

FACULDADE AUTÔNOMA DE DIREITO – FADISP

HALLIFER AUGUSTO GARUTTI

**O TELETRABALHO E A AUSÊNCIA DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA EM
RELAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO**

São Paulo

2023

HALLIFER AUGUSTO GARUTTI

**O TELETRABALHO E A AUSÊNCIA DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA EM
RELAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO**

**Trabalho de conclusão de Curso apresentado à
Faculdade Autônoma de Direito – FADISP, como
exigência parcial para a obtenção do grau de Mestre
em Função Social do Direito.**

Orientador: Prof. Dr. Ricardo Pereira de Freitas
Guimarães

São Paulo

2023

Hallifer Augusto Garutti

**O TELETRABALHO E A AUSÊNCIA DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA EM
RELAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO**

**Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Faculdade Autônoma de
Direito – FADISP como exigência parcial
para obtenção do grau de Mestre em Função
Social do Direito.**

**Orientador: Prof. Dr. Ricardo Pereira de
Freitas Guimarães**

São Paulo, xx de xxxxxx de 2023

Banca Examinadora:

**Nome do professor Prof. Dr. Ricardo Pereira de Freitas Guimarães
(orientador)**

Nome do professor (avaliador)

Nome do professor (avaliador)

Catálogo na fonte: Biblioteca FADISP

G244t

Garutti, Hallifer Augusto.

O teletrabalho e a ausência da legislação brasileira em relação ao direito à desconexão. / Hallifer Augusto Garutti. – 2023.
128 f.: 30cm.

Orientador: Prof. Dr. Ricardo Pereira de Freitas Guimarães.

Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Direito,
Faculdade Autônoma de Direito (FADISP) – São Paulo, 2023.

1. Teletrabalho. 2. Direito do Trabalho. 3. Direito à desconexão. I.
Guimarães, Ricardo Pereira de Freitas. II. FADISP. III. Título.

CDU: 349.24

Este trabalho é dedicado a todas as pessoas que estiveram presentes na concretização desse sonho pessoal. À minha família, amigos, professores e instituição de ensino: muito obrigado! Eterna gratidão.

Agradecimento

Na vida ninguém conquista algo sozinho! Em verdade, na presente conquista pessoal, obtendo o título de mestre em Direito, tive ao meu lado pessoas que me ensinaram o melhor da vida, sobretudo, a direção para o caminho do bem. Tais pessoas são fundamentais em minha existência, logo, são dignas do meu agradecimento, especialmente, na materialização do meu sonho. Muito obrigado família, amigos, professores e colegas de profissão. Gratidão!

Na engrenagem da vida, meus avós deram o primeiro passo para que eu pudesse realizar esse longo e árduo sonho. É tão longo que em seu caminho perdi aquele que sempre esteve ao meu lado e, com certeza, abdicou de seus sonhos para realizar os meus: meu avô, Sideonir Maziero Garutti (*in memoriam*). Este foi o copiloto de minha história, isto é, foi a confiança que eu precisava quando meu pensamento era meu pior inimigo, foi a bússola que me orientou quando eu estava perdido, foi o sorriso forte quando eu só queria dar voz para as minhas lágrimas. Desse lado do mundo, na existência física da vida, estarei levando seu nome diariamente e sua existência estará viva em minha memória. Muito Obrigado, meu querido, meu velho, meu amigo!

Mas, o show tem que continuar. Assim é a vida. Ainda em sua engrenagem, meus pais, Carlos Eduardo e Adriana, exerceram o protagonismo de sua história e estiveram ao meu lado em todos os momentos. Que sorte a minha! Estes choraram o meu choro e riram do meu riso. Fizeram da família um ser único e supremo e, sim, fizeram do amor uma realidade concreta em nossas vidas. Sou privilegiado em tê-los ao meu lado, inclusive, por tê-los como espelho de vida. Foram do interior à capital em busca de uma vida melhor e, hoje, são sinônimos de garra, respeito e admiração. Não há distância que interrompa um sonho de ser realizado e não há nada que irá diminuir meu amor e admiração por vocês. Meus pais, hoje seu filho está realizando mais um sonho e neste sonho vocês foram e são o alicerce para sua construção e realização. Muito obrigado!

No mais, há um ditado popular que diz que o irmão mais velho exerce o papel de segundo pai. De fato, tenho que concordar, pois, meu irmão, Carlos Eduardo Junior, exerceu e exerce esse papel de modo brilhante. Além de irmão ele é amigo, é sócio e, sim, é pai. Esteve comigo em cada fase dessa conquista e vibrou com cada vitória. Temos personalidades diferentes, mas um amor que nos une e nos faz ainda mais fortes. Obrigado, meu irmão. Obrigado, meu segundo pai!

Agradeço, também, aos raros e fieis amigos que estiveram comigo. Não os mencionarei de forma individual, mas, em nosso íntimo, a citação é feita no dia a dia. Gratidão.

Aos professores que caminharam ao meu lado, muito obrigado. A docência é algo único e, sem sombra de dúvidas, cada professor que esteve ao meu lado tem a minha eterna gratidão.

Em sentido singular, a título de curiosidade, sempre gostei de ler os agradecimentos antes de ler algum livro ou similar, pois é através dos agradecimentos que o autor transpassa o sentimento que sua obra merece. Agradecer é o ato mais belo da vida. É dar ao outro um pedaço de você. Assim, espero ter passado ao leitor a emoção que me assola e a gratidão que me transborda. Cada um de vocês possuem um pedaço de mim. Muito obrigado!

“Meu desejo é ensinar uma lágrima a sorrir...”
(Milionário e José Rico – Mensagem do Além).

RESUMO

Nos dias atuais, faz-se notório a quantidade de instrumentos tecnológicos que os Seres Humanos possuem, seja através de celulares, *notebooks*, *tablets*, computadores ou, ainda, relógios inteligentes, carros autônomos ou dispositivos voadores que são controlados via controle remoto. No mundo presente, no momento da elaboração do respectivo trabalho, robôs são capazes de aspirar e limpar a casa de seus proprietários, carros são conduzidos de forma autônoma sem necessitar que um motorista o conduza, relógios inteligentes são capazes de monitorar o batimento cardíaco de seu proprietário e, ainda, um aparelho doméstico é capaz de fazer alimentos apenas com o uso de ar quente. Logo, é nítido que o mundo evoluiu e, sobretudo, que seus habitantes também estão em perfeita consonância com a respectiva evolução. Ressalta-se que o significado de evolução não é sinônimo de melhoria, posto que aspectos negativos também evolui. Neste sentido, a evolução tecnológica traz consigo inúmeros aspectos positivos, noutro ponto, de modo não diferente, traz diversos aspectos negativos. Assim, em início, busca o presente trabalho analisar os seus aspectos negativos, inclusive, orientando e alertando os Seres Humanos para suas problemáticas. Ademais, adentrando no Direito do Trabalho, com uma visão mais norteadora e voltada ao ambiente laboral do empregado, a pergunta a ser feita é se o uso da tecnologia em seu ambiente, principalmente em se tratando de seu uso excessivo e muitas vezes sem coerência, faz mal a saúde e, sendo-a uma resposta afirmativa, qual o grau de malefícios que a mesma o traz. De fato, conforme dito popular, tudo que é excessivo faz mal à saúde, logo, a tecnologia em questão não se trata de uma exceção, mas, sim, de uma regra. Sabe-se, portanto, que a tecnologia em sentido *latu sensu* traz inúmeros malefícios e, principalmente, no ambiente laboral, razão pela qual o presente trabalho busca demonstrar, através da legislação brasileira em comparação com a legislação de outros países, a lacuna legislativa que se escancara dentro de sua positivação em relação a não regulamentação do direito à desconexão. Do mesmo modo, comparam-se as legislações internacionais a fim de buscar uma solução para a problemática em questão, principalmente, com o fito de assegurar os direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores e, inclusive, o direito à desconexão. Este último, instituído de forma implícita na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, obsoleto, isto é, está em desuso em razão da implementação tecnológica no ambiente laboral e o seu uso excessivo sem orientação, sem limitação e sem punição. A punição deve ser atribuída ao empregado que não respeita suas regras de utilização e limitação e ao empregador que

extrapola o poder de sua hierarquia para que seu subordinado a utilize por exacerbadas horas. O presente trabalho, então, discorrerá sobre o (i) teletrabalho; (ii) o uso de novas tecnologias no exercício do teletrabalho; (iii) o uso exacerbado da tecnologia no ambiente laboral em detrimento dos direitos e garantias fundamentais do trabalhador; (iv) o direito à desconexão e, por fim, (v) a ausência da legislação brasileiro em relação ao direito à desconexão.

Palavras-chave: Teletrabalho. Direito do Trabalho. Direito à desconexão.

ABSTRACT

Nowadays, it is notorious the amount of technological instruments that Human Beings have, whether through cell phones, notebooks, tablets, computers or even smart watches, autonomous cars or flying devices that are controlled via remote control. In the present world at the time of elaboration of the respective work, robots are capable of vacuuming and cleaning their owners' houses, cars are driven autonomously without requiring a driver to drive them, smart watches are capable of monitoring their owner's heartbeat and yet, a household appliance is capable of making food with just the use of hot air. Therefore, it is clear that the world has evolved and, above all, that its inhabitants are also in perfect harmony with their respective evolution. It should be noted that the meaning of evolution is not synonymous with improvement, since negative aspects also evolve. In this sense, technological evolution brings with it countless positive aspects, at another point, in a similar way, it brings countless negative aspects. Thus, in the beginning, this work seeks to analyze its negative aspects, including guiding and alerting Human Beings to their problems. In addition, entering into Labor Law, with a more guiding vision and focused on the employee's work environment, the question to be asked is whether the use of technology in its environment, especially when it comes to its excessive use and often without coherence, is bad for health and, if it is an affirmative answer, what is the degree of harm that it brings. In fact, as popularly said, everything that is excessive is bad for health, so the technology in question is not an exception, but a rule. It is known, therefore, that technology in the *latu sensu* sense brings numerous harms and, mainly, in the work environment, which is why the present work seeks to demonstrate, through Brazilian legislation in comparison with the legislation of other countries, the legislative gap that opens wide within its positivization in relation to the non-regulation of the right to disconnection. Likewise, international legislation is compared in order to seek a solution to the problem in question, mainly with a view to ensuring the fundamental rights and guarantees of workers, including the right to disconnect. The latter, implicitly instituted in the 1988 Constitution of the Federative Republic of Brazil, is obsolete, that is, it is in disuse due to the technological implementation in the work environment and its excessive use without guidance, without limitation and without punishment. The punishment must be attributed to the employee who does not respect its rules of use and limitation and to the employer who extrapolates the power of his hierarchy so that his subordinate uses it for exacerbated hours. The present work, then, will discuss (i)

telecommuting; (ii) the use of new technologies in the exercise of telework; (iii) the exacerbated use of technology in the work environment to the detriment of the worker's fundamental rights and guarantees; (iv) the right to disconnect and, finally, (v) the absence of Brazilian legislation regarding the right to disconnect.

Keywords: Telework. Labor Law. Right to disconnect.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO

1. SOCIEDADE DO CANSAÇO	14
2. TELETRABALHO	17
2.1. EVOLUÇÃO DO TELETRABALHO	20
2.2. O TELETRABALHO NO BRASIL, ARGENTINA, MÉXICO, COLÔMBIA, CHILE, ESPANHA E PORTUGAL	23
2.3. ACIDENTE DE TRABALHO, DOENÇAS PROFISSIONAIS E ERGONOMIA NO AMBIENTE DE TRABALHO DO TELETRABALHADOR	28
3. O USO DE NOVAS TECNOLOGIAS NO EXERCÍCIO DO TELETRABALHO	32
3.1. METAVERSO NO AMBIENTE LABORAL	33
3.2. UBERIZAÇÃO	38
3.3. INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL	45
3.4. PROTEÇÃO DE DADOS	49
4. USO EXACERBADO DA TECNOLOGIA NO AMBIENTE LABORAL EM DETRIMENTO DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR	62
4.1. CONSTITUIÇÃO FEDERAL	67
4.2. SÚMULA 428 DO TST	77
5. O DIREITO À DESCONEXÃO	79
5.1. EXPERIÊNCIA INTERNACIONAL	84
5.2. DIREITO AO LAZER	89
6. A AUSÊNCIA DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRO EM RELAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO	102
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS	119
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	122

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo mostrar como a tecnologia influencia no pacto laboral, sobretudo, de como o direito à desconexão está prejudicado – ou não – com o uso exacerbado de tamanha tecnologia. Bem é verdade, que a tecnologia se faz presente diariamente na vida atual, mas, importante é elencar seus pontos prejudiciais no pacto laboral, bem como, na saúde do trabalhador do século atual.

Assim, levanta-se, ao longo do presente trabalho, inúmeros questionamentos e, inclusive, comparações do trabalho antigo com o trabalho atual. Enaltece-se, ainda, que o trabalho atual não foi modificado em sentido stricto, mas, sim, foi modificado em razão de suas ferramentas, isto é, com a implementação de novas tecnologias em seu ambiente de trabalho.

Questiona-se, assim, até que ponto a tecnologia é importante em nossa vida e até que ponto ela é mais benéfica do que prejudicial. Destarte, sempre há dois lados: o bom e o ruim, logo, o presente trabalho busca mostrar os dois lados da presente moeda e, especialmente, da ausência legislativa em relação à desconexão do trabalhador com seu ambiente laboral, afinal, desconectar do trabalho e de suas tecnologias é se conectar com a vida.

No mais, afim de se aprofundar no presente questionamento, em especial na parte legislativa, utiliza-se do direito comparado para elucidar como que os outros países, inclusive países vizinhos ao Brasil, buscam solucionar o problema do uso exacerbado da tecnologia no ambiente laboral e preservar os institutos que pertencem ao Direito do Trabalho.

Para tanto, como metodologia, utilizar-se-á o método dedutivo, com o emprego de doutrinas, direito comparado, pesquisas bibliográficas e jurisprudências.

1. SOCIEDADE DO CANSAÇO

O dia possui vinte e quatro horas. Nessas horas, quantas atividades o Ser Humano consegue realizar? Em resposta: inúmeras! Fala-se, então, que a sociedade atual é a sociedade da produção, isto é, produz cada vez mais em um curto período de tempo. De fato, a tecnologia contribuiu muito com tamanha celeridade, posto que muitas atividades são resolvidas por meios tecnológicos, como por exemplo, celulares, *tablet*, computadores e, até mesmo, relógios inteligentes. Assim, atividades que eram complexas se tornaram simples, melhor dizendo, tornaram-se companheiras do Ser Humano e amiga de sua rotina.

Com tamanha produção, entre as conversas informais do dia a dia, questiona-se a quantidade limitada de tempo que o Ser Humano tem, ou seja, vinte e quatro horas, são suficientes para a quantidade de afazeres que o mesmo possui. Ao fim do dia, o cansaço se faz presente ou a ansiedade do dia posterior assola os pensamentos de forma antecipada? Então, questiona-se, neste momento, se a referida sociedade é a sociedade da produção ou a sociedade do cansaço?

Sim, um ato é consequente do outro, haja vista que quanto mais produz, mais cansado o Ser Humano fica.

Noutro giro, em um passado não tão distante, porém sem tamanha tecnologia, o Ser Humano não tinha a necessidade de realizar inúmeras tarefas em seu dia, tanto é verdade que para se comunicar o meio mais rápido era o envio de cartas, que demorava dias para chegar ao seu destinatário. Não havia, até certo ponto, uma necessidade desesperada em realizar todo tipo de atividade.

Dito isso, pode-se afirmar que a tecnologia contribui para os malefícios da saúde humana, sobretudo, psíquica? Como a sociedade atual se intitula: sociedade da produção ou sociedade do cansaço? Quais são os limites do uso da tecnologia? Tais respostas estarão presentes no decorrer do presente trabalho.

Byung-Chul Han (2015, p. 14), assim define a atual sociedade:

A sociedade do século XXI não é mais a sociedade disciplinar, mas uma sociedade de desempenho. Também seus habitantes não se chamam mais “sujeitos da obediência”, mas sujeitos de desempenho e produção. São empresários de si mesmos. Nesse sentido, aqueles muros das instituições disciplinares, que delimitam os espaços entre o normal e o anormal, se tornaram arcaicos. A analítica do poder de Foucault não pode descrever as modificações psíquicas e topológicas que se realizaram com a mudança da sociedade disciplinar para a sociedade do desempenho. Também aquele conceito

da “sociedade de controle” não dá mais conta de explicar aquela mudança. Ele contém sempre ainda muita negatividade.

O objetivo não é comparar as duas sociedades: antiga e a atual, mas, sim, elencar os pontos positivos e negativos que a tecnologia trouxe consigo. Tamanha verdade que, o Ser Humano do século XXI, também denominado de geração Z, com certeza, em algum momento de sua vida, já indagou seus ascendentes a respeito de sua época e seus hábitos. Notório também, que a indagação vem acompanhada de espanto, afinal como alguém conseguia viver sem a tecnologia que se faz presente atualmente?

Sabe-se, por óbvio, que a tecnologia trouxe inúmeros pontos positivos ao Ser Humano, como por exemplo em sua facilitação de manuseio de finanças bancárias por aplicativo de celular, pela realização de trabalho através de aplicativos de celular ou chamadas de vídeo, pelo pedido fácil de alimento via rede, pela música escolhida de forma célere e em um clique – independente do ano que foi produzida. A tecnologia não possui fronteiras, ou seja, fez da infinitude um instrumento diário do Ser Humano.

Em uma canção eternizada na voz da dupla sertaneja Bruno e Marrone, datada de 1998, já se questionava o avanço da tecnologia, inclusive, em seu próprio título: Homem do meu tempo.

Avião, metrô, velocidade essa cidade que não dorme/Avança no sentido do futuro para
que tudo se transforme/Imagens e palavras chegam via internet/Eu sou mais um
viajante, um sonhador/Diante de um maravilhoso mundo novo a tela de um
computador
[...]
Prédios aos milhares, gente, usinas nucleares, sondas no espaço, mas é a força de um
abraço que renova essas minhas emoções.

Em uma questão mais técnica, ao fazer uma análise da sociedade em questão, é perceptível que o cansaço está presente na vida do Ser Humano, também, é notório que o mesmo está produzindo cada vez mais e em menos tempo. Faz-se o alerta para saber qual o limite do corpo humano, sobretudo, de sua mente. Nem sempre produzir mais é sinônimo de satisfação. Em contraponto, a ausência de produção não é sinônimo de cansaço. Trata-se, por verdade, de um limite que o Ser Humano precisa descobrir, inclusive, partindo de uma análise subjetiva.

Em síntese, pode-se dizer que a tecnologia vai muito além dos meios tecnológicos, estando-a presente nos detalhes mais simples da vida humana, seja através de livros, seja através de um pensamento mais amplo, seja através de informações e curiosidades que chegam em um jornal ou celular, em uma novela que transpassa alegria ou em um filme que lhe tira suspiros.

Tecnologia não é somente meios eletrônicos, vai além, está presente nos locais mais simples da sociedade.

Portanto, viver é estar caminhando lado a lado com a tecnologia, fazendo-a sua melhor amiga, mas, também, seu pior inimigo. Como diz o dito popular: a diferença entre o remédio e a droga está em sua quantidade.

2. TELETRABALHO

Percebe-se, atualmente, que a sociedade passou por uma grande evolução no que diz respeito a tecnologia e suas relações com o Ser Humano, haja vista que hoje grande parte da sociedade possui o mundo em suas mãos através de *smartphones*, *tablets* e *notebooks*, que com apenas um toque as fronteiras se rompem e ligam qualquer pessoa de qualquer lugar do mundo em apenas segundos e, de modo não diferente, em se tratando do Direito do Trabalho, este também sofreu grandes impactos em suas relações de trabalho, inclusive, havendo novas formas de prestações de serviços.

De se observar, então, que a tecnologia, inevitavelmente, está presente na vida de toda sociedade servindo-a como ferramenta de saúde, finanças, pesquisa, vestimenta, entretenimento, esporte e, inclusive, trabalho. Ressalta-se, ainda, que evolução não é sinônimo de melhoria, isto é, também pode evoluir os pontos negativos que assolam a sociedade mundial.

Nos diferentes ramos da sociedade a tecnologia se faz presente, seja através de objetos, como por exemplo relógios que cuidam do batimento cardíaco de seu proprietário, seja pela utilização de aplicativos que possibilitam seu usuário de fazer transações bancárias sem precisar sair de seu domicílio ou, ainda, comprar suas vestimentas sem a necessidade de ir até a loja presencialmente, seja por meio de videochamadas que auxiliam e estimulam os alunos a assistirem suas aulas de ensino fundamental, médio ou superior ou, até mesmo, praticarem esportes a fim de evitar o sedentarismo e, em se tratando da vida profissional, seja com uso de ferramentas de comunicação e de informação que ajudam o empregado a realizar sua atividade laboral no conforto de sua residência. Este último é conhecido como teletrabalho ou trabalho remoto.

A modalidade de prestação de serviços em questão ganhou bastante notoriedade no auge da pandemia do CORONAVÍRUS, onde grande parte do comércio e da sociedade tiveram que ficar dentro de suas residências a fim de evitar o contágio viral, logo, a solução laboral se deu através do teletrabalho, haja vista a impossibilidade de suspensão total de sua atividade laboral. Assim, o teletrabalho ganhou o protagonismo dentro das empresas e, principalmente, dentro dos domicílios de seus empregados.

Diante da grande importância da referida prestação de trabalho o legislador se viu no dever de regulamentá-la e, sobretudo, de proteger os direitos fundamentais dos empregados, logo, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, especificamente em seu artigo 75-B, passou a conceituar o Teletrabalho, em suma, como a prestação de serviços realizada pelo empregado

fora das dependências da empresa através e necessariamente pelo uso dos meios tecnológicos de informação e comunicação, vejamos:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

Tal artigo fora inserido na Consolidação das Leis do Trabalho pela Lei de número 14.442 de 2022, cujo principal objetivo é regulamentar este novo modelo de prestação de serviço entre o empregado e seu empregador.

Diante do exposto, Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2010) define teletrabalho como:

Uma modalidade de trabalho à distância, típica dos tempos modernos, em que o avanço da tecnologia permite o labor fora do estabelecimento do empregador (normalmente na própria residência do empregado), embora mantendo contato com este por meio de recursos eletrônicos e de informática, principalmente, o computador e a internet. (Garcia 2010, p. 227)

Portanto, nota-se que o respectivo modelo de prestação de serviço ultrapassou as fronteiras mais longínquas e se perpetuou como um modelo revolucionário na prestação laboral sendo-o inserido em diversas empresas e cargos, como por exemplo: instituições financeiras, instituições de ensino, empresas de *telemarketing*, escritórios de advocacia, empresas de programação, empresas de recursos humanos e, também, no Poder Judiciário brasileiro e na Administração Pública de modo geral.

Observando-se com mais afinco, diante da possibilidade de teletrabalho, em se tratando do empregador, na prática este possui algumas vantagens em relação a esta modalidade, quais sejam, no caso de um acidente de trabalho ou doença ocupacional na modalidade de teletrabalho a responsabilidade recairá sobre quem? Há uma prevenção contra acidentes de trabalho? O empregador, ainda que a distância, consegue zelar pela ergonomia no ambiente laboral?

Denota-se, então, que o empregador, diante da lacuna da legislação brasileira, por muitas vezes transfere sua responsabilidade para o empregado, ainda que de forma indireta, pois a situação pandêmica forçou esse tipo de prestação de serviço e, de modo contrário, o legislador não conseguiu acompanhar tal evolução posto as inúmeras lacunas legislativas que permeiam o instituto do direito do trabalho em questão.

Noutro sentido, não se pode deixar ignorar o esforço do legislador, pois o mesmo procurou tratar de matérias que adentram na vida do teletrabalhador e do tele empregador, como

por exemplo, no caso dos custos pecuniários de aquisição e manutenção dos equipamentos de comunicação e informação que o empregado utiliza para lograr êxito no exercício laboral, estes serão do empregador desde que esteja previsto de forma escrita no contrato de trabalho do empregado, conforme dispositivo presente no artigo 75-D da Consolidação das Leis do Trabalho, vejamos:

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Aqui, porém, é nítido a burocratização e o enrijecimento da respectiva norma, haja vista que o legislador colocou uma condição para que esses gastos sejam de ordem patronal, qual seja, “serão previstas em contrato escrito”, isto é, o empregado não tem o poder de opinião e, por muitas vezes, principalmente pelo medo do desemprego, aceita as condições impostas pelo empregador e, inclusive, arcam com os gastos para aquisição das ferramentas laborais, o que não aconteceria se fosse a modalidade tradicional de trabalho, o trabalho presencial nas dependências do empregador. Neste caso, a premissa “manda quem pode, obedece quem tem juízo” se faz ainda mais presente na vida do empregado.

Em outro sentido, em se tratando do olhar do empregado, este acaba adquirindo autonomia sobre seu local de trabalho, ou seja, o seu poder de escolha em relação ao ambiente de trabalho se sobrepõe ao do empregador e, com isso, cria-se um ar de informalidade, haja vista que o empregado pode trabalhar nas condições que entende favorável, isto é, pode utilizar roupas mais aconchegantes e trabalhar em locais mais confortáveis. Não diferente disso, há uma melhora na locomoção do empregado, pois o mesmo não precisa sair de seu domicílio para realizar suas atividades, ou seja, este evita o trânsito rotineiro e evita os gastos com transporte e locomoção.

Ademais, em pesquisa realizada pelo Senado Federal brasileiro através da plataforma DataSenado, diante do cenário pandêmico da COVID-19 os empregados que foram postos em regime de teletrabalho obtiveram uma melhora em sua produtividade, logo, contribuíram ainda mais para seu crescimento profissional e, sobretudo, para o crescimento da empresa.

A pesquisa também apontou um ganho de produtividade no teletrabalho. Para 41%, o próprio rendimento laboral melhorou, enquanto 19% apontam uma piora na produtividade. Para 38%, o desempenho não se alterou. A produtividade da empresa também aumentou para 37% dos entrevistados. Outros 34% acham que a empresa

manteve o mesmo nível, enquanto 26% perceberam uma diminuição na produtividade. Fonte: Agência Senado

No mais, vale ressaltar que a pesquisa em questão fora realizada sob a perspectiva da pandemia da COVID-19 onde muitas pessoas não podiam sair de suas residências para evitar o contágio viral, porém, estando ausente esse elemento pandêmico será que há de fato uma melhoria na produtividade do empregado e do empregador?

Percebe-se, que o teletrabalho é um instituto do Direito do Trabalho recente e, com isso, há inúmeros pontos positivos e negativos e, por uma visão da ciência jurídica, há muitas incertezas doutrinárias e lacunas legislativas em relação a essa modalidade de trabalho, razão pela qual o presente capítulo da dissertação discorrerá sobre a (i) evolução do teletrabalho; (ii) o teletrabalho na Argentina, Uruguai, Paraguai, Chile e Portugal e, por fim, (iii) acidente de trabalho, doenças ocupacionais e ergonomia no teletrabalho.

2.1.EVOLUÇÃO DO TELETRABALHO

Antes mesmo de adentrar na evolução do teletrabalho, faz-se necessário um breve percurso sobre a história e, neste caso, fala-se, então, do início da vida laboral até a chegada do teletrabalho. Começa-se pelo trabalho dos artesãos até a revolução industrial e o impulsionamento ao regime capitalista de consumo até o advento do regime de teletrabalho e da tecnologia na vida do empregado.

O mundo, com o surgimento da vida humana, passou por diversas fases de labor com o objetivo de promover a subsistência do Ser Humano e, desse modo, a vida laboral se iniciou com os artesãos, sendo estes senhores patriarcais e provedores do sustento de sua família onde transformavam matéria prima em produto acabado, como por exemplo, espadas, armaduras etc. Assim, conseguiam trocar seu produto final em alimento ou algo que lhe seja útil. Não se falava em dinheiro, mas, sim, em trocas de produtos aos quais lhe eram necessários para subsistência à época.

Porém, os anos passam e, conseqüentemente, evoluções são esperadas e, assim sendo, após milhares de anos, o mundo se depara com a chamada Revolução Industrial, um marco histórico que mudaria a vida de todo ser humano no mundo.

Sabe-se, então, que a Revolução Industrial surgiu no século XVIII na Inglaterra e a principal revolução se deu através da invenção da máquina a vapor, no Reino Unido. Por óbvio, a tal revolução se estendeu por toda Europa e pelo resto do mundo. Com isso, a produção

industrial teve um significativo aumento e, de modo consequente, os preços para sua produção tiveram uma redução de custo, isto é, produzia-se mais com menos custo.

Almir Pazzianotto Pinto (2019, p.324) discorre sobre a Revolução Industrial:

A leitura de livros que tratam da Revolução Industrial nos mostra, por outro lado, como a produção em massa, com a utilização de máquinas ou de maquinismos interdependentes e interassociados, permitiu abrir e dilatar mercados, multiplicar a produtividade, baratear produtos, estimular a agricultura do algodão e, simultaneamente, revelar ao mundo o nascimento da classe operária.

Ressalta-se, ainda, que à época as condições de trabalhos eram subumanas, ou seja, a jornada de trabalho era exacerbadamente longa, não havia equipamentos de proteção individual, não havia um salário-mínimo pela prestação de serviços, não havia intervalos inter e intrajornadas, bem como, não havia idade mínima para realização do trabalho, logo, as crianças tinham sua infância usurpadas pela indústria e pelas jornadas de trabalho extenuantes. Inclusive, à época, muitas pessoas acabaram morrendo em seu ambiente laboral.

Assim, ao longo de todo esse percurso a tecnologia estava evoluindo, seja através da criação da primeira calculadora mecânica criada por Charles Colmar em 1820 ou a partir da criação do telefone pelo americano Graham Bell em 1877. Porém, a ciência está sempre em constante evolução e, por esta razão, criou-se em 1946 o primeiro computador e a chamada Revolução da Tecnologia da Informação.

Deste modo, entende o professor Roberto Senise Lisboa (2006, p. 8):

É comum que se remonte a sociedade da informação ao primeiro computador, o ENIAC. Foi ele uma calculadora eletrônica concebida durante a guerra (entre 1943 e 1945) para beneficiar o exército norte-americano na obtenção de dados sobre o inimigo (neste sentido, pode-se dizer que o primeiro computador surgiu como necessidade estratégica de guerra). Funcionava com 18.000 válvulas e tinha 13 metros de altura por 12 metros de comprimento. O ENIAC funcionou durante o período de 1946 a 1955 e foi especialmente utilizado na meteorologia e no estudo de raios cósmicos.

A chamada Revolução da Tecnologia da Informação ou, também, a terceira Revolução Industrial como é conhecida é o marco da era tecnológica na vida da sociedade, ou seja, a partir da década de 50 a população, as indústrias e os pesquisadores começaram a desenvolver equipamentos, objetos, máquinas e maquinários cada vez mais tecnológicos com o uso da energia elétrica e através do petróleo. Portanto, a máquina a vapor perde seu espaço para a

eletricidade e para o petróleo, sendo-os até hoje importantes fatores no desenvolver da tecnologia, da informação e da ciência.

Em diante, outras importantes tecnologias estariam em desenvolvimento, desde telefones celulares, *notebooks*, *tablets*, relógios inteligentes e carros autônomos. Foi assim, então, que nos anos 70 o teletrabalho ganhou espaço e protagonizou, em um passado recente, a mudança da prestação de serviço no ano de 2020 diante do episódio pandêmico mundial da COVID-19.

Em relação ao surgimento do teletrabalho, este se deu em meados dos anos 70 com a crise do petróleo, onde o mundo sofreu grandes impactos financeiros ao descobrir que o respectivo recurso natural não era renovável, logo, o mundo se via diante de uma grande problemática e, por esta razão, tiveram que investir em ciência e tecnologia para conseguir resolver o problema mundial do petróleo.

Chega-se aqui ao patriarca do instituto em questão, Jack Nilles, cientista e pesquisador da *National Aeronautics and Space Administration – NASA*, onde, diante de uma crise mundial sobre o petróleo, o mesmo decide modificar a forma de prestação de serviço, isto é, o mesmo propõe levar o trabalho até o trabalhador, assim, então, criou-se a expressão *telecommuting*, o que viria a ser mais tarde, após muito estudo, o conhecido teletrabalho.

Alvaro Mello (1999, p. 11) explana sobre a definição e conceituação dada pelo cientista Jack Nilles:

Teletrabalho (Telecommuting) Termo criado por Jack Niles em 1976 no seu livro “The Telecommunications Transportation Trade-Off”. É o processo de levar o trabalho aos funcionários em vez de levar estes ao trabalho; atividade periódica fora da empresa um ou mais dias por semana, seja em casa seja em outra área intermediária de trabalho. É a substituição parcial ou total das viagens diárias do trabalho por tecnologia de telecomunicações, possivelmente com o auxílio de computadores, e outros recursos de apoio.

A partir da iniciação dos estudos do *telecommuting* pelo cientista Jack Nilles o mundo se viu diante de um tema embrionário e inovador e, com isso, as pesquisas, os estudos e os investimentos não pararam.

Na visão de Alexandre Agra Belmonte (2008, p. 297), à época:

(...) os setores produtivos intensificaram a implementação de alternativas para a diminuição dos custos da produção (investimento na informática, na automação, nas comunicações e na produção globalizada). Vieram a telemática (fusão telecomunicações-informática) e a robótica, inaugurando a era pós-industrial ou tecnológica, que passou a privilegiar os serviços, as informações e os produtores de

idéias. Sobressaíram-se as empresas de alta tecnologia, que se utilizam da automatização, do armazenamento, do processamento instantâneo de informações e da comunicação remota para a transferência. (BELMONTE, p. 297)

Notório que o surgimento do teletrabalho surgiu diante de uma crise (crise do petróleo) e, tempo depois, seu protagonismo se deu através de uma das maiores crises sanitárias do mundo, a pandemia da COVID-19. Portanto, trata-se de uma solução imediata e irrefutável quanto as mazelas do ambiente laboral, afinal, o local que nos traz uma sensação de conforto e segurança é nossa residência, razão pela qual o teletrabalho se tornou atualmente o protagonista do direito do trabalho e da vida laboral da sociedade moderna.

2.2.O TELETRABALHO NO BRASIL, ARGENTINA, MÉXICO, COLÔMBIA, CHILE, ESPANHA E PORTUGAL

O instituto do teletrabalho é recente em diferentes partes do mundo, haja vista que seu protagonismo se deu em meados do ano de 2020 com o início da pandemia da covid-19. Como já dito, o Direito do Trabalho precisou se reinventar para que não houvesse um colapso econômico ainda maior.

Assim, muitos países, diante do elemento pandêmico, optaram pela regulamentação do teletrabalho, logo, a fim de detalhar suas diferentes conceituações segue abaixo a tabela comparativa da legislação de diferentes países, quais sejam: Brasil, Argentina, México, Colômbia, Chile, Espanha e Portugal.

A- Brasil

Artigo 75- B	Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.	Lei nº 14.442 de 2022
--------------	---	-----------------------

B- Argentina

Artículo 102 bis:	Habrá contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en los términos de los artículos 21 y 22 de esta ley, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los	Ley 27555 de 2020
-------------------	---	-------------------

	establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación.	
--	--	--

C- México

Artículo 330-A	El teletrabajo es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón	Ley Federal del Trabajo, art. 330-A, artículo insertado en 11/01/2021
----------------	--	---

D- Colômbia

Artículo 2°.	Teletrabajo. Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.	Ley 1221 de 2008
--------------	---	------------------

E- Chile

Artículo 152 quáter G	Se denominará teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.	Código de Trabajo, art. 152 quáter G
-----------------------	--	--------------------------------------

F- Espanha

Artículo 2. Definiciones.	b) «teletrabajo»: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación	Real Decreto-ley 28/2020
------------------------------	---	--------------------------

G- Portugal

Artigo 165.º	Considera-se teletrabalho a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.	Código do trabalho
--------------	---	--------------------

Ao verificar a legislação dos países acima e suas conceituações a respeito do teletrabalho é notório a similaridade e harmonia entre eles, posto que ambas foram publicadas em datas próximas. Destaca-se, ainda, que todos utilizam dois elementos fundamentais para configuração do teletrabalho, sendo-os: o uso da tecnologia de informação e comunicação e o exercício do trabalho diverso do estabelecimento patronal.

O Brasil com a legislação mais recente, datada do ano de 2022, buscou seguir os demais países na elaboração da respectiva Lei, porém, a data recente de sua elaboração traz consigo o dever de acompanhar a evolução humana e, com isso, fazer com que as lacunas legislativas sejam minimizadas ou, em um cenário inédito, não existam. É óbvio, portanto, que dificilmente a legislação acompanhará a sociedade em sincronia, haja vista que cada segundo faz do ser humano um Ser evolutivo, isto é, o Ser Humano evolui a cada segundo que passa. Porém, cabe ao legislador, ainda que exista uma certa morosidade, acompanhar e suprir as necessidades da sociedade e, principalmente, as necessidades do trabalhador.

Portugal, através de seu artigo 165º do Código de Trabalho, fez-se notar a subordinação do empregado ao empregador o que, neste caso, traz ao empregado a segurança jurídica e a preservação de seus direitos fundamentais, como por exemplo, sua jornada de trabalho, seu intervalo inter e intrajornada, entre outras. No entanto, o Brasil, na contramão dos demais países, consoante artigo 75-B, §2º da CTL, traz consigo o labor por produção ou tarefa, o que prejudica exacerbadamente a vida do empregado, pois o mesmo não estará amparado pela jornada de trabalho estabelecida pela constituição federal de 1988, especificamente em seu artigo 7º, XIII, onde estabelece a jornada de trabalho não superior a oito horas diárias e a quarenta e quatro horas semanais. O termo produção ou tarefa é vago, logo, o empregador pode exigir de

seu empregado uma produção de alta complexidade em um curto período o que fará com que o empregado perca seus direitos e garantias fundamentais para conseguir lograr êxito na produção ou na tarefa designada pelo empregador.

Na visão de Francisco Pedro Jucá e Danielle Riegermann Ramos Damião (2019, p. 394)

Com a lesão aos direitos fundamentais dos trabalhadores, praticam-se jornadas excessivas de trabalho, não permissão de pausas, ou concessões parciais, e especialmente, não atribuição de férias!

Com isso, o trabalhador tem o máximo de produção, ignorando-se o seu estado físico e mental, desconhecendo suas relações pessoais e familiares, eis que não importam para o empregador-precarizador.

O referido parágrafo inserido na CLT traz ao empregado a insegurança jurídica e a certeza de que seus direitos e garantias fundamentais foram, em tese, extintos.

Ainda em Portugal, em se tratando de seus preceitos legislativos, há semelhanças com a legislação brasileira, posto que o artigo 166-A, 2, do código de trabalho de Portugal, traz a prioridade na escolha de regime de teletrabalho aos empregados que tenham filhos com idade de até três anos. A CLT, em consonância e similaridade com o referido artigo português, traz em seu artigo 75-F, a prioridade na escolha do regime de teletrabalho aos empregados que tenham filhos de até quatro anos de idade e, não somente isso, há prioridade também aos empregados portadores de deficiência. Nota-se, portanto, que o principal objetivo é o zelo na relação entre pais e filhos e, inclusive, o bem-estar e a qualidade de vida do portador de deficiência.

O artigo 169 do código do trabalho de Portugal traz a igualdade de direitos e deveres do teletrabalhador com outros empregados da mesma empresa que exerce a mesma função ou categoria em relação a jornada de trabalho, salário, período de descanso, proteção a saúde e segurança, ou seja, não há distinção entre o teletrabalhador e os demais empregados. Na legislação brasileira, a igualdade de direitos e deveres do teletrabalhador está implícita no artigo 6º, *caput*, porém, no capítulo do teletrabalho não há menção em relação a igualdade e deveres do teletrabalhador com os demais empregados da mesma empresa.

Por fim, em se tratando do direito do trabalho de Portugal, especificamente em seu artigo 168, 1 e 2, compete ao empregador o fornecimento e disponibilização de instrumentos, ferramentas e equipamentos para realização do teletrabalho e, não só isso, o empregador compensará todas as despesas adicionais que o empregado teve para realização do teletrabalho. No Brasil, conforme artigo 75-D da CLT, as despesas para aquisição e manutenção de

equipamentos deverão estar previstas em contrato escrito, isto é, poderá ser de responsabilidade do empregado quanto do empregador desde que estejam previstas em contrato de trabalho.

Na legislação da Espanha, Real *Decreto-ley* 28/2020, de modo não diferente, há grandes similaridades com a legislação portuguesa, especialmente em relação a garantia de direitos e deveres do teletrabalhador, posto que o artigo 4º, 1, da referida lei também garante ao teletrabalhador os mesmos direitos que os demais empregados da empresa na mesma função ou cargo, ou seja, não há distinção entre eles. De modo semelhante, a legislação federal do trabalho do México, em seu artigo 30-H, também assegura ao teletrabalhador a igualdade de direitos e deveres em relação ao empregado da mesma categoria ou função que opta pela prestação de serviço de modo presencial.

Ainda assim, a legislação espanhola no caso de despesas em relação a aquisição e manutenção de equipamentos para realização do teletrabalho, através de seu artigo 12, também da referida lei, dispõe que a responsabilidade de aquisição e manutenção é do empregador, logo, não compete ao empregado arcar com tais despesas, diferente da legislação brasileira que autoriza, desde que previsto em contrato de trabalho, que o empregado arque com os gastos de seu exercício laboral.

De modo não diverso, a legislação do trabalho do Chile, em seu artigo 152 *quáter* L, em conexão aos demais países também atribui ao empregador as despesas em relação a aquisição e manutenção de equipamentos e ferramentas para o exercício da atividade laboral.

Na Colômbia, também, em seu artigo 6º, 7, garante ao empregador a responsabilidade do fornecimento de equipamentos e ferramentas para o exercício do teletrabalho e, sobretudo, de arcar com os gastos destes. Porém, de modo curioso, o item 5 do mesmo artigo procura assegurar aos teletrabalhadores um labor de modo orquestrado, ou seja, que tais empregados desenvolvam tarefas compatíveis com seu horário laboral e, não só isso, que estes tenham direito a um “*descanso de carácter creativo, recreativo y cultural*” para não prejudicar o seu ímpeto de raciocinar e pensar.

Na Argentina, segundo a Lei 27555 de 2020, em seu artigo 3º, de modo análogo à Portugal e Espanha, também estabelece a igualdade deveres e obrigações entre o teletrabalhador e os demais empregados da empresa, inclusive, assegurando salário de igual valor ao do trabalhador presencial. Ainda assim, no artigo 4º da mesma legislação há a proibição de acesso a *softwares* e plataformas após a jornada de trabalho, portanto, há uma proteção a jornada de trabalho do teletrabalhador.

Diante das inúmeras legislações a respeito do teletrabalho é perceptível que ambas seguem a mesma linha, por óbvio, seguindo as orientações da Organização Internacional do Trabalho – OIT. Contudo, ainda há inúmeras lacunas legislativas em relação a temas de suma importância, como por exemplo, o excesso de trabalho e sua extrapolação a jornada de trabalho, a responsabilidade do empregador de seguir a ergonomia no ambiente laboral, a responsabilidade do empregador de arcar com as despesas para aquisição e manutenção de equipamentos e ferramentas para o exercício do teletrabalho, o programa de prevenção a doenças ocupacionais e acidente de trabalho do teletrabalhador, entre tantas outras importantes matérias.

De se observar que o estudo do Direito comparado contribui de forma relevante para o desenvolvimento e para o alargamento das fronteiras do conhecimento jurídico, em sendo o ramo do direito que busca a compreender as diferenças e as semelhanças dos diversos ordenamentos jurídicos ao redor do mundo.

Assim, em uma análise das legislações dos países supracitados, utilizando-se do direito comparado, é possível ver que não há uma legislação completa, pelo contrário, há legislações com ênfase em problemas distintos, isto é, uma procura suprir determinadas lacunas e outras vão em sentido oposto buscando suprir outras lacunas. Por comum, cada país analisa suas condições sociais, econômicas e culturais.

O Brasil, no entanto, busca-se um meio termo na relação entre empregado e empregador, posto que muitos dispositivos legislativos há a previsão escrita em contrato de trabalho, ou seja, deixa ao empregado e seu empregador o poder de negociação, porém, tem que se fazer valer o princípio da proteção ao hipossuficiente na relação de trabalho que, no caso, é o empregado/teletrabalhador.

2.3.ACIDENTE DE TRABALHO, DOENÇAS PROFISSIONAIS E ERGONOMIA NO AMBIENTE DE TRABALHO DO TELETRABALHADOR

A definição de acidente de trabalho e de doença profissional é dada pela lei de número 6.376 de 1991, onde ambas definições estão em seu artigo 2º e em seu §1º respectivamente. Entende-se por acidente de trabalho aquele que ocorre em decorrência de seu exercício laboral, em seu local de trabalho, e que cause ao empregado lesão ou perturbação funcional ocasionando a morte ou redução da capacidade laborativa, seja de modo permanente ou temporária. Em seguida, no parágrafo primeiro do artigo 2º há a definição de doença profissional, sendo está a

doença que fora causada ao empregado em razão de seu exercício laborativo e que esteja estabelecida na relação dada pelo Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS).

Frisa-se, que na CLT, especialmente no instituto que regulamenta o teletrabalho, não há menção sobre o acidente de trabalho e a doença profissional do teletrabalhador, logo, é notório a lacuna legislativa acerca do respectivo tema.

No mais, o teletrabalhador exerce sua atividade laboral dentro de seu domicílio o que dificulta a fiscalização do empregador em relação as condições de trabalho, a ergonomia e sobre a prevenção de acidentes e doenças profissionais. Por estar realizando o trabalho em seu domicílio o empregado acaba não respeitando suas condições de trabalho, isto é, exerce seu trabalho em locais inapropriados, como por exemplo em sua cama, em uma área de lazer, na cozinha ou, até mesmo, deitado. Porém, o artigo 75-E da CLT estabelece que o empregador deve orientar seus empregados em regime de teletrabalho a fim de evitar acidentes de trabalho e doenças profissionais, portanto, a responsabilização recai sobre o empregador.

A Organização Internacional do Trabalho (2021, p5) elaborou um resumo técnico a fim de orientar os demais países sobre como lidar com a respectiva situação e alertou sobre os malefícios do teletrabalho a saúde do empregado.

When workers engage in telework, they may face increased risks in relation to the physical environment and ergonomics (referred to as human factors/ergonomics) because home settings often do not meet the same occupational safety and health standards as traditional worksites. The physical environment may present risks related to factors such as thermal discomfort from inadequate heating and cooling systems, lighting, electrical safety, home hygiene and air quality.¹

Ainda que o empregador seja o responsável pela orientação a fim de prevenir os acidentes e doenças profissionais, a CLT não traz quais medidas devem ser adotadas pelo empregador, ou seja, como o empregador vai fiscalizar o local de trabalho do empregado? Como o empregador saberá se o empregado está utilizando os equipamentos de prestação de serviço com a devida ergonomia? A Constituição Federal em seu artigo 5º, XI, diz que a casa é asilo inviolável e nela só poderá ingressar com consentimento do autor, ressalvadas algumas hipóteses, assim, o empregador poderia adentrar no domicílio do empregado para verificar suas

¹ Tradução livre: Quando os trabalhadores realizam teletrabalho, podem enfrentar riscos acrescidos em relação ao ambiente físico e à ergonomia (referidos como factores humanos/ergonomia), porque os ambientes domésticos muitas vezes não cumprem as mesmas normas de segurança e saúde no trabalho que os locais de trabalho tradicionais. O ambiente físico pode apresentar riscos relacionados a fatores como desconforto térmico proveniente de sistemas inadequados de aquecimento e refrigeração, iluminação, segurança elétrica, higiene doméstica e qualidade do ar.

condições de trabalho? Caso o empregado recuse o ingresso de seu empregador em seu domicílio há uma infração por parte do empregado? Percebe-se, portanto, que a legislação brasileira possui algumas lacunas em relação ao tema de teletrabalho e, com isso, os empregados e empregadores são prejudicados.

Quando o trabalho é realizado nas dependências físicas da empresa a fiscalização e orientação são mais fáceis por parte do empregador e, não só isso, há uma observância maior em relação aos direitos fundamentais do trabalhador como no caso da jornada de trabalho, por exemplo.

Com o avanço da tecnologia no ambiente laboral surgem também novas doenças profissionais, quais sejam: telepressão, tecnoestresse e a dismorfia do *zoom*. Estas são exemplos dos malefícios que a tecnologia traz em decorrência de seu uso em excesso, inclusive, no ambiente laboral, razão pela qual se deve respeitar os direitos dos trabalhadores e uma de suas principais conquistas: a jornada de trabalho.

Em se tratando do afastamento social que o teletrabalho proporciona, Evelise Dias Antunes (2022, p. 63) afirma:

A mudança na comunicação entre os colegas de trabalho passou a se dar no espaço formal, nas plataformas, ligações, mensagens, ferramentas que não foram pensadas para os processos de cooperação e aprendizado coletivos, levando a um sentido de desumanização do trabalho. O espaço informal deixa de existir assim como a interação face-a-face. Finda-se a hora do cafezinho, um dos momentos que permitia o alívio das tensões organizacionais e o compartilhamento de conhecimento, para além da socialização tão necessária ao fazer do trabalho.

Na vida laboral um dos fatores que auxiliam a produtividade do empregado é o convívio com seus colegas, pois há uma troca de informações, vivência, cultura e expectativa de vida, que irão impulsionar o empregado em seu desenvolvimento profissional, sobretudo, humanístico. Assim, o modelo tradicional de trabalho e de rotina (trabalho x casa) ajuda o empregado em seu direito à desconexão, posto que o trabalho em domicílio faz com que o empregado trabalhe e viva dentro de sua própria casa, ou seja, não há uma separação entre a vida profissional e a vida social do empregado. No mais, o convívio familiar muitas vezes fica prejudicado, haja vista que a família tem que se modular para o exercício laboral de seu ente querido, melhor dizendo, os filhos, as esposas, os maridos, acabam adentrando no ambiente profissional e consequentemente usufruem de seus pontos negativos ainda que de forma indireta.

Tais fatores são contribuintes para o desenvolvimento de novas patologias, especialmente, patologias psíquicas.

Surge, então, novas patologias tecnológicas cujas nomeações se dão em tecnoestresse e telepressão que, em suma, é a aversão do empregado em utilizar instrumentos tecnológicos de informação e comunicação em razão do seu uso em excesso. São pontos negativos do uso exacerbado da tecnologia que trazem ao empregado gatilhos negativos e que de forma sincronizada acaba afetando seus familiares e amigos. Pode-se dizer, então, que são doenças profissionais e estas devem ser evitadas e fiscalizadas por parte do empregador preservando, assim, a vida e o convívio familiar de seu empregado. Como já dito, na Argentina, segundo a Lei 27555 de 2020, em seu artigo 4º, proíbe o teletrabalhador de acessar os instrumentos de comunicação e informação laboral fora de sua jornada de trabalho, ou por outra, *deberán desarrollarse de modo acorde a la jornada laboral establecida, impidiendo la conexión fuera de la misma*.

Ao longo do exercício do teletrabalho há algumas reuniões que são feitas de modo virtual, ou seja, o empregado entra em uma sala virtual de vídeo chamadas e lá estão os membros da empresa, seus colegas e seus superiores hierárquicos. Destarte, surge também uma nova patologia psíquica em relação as reuniões virtuais frequentes que, à vista disso, leva o nome de dismorfia do *zoom*. A referida doença ocorre em razão do empregado, diante de reuniões virtuais, estar se olhando com mais frequência, em outras palavras, no ambiente virtual há um espelho da pessoa que está à frente do computador, dessa maneira, pelo excesso de visualização os empregados acabam se autocriticando, acabam criticando sua forma física, buscando imperfeições em seus rostos, cabelos e visual e, de forma consequente, desenvolvem patologias psíquicas como depressão, ansiedade, compulsão alimentar, entre outras inúmeras doenças.

Constata-se, então, que se trata de um mundo completamente novo e com ele há inúmeros questionamentos, seja questionamentos legislativos ou seja questionamentos voltados a saúde do empregado. O que é certo é que a sociedade em sentido *latu sensu* precisa ter um olhar mais criterioso em relação ao teletrabalho, pois evolução nem sempre é sinônimo de melhoria. Hoje, a informação chega de forma extremamente veloz e, por muitas vezes, são informações inverídicas, o que também contribuem abruptamente no desenvolvimento de patologias e no clamor popular. Por isso, desconectar de seus instrumentos tecnológicos é conectar com a vida.

3. O USO DE NOVAS TECNOLOGIAS NO EXERCÍCIO DO TELETRABALHO

A tecnologia ganhou o protagonismo mundial nos anos mais recentes, pois houve uma evolução abrupta de suas ferramentas, objetos, instrumentos e mecanismos de toda e qualquer área da sociedade. Seu principal objetivo é auxiliar o Ser Humano e fazer com que ele se desenvolva cada vez mais em diversas áreas e em diversos países. A tecnologia, assim como a matemática, é infinita e com isso não há padrões que a paralisará. Do mesmo modo, a sua abrangência faz com que inúmeros cientistas sejam desafiados diariamente em busca de novas soluções, conceitos e ideias. Desafia-se, deste modo, a humanidade e o mundo.

A tecnologia adentrou no cenário laboral e desafiou o mundo com suas inovações, como por exemplo, no caso do metaverso, da uberização, da inteligência artificial, entre outras. Assim, do mesmo modo que os cientistas passam noites sem dormir buscando novas tecnologias, os doutrinadores, legisladores e estudantes da ciência jurídica também o fazem. O desenvolvimento de novas tecnologias no âmbito do trabalho vai muito além da automação e faz com que os trabalhadores se sintam ameaçados pela tecnologia e, por vezes, hesite em acompanhá-la. Porém, não se pode negar que a tecnologia é imparável, logo, os trabalhadores, ainda que de modo contrariado, são obrigados a aprender, a ensinar e, principalmente, a trabalhar com os meios tecnológicos.

A título de exemplo, muitas profissões que em um passado recente eram comuns hoje perderam seu protagonismo e sua utilidade, quais sejam: telefonista, atores de rádio, datilógrafos, projecionista de cinema, acendedor de lampião, etc. A telefonista foi substituída pelos telefones, celulares e aplicativos de comunicação; os atores de rádio perderam espaço com o surgimento da televisão; os datilógrafos foram substituídos com o surgimento dos computadores, *notebooks* e tablets; o projecionista de cinema deu lugar aos retroprojetores, aos aplicativos de reprodução de vídeo e as plataformas streamings; e os acendedores de lampião tiveram sua profissão usurpada com o desenvolvimento da lâmpada e da eletricidade.

De modo contrário, em se tratando de profissões futurísticas, profissões jamais imaginadas ganharam força, protagonismo e notoriedade em decorrência do avanço tecnológico, entre elas estão o técnico de telemedicina, piloto de drone, arquiteto digital, especialista em desintoxicação virtual, administrador de morte digital, defensor de identidade virtual, etc. O técnico de telemedicina ajuda o médico em suas consultas virtuais através de videochamadas; o piloto de drone controla o dispositivo voador; o arquiteto digital faz com que os arquitetos tenham uma visão de seus projetos e age de modo a facilitar a vida do profissional;

o especialista em desintoxicação virtual faz com que seus titulares se desconectem da internet e de seu uso excessivo; o administrador de morte digital cuida, auxilia e elimina os dados virtuais após a morte de seu titular; e, por último, o defensor de identidade virtual protege seus usuários de ameaças e mentiras que coloquem a reputação de seu associado em risco.

Assim, visando uma melhor compreensão do mundo tecnológico e sua interligação com o Direito do Trabalho e, acima de tudo, a defesa dos direitos de seus trabalhadores, o presente capítulo será dividido em (i) o metaverso no ambiente laboral; (ii) a era da uberização; (iii) inteligência artificial no ambiente de trabalho e, em seu final, (iv) a proteção de dados virtuais do teletrabalhador.

3.1.METAVERSO NO AMBIENTE LABORAL

O Metaverso, ainda que atualmente seja uma tecnologia muito comentada e pouco conhecida, surgiu por meio de anos de estudos e de tentativas de implementar o realismo através do ambiente virtual. Muitos jogos, vídeo games, aplicativos e tecnologias buscam levar o seu usuário à realidade virtual e, com isso, fazer com que estes entrem em um mundo paralelo e fantasioso para se divertir, se exercitar ou, até mesmo, trabalhar, mas sempre buscando o maior grau de similaridade e interatividade com a realidade.

No âmbito do realismo, a empresa de vídeo games *Nintendō Kabushiki Gaisha*, na data de 19 de novembro de 2006, criou um vídeo game cujo nome era *Nintendo Wii*, que interagia com seu jogador, quer dizer, os jogos simulavam uma realidade paralela e fazia com que os seus jogadores, ainda que de modo virtual, entrassem na ideia do jogo e vivessem sua realidade. Como exemplo, em um jogo de esporte de tênis o jogador virtual era adversário do jogador Ser Humano e o Ser Humano, mesmo estando fisicamente longe do vídeo game e sem fios o conectando, através de movimentos físicos conseguia simular uma resposta virtual dentro do jogo, ou seja, o Ser Humano fazia o movimento de arremesso de uma bola e na televisão a bola era arremessada. De modo similar, em um jogo de corrida de rua o Ser Humano, ainda que longe do vídeo game, simulava uma corrida de rua com avatares virtuais e cada movimento físico feito diante da televisão era replicado na tela virtual, isto é, o jogador simulava que estava correndo e na televisão a imagem vai acompanhando seus movimentos implementando uma realidade virtual.

Conceitua-se avatar, segundo Eliane Schlemmer e Daiana Trein (2008, p.4):

Termo Hindu para descrever uma manifestação corporal de um ser imortal, ou uma manifestação neste mundo de um ser pertencente a um mundo paralelo, por vezes até do Ser Supremo. Deriva do sânscrito Avatāra, que significa "descida". No contexto tecnológico, o termo se refere meramente a uma representação gráfica de um sujeito em um mundo virtual. De acordo com a tecnologia, pode variar desde um sofisticado modelo 3D até uma simples imagem.

Nota-se, assim, que se trata de uma projeção virtual do Ser Humano e de suas características, buscando-o a similaridade física do mesmo, porém, com uma grande diferença: a imortalidade, afinal, o mesmo não morre dentro da tecnologia e, caso isso ocorra, o mesmo renasce virtualmente quantas vezes forem necessárias.

Ainda, em se tratando do respectivo vídeo game, o mesmo foi um grande marco na sociedade em relação aos jogos virtuais e ao realismo, tanto que era utilizado por especialistas da área da saúde para realizações de tratamentos como fisioterapias, fonoaudiologia e como ferramenta de combate ao sedentarismo. Não só isso, a tecnologia em questão fora utilizada em diversas áreas da sociedade, seja como ferramenta de estudos como no caso de uma simulação cirúrgica, simulação de um procedimento estético ou odontológico, seja para praticar atividades físicas, atividades de inteligência, de raciocínio e, também, por diversão.

Percebe-se, portanto, que a realidade virtual existe há algum tempo, porém, atualmente, o seu protagonismo se deu com o metaverso e sua proximidade com a realidade. O virtual se aproximou exacerbadamente com a realidade física. A vida se tornou virtual e o virtual se tornou vida.

O Ser Humano, diante de tecnologias compatíveis, consegue nitidamente ingressar em uma realidade virtual e se deparar com características semelhantes à sua vida real. Ao realizar o ingresso, o usuário consegue ver sua casa de modo virtual e, não só isso, consegue andar, pegar objetos, tomar banho, correr, comer e até assistir televisão de modo virtual. São simulações que conseguem chegar ao máximo de semelhança da vida real. Ao pegar um objeto o peso deste é simulado em seu *joystick*, que são controles que auxiliam o usuário em sua movimentação dentro do ambiente tecnológico. Ao assistir um filme dentro da realidade virtual o som é emitido dentro do próprio aparelho e, com isso, a sonoridade externa é excluída, logo, o cérebro esquece o ambiente externo e entra no ambiente virtual.

Yimy Amarillo Gómez (2019, p.123-124) discorre sobre os efeitos e as consequências que a tecnologia traz ao cérebro humano:

La tecnología, como cualquier elemento del ambiente, modifica el cerebro al interactuar con él. Los mecanismos biológicos que subyacen a estas modificaciones son los mismos que operan durante el aprendizaje y la memoria. Estos mecanismos incluyen modificaciones físicas y bioquímicas que pueden ser detectadas con técnicas modernas de las neurociencias y que permiten el estudio sistemático de diferencias entre grupos de individuos sometidos a diferentes paradigmas experimentales. De esta manera, es posible establecer efectos estructurales y funcionales de las diversas tecnologías sobre el cerebro.

[...]

Los efectos de la tecnología pueden ser positivos o negativos sobre el desempeño cognitivo de los individuos y no hay una correspondencia entre estos efectos y la percepción popular o la intención comercial de los desarrolladores de tecnologías; de manera que un producto creado y publicitado para mejorar una determinada función cognitiva puede tener el efecto opuesto, como es el caso de ciertos programas de televisión educativa.

Nota-se, portanto, que a tecnologia estimula o cérebro diretamente e, deste modo, há pontos positivos e negativos. O que não se discute em razão de sua nitidez é que o uso em excesso da tecnologia causa grandes malefícios à saúde humana. Enaltece-se, ainda, a rapidez e a eficiência do cérebro humano em assimilar o uso da tecnologia e fazer com que o Ser Humano se sinta dentro da tela virtual. Do mesmo modo, enaltece-se a tecnologia por conseguir alcançar esse feito histórico e fazer com que o mundo virtual e o mundo real sejam, ainda que por comedido tempo, um só.

No âmbito do trabalho, empresas conseguem fazer reuniões através do metaverso e o seu usuário consegue ver, ainda que estando-o em sua casa, o seu ambiente laboral, sua sala de trabalho, seus equipamentos laborais e seus colegas de profissão – que também estão utilizando a mesma tecnologia – como se lá estivessem. De modo emblemático, utilizando da magia e da sincronização dos dois mundos: metaverso e a realidade física, aquilo que o usuário escreve dentro do ambiente virtual automaticamente vai para seu computador físico (realidade física), ou seja, em uma reunião de trabalho no ambiente metaverso o usuário que escreve dentro de seu sistema, seja computadores, celulares e tablets virtuais, terão os seus arquivos sincronizados automaticamente com seu computador real. Assim, para o ambiente virtual ficar ainda mais realista este utiliza, além da imersão 3D, de hologramas e da realidade aumentada, o sincronismo e a aproximação com o mundo real para conseguir efeitos inéditos e, principalmente, aprimorar a sensação de um mundo novo.

Deste modo, para estar em seu local de trabalho, estar com seus colegas e utilizar suas máquinas e ferramentas laborais, o usuário não precisa sair de sua casa, mas, sim, ter uma ferramenta que o conecte com o metaverso.

Em se tratando do instituto do teletrabalho, estando-o expressamente na Consolidação das Leis do Trabalho do Brasil, este pode ser realizado através de ferramentas de comunicação

e informação que conecte o seu usuário ao seu local de trabalho, deste modo, o uso de equipamentos compatíveis com o metaverso são extremamente válidos para o exercício do teletrabalho. O trabalhador, estando-o em sua residência, através de equipamentos compatíveis com o metaverso, poderão exercer sua atividade laboral sem sair de sua residência, logo, estão incluídos no capítulo de teletrabalho da legislação do trabalho brasileira.

Portanto, os artigos que estão no capítulo do teletrabalho também serão utilizados no caso do metaverso em que o usuário irá realizar suas atividades laborais em uma realidade paralela e, deste modo, haverá, ainda que existam lacunas legislativas, um amparo aos direitos dos trabalhadores. Frisa-se, que a legislação brasileira precisa se atualizar em relação aos casos de teletrabalho e ao uso de tecnologias para prestação laboral, conforme fora discorrido no capítulo anterior da presente dissertação.

Buscando, assim, conceituar o metaverso, os professores Ricardo Pereira de Freitas Guimarães e Marco Aurélio Fernandes Galduróz Filho (2022, p. 176) o definem como:

El Metaverso es una realidad y, principalmente, un campo inédito para la proyección individual, sin las limitaciones y barreras físicas que nos encontramos como muros, puentes, océanos, terrenos, cercas, entre otros. A partir de aquí tenemos algunas circunstancias de relevancia fundamental, bajo la percepción de la condición humana y los respectivos problemas generados por esta realidad, especialmente la posibilidad de reconocerse como una extensión de ser un personaje creado por el propio, en un mundo similar al real, pero bajo el manto de lo virtual.

De fato, o mundo do metaverso é um mundo novo e, de igual modo, os problemas jurídicos em relação ao respectivo tema também o é.

A semelhança do mundo metaverso com o mundo físico traz grandes problemas para ciência jurídica, posto que o mundo virtual traz consigo a ideia de que tudo é permitido e nada é penalizado, porém, o direito existe independente da tecnologia e suas evoluções e, neste caso, deverá trazer aos seus usuários deveres e direitos, como também, sanções.

Dentre os pontos negativos e perigosos que o metaverso traz consigo estão a violação da intimidade, o impacto da autoestima – o que também corrobora com as patologias psíquicas relacionadas ao teletrabalho, como a dismorfia do zoom, o assédio no ambiente virtual e o roubo de identidade virtual. Estes pontos são originários em detrimento da sensação de liberdade, fantasia e impunidade que a tecnologia e, sobretudo, o metaverso traz.

Assim, a Agência da União Europeia para a Cooperação Policial (Europol) elaborou um relatório (2022, p. 13-14) com o intuito de informar e orientar a sociedade sobre os perigos que

envolvem o mundo do metaverso e, em especial, os perigos que as legislações poderão enfrentar futuramente.

Increasing adoption and functionality of metaverse technology means digital identities, and access to them, will become more valuable. As the virtual representation of users in the metaverse becomes more realistic and permanent, this provides opportunities to convincingly copy user appearance (so called deepfakes). With more advanced ways to interact with the system by using different sensors, eye tracking, face tracking and haptics for instance, there will be far more detailed biometric information about individual users. That information will allow criminals to even more convincingly impersonate and steal someone's identity. Moreover, this information may be used to manipulate users in a far more nuanced, but far more effective way than is possible at present on the internet.

[...]

Criminals have already been selling digital fingerprints on the dark web, which imitates the user's device's characteristics and behaviour. This allows a user of the service to use a browser plugin to imitate a victim's digital fingerprint for the purposes of fooling authentication systems.³⁴ With the very detailed information possibly gathered from users of the metaverse such exploits would become harder to fight. These could even be used to generate synthetic identities with all the depth of a person by adding a behavioural layer to deepfakes.²

Por óbvio, não há somente elementos negativos em relação ao metaverso, mas, sim, há preocupações que assolam a sociedade de um modo geral e, diante do poder que a legislação tem, cabe a ela proteger, punir, e zelar pelos direitos de seus cidadãos.

Dito isso, com uma visão voltada ao Direito do Trabalho, mesmo que o trabalhador esteja em uma realidade paralela graças à tecnologia, a sua atividade laboral será protegida pelos direitos dos trabalhadores inerentes de seu país de atuação, isto é, a jornada de trabalho, o direito ao salário-mínimo, os descansos e pausas previstos na legislação, a dignidade da pessoa humana e os direitos sociais do trabalhador serão preservados pela legislação. Importante frisar, o metaverso e a tecnologia são apenas ferramentas que modificaram a forma

² Tradução livre: A crescente adoção e funcionalidade da tecnologia do metaverso significa que as identidades digitais e o acesso a elas se tornarão mais valiosos. À medida que a representação virtual dos usuários no metaverso se torna mais realista e permanente, isso oferece oportunidades para copiar de forma convincente a aparência do usuário (os chamados *deepfakes*). Com formas mais avançadas de interagir com o sistema usando diferentes sensores, rastreamento ocular, rastreamento facial e sensação tátil, por exemplo, haverá informações biométricas muito mais detalhadas sobre usuários individuais. Essas informações permitirão que os criminosos se façam passar por e roubem a identidade de alguém de forma ainda mais convincente. Além disso, esta informação pode ser utilizada para manipular os utilizadores de uma forma muito mais matizada, mas muito mais eficaz, do que é possível actualmente na Internet.[...] Os criminosos já vendem impressões digitais na dark web, que imitam as características e o comportamento do dispositivo do usuário. Isto permite que um utilizador do serviço utilize um plug-in de navegador para imitar a impressão digital de uma vítima com o objetivo de enganar os sistemas de autenticação.³⁴ Com as informações muito detalhadas possivelmente recolhidas dos utilizadores do metaverso, tais explorações tornar-se-iam mais difíceis de combater. Eles poderiam até ser usados para gerar identidades sintéticas com toda a profundidade de uma pessoa, adicionando uma camada comportamental aos *deepfakes*.

de atuação da atividade laboral, porém, a legislação do trabalho é o pilar de seu desenvolvimento e, principalmente, a proteção que o empregador precisa e, sobretudo, seu empregado que, neste caso, é a parte hipossuficiente da relação empregatícia.

O mundo virtual pode ser inovador, mas, a legislação que irá imperar em seu mundo será a legislação inerente de seu país, afinal, a sociedade precisa estar amparada e protegida contra os crimes virtuais e, principalmente, contra os crimes que ainda irão existir, haja vista que onde há evolução há, também, o surgimento de novos malefícios para sociedade.

O Direito do Trabalho se faz presente no metaverso e, neste caso, cabe a ele zelar e garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores. Não importa como você está realizando sua atividade laboral, seja de modo físico ou futurístico, o Direito do trabalho estará lá para protegê-lo. No mais, cabe a legislação, em especial a legislação brasileira, se atentar as novas tecnologias e tipificar os atos delituosos, como também, estabelecer regras para o desenvolvimento da prestação laboral por parte do empregado e garantir os direitos fundamentais e sociais destes, independente da forma de como a prestação de serviços é realizada.

3.2. UBERIZAÇÃO

Uberização é um termo que atualmente vem se popularizando no Direito do Trabalho, porém, trata-se de um termo que já é antigo e se faz diante de uma análise histórica desde o neoliberalismo até os dias atuais com a tecnologia cada vez mais avançada e presente na vida da sociedade. O contribuinte pela sua popularização atual é a empresa de transportes particulares Uber que, pela quantidade de membros e usuários que a empresa possui, ajuda na propagação e divulgação do termo em questão.

A Uberização é um novo método de prestação de serviços que foge do método tradicional empregador e empregado. Aqui, a empresa fornece sua plataforma digital para que os usuários possam solicitar um serviço, seja na área de transportes, de alimentação, saúde ou qualquer outra área e, neste caso, o prestador cadastrado na plataforma realiza seu serviço e lucra com estes. Faz-se notar que não há vínculo empregatício entre a plataforma digital e o prestador de serviço, posto que o mesmo somente está fornecendo a plataforma para uso de seus parceiros e auxiliando para que os mesmos possam prestar seus serviços de acordo com suas necessidades.

A Uber, sendo-a uma empresa particular de transportes, através de seu aplicativo possibilita a locomoção de passageiros com o uso de motoristas parceiros que se cadastraram na plataforma para prestar serviços, ou seja, o motorista cadastrado na plataforma Uber é acionado quando um passageiro solicita uma viagem. O aplicativo da empresa fornece inúmeras ferramentas visando a melhoria na prestação de serviços e a inovação no ramo de serviços, como exemplo a possibilidade de compartilhar a viagem com outras pessoas, a visualização da rota correta pela qual o motorista deve seguir, a facilitação na forma de pagamento entre seu motorista parceiro e seu passageiro, a identificação pretérita do motorista, de seu veículo e a quantidade de viagens que o mesmo já realizou, entre outras.

No caso do motorista parceiro, na prestação de seu serviço, este possui um novo método de serviço que se assemelha ao trabalho informal, posto que o motorista não possui horário de trabalho e não possui pausas e descansos previstos na legislação, afinal, o mesmo é dono de sua própria jornada de trabalho e não há um vínculo empregatício entre a empresa de transportes e o motorista. O motorista para exercer sua função dentro da plataforma precisa inicialmente preencher um cadastro com seus dados pessoais e, por obvio, ter um veículo próprio, alugado ou emprestado para exercer sua função. Em sua remuneração, de igual forma, receberá pelas viagens que o fará e a plataforma receberá uma porcentagem em razão da utilização do aplicativo e, em se tratando dos ganhos financeiros do motorista, o mesmo não possui uma limitação para realização de seu trabalho, porém, não é amparado pela proteção do salário-mínimo, haja vista que não há vínculo empregatício entre eles. Portanto, o motorista parceiro poderá ganhar um valor alto em relação a prestação de serviço, mas também poderá ficar sem receber nenhum valor pela sua não prestação, inclusive, quando ausente por motivos de doenças, acidentes ou força maior. Os riscos pela prestação de serviço são de seus motoristas parceiros e não da empresa. Há, aqui, uma inversão da responsabilidade comumente vista entre empregado e empregador.

A Uberização, em suma, é uma propulsora do trabalho informal posto que não há proteção aos direitos dos trabalhadores. A empresa, no entanto, se esconde com o mero fornecimento da plataforma digital e pela ausência legislativa e de regulamentação em relação à respectiva forma de prestação de serviços.

Maria Augusta Tavares (2015, p. 40-41) conceitua trabalho informal como:

Essa formulação formal/informal, originária de uma missão de técnicos da OIT ao Quênia, em 1972, consubstancia o Relatório do Quênia, cuja concepção da realidade foi rapidamente assimilada pela academia, por políticos e pela sociedade,

principalmente pelo caráter utilitário do setor informal, cujas características permitem que sejam criados empregos a baixo custo. São elas:

- facilidade de acesso (baixo nível de capitalização e de tecnologia, gerando baixa produtividade)
- utilização de recursos locais
- propriedade familiar
- escala de atividade reduzida
- uso de tecnologia que privilegia o recurso à mão de obra (caráter extensivo)
- qualificação adquirida fora do sistema oficial de formação
- mercados concorrenciais e sem regulamentação.

No mesmo sentido, o professor Manuel Ramón Herrera Carbuccia (2021, p. 365) define trabalho informal como:

Es el trabajador que realiza actividades no reguladas por las leyes laborales, que no está amparado en un contrato de trabajo o en una relación formal de trabajo, sin derechos conferidos en la ley como a otros trabajadores y que, en la práctica, lo impulsa fuera de los derechos reconocidos o la actividad misma que realiza es más permisible a la pérdida de derechos, o bien que la misma legislación los lanza fuera de la protección laboral ordinaria.

Há, neste caso, o preenchimento de todos os requisitos elencados acima na prestação de serviço através da plataforma digital Uber. O motorista parceiro utiliza de recursos próprios ou assume sua posse temporária, exerce um trabalho que não exige um grau de escolaridade avançado, a escala de trabalho é de sua autonomia assim escolhe o período em que quer trabalhar, a tecnologia o estimula a trabalhar mais em relação a produtividade e em maior tempo e, o principal, proporciona uma sensação de liberdade ao prestador de serviço em razão de não haver um superior hierárquico.

Nesse diapasão, Ludmila Costhek Abilio (2019, p. 2) conclui que:

Nessa condição de quem adere e não mais é contratado, o trabalhador uberizado encontra-se inteiramente desprovido de garantias, direitos ou segurança associados ao trabalho; arca com riscos e custos de sua atividade; está disponível ao trabalho e é recrutado e remunerado sob novas lógicas. Assim, a uberização conta com um gerenciamento de si que, entretanto, é subordinado e controlado por novos meios, que hoje operam pela automatização em dimensões gigantescas de extração e processamento de dados; estão em jogo novas formas de gerenciamento, controle e vigilância do trabalho, por meio das programações algorítmicas.

Em se tratando do motorista parceiro, o mesmo é iludido e se autoilude pela sensação de liberdade que a atual prestação de serviços oferece, pois o mesmo pode trabalhar em qualquer hora do dia, pelo tempo que entender necessário e do modo que achar pertinente, contudo, por vezes, os malefícios são maiores acerca de seu não amparo legislativo, isto é, pela quantidade

de direitos que lhe é tirada, como exemplo o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS, o seguro desemprego, as pausas para alimentação e descanso, o direito a jornada de trabalho mínima, a contribuição previdenciária ao INSS, etc. Percebe-se, assim, que há um desequilíbrio entre as relações profissionais e o respectivo desequilíbrio se dá pela falsa percepção de liberdade e de melhoria de renda. No fim, o prestador de serviços acaba exercendo sua atividade de modo exacerbado, perdendo seus direitos, mas, com uma lucratividade minimamente melhor ou pela falsa sensação de que a mesma a propõe.

Ludmila Costhek Abilio (2019, p.4) novamente define esse novo modelo de prestação de serviço:

Fundamentalmente, trata-se de um embaralhamento entre a figura do trabalhador e a do empresário. Essa indistinção opera de forma poderosa, por exemplo, no discurso da empresa Uber, que convoca o motorista a ser “seu próprio chefe”. O empreendedorismo torna-se genericamente sinônimo de assumir riscos da própria atividade. Opera aí um importante deslocamento do desemprego enquanto questão social para uma atribuição ao indivíduo da responsabilização por sua sobrevivência em um contexto de incerteza e precariedade. No que concerne à uberização, vê-se que tal discurso empreendedor é veículo para o obscurecimento das relações entre capital e trabalho, na medida em que trabalhadores aparecem como “chefes de si mesmos”, ou seja, desaparece a relação de subordinação, aparece uma multidão de empreendedores de si próprios.

Acentua-se que a informalidade ganhou destaque com a Uberização e com isso deixou de ser a exceção e passou a ter, ainda que de forma menos impactante, uma notoriedade maior e um maior índice de pactuantes.

Sendo-o equiparado ao trabalho informal, nota-se, assim, que o prestador de serviço não está amparado pela Consolidação das Leis do Trabalho e, com isso, há uma precarização na qualidade de vida do mesmo, posto que para conseguir uma melhor margem de lucro o mesmo ultrapassa os limites da jornada de trabalho prevista na Constituição Federal de 1988 e, pior, o motorista pensando em seu lucro diário acaba por muitas vezes não exercendo pausas para recuperação de seu estado físico e psicológico que, de modo inconsequente, acaba colocando a vida de seus passageiros em riscos diante de seu péssimo estado físico e mental. A plataforma de serviços, no entanto, não é responsabilizada pelo fato de não haver uma relação jurídica entre o prestador e a plataforma digital, ou seja, a plataforma está isenta pela falta de legislação. Ainda assim, a plataforma não busca fiscalizar, orientar ou sancionar o motorista que exagera sua jornada de trabalho, que esteja embriagado ou que tenha utilizado drogas para prestar seus serviços. De modo contrário, a plataforma estimula seus prestadores a trabalhar ainda mais, pois no aplicativo há a possibilidade de se escolher uma meta financeira, aliás, a plataforma

emite um sinal de alerta quando há algum passageiro querendo seus serviços e ainda limita o número de recusas que o prestador possa utilizar, fazendo com que ele fique tentado a trabalhar mais independente de seu desgaste físico.

Essa modalidade de prestação de serviços ganhou destaque nas grandes empresas, seja em ambientes de entregas, de transportes, de saúde ou de alimentação. Isso ocorre principalmente pela inversão da responsabilidade jurídica entre os titulares da relação de trabalho, como também, pela falsa sensação de liberdade que é ofertada ao prestador de serviços.

Há, assim, uma deturpação da relação empregatícia e, neste caso, a responsabilidade da atividade recai sobre o hipossuficiente da relação laboral: o prestador de serviço, e não mais de modo contrário. É verdade também que o empregado, diante do medo que o cerca em relação as estatísticas de desempregos pelo mundo, por vezes a força a aceitar condições que não lhe são favoráveis, mas, ainda, são condições melhores que o desemprego.

Em contraponto, também é verdade que a referida plataforma traz consigo alguns pontos positivos principalmente em relação a questão cultural, social e econômica. O motorista parceiro por vezes utiliza a plataforma como segunda via para ganhos financeiros, isto é, o mesmo possui uma atividade principal e para complementar sua renda opta pela prestação de serviço uberizada. Em questão cultural, o Ser Humano que sofre com as condições desfavoráveis da vida, sendo estes considerados minorias sociais, como exemplo um ex-presidiário, uma mãe independente, um jovem pertencente a comunidade LGBTQIAP+, um jovem negro ou um jovem de periferia, acabam usufruindo da plataforma como meio de vida e, sobretudo, meio de sobrevivência. Trata-se, então, de uma engrenagem que por vezes é uma solução à falência estatal em seus índices de desempregos, distanciamento social, financeiro e moral.

É nítido que a respectiva solução não é a ideal, mas, diante de um Estado que não ampara suas minorias, que não busca soluções para combater a desigualdade social, que age com irresponsabilidade perante os mais necessitados, o modelo de prestação de serviços atual acaba sendo uma alternativa ainda que há um evidente retrocesso em relação aos direitos e garantias que amparam – ou deveriam amparar – o trabalhador e o prestador de serviços.

Como já dito, há uma ausência legislativa e regulamentadora que versa sobre a uberização e suas consequências, porém, ainda que de forma minoritária, em se tratando da plataforma digital Uber, há julgados que reconhecem o vínculo empregatício entre o motorista parceiro e a plataforma digital. Reconhecido o vínculo empregatício há o amparo em relação

aos direitos e garantidas do trabalhador. Assim, visando uma melhor elucidação fática, segue abaixo alguns dos raros julgamentos que reconhecem o vínculo empregatício na uberização:

PROCESSO Nº TST-RRAg-100853-94.2019.5.01.0067 – 8ª Turma do TST. 1.1 - UBER. MOTORISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA. TRANSCENDÊNCIA SOCIAL E JURÍDICA RECONHECIDA

Da análise, portanto, detida do v. acórdão recorrido é possível concluir que: 1) a Uber é uma empresa de transporte, e assim se autointitula (vide outdoor, propagandas etc.), embora sustente ser apenas uma plataforma digital (contrato social). Se fosse apenas uma plataforma digital, estaria atuando em desvio de finalidade; 2) Quem fixa o preço da corrida é a UBER, sem nenhuma ingerência do motorista prestador; 3) Quem aceita / defere o cadastramento do motorista é a UBER, após uma análise dos dados e documentos enviados, sendo que há exigência de carteira de motorista profissional, e veículos a partir de determinado ano de fabricação; 4) O percentual da UBER a ser descontado na corrida (deságio) é fixado pela UBER; 5) O motorista não tem nenhum controle sobre o preço da corrida, não podendo fixar outro; 6) A autonomia do motorista restringe-se a definir seus horários e se aceita ou não a corrida; 7) A UBER opera unilateralmente o desligamento de motoristas quando descumprem alguma norma interna ou reiteradamente cancelam corridas; 8) O credenciamento do motorista é feito on line (site ou aplicativo) ou presencialmente em agências / lojas da UBER; 9) O motorista não escolhe o cliente e sim as corridas; 10) a subordinação jurídica se caracteriza pelos meios telemáticos e informatizados de controle (parágrafo único do art. 6º da CLT), o que afasta qualquer tese relacionada a atividade-fim ou subordinação objetiva/estrutural.

Diante do denso quadro fático apresentado pela Corte Regional e, considerando-se, portanto, que a ré admitiu a prestação de serviços, mas não logrou, contudo, desvencilhar-se do ônus da prova quanto à inexistência de vínculo empregatício com a autora, bem como presentes todos os requisitos do vínculo de emprego, tal como fartamente demonstrado acima, a conclusão da existência do vínculo entre a autora e a Uber não afronta os arts. 2º e 3º da CLT.

Ileso ainda o art. 170, “caput” e IV, da Constituição Federal, na medida em que os princípios da livre iniciativa e da ampla concorrência não podem se traduzir em salvo-conduto nem tampouco em autorização para a sonegação deliberada de direitos trabalhista.

Não conheço, pois, do recurso de revista.

PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066 3ª Turma do TST. 1. TRANSCENDÊNCIA. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO DO MOTORISTA COM A EMPRESA QUE ADMINISTRA A PLATAFORMA DIGITAL DE TRANSPORTE DE PESSOAS. PRETENSÃO DE PAGAMENTO DE VERBAS TRABALHISTAS NÃO ADIMPLIDAS UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO MANTIDA ENTRE OS TRABALHADORES PRESTADORES DE SERVIÇOS E EMPRESAS QUE ORGANIZAM, OFERTAM E CONCRETIZAM A GESTÃO DE PLATAFORMAS DIGITAIS DE DISPONIBILIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE AO PÚBLICO, NO CASO, O TRANSPORTE DE PESSOAS E COISAS. NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO HUMANA NO SISTEMA CAPITALISTA E NA LÓGICA DO MERCADO ECONÔMICO. ESSENCIALIDADE DO LABOR DA PESSOA HUMANA PARA A CONCRETIZAÇÃO DOS OBJETIVOS DA EMPRESA. PROJEÇÃO DAS REGRAS CIVILIZATÓRIAS DO DIREITO DO TRABALHO SOBRE O LABOR DAS PESSOAS NATURAIS. INCIDÊNCIA DAS NORMAS QUE REGULAM O TRABALHO SUBORDINADO DESDE QUE NÃO DEMONSTRADA A REAL AUTONOMIA NA OFERTA E UTILIZAÇÃO DA

MÃO DE OBRA DO TRABALHADOR (ART. 818, II, DA CLT). CONFLUÊNCIA DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS HUMANISTAS E SOCIAIS QUE ORIENTAM A MATÉRIA (PREÂMBULO; ART. 1º, III E IV; ART. 3º, I, II, III E IV; ART. 5º, CAPUT; ART. 6º; ART. 7º, CAPUT E SEUS INCISOS E PARÁGRAFO ÚNICO; ARTS. 8º ATÉ 11; ART. 170, CAPUT E INCISOS III, VII E VIII; ART. 193, TODOS DA CONSTITUIÇÃO DE 1988). VÍNCULO DE EMPREGO. DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL REFERINDO-SE À RELAÇÃO SOCIOECONÔMICA ABRANGENTE DE PERÍODO DE QUASE DOIS MESES. PRESENÇA DOS ELEMENTOS INTEGRANTES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. INCIDÊNCIA, ENTRE OUTROS PRECEITOS, TAMBÉM DA REGRA DISPOSTA NO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 6º DA CLT (INSERIDA PELA LEI n. 12.551/2011), A QUAL ESTABELECE QUE “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”. PRESENÇA, POIS, DOS CINCO ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO, OU SEJA: PESSOA HUMANA PRESTANDO TRABALHO; COM PESSOALIDADE; COM ONEROSIDADE; COM NÃO EVENTUALIDADE; COM SUBORDINAÇÃO. ÔNUS DA PROVA DA AUTONOMIA DO TRABALHO NÃO CUMPRIDO NO PRESENTE PROCESSO (ART. 818, CLT), PELA EMPRESA DE PLATAFORMA DIGITAL, QUE ARREGIMENTA, ORGANIZA, DIRIGE E FISCALIZA A PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS ESPECIALIZADOS DE TRANSPORTE.

Como consequência do conhecimento do recurso por violação do art. 3º da CLT, DOU-LHE PROVIMENTO, no mérito, para, reconhecendo o vínculo empregatício entre as Partes, determinar o retorno dos autos ao Juízo da Vara do Trabalho de origem para examinar os demais pedidos deduzidos pelo Reclamante daí decorrentes, articulados na petição inicial, como entender de direito.

Há de se lembrar que a uberização não está vinculada a plataforma digital Uber, mas, sim, a popularidade da respectiva plataforma que ajudou em seu protagonismo. Como dito, trata-se de uma forma de prestação de serviço que ainda não está amparada pela Consolidação das Leis do Trabalho, mas que merece um olhar mais criterioso em relação ao tema, posto a quantidade de pactuantes que aderiram a plataforma e a quantidade de usuários que necessitam de seus serviços.

Bem é verdade que a evolução histórica em busca de garantias e direitos aos trabalhadores permeiam por gerações, anos e séculos e, dessa forma, há de se fazer presente na uberização. Noutro ponto, há de se ter um equilíbrio entre a plataforma digital e suas obrigações trabalhistas, uma vez que a mesma fornece seus serviços pelo mundo inteiro e tem inúmeros parceiros cadastrados, logo, ajudam na economia do país e, também, na economia familiar. Não se trata de ficar em cima do muro, trata-se de buscar uma solução que regulamente o exercício da atual prestação de serviço em diversas áreas de atuação como também de não burocratizar demasiadamente a relação entre plataforma digital e os prestadores de serviços.

Há, sim, pontos positivos e negativos em relação ao modelo de prestação de serviços em questão, porém, compete aos legisladores e aos doutrinadores acharem um melhor caminho

diante desse conflituoso tema. O que não se pode, jamais, é deixar os direitos e garantias se perderem ao longo dos anos.

3.3. INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

Se o metaverso é a implementação da realidade física no mundo virtual, pode-se dizer que a Inteligência Artificial é o cérebro desse novo mundo e ambiente. Trata-se de um cérebro totalmente artificial, como seu próprio nome sugere. A inteligência artificial ocorre através de uma combinação de algoritmos que faz com que um sistema ou *software* realize operações que antes nunca fora feita pela máquina tecnológica, isto é, a inteligência artificial consegue realizar algumas tarefas que somente eram capazes de ser realizadas pelo Ser Humano. Inteligência Artificial, seu nome, dá-se pela implementação da inteligência humana em um mundo virtual. Dentre os exemplos de Inteligência Artificial, pode-se citar a elaboração de um texto de forma automática, a condução de um veículo respeitando as sinalizações de trânsito, falar inúmeras línguas em questões de segundos ou, até mesmo, realizar e programar rotinas (estabelecer horário para despertar, acender as luzes da residência ou escritório, preparar o café de seu proprietário, etc.).

Destarte, a proximidade das características de raciocinar e pensar do Ser Humano foram adquiridas em um passado extremamente recente, porém, o embrião de suas pesquisas se dera em um passado mais distante acerca dos estudos elaborados pelo professor e cientista Alan Turing que, no decorrer da segunda Guerra Mundial, desenvolveu uma máquina capaz de decifrar mensagens.

Anos depois, Turing ainda buscava avançar em suas pesquisas e em seu sonho de fazer com que uma máquina pudesse se comportar de modo semelhante ao Ser Humano, ou seja, que a máquina pudesse raciocinar de modo igual ao cérebro humano. Assim, Xênia de Castro Barbosa e Ruth Ferreira Bezerra (2020, p. 94) discorrem que:

Em 1950, o matemático Alan Turing desenvolveu o chamo Teste de Turing, uma máquina capaz de emular a comunicação escrita de um humano. A ideia do experimento era verificar se a máquina poderia emitir informações como se fosse uma pessoa, sem gerar desconfianças no receptor de que se tratava de um programa de computador. Para o autor, se isso ocorresse e pelo menos um terço dos participantes se sentisse convencido de que o diálogo travado havia sido com um humano, a máquina poderia ser considerada “inteligente”.

Fazer com que uma máquina se pareça com o Ser Humano é algo que muitos países e cientistas buscavam e buscaram até os dias atuais, haja vista sua utilidade perante os Estados e suas instituições. Criar uma máquina com pensamento próprio ou simulado é de enorme valia em qualquer ramo da sociedade, seja na educação, no âmbito laboral, no ramo empresarial, em setores de defesa do Estado ou em órgãos da administração pública em geral.

Imagina-se, assim, um robô com inteligência artificial lecionando em uma instituição de ensino superior voltada à matemática, ora, a inteligência é a base de algoritmos, logo, dificilmente este erraria uma conta matemática complexa. De forma análoga, sendo este programado a desenvolver textos de diferentes classes literárias, sua inteligência faria com que o mesmo elaborasse inúmeros textos em questão de minutos. Em sentido de defesa pública, a inteligência artificial seria capaz de identificar uma possível ameaça de guerra, atentado ou violência através do comportamento alheio, da temperatura ou de outras características – algo que para muitos Seres Humanos possa parecer imperceptível.

Nota-se, portanto, que o estudo da Inteligência Artificial é algo que muitos países buscam evoluir, posto suas estratégias internas e suas questões econômicas.

Não muito além, em 28 de abril de 2010, cria-se uma inteligência artificial através do comando de voz, cujo nome se dá por *Siri*. A respectiva inteligência virtual fora criada pela empresa de tecnologias *Apple* e sua principal funcionalidade era auxiliar seus usuários a realizar operações telefônicas e tecnológicas de modo rápido. A mesma foi evoluindo, inclusive, fazendo pesquisas em sites e outros aplicativos de informação.

Com os avanços tecnológicos, no dia 06 de novembro de 2014, a empresa de tecnologias *Amazon* cria uma Inteligência Artificial cujo nome se dá por *Alexa*. A referida inteligência é ativada pela voz cadastrada de seu usuário na plataforma e através de um aplicativo eletrônico de celular a mesma adere a novas tecnologias e, principalmente, a novos conhecimentos. Assim, seu usuário alimenta a respectiva inteligência artificial e a configura de acordo com seus interesses pessoais ou profissionais.

Alexa é capaz de realizar atividades dentro do ambiente laboral e do ambiente familiar, como por exemplo acender ou apagar as luzes de um determinado cômodo da casa, reproduzir uma música de modo sincronizado de acordo com os dias e horários desejados pelo seu usuário, responder perguntas e informar a respeito de novas e antigas curiosidades e, ainda, de se comunicar com seu usuário. Há pessoas que passam horas conversando e interagindo com a respectiva inteligência artificial. *Alexa* é, dessa forma, uma assistente virtual. Inclusive, ao

perguntar o dia de sua criação, a resposta correta é produzida pela própria Alexa: “*meu aniversário é dia 06 de novembro. Quero bolo.*”

Nesse sentido, Luiza Carolina dos Santos e Beatriz Polivanov (2021, p. 2-3) asseguram que

As assistentes pessoais digitais são artefatos comunicacionais baseados em inteligência artificial desenvolvidas nos últimos anos. Podem ser definidas como interfaces conversacionais, com avatares ou não, capazes de executar ações a partir da interação por linguagem natural falada ou escrita. Atualmente, grandes empresas de tecnologia possuem versões próprias, como a Alexa (Amazon), a Siri (Apple), a Cortana (Microsoft) e a Google Assistente (Google), presentes tanto em smart speakers quanto em celulares, computadores e objetos inteligentes ou vestíveis. Como diz o nome, elas são assistentes, ou seja, podem realizar tarefas para os humanos mediante comandos específicos, como tocar música, realizar buscas, conceder informações, solucionar dúvidas, fazer compras, entre outros.

Percebe-se, assim, que a comunicação entre Seres Humanos e máquinas está cada vez mais acordante e cada vez mais inclusa na sociedade atual. Sua facilitação de comunicação e raciocínio chega aos limites mais próximos entre os Seres Humanos e, ainda que não possível mensurar, alcança êxitos muitos mais satisfatórios que os mesmos.

Então, no ano de 2022, especificamente no mês de novembro, a empresa *OpenAI* desenvolveu a, até então, inteligência artificial mais próxima às características humanas relacionadas a elaboração de textos escritos, verbalizados e indagados cujo nome se dá por *ChatGPT*. Até o ano de 2022 não existia no mundo uma inteligência artificial tão bem estruturada e qualificada como a *ChatGPT* para criação de textos, respostas e, inclusive, perguntas, como a referida inteligência artificial.

ChatGPT é extremamente eficiente na elaboração de textos, isto é, a mesma não copia nenhum conteúdo da internet ou de livros, mas, sim, utiliza o mais alto nível literário e produtivo que um Ser Humano possa ter. O Ser Humano também consegue configurar a respectiva Inteligência Artificial para produzir textos dentro dos padrões requeridos, como por exemplo, elaborar um texto comercial, um texto para internet, para um trabalho acadêmico ou para uma ocasião informal. Nota-se que o Ser Humano só precisa orientar a tecnologia em questão e, neste caso, todo o trabalho de produção é realizado pela mesma. Há uma nítida capacidade criativa.

Na visão e definição do professor Xiaoming Zhai (2023, p.2) a *ChatGPT* é:

ChatGPT is a general-purpose conversation chatbot based on the GPT-3 language model developed by OpenAI. It is designed to generate human-like text based on a

given prompt or conversation and has the ability to engage in natural, open-ended conversations on a wide range of topics. Different from the prior language model, ChatGPT was trained in a conversational way using reinforced learning from human feedback. Humans provide feedback (i.e., rewards) by ranking machine responses' quality to fine-tune the model using Proximal Policy Optimization. Due to the new development approach, ChatGPT is capable of answering follow-up questions, admitting mistakes, challenging incorrect premises, and rejecting inappropriate queries. Compared to Other AI language models such as Meta's language tool or dubbed RoBERTa, ChatGPT offers "more creative" responses. This study intends to identify the creativeness of ChatGPT to better understand its interventions in education. To serve this goal, I employed ChatGPT to draft a paper in a given area—AI for Education.

Percebe-se, também, que há uma evidente necessidade de auxílio do Ser Humano para aprimoramento e desenvolvimento da *ChatGPT*, porém, faz-se a pergunta que por anos os cientistas estão tentando responder: haverá um momento que a inteligência artificial conseguirá pensar, raciocinar e dialogar de modo autônomo, ou seja, sem a necessidade do Ser Humano? Tal resposta somente o futuro saberá responder, ainda que seja um futuro próximo.

No mais, como a tecnologia em questão influencia o ambiente laboral? Ainda que haja um exímio professor, com uma qualificação extremamente notória, este seria capaz de concorrer com uma máquina na elaboração de textos? De forma análoga, até hoje as calculadoras estão à frente do cérebro humano. Muitos alegam que é porque se trata de uma ciência exata, mas, e no caso da ciência humana? Ainda em se tratando de textos, a respectiva máquina poderia substituir um advogado na elaboração de peças jurídicas? Ou, ainda, poderia substituir os autores e escritores de livros?

São muitas questões sem respostas e muitos anseios perigosos, assim, cria-se um conflito entre o Ser Humano e a Tecnologia, mas, como já dito anteriormente, este conflito não tem ganhador, mas, sim, dois perdedores, haja vista que um pode complementar o outro e juntos ambos complementarão uma sociedade. O embate que se cria afasta o Ser Humano de novas tecnologias, mas, tal afastamento é temporário, posto que a tecnologia anda em constante e rápida evolução que, de modo consequente, toma conta de toda uma nação e sociedade.

Voltado ao mundo do trabalho, busca-se, aqui, um sincronismo entre os dois mundos (virtual e real), pois ambos ajudarão no desenvolver de uma sociedade, como por exemplo, um professor ensina um aluno com melhor êxito através da tecnologia (filmes, séries, pesquisas virtuais); um advogado aprimora suas qualidades através de buscas tecnológicas; um dentista, com o uso da tecnologia, hoje, consegue analisar um caso de forma 3D; um médico, com a mesma tecnologia, realiza procedimentos cirúrgicos sem sequer cortar o paciente, mas, sim, com câmeras e robôs tecnológicos.

Enaltece-se, portanto, que ambos são complementos de um só e juntos são capazes de evoluir, mas não se pode esquecer que avanço não é sinônimo de melhoria, pelo contrário, aspectos negativos também avançam na mesma velocidade que os positivos.

Compete, em se tratando dos aspectos jurídicos, ao legislador suprir as necessidades que a tecnologia impõe, sobretudo, em relação ao direito do trabalho primando pela proteção dos direitos dos trabalhadores, sendo estes hipossuficientes na relação de emprego. Melhor seria, neste caso, que houvesse um dispositivo de lei que proibisse a substituição da mão de obra humana pela mão de obra tecnológica. Aqui, não está se excluindo a tecnologia, oposto disso, busca-se um trabalho em conjunto entre tecnologia e Ser Humano, um sem prejudicar o outro.

Como pondera Almir Pazzianotto Pinto (2019, p. 332):

A garantia da proteção do trabalhador em face da automação, na forma da lei que não virá. Pertence ao terreno da utopia. Cada vez mais inacessível se coloca a busca do pleno emprego, um dos nove princípios gerais da atividade econômica (Constituição, art. 170). Como disse alguém, comparado aos países desenvolvidos como a Finlândia, Suécia, Noruega, Alemanha, Japão, Estados Unidos, Austrália, China, o Brasil está pateticamente atrasado.

Não se pode haver uma substituição laboral do trabalhador em relação a automação e tecnologia, pode, porém, haver um caminhar conjunto entre os dois e, neste caso, compete a Legislação, aos doutrinadores e ao Poder Público em geral prezar pela proteção destes, afinal, com o avanço tecnológico cada vez mais recente, qualquer profissão e cargo estão ameaçados de extinção e, deste modo, até mesmo os legisladores, doutrinadores e servidores poderão perder seu cargo. Aquele que não acredita nesta hipótese, por certeza, está na mesma estatística daqueles que não acreditavam no Metaverso, na Uberização e na Inteligência Artificial. Hoje, estes usufruem de seus benefícios e malefícios. Competir com a tecnologia é competir contra o tempo e, sobretudo, competir sabendo que já fora derrotado.

3.4. PROTEÇÃO DE DADOS

Com o advento da Lei n.º 13.709/2018, conhecida como Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), o Brasil passou a seguir a tendência global de possuir uma regulamentação específica sobre o tema. Malgrado não seja a primeira lei sobre o assunto, foi responsável por delimitar e especificar o tratamento. Isso é importante e necessário, ainda mais em um contexto no qual a tecnologia e meio digital crescem de forma exponencial.

Na contemporaneidade, a informação tornou-se amplamente difundida, isto é, criada e transportada com velocidade e alcance inimagináveis. Nada obstante, o direito tenta acompanhá-la e regulamentá-la. Como imaginado, há inúmeros obstáculos e dificuldades e nem sempre os instrumentos legais se mostram satisfatórios, sobretudo no que toca à prevenção de prejuízos.

O crescente avanço tecnológico e a formulação de leis específicas sobre o tratamento de dados pessoais é uma novidade em nosso ordenamento jurídico. Com o aumento das violações de direitos humanos na sociedade, especialmente em ambientes virtuais, surgiu a necessidade de proteção legal. Nesse contexto, a Lei Geral de Proteção de Dados é um grande avanço na fiscalização do tratamento de dados pessoais no Brasil, cujo objetivo é proteger o direito da personalidade derivado da dignidade humana que está consagrado na Constituição Federal.

A preocupação do direito não é mais tão somente proteger bens materiais. Pelo contrário, os bens imateriais são cada vez mais preciosos e objeto de proteção. Nesse grupo tutelado, encontram-se as bases de dados eletrônicas. A coleta de dados acontece a todo momento, sobretudo no mundo digital. Isso gera grande preocupação. Em outros dizeres, o fito é aumentar a autonomia e o controle exercido pelos titulares de dados, para que sejam protegidos frente a indevida exposição e violação de seus dados pessoais, impondo sanções caso não seja verificado as devidas diretrizes (FRAZÃO, 2019, p. 31).

O objeto, nesse diapasão, é garantir a privacidade, a individualidade, a intimidade, a autonomia, a dignidade dos titulares dos dados, a autodeterminação informativa e demais bens jurídicos ligados à proteção ao sistema democrático. Prova disso está no próprio artigo 1º da LGPD, o qual afirma que, além do já mencionado, tem-se como fundamentos a liberdade de expressão, o desenvolvimento econômico e tecnológico e também os direitos humanos (BRASIL, 2018).

Infere-se, pois, que a LGPD reforça os ideais contidos na atual Constituição Federal. O teor de ambos os diplomas está em sintonia, com um extenso rol de metas em comum. Por conseguinte, a LGPD deve ser lida em conjunto com outros dispositivos legais, haja vista dialogar, por exemplo, com o Código de Defesa do Consumidor e com o Código Civil, visando ressaltar a necessidade de proteção da pessoa humana em suas relações no meio social (FRAZÃO, 2019, p. 104).

Justamente, pelo caráter fundamental da busca pela tutela dos direitos dos indivíduos em sociedade e na regulamentação do tratamento de dados. Em virtude disso, deve-se entender como a LGPD deve ser aplicada no âmbito das relações trabalhistas, em especial no tratamento

dos dados dos empregados e empregadores. Não sem motivo, houve a recente adição do inciso LXXIX ao artigo 5º da Carta Magna, segundo o qual é direito fundamental a proteção aos dados pessoais, inclusive nos meios digitais (BRASIL, 1988).

Sabe-se que a intimidade da vida privada sofreu profundas mudanças com o desenvolvimento da tecnologia e não pode ser vista e explicada como nos últimos séculos. A sociedade da informação permite que os indivíduos tenham autonomia e certos direitos de controle, para acessar e divulgar dados sobre sua vida pessoal, além da liberdade de expressão diante de novas comunicações. Nesse sentido, as barreiras espaciais e físicas que antes delineavam os espaços de convivência privados e públicos deixaram de ser tão fortes na sociedade da informação e mudaram profundamente o significado da privacidade e da intimidade no direito (PANEK, 2019, p. 12).

No artigo 3º da referida Lei, a LGPD se aplica a toda pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, visando garantir a proteção dos direitos fundamentais de privacidade, liberdade e personalidade da pessoa natural, e necessariamente precisa ser observada pela União, Estados, Distrito Federal e municípios, em relação às normas gerais, e surge como freio aos atos de invasão de dados, visando garantir uma maior evidência do Direito à Privacidade nos meios virtuais (BRASIL, 2018).

Nada obstante, não pode passar despercebido que, conforme o artigo 4º, a LGPD não é aplicável ao tratamento de dados pessoais realizado por pessoa natural para fins particulares e não econômicos, ou para fins exclusivamente jornalísticos, artísticos ou acadêmicos (BRASIL, 2018).

Nesse mesmo prisma, a LGPD também não se aplica para situações de fins de segurança pública, defesa nacional e segurança do Estado ou atividades de investigação e repressão de infrações penais ou provenientes de fora do território nacional e que não sejam objeto de comunicação, uso compartilhado de dados com agentes de tratamento brasileiros ou transferência internacional com outro país que não o de proveniência, desde que este proporcione grau de proteção de dados pessoais adequado ao previsto (BRASIL, 2018).

Outra diferença importante feita pelo LGPD é a distinção entre o processador e o controlador. Ambos são responsáveis pelo tratamento dos dados, mas apenas o controlador toma as decisões, sendo responsável pela proteção dos dados e fornecimento às autoridades nacionais de informações sobre o titular, além de responsável por fornecer relatórios de impacto para proteger os dados, o que é exigido por lei. Além disso, caso seja necessário comprovar que

foi obtido o consentimento do usuário para o processamento dos dados, o encargo será do controlador (PANEK, 2019, p. 15).

No teor do artigo 2º, são apresentados os seguintes fundamentos da disciplina: o respeito à privacidade; a autodeterminação informativa; a liberdade de expressão, de informação, de comunicação e de opinião; a inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem; o desenvolvimento econômico e tecnológico e a inovação; a livre iniciativa, a livre concorrência e a defesa do consumidor; e os direitos humanos, o livre desenvolvimento da personalidade, a dignidade e o exercício da cidadania pelas pessoas naturais (BRASIL, 2018).

Outrossim, no artigo 6º, o legislador trouxe os princípios a serem observados na tutela dos dados pessoais e enfatizou o princípio da boa-fé, o qual será sopesado a todo momento (BRASIL, 2018). O referido rol consiste nos seguintes princípios: da finalidade; da adequação; da necessidade; do livre acesso; da qualidade dos dados; da transparência; da segurança; da prevenção; da não discriminação; da responsabilização e prestação de contas.

Ato contínuo, no artigo 7º, são apresentadas as hipóteses e os requisitos necessários para se realizar o tratamento dos dados pessoais (BRASIL, 2018). Dentre eles, ganha destaque o consentimento do titular. Qualquer tratamento, coleta, disponibilização não poderão ocorrer sem prévio consentimento do titular. Essa é a regra geral. Logo, há exceções. No caso, a coleta de dados para fins particulares e não econômico não são abrangidas pela LGPD. Isso significa que não dependem necessariamente do prévio consentimento mencionado.

Ainda nesse ponto, o consentimento do titular, por si só, não significa um aval para tratamento dos dados por tempo indeterminado. A permissão está umbilicalmente ligada à finalidade. Quando esta se perde ou quando o prazo estipulado se encerra, há o término do tratamento. O final poderá ser marcado pela determinação da Autoridade Nacional ou pela revogação do consentimento do titular.

É importante notar que o consentimento do titular não significa que os dados podem ser processados indefinidamente. A LGPD estipula que, com a perda de finalidade, o tratamento deve ser encerrado, e o prazo prescrito deve expirar. A autoridade nacional competente decide ou mesmo revoga o consentimento do titular.

Outrossim, o legislador foi sábio ao trazer, também, definição de terminologias a serem utilizadas no campo da LGPD. Assim, evita-se possíveis interpretações errôneas ou dúbias, bem como simplifica a explicação e aplicação, por força do artigo 5º (BRASIL, 2018).

O aludido artigo é exemplo do interesse no judiciário na tutela das questões referentes à proteção de dados. Sob o prisma constitucional, protege-se os direitos e deveres dos cidadãos.

É um tratamento geral da privacidade, mormente no âmbito virtual, ao fundamento de que determina serem invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (BRASIL, 1988).

Nesse ponto, ênfase deve ser dada a algumas definições, principalmente pela futura correlação com o direito do trabalho. Dados pessoais são diferentes de dados pessoais sensíveis. Estes se referem aquele grupo de dados merecedor de uma cautela ainda maior e com atenuação ao princípio da privacidade, consoante artigo 11 da LGPD (BRASIL, 2018).

As normas da LGPD valem tanto para o setor público quanto para o setor privado. Ao se ver na prática, deve-se equilibrar dois importantes princípios. Fala-se na necessidade de consentimento do titular quanto ao tratamento e coleta de seus dados pessoais e na transparência do poder público.

O Estado deve garantir a divulgação das informações de interesse coletivo, de modo a preservar a democracia e transparência. Isso tudo sem desrespeitar a privacidade dos particulares. Com isso em vista, veio o disposto no art. 4º, inciso III, da LGPD (BRASIL, 2018), responsável por mitigar sua aplicação. Na esfera trabalhista isso também é evidente.

A LGPD começou a ter vigência em agosto de 2020. Houve tempo suficiente para as empresas e demais interessados, como os empregadores, se adaptarem às formalidades legais, mormente quanto aos seguintes pontos: tornar os dados anônimos; segurança criptográfica; definição de um responsável pela proteção de dados; entre outros (BRASIL, 2018).

Nesse cenário o ente público responsável, a ANPD, e a sociedade como um todo têm diante de si um grande desafio: promover a adaptação do novo sistema e manter a evolução do sistema consumerista. Para tanto, é imprescindível que exista uma estruturação eficiente, campanhas de conscientização e divulgação e, claro, uma fiscalização, com resultados claros e precisando, em face dos desvios.

Ademais, não é difícil de imaginar a quantidade de obstáculos existentes quanto se fala na aplicação da previsão abstrata da LGPD no mundo fenomênico. Pensando em facilitar isso, foi criada a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), cuja competência está no artigo 55-J da LGPD (BRASIL, 2018).

Como principal atuação, enfatiza-se o zelo na aplicação da lei, fiscalização, comunicação com controladores e, se necessário for, fixação de sanção para irregularidades. Somado a isso, é instrumento para democratização da LGPD, haja vista atuar junto à sociedade para divulgação de informações e realização de ações afirmativas. A não conformidade com a

LGPD, pode acarretar na aplicação de sanções e penalidades pela ANPD, consoante os parâmetros legais, previstos no artigo 52, parágrafo 1º, da LGPD (BRASIL, 2018).

Em que pese todo esse aspecto técnico e legal, também se deve ter em vista o fator humano. Verifica-se que também é imprescindível a adoção de procedimentos de segurança no próprio fluxo interno de uma empresa, com vistas a assegurar que toda as pessoas que de alguma forma tenham contato com os dados conheçam a LGPD.

Uma consciência coletiva das normas e medidas de segurança é requisito de sobrevivência. Em virtude disso, fala que a mudança e adaptação deverão alcançar não somente a estrutura da empresa, mas também o nível cultural empresarial. Por óbvio, isso demanda esforço, tempo e dinheiro, o que acaba representando uma barreira.

A dificuldade é presente no cenário geral. Nessa linha, vê-se que as pessoas jurídicas, como as empresas empregadoras, que já possuam dados armazenados deverão se planejar. Esse é o momento de fazer um levantamento desses dados e realizar os ajustes. Tudo com o fito de estar em conformidade com a LGPD (BRASIL, 2018).

Rememorando e correlacionando os pontos desse trabalho, as empresas empregadoras, além da ação posta no parágrafo anterior, deverão também analisar a finalidade do dado que tem armazenado, torná-lo anônimo, classificá-lo entre dados pessoais ou dados pessoais sensíveis, verificar a existência de consentimento do titular e, se o caso, colher os consentimentos faltantes.

Pode-se elencar as seguinte recomendações para tais empresas: (i) Compreender em qual medida a LGPD se aplica ao(s) tratamentos de dados que realiza; (ii) Identificar qual(is) base(s) legal(is) se aplica(m) ao(s) tratamento(s) de dados que realizam; (iii) Rever os processos internos de tratamentos de dados com vistas à adequação à LGPD; (iv) Revisar as políticas de privacidade (ou criá-las se não possuírem); (v) Estabelecer uma política de segurança da informação com regras claras relacionadas a incidentes de segurança, especialmente no que toca ao cumprimento dos requisitos de notificação à ANPD; (vi) Treinar o pessoal envolvido no tratamento de dados pessoais; (vii) Nomear um Encarregado pelo Tratamento de Dados Pessoais; e (viii) Criar e implementar o Registro das operações de tratamento de dados pessoais (PANEK, 2019, p. 32).

Ainda em tempo, aborda-se quais as consequências de não agir de acordo com a lei. A LGPD, logo em seu artigo 52, impôs uma série de sanções administrativas aplicáveis pela ANPD aos agentes de tratamento de dados. O diferencial, no caso específico dos partidos

políticos, é que haverá a possibilidade de aplicar multa simples ou multa diária, nos termos do artigo 52, parágrafo 3º (BRASIL, 2018).

Na hipótese de descumprimento por parte da instituição financeira, empresa, ou qualquer outra pessoa, jurídica ou natural, controladora de dados pessoais, o consumidor poderá fazer valer o seu direito. Com a LGPD, surgiu novo instrumento: a denúncia perante a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), cujo papel é importante (MAZZEU; SANTANA, 2021, p. 19).

De mais a mais, as seguintes sanções: (i) advertências, de forma escrita e com indicação do prazo para adoção de medidas corretivas; (ii) publicização da infração, após confirmada a violação ou não conformidade; (iii) reputação, afetando e afastando outras entidades que busquem parcerias; (iv) bloqueio, dos próprios dados pessoais até a situação ser regularizada; e (v) eliminação, uma vez confirmada a infração, os dados pessoais a ela relacionadas são excluídos do banco de dados do infrator (BRASIL, 2018).

Em suma, diferente das leis anteriormente contidas no ordenamento jurídico, a LGPD se complementa com a nova sistemática constitucional e demais diplomas legais. Ela foi a responsável por priorizar e lapidar a boa-fé, livre acesso, transparência, segurança, prevenção, a não discriminação, responsabilização e outros elementos. Portanto, caminha-se em direção à efetivação concreta do modelo de proteção à privacidade em meios virtuais.

Com base no exposto até então, mormente nas características gerais e a amplitude da LGPD, verifica-se que esse novo diploma legal abarca as mais diversas relações privadas e interpessoais, dentro das quais está a relação trabalhista. A LGPD perpassa, em diferentes graus, pelos meios virtuais. Especificamente no que toca o Direito do Trabalho, não é diferente.

Na linha do já exposto, a preocupação com o tratamento dos dados é um movimento mundial, o que fez surgir diversos diplomas legais, tal como o Regulamento Europeu de Proteção de Dados na Europa em 2016 (ROCHA; PONTINI, 2021, p. 17):

O Direito do Trabalho, como ramo do direito voltado para a relação de emprego não fica de fora da área de abrangência da LGPD, tendo reflexos desde a fase pré-contratual até a fase pós-contratual. Dessa forma é necessário observar quais dados pessoais e sensíveis são manuseados pela empresa e qual o percurso por eles traçado desde a contratação até o desligamento da empresa. Ademais, a delimitação e a atuação de forma eficaz dos operadores e controladores são fundamentais, visto que estes são os responsáveis pelo tratamento dos dados. Para que a empresa se adeque a todas as novas mudanças, a aplicação de um programa de compliance mostra-se como um caminho adequado e cabível, que pode demonstrar resultados de curto e longo prazo. A análise do caminho dos dados e das pessoas que os controlam na empresa, permite que modificações e inovações no próprio programa de compliance possam ser desenvolvidas para atender a demanda da empresa e respeitar as leis.

Medidas como a análise de riscos, a criação de um código de conduta e de um canal de denúncias, além do treinamento e fiscalização dos funcionários devem ser visualizadas em um compliance trabalhista, podendo ocasionar vantagens como a redução de reclamações trabalhistas e multas aplicáveis à empresa. Assim, é possível perceber como o compliance trabalhista é imperioso e importante na adequação das relações trabalhistas as novas regras disciplinadas pela LGPD. Mudanças simples, mas fundantes que abrangem todos os ramos da empresa que tratam de dados trazem resultados, como o destaque no mercado competitivo, maior produtividade menores sanções aplicáveis.

Dando início à correlação entre os temas, observa-se que, na esfera trabalhista, a explosão do uso de plataformas virtuais na prestação de serviços acompanhou o movimento de vistoria por parte do empregador. Isso pode ser observado, por exemplo, no manejo das ferramentas tecnológicas utilizadas pelo empregado na realização de sua função ou, então, no seu cadastro em determinado sistema (FERREIRA; FALCÃO; BIZZOCCHI, 2022, p. 9).

Cumpra anotar que, em um primeiro momento, quando ainda era incipiente o uso da tecnologia e demais ferramentas virtuais, tinha um errôneo entendimento. Até então, compreendia-se que, em virtude do fato de o empregado prestar um por meio de uma plataforma, com a exigência de fornecimento de dados pessoais, esses mesmos dados, automaticamente, ficariam sob a detenção do empregador. Em outros dizeres, existia uma vistoria eletrônica dos funcionários (FERREIRA; FALCÃO; BIZZOCCHI, 2022, p. 9).

Esse cenário mudou com o advento da LGPD. Isso pois ela criou uma rede sistemática de proteção ao usuário virtual e titular de dados pessoais. Isso ocorreu em bom tempo, pois não é exagero ressaltar que o uso da esfera virtual na prestação de serviços se mostra cada vez mais presente. É cada vez mais usual, sobretudo na prestação de serviços no âmbito de uma relação trabalhista. Por um lado, isso é ótimo. Por outro, gera uma possível violação à intimidade e demais direitos do empregado ou, então, do empregador.

Pois bem. A LGPD produz a necessidade de refinar o setor de compliance das empresas, o qual pode ser conceituado como o respeito às medidas, geralmente de controle interno, que visam a observância da legislação, das normas de governança corporativa e dos padrões de conduta estabelecidos para a empresa (FREITAR, 2019).

Inferese-se que o compliance é de importância ímpar na organização interna das empresas, nas relações exteriores ao domínio empresarial e na imagem perante o público e os parceiros. Houve mudança especificamente sobre o tratamento, armazenamento ou compartilhamento de dados dos cooperadores, empregados ou dos demais dados que a empresa tem acesso. Essa mudança fez com que o compliance apareça como ferramenta de destaque na adequação as novas exigências do mercado trabalhista (ROCHA; PONTINI, 2021, p.12).

O desenvolvimento e a plena implementação da política de compliance nas empresas, com a adaptação e adoção de novas medidas e ferramentas voltadas às regras da LGPD, isto é, ao tratamento dos dados e ao gerenciamento das operações internas e externas. A busca pela integridade, transparência na conduta e um canal de informações integrado parece trazer vários resultados positivos. Entre os benefícios possíveis pode-se citar: a redução nos custos, a prevenção de riscos, normas de conduta voltadas a conscientização dos funcionários, identificação e mitigação prévia de eventuais contingências (SEVERINO, 2019, p. 51).

Com isso em vista, para entender os impactos, deve-se perceber que em um contrato e relação trabalhistas há a exposição e compartilhamento de inúmeros dados pessoais. A coleta costuma acontecer com base na pessoa a ser contratada, ou seja, colhe-se dados básica para a consolidação de uma relação de emprego, o quais são, em sua essência, inacessíveis a terceiros, pela natureza sigilosa que ostentam (FERREIRA; FALCÃO; BIZZOCCHI, 2022, p. 10).

Por conseguinte, infere-se que, em todas as etapas de uma relação trabalhista, é de rigor a observância das normas de tratamento de dados pessoais. Isso deve ocorrer desde o momento do anúncio da vaga, durante toda a prestação de serviços, até a rescisão contratual de um trabalhador.

Ademais, tem-se como pacificada a aplicação da LGPD e todos seus ditames. Ela incide sobre a quase todas as situações, seja realizada por pessoa natural ou jurídica. A exceção a essa regra está na relação de empregados domésticos, cuja aplicabilidade ainda gera divergências entre os doutrinadores. Empresas e demais empregadores, independentemente do tamanho do seu porte, faturamento, quadro de funcionários ou área de atuação, devem se adequar à LGPD (ARAÚJO, 2020).

Como um verdadeiro complemento à CLT, a LGPD fixa os moldes nos quais um empregador poderá acessar, coletar, compartilhar e tratar os dados pessoais do empregado subordinado. No mesmo passo, também limita a vistoria de todo e qualquer dado pessoal disponibilizado.

Pensa-se nesse modelo mais protetivo ao empregado, vez que desde a fase pré-contratual até o momento da rescisão do contrato de trabalho, o empregador é quem armazena, tem acesso e guarda os dados pessoais fornecidos pelos trabalhadores. Agravando essa situação, na maior parte das vezes, o empregado não vê outra opção, senão compartilhar seus dados para poder manter seu emprego e sustento.

A aludida responsabilidade do empregador não se limita e restringe à documentação pessoal de identificação dos empregados. Ela se estende ao monitoramento de correspondências

e troca de mensagens eletrônicas, captura de imagens e demais formas de registros, como o biométrico.

Insta consignar que a LGPD autorizar as empresas e, também, empregadores, a utilizar os dados pessoais dos empregados e demais prestadores de serviços, conforme visto no artigo 7º, incisos V e IX (BRASIL, 2018). Todavia, é preciso cautela e o cuidado de seguir os ditames legais em todos os atos praticados, independente do momento contratual em que se encontrarem os envolvidos.

Essas mesmas afirmações também valem para a hipótese em que existir a terceirização. Nela, preciso um maior cuidado ao obter consentimento dos empregados. Deve ocorrer por escrito para que a empresa faça o tratamento dos seus dados, principalmente quando for transmiti-los a terceiros, no caso, o tomador de serviço. Isso tudo sempre ligado e em decorrência da atividade realizada, ou mesmo por exigências legais e contratuais (FERREIRA; FALCÃO; BIZZOCCHI, 2022, p. 12).

Em suma, é preciso que sempre fique bem especificada de maneira clara quais dados serão repassados, e para qual finalidade ocorrerá o repasse e, ainda, qual será o destinatário do repasse. Nessa linha, somado ao consentimento, é recomendável que os empregadores criem obrigações específicas em seus contratos.

Com base em tudo que foi exposto até então, pode-se afirmar que os impactos trazidos pela LGPD para as relações de emprego perpassam pela obrigatoriedade de um preparo minucioso referente aos trâmites internos do empregador. O intuito é garantir a adequação de seu respectivo sistema interno à legislação vigente, uma vez que os ditames do dispositivo devem ser observados desde o processo seletivo para contratação de novo empregado, até após a dissolução do contrato de trabalho.

Imputa-se a responsabilidade civil pelos atos praticados desde o momento da captação de dados, independente de qual momento contratual ocorrer. Contudo, dado o grande fluxo de informações pessoais inerente aos vínculos trabalhistas e frente à necessidade de armazenamento dos dados pessoais dos empregados, tais exigências de conduta empregatícia resultam em novas responsabilidades para todos os empregadores

Rememora-se que a LGPD criou duas diferentes figuras, as quais estarão diretamente vinculadas à disponibilização e tratamento de dados pessoais: o controlador e o operador. O fundamento legal está no artigo 5º, incisos VI e VII, da LGPD. Portanto, o Controlador é a pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, que detém o poder de decidir sobre como os dados pessoais serão tratados e para quais finalidades eles serão direcionados no

processo interno da empresa. Lado outro, o Operador é definido como a pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, que realiza o tratamento de dados de acordo com as orientações dadas pelo controlador. Sintetiza-se essa ideia com a afirmação de ambos são agentes responsáveis pelo tratamento de dados pessoais, mas o controlador está em uma posição de superioridade, dado ser o detentor do poder de decisão (BRASIL, 2018).

É importante entender essas definições, dado que torna possível identificar os sujeitos envolvidos na infração, acaso ocorra determinado ato que ofenda a LGPD. Diferencia-se o agente interno do externo. O primeiro é quem tem acesso aos dados por serem os controladores, operadores ou encarregados. O segundo, a seu turno, é aquele externo à relação em comento. Exemplifica-se com a figura do hacker. A LGPD, por si só, abrange apenas a atuação dos sujeitos internos. Os externos, por sua vez, ficam sob o manto da tutela do Código Penal (CARLONI, 2020).

Voltando a atenção à modalidade de teletrabalho, não se vê um regramento bem estruturado para regular suas peculiaridades. Em virtude disso, pode-se afirmar que ela é muito mais suscetível a falhas no processo de tratamento de dados. Por esse motivo, o empregador precisa se atentar, planejar e tomar todas as cautelas (CARLONI, 2020).

Acaso ocorra qualquer incidente de vazamento de dados decorrentes da conduta do empregado, em desconformidade com as orientações do empregador, ter-se-á a responsabilização daquele. Nasce o dever de indenizar os prejuízos provocados aos titulares dos dados (FERREIRA; FALCÃO; BIZZOCCHI, 2022, p. 16):

Aliás, no que diz respeito às sanções administrativas por violação à “LGPD”, é certo que as mesmas passarão a ser aplicadas somente a partir de agosto do ano de 2021, entretanto, é importante lembrar que existem outras ferramentas jurídicas que, desde já, podem ser utilizadas em face do infrator. A violação a qualquer obrigação legal pode gerar consequências jurídicas diversas da aplicação de sanções administrativas. É certo que nesse período transicional para a economia e para o trabalho no país, a melhor forma de conduzir a situação é preparar os colaboradores, instruindo-os e treinando-os no que diz respeito ao dever de proteção dos dados pessoais, protegidos pelo sigilo e confidencialidade.

Por demais, a LGPD traz a lógica da sanção responsiva. Significa dizer que estabelece as balizas a serem seguidas pelo empregador, visando à coleta, tratamento, armazenamento e descarte adequados dos dados pessoais dos trabalhadores. Esses parâmetros, uma vez descumpridos, têm o condão de gerar a aplicação de uma sanção respectiva ao responsável pelo ato ofensor (CRUZ, 2021).

Portanto, com o início da adoção do regime de teletrabalho e *home office* como modalidade principal, ou próxima disso, do exercício da função para a qual o trabalhador foi contratado, a LGPD ganhou ainda mais importância e influência. Com ela, direitos fundamentais, como a privacidade e intimidade, podem ser respeitados no meio virtual.

Superada a exposição da necessidade de adaptação do empregador e da responsabilidade em caso de descumprimento, é interessante expor os desdobramentos práticos dessa situação.

Acaso ocorra o descumprimento da LGPD no âmbito trabalhista, abre-se a possibilidade de ocorrer uma denúncia e posterior investigação. Tendo ocorrido ou não a notificação do empregador responsável, poderá o empregado ou quem for ofendido ingressar com denúncia através do site da Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD). É sempre garantido o direito de petição, conforme leciona o artigo 18 da LGPD (BRASIL, 2018).

Nesse diapasão, extrai-se que a LGPD impacta profundamente na decisão e maneira como ocorrerá a contratação do empregado, bem como no próprio procedimento de demissão. Como exemplos de novos critérios, fala-se no tratamento diferenciado aplicado aos dados pessoais provenientes da contratação de pessoas menores de idade, consoante seu artigo 14, no qual é determinada a obrigatoriedade do consentimento específico assinado por pelo menos um dos pais ou pelo responsável legal, como requisito para contratação (BRASIL, 2018).

No que tange ao término do tratamento dos dados, seja pelo encerramento do contrato de trabalho em razão de dispensa, justa causa ou por outros motivos alheios, os dados que já foram coletados ou armazenados devem ser eliminados. É autorizado a manutenção do armazenamento com a finalidade de cumprimento de obrigações legais ou regulatórias.

Logo, os dados podem ser mantidos enquanto perdurar os respectivos prazos prescricionais previstos em lei. Sendo assim, os dados coletados na fase pré-contratual, com a finalidade de contratação, excepcionada a coleta do consentimento específico do candidato, caso não seja contratado, devem ser eliminados de plano, conforme é disposto nos artigos 15 e 16 da LGPD (BRASIL, 2018).

Conclui-se que ficou sob responsabilidade do empregador o cumprimento correto do prazo de manutenção de dados pessoais. A LGPD determina a eliminação dos dados logo após o término de seu tratamento. Contudo, esse descarte imediato é uma dificuldade ao empregador, já que esta precisa se utilizar dos dados disponibilizados para uma proteção, na hipótese de ajuizamento de reclamações trabalhistas ou outros processos judiciais, bem como da necessidade de prestar esclarecimentos previdenciários para a aposentadoria de ex-empregados (FERREIRA; FALCÃO; BIZZOCCHI, 2022, p. 18).

Outra questão que merece especial atenção, uma vez que é amplamente visto no cotidiano da relação trabalhista, é o controle do ponto eletrônico biométrico, considerado um dado sensível, por força do artigo 5º, inciso II, da LGPD (BRASIL, 2018).

O diploma legal determina que a coleta de biometria para uso do controle de ponto deve ser restrita às finalidades inerentes à relação, qual seja: controle de jornada e prevenção à fraude. Por essa razão, é recomendável o uso de ferramentas de segurança mais rígidas, como a criptografia, com vistas a tornar mais protegido (FERREIRA; FALCÃO; BIZZOCCHI, 2022, p. 19).

Observa-se que, o valor arrecadado à título de sanção, mais especificamente a multa cobrada do ofensor, não é direcionado necessariamente ao ofendido. Surgem situações em que o empregador pagar a multa, mas ela não é destinada ao empregado que teve seu dado violado e mal gerido, fato que gera críticas por parte da doutrina.

Diante dessa possível falha, para resguardar os empregados e, por que não, os empregadores, o primeiro de serem ofendido e o segundo de produzir a ofensa e ser vítima de medidas coercitivas, devidas ou não, é preciso muita cautela na adaptação da LGPD.

Lembrando que nem sempre é o empregador quem pratica diretamente suas condutas. Muitas vezes elas ocorrem por força dos empregados apenas. Por essa razão, cabe ao empregador a adoção de medidas de segurança, técnicas e administrativas aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou qualquer forma de tratamento inadequado ou ilícito.

Dito tudo isso, fecha-se esse momento do trabalho afirmando que a LGPD não só estipula quais os moldes nos quais os direitos fundamentais sejam assegurados. Cuida-se de um diploma muito completo que exemplifica expressamente quais as medidas a serem adotadas, bem como as consequências e sanções pelo descumprimento, previstas para os casos de violação por parte do empregador. Malgrado não dito expressamente, as relações trabalhistas são abarcadas pela proteção e disciplina da LGPD.

4. USO EXACERBADO DA TECNOLOGIA NO AMBIENTE LABORAL EM DETRIMENTO DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR

No contexto contemporâneo, as tecnologias estão amplamente presentes e inseridas no cotidiano do ser humano. No ambiente laboral, não é diferente. Isso se dá pela constante evolução tecnológica dos aparelhos eletrônicos, que se fez presente no modelo de econômica de escala, isto é, passou a ser adquirido por um número elevado de indivíduos (CAPPELLOZZA; MORAES; MUNIZ, 2017, p. 3).

Esse fenômeno trouxe inúmeros benefícios, facilitando atividades rotineiras, aqui incluído o trabalho. Com tranquilidade, pode-se falar que, no momento atual, o acesso à tecnologia e internet se tornou indispensável para o melhor desempenho das funções, aqui, novamente, incluída a laboral (CAPPELLOZZA; MORAES; MUNIZ, 2017, p. 3).

Nada obstante, no mesmo prisma da regra geral, como tudo, o uso excessivo traz mazelas, consequências e problemas sociais, sem exceção para o ambiente laboral. O uso excessivo pode influenciar e impactar negativamente na vida pessoal e profissional dos usuários, dada a possibilidade de dependência por vezes viciantes (CAPPELLOZZA; MORAES; MUNIZ, 2017, p. 3):

A distração causada pelos meios digitais é um problema potencial que deve ser monitorado nos ambientes organizacionais. A popularidade dos smartphones faz com que tais aparelhos estejam presentes em muitas organizações. Não é raro observar profissionais que utilizam seus dispositivos móveis durante o expediente de trabalho, com intuítos pessoais e de modo abusivo. Alguns autores afirmam que a falta de Engajamento no Trabalho pode ser um motivador de ações profissionais indesejadas pelos gestores e que favorecem distrações no ambiente profissional (Bakker, Albrecht, & Leiter, 2011). Há, também, evidências de que deficiências nos relacionamentos sociais podem favorecer o uso excessivo das TIs em ambientes educacionais (Davis, 2001). Outros pesquisadores apontam que os comportamentos abusivos dos usuários são frutos do vício no uso das tecnologias (Young, 1998). No entanto, não há estudos que evidenciem que o uso abusivo de tecnologias no ambiente de trabalho possa ser atribuído a aspectos sociais e motivacionais do comportamento organizacional. Algumas pesquisas apontam que as distrações causadas pelos recursos tecnológicos podem causar problemas diversos ao usuário, como a perda de foco no trabalho (Suedfeld, 1977), questionamentos por parte dos gestores, e demissões (Goleman, 2013; Shikar, Halpern, Rentz, & Khan, 2004; Yao & Zhong, 2014). Isso indica que o uso abusivo

Extraí-se que a tecnologia sempre teve estreita relação com o ambiente de trabalho. Como prova disso, pode-se mencionar que as primeiras leis trabalhistas tiveram sua razão de existir as consequências e mazelas do ingresso das máquinas aos meios ambientes de trabalho, fruto da Revolução Industrial (FELTEN, 2017, p. 3).

Num primeiro momento, a tecnologia ingressou no ambiente laboral da indústria. Todavia, como o capitalismo é dinâmico e célere, ela se expandiu para além disso e alcançou os mais variados setores, como a comunicação e informação. Foi justamente aí que se abreviou o espaço e o uso efetivo do tempo (FELTEN, 2017, p. 3).

A tecnologia se interligou ao ambiente de trabalho para facilitar e otimizar o labor e, com isto, economizar tempo e esforço humano. A evolução tecnológica traz consigo a necessidade e o implemento de novos processos produtivos e a necessidade de mais especialização e/ou capacitação de parte dos trabalhadores. (FINCATO, 2014, p. 9).

Nesse sentido, é imperioso afirmar que determinadas tecnologias da comunicação, especialmente telefone celular, e-mail e redes sociais, revolucionaram a vida humana. Com a expansão destas tecnologias, nunca houve tanta comunicação e tempo ativo no meio digital. Hoje, as pessoas estão quase que integralmente presentes no ambiente virtual. Raros são os momentos em que não estão conectadas na internet (FELTEN, 2017, p. 4).

Esse fenômeno fez com que se encurtassem distâncias na comunicação e no acesso à informação, seja no âmbito profissional, econômico, social e pessoal. Precisamente, com as facilidades de comunicação e circulação da informação, a economia se tornou global, o que faz com que haja uma necessidade do mercado de trabalho e mão de obra ser globais. Portanto, o próprio trabalhador precisa estar globalizado (FELTEN, 2017, p. 4):

O ambiente virtual proporciona a interconexão, as comunidades e a inteligência coletiva. Da primeira surgem os cruzamentos de pessoas e informações disponíveis na rede, da junção dessas surge a noção de comunidade e através da troca de informações e saberes, criam uma inteligência coletiva, formando uma espécie de motor tecnocultural auto-organizado. A cibercultura surge através da interação social, decorrente da massificação da informática ocorrida através das redes telemáticas mundiais. O princípio fundamental da cibercultura é a liberação da palavra que permite o consumo, a produção e a distribuição de informação. (LEMOS; LEVY, 2010, pp. 19-25) Os meios de comunicação geram um sentimento de liberdade individual, de que todo cidadão é cidadão do mundo. Contudo, o que muitos acessam é a comunicação de massa, com pouco nível cultural, que não apresenta um grande nível de intelectualidade (BECKER, 2009, p. 139). O conteúdo do que cada trabalhador acessa vai além do contrato de trabalho, mas certamente influenciará no seu crescimento profissional

Em que pese se espere que o ambiente de laboral propicie interação social para tratativas de assuntos pertinentes aos negócios e objetivos, contribua na resolução dos problemas cotidianos e seja um local de concentração coletiva dos colaboradores aplicada às demandas organizacionais, o uso exagerado das tecnologias, durante as atividades laborais, tem a aptidão

de comprometer a qualidade, eficiência, celeridade e demais finalidades existentes. Falando em dados, tem-se os seguintes (CAPPELLOZZA; MORAES; MUNIZ, 2017, p. 10):

Os resultados do estudo mostram que 87,5% dos usuários utilizam, durante o expediente de trabalho, aplicativos de comunicação, tais como: Whatsapp, Skype e outros. Além disso, 51,40% dos respondentes informaram que utilizam os aplicativos de comunicação instantânea oito vezes, ou mais, durante o expediente. O acesso a redes sociais pelos usuários durante a execução das atividades profissionais também é significativo: 70,42% dos respondentes informaram que acessam as redes sociais durante a jornada de trabalho, e 19% informaram que acessam as redes sociais oito vezes, ou mais, durante o expediente. Também se observou que, para Distração no Trabalho, os jogos são acessados por 76,85% dos respondentes, e os aplicativos de vídeo são acessados por 63,67% dos respondentes. A preferência de uso dos aplicativos de comunicação em relação a outros aplicativos de entretenimento neste estudo se assemelha a outras pesquisas que afirmam que os serviços digitais de comunicação são as aplicações favoritas na preferência dos usuários, entre outros tipos de aplicativos (Sultan, 2014). Os resultados do estudo também mostram que a utilização dos smartphones com fins pessoais durante as atividades profissionais é alta: somente 10,61% dos respondentes informaram que não utilizam seus terminais durante o expediente, enquanto 30,23% dos respondentes acessam seus smartphones oito vezes, ou mais. Isso confirma outros estudos (Greenfield & Davis, 2002) que identificam que a maioria expressiva dos funcionários utilizam Tecnologias de Informação para fins pessoais no trabalho. No entanto, apesar do uso do smartphone ser frequente nos ambientes organizacionais, o tempo médio por acesso ao smartphone não é superior a três minutos por utilização para 59,48% dos respondentes. Isso denota que a Distração Digital é, relativamente, rápida e habitual entre os participantes

Isso porque, a concentração e foco do usuário, sobretudo do trabalhador, deixa de ser o zelo nas atividades organizacionais e sua atenção pode ficar imersa nos conteúdos e nas interações sociais estabelecidas por meio dos aplicativos digitais, prejudicando, assim, suas interações sociais e, também, as atividades laborais.

Nesse diapasão, as distrações causadas ao usuário pelos recursos tecnológicos têm o condão de causar problemas diversos ao trabalhador, mormente a perda de foco no ambiente de trabalho, advertências e sanções por parte dos empregadores e demissão. Em resumo, o uso excessivo é um fator potencial para vilipendiar o ambiente laboral (CAPPELLOZZA; MORAES; MUNIZ, 2017, p. 4).

O mencionado uso excessivo surge, precisamente, quando o usuário evita imaginar uma possível ausência da tecnologia em sua vida cotidiana, ainda que por períodos curtos, tal como o celular e qualquer outra forma de falta de conexão com a internet. O desconforto que essa situação gera é o indício do problema (CAPPELLOZZA; MORAES; MUNIZ, 2017, p. 4):

Há debate entre estudiosos sobre o enquadramento da dependência severa das tecnologias como uma patologia. Alguns autores relatam que a Psiquiatria considera

que o uso excessivo e viciante de uma tecnologia que envolva homem-máquina sem uso de substâncias químicas deve ser classificado como vício comportamental (Armstrong, Phillips, & Saling, 2000; Widyanto et al., 2011). Dessa forma, o vício em Internet não está relacionado na lista de doenças do Manual de Diagnóstico e Estatística dos Transtornos Mentais (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders [DSM]), divulgada pela Associação de Psiquiatria Americana (American Psychiatric Association [APA]). Isso indica que o uso viciante da Internet não é considerado um predisposto para transtornos mentais (APA, 2014; Spada, 2014). Há estudos que associam a dependência do Uso Pessoal de Tecnologias a sintomas negativos ao usuário, como depressão, baixa autoestima, solidão, negligência no trabalho, problemas familiares, dificuldades acadêmicas, sofrimento com isolamento social, além de problemas financeiros (Caplan, 2002; Widyanto et al., 2011; Young & Rogers, 2009). Alguns autores definem que o envolvimento cognitivo pleno de um usuário durante a utilização de uma tecnologia perpassa a sensação de fluxo, que é explicada como a concentração e a satisfação absoluta que um indivíduo percebe em uma determinada atividade, e que pode explicar a perda de foco em outras tarefas (Agarwal & Karahanna, 2000; Koufaris, 2002; Lee & Chen, 2010).

Com ênfase no contesto profissional, volta-se a mencionar a perda de produtividade e de concentração, o que é terreno fértil para erros e, pior, acidentes de trabalho. Logo, a própria integridade física e psíquica do trabalhador se posiciona de maneira ameaçada neste cenário. Esse fenômeno ganhou o nome de Distração Digital (GOLEMAN, 2013).

Outra menção deve ser feita ao impulso de uso. Trata-se do sentimento individual obsessivo que torna a pessoal incapaz de reduzir a quantidade de uso da tecnologia. Essa incapacidade ocorre ainda que a própria vontade da pessoa seja controlar seu próprio uso. A compulsão acaba por diminuir, subjetivamente, as prioridades para execução de outras atividades, com vistas a maior tempo em contato com tecnologias e meios digitais (GOLEMAN, 2013).

Nessa mesma hipótese, há a *nomofobia*, definida como a ansiedade causada pela ausência do uso e interação com a internet e ambientes digitais. Cuida-se de um sentimento negativo gerado pela falta de interação virtual, que resulta, dentre outros sintomas, em alteração de humor e sensações de incômodo quando inexistir o desejado acesso. O conformo passa apenas a existir no *online* (GOLEMAN, 2013).

Deve-se anotar que, pelo entendimento de alguns autores, essa alienação do trabalhador pode ser provocada e incentivada pelo próprio ambiente laboral. Menciona-se alguns exemplos, tais como falta de envolvimento em atividades de organização, perda do interesse pessoal na aprendizagem e na obtenção de novas competências, bem como baixa motivação na concretização de atividades (CAPPELLOZZA; MORAES; MUNIZ, 2017, p. 6).

O trabalhador pouco engajado e insatisfeito pode exibir queda na sua produtividade e eficácia, bem como buscar prazer no meio digital. É incentivo para ele se comportar de modo que suas ações não tenham orientação ao trabalho ou focar em distrações. Fala-se na

cibervadiagem: a utilização indevida de tecnologia, para fins particulares, durante o horário de trabalho (GOLEMAN, 2013).

Nem tudo são críticas. É certo que os empregadores também encontraram um grande aliado nas tecnologias. Isso porque podem se manter permanentemente em comunicação com o seu empregado e exigir que este esteja sempre informado, bem como orientá-lo quando necessário. Por meio de celulares, redes sociais e canais de comunicação, se obtém uma conexão gratuitamente e de forma instantânea (FELTEN, 2017, p. 4).

Certamente, as novas tecnologias da comunicação e informação proporcionam o cenário em que o trabalhador poderá ver invadida sua esfera individual e privada, acaso não forem estabelecidos pactos que impeçam atos ilícitos e ilegais. É indubitável que, atualmente, quase todo trabalhador tem equipamento e acesso ao ambiente virtual, o que faz com que seja considerado um cibertrabalhador. Isso, conforme já mencionado, traz benefícios e, infelizmente, inúmeros malefícios (FELTEN, 2017, p. 4).

Outrossim, importante lembrar o teor do artigo 3º da CLT. Esse dispositivo diz que o trabalhador é dependente e subordinado ao empregador. A alegada subordinação, com o avanço da tecnologia, passa a ser relativizada, haja vista a profunda mudança no perfil do trabalhador brasileiro. O trabalhador continua como um dependente econômico (FELTEN, 2017, p. 4):

A dependência do empregado, pelo menos a jurídica, deve ser relativizada, uma vez que a cibercultura permite que a personalidade do trabalhador se desenvolva de forma mais rápida e autônoma. Ele se tornou um cidadão global, onde a informação não tem fronteiras. Com as tecnologias da comunicação, o empregado desenvolveu sua capacidade cognitiva, de modo que o empregador dá as ordens por e-mail, telefone, WhatsApp e mensagem eletrônica. Até porque muitas vezes o trabalho é prestado fora da sede do empregador, num ambiente virtual que pode ser até mesmo no domicílio do empregado. O inconveniente destas transformações é a hiperconexão do empregado que pode ocorrer, uma vez que os meios telemáticos e informatizados de comando ocorrem 24 horas por dia (envio de e-mail e mensagens). Sendo que, em alguns casos, o empregado é cobrado para que esteja a par de todas as informações lançadas, seja no seu horário de trabalho ou não. Ou seja, está permanentemente conectado ao contrato de trabalho, pois quando inicia sua jornada de trabalho já precisa ter conhecimento do que foi lhe enviado por e-mail e WhatsApp. Há quem defenda uma intervenção direta e indireta para garantir uma proteção socioambiental, cultural e econômica, evitando as consequências negativas dos sistemas tecnológicos hipertrofiados frente às sociedades (MOLINARO, 2014, p. 39). Não tem razão para impedir que o empregador utilizasse estas ferramentas, pois tornam mais dinâmico o processo produtivo. Incumbe ao Estado regulamentar o uso das novas ferramentas, para que direitos fundamentais do trabalhador não sejam violados, ou será o Poder Judiciário trabalhista quem definirá os limites desta conexão.

Essa subordinação jurídica recebe nova acepção com as tecnologias, haja vista que o trabalhador passou a ser subordinado, fiscalizado e controlado de maneira diferente. Inclusive,

essa é a razão de ser do parágrafo único do artigo supramencionado, segundo o qual “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, 1948).

Nesse diapasão, o legislador adequou o conceito jurídico de subordinação à nova realidade social, porquanto reconhece como meios de fiscalização os sistemas telemáticos e informatizados. Há influência da tecnologia nos contratos de trabalho que fazem uso das novas tecnologias, garantindo o caráter modernizante e progressista do Direito do Trabalho (DELGADO, 2012, p. 299, *apud* FELTEN, 2017, p. 5).

Por conseguinte, incumbe ao empregador e, principalmente, ao trabalhador gerenciar seu uso de tecnologia. Intellectualizar-se é preciso para que se consiga melhor se proteger, bem como para assegurar o melhor desempenho das suas funções. Assim, ter-se-á a possibilidade de homenagear seus direitos fundamentais e não os restringir ou vilipendiá-los.

4.1.CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Em linhas gerais, Direito fundamental é o bem em si considerado. A título de exemplo, menciona-se o direito à liberdade de locomoção. A seu turno, garantia fundamental é instrumento para proteção desse direito fundamental. Na linha do exemplo anterior, menciona-se o habeas corpus, que protege a liberdade de locomoção (LENZA, 2020, p. 759).

É inegável que o grau de democracia em um país mede-se precisamente pela expansão dos direitos fundamentais e por sua afirmação em juízo. Ou seja, os direitos humanos fundamentais servem de parâmetro de aferição do grau de democracia de uma sociedade. Não há que se falar em democracia sem o reconhecimento e proteção dos direitos fundamentais (LENZA, 2020, p. 759).

Os direitos fundamentais possuem papel decisivo na sociedade porque é por meio dos direitos fundamentais que se avalia a legitimação de todos os poderes sociais, políticos e individuais. Onde quer que esses direitos padeçam de lesão, a Sociedade se acha enferma. Assim, os direitos fundamentais impõem à atuação estatal deveres de abstenção, não dispor contra eles, e deveres de atuação, dispor para efetivá-los (LENZA, 2020, p. 752).

Os conceitos de direitos fundamentais e direitos humanos são interrelacionados e com dimensões próximas, pois aquele compõe o grupo escolhido e eleito pelo legislador constitucional para constar no rol da Carta Política, enquanto os chamados direitos humanos

estão protegidos em documentos internacionais, tratados, pactos e convenções, e fruto de atuação pelas pessoas jurídicas de direito internacional (MASSON, 2020, p. 189).

Noutro giro, direitos humanos têm base jusnaturalista. Os direitos humanos são pertencentes ao homem universalmente considerado, não precisando estar consagrado em qualquer ordenamento jurídico. Pertencem ao homem por ser uma pessoa humana (MASSON, 2020, p. 189).

Constata-se que direitos fundamentais se refere-se a direitos relacionados às pessoas inscritos dentro dos textos normativos de cada Estado. Eles vigoram numa determinada ordem jurídica. É importante diferenciá-lo dos chamados direitos do homem, que são uma expressão jusnaturalista que conceitua direitos naturais aptos a proteção global do homem, carecendo destes direitos de qualquer positivação, seja nacional ou internacional (MASSON, 2020, p. 190).

Para assegurar uma compreensão ainda mais saudável, passa-se para a exposição das características dos direitos fundamentais. Em primeiro lugar, a Imprescritibilidade, segundo a qual o não exercício do direito fundamental não faz com que ele desapareça. Em caso de violação, as ações que visem reparar um direito fundamental têm caráter imprescritível, dada esta característica (LENZA, 2020, p. 765).

Na sequência, tem-se a Inalienabilidade, que aduz não ser possível vender o direito fundamental a outrem. Já a Irrenunciabilidade aduz que não se renuncia em caráter perene. Inviolabilidade dita que não é possível que o direito fundamental seja violado. Pela Universalidade dita que os direitos fundamentais são de titularidade de todos os indivíduos. Por fim, a Relatividade também chamado de Ilimitabilidade advoga que não existem direitos fundamentais de caráter absoluto (LENZA, 2020, p. 766).

Em geral, os direitos fundamentais são de caráter aberto, admitindo a previsão de novos direitos fundamentais não previstos, quando da elaboração da Constituição. A própria Constituição Federal, em seu artigo 5º, §2º, adota esta característica de caráter aberto dos direitos fundamentais (BRASIL, 1988).

Como toda regra, existe uma exceção: O direito à proibição de tortura e do tratamento desumano ou degradante possui um caráter absoluto, considerado o disposto no sistema nacional e internacional. A tortura é prática vedada em toda e qualquer situação, havendo de se reconhecer o direito à sua proibição como verdadeiro direito absoluto (MASSON, 2020, p. 192).

Acerca dos destinatários dos direitos fundamentais, eles podem ser as pessoas naturais, as pessoas jurídicas e até mesmo o Estado. Para se ter uma ideia, o direito de propriedade é garantido a todos eles, inclusive ao Estado. Há direitos que não se enquadram em todos os destinatários, tal como ocorre com o direito à locomoção. Todavia, também há direitos fundamentais próprios do Estado, como é o direito à requisição administrativa (LENZA, 2020, p. 766).

Importante mencionar, dado o escopo deste trabalho que, em caso de colisão dos direitos fundamentais, o que se resolve é através da ponderação. Isso porque não há hierarquia entre direitos fundamentais, razão pela qual o intérprete deve se valer da técnica de ponderação. Cada caso concreto é específico, podendo prevalecer um direito em detrimento de outro e noutro caso o contrário (LENZA, 2020, p. 766).

Nada obstante, sempre deve-se tentar compatibilizar os direitos sem gerar sacrifício do direito fundamental. Cabe ressaltar que colisão não se confunde com concorrência de direitos fundamentais. Haverá concorrência quando se possa exercer, ao mesmo tempo, dois ou mais direitos fundamentais (afluxo de direitos). A teoria da proporcionalidade é o instrumento através do qual se operacionaliza o método da ponderação entre os princípios que objetiva solucionar as colisões entre princípios, e não é a técnica utilizada para fins de concorrência de direitos fundamentais (LENZA, 2020, p. 766).

Ademais, os direitos fundamentais, segundo a Constituição Federal, têm aplicação imediata, em seu artigo 5º, §1º. Embora esta seja a regra, existem princípios ou direitos fundamentais que estão em normas de eficácia limitada, razão pela qual dependem de uma atuação do Poder Público (BRASIL, 1988).

Não para por aí. Os direitos fundamentais são considerados uma categoria aberta. Isto significa que o rol de direitos fundamentais não é exaustivo. Esta não exaustividade está previsto no artigo 5º, §2º da Constituição Federal. Eles podem ter uma amplitude muito maior que a do universo dos direitos humanos (BRASIL, 1988).

Além disso, podemos dizer que os direitos fundamentais têm um caráter mutável quanto ao seu alcance e sentido. Exemplo disso é o direito à propriedade na Revolução Francesa, o qual é muito diferente do que é nos dias de hoje. A partir do artigo 6º da Constituição Federal, que trata dos direitos sociais, é possível extrair que tratam de liberdades positivas, conhecidos como direitos de 2ª geração (BRASIL, 1988).

Esses direitos exigem um fazer do Estado. Segundo o mesmo artigo 6º, são direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a

segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição (BRASIL, 1988).

Ressalta-se que o direito à moradia foi inserido pela Emenda Constitucional 26/00, o direito à alimentação com a Emenda Constitucional 64/10 e o direito ao transporte com a Emenda Constitucional 90/15. Não é unânime na doutrina a ideia de que os direitos sociais são cláusulas pétreas. Isso porque o artigo 60, §4º, fala que são cláusulas pétreas os direitos e garantias individuais. Os direitos sociais com cunho individual acabam, em verdade, por se tornar direitos individuais e, portanto, devem ser tidos como cláusula pétrea. Esta tese é fundada no princípio da vedação do retrocesso (BRASIL, 1988).

Outrossim, agora ainda mais no cerne e escopo destes escritos, o artigo 7º da Constituição Federal enumera os direitos sociais dos trabalhadores, mas o próprio artigo vai dizer que essa enumeração não é exaustiva. Segundo dispõe, são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais (há equiparação entre eles), além de outros que visem à melhoria de sua condição social (rol exemplificativo):

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família para os seus dependentes;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (Vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

- XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1º)
- XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
- XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
- XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;
- XXIV - aposentadoria;
- XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas;
- XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006)
- XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
- XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;
- XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;
- XXIX - ação, quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de:
- a) cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato;
- b) até dois anos após a extinção do contrato, para o trabalhador rural;
- XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000)
- XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
- XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
- XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;
- XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz ;
- XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)
- XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso

O parágrafo único do art. 7º estabelece que são assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas às condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, previstas nos

incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social (BRASIL, 1988).

Com relação ao trabalhador doméstico, essa previsão foi inclusive regulamentada pela Lei das Domésticas, que dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico. A Constituição Federal vai dizer, em seu art. 10 da ADCT, até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição, que fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato (BRASIL, 1988).

Também fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Ainda no artigo 7º, o diploma constitucional diz que é direito do trabalhador o salário-mínimo fixado por lei. A discussão que chegou ao Supremo é a de que se o presidente da República poderia editar um decreto declarando o valor do salário-mínimo (BRASIL, 1988).

Segundo o Supremo Tribunal Federal (STF), se uma lei prever a forma como deve ser realizado esse cálculo, fixando critérios e parâmetros objetivos bem definidos, a serem observados para o cálculo do valor, a mera declaração do valor exato do salário-mínimo feita pelo presidente da República através de decreto é constitucional (MASSON, 2020, p. 199).

Nesse caso, o presidente estaria apenas declarando o valor exato do salário-mínimo, obedecendo aos critérios previstos em lei. O STF ainda faz um temperamento em outro ponto do salário-mínimo, pois a constituição, em seu artigo 7º, IV, vai vedar que o salário-mínimo seja vinculado para qualquer fim. Todavia, o STF entende que a utilização do salário-mínimo para base de cálculo do valor da pensão alimentícia não ofende a Constituição, pois a ideia é resguardar o padrão de vida do alimentando, beneficiário da pensão (BRASIL, 1988).

O artigo 7º, XVI, do diploma constitucional, que cuida do direito dos trabalhadores urbanos e rurais à remuneração pelo serviço extraordinário com acréscimo de, no mínimo, 50%, aplica-se imediatamente aos servidores públicos, por consistir em norma autoaplicável. Ainda, segundo o artigo 8º da Constituição, é livre a associação profissional ou sindical, devendo ser registrados no órgão competente (BRASIL, 1988).

Entendidos todos esses preceitos, passa-se a cotejar essa base teórica com a exposição sobre o uso da tecnologia. A par destes conceitos, torna-se possível sustentar que o uso de tecnologia pode ser um potencial violador dos direitos fundamentais e dignidade do trabalhador, principalmente quando utilizados pelo empregador fora do horário de trabalho.

Esse fenômeno pode gerar a famigerada hiperconexão, que consiste no fenômeno em que os trabalhadores estejam permanentemente conectados ao contrato de trabalho, prejudicando a vida pessoal e o convívio social e familiar. A depender do grau de responsabilidade que lhes é imputado, pode acabar resultando no foco da vida profissional em detrimento da sua vida pessoal (FELTEN, 2017, p. 9).

Em melhores dizeres, o trabalhador deixa de ser um cidadão do mundo e autônomo, dotado de autonomia individual, porquanto se torna refém e à mercê do seu trabalho, muitas vezes por causa da sua conexão no mundo virtual. Em casos como esse pois fica refém do seu próprio telefone celular. Neste caso, insta mencionar que a violação da dignidade humana pressupõe a violação de direitos fundamentais (FELTEN, 2017, p. 9).

Rememorando, interessante sustentar que foi sábio o legislador constituinte, vez que, já prevendo a violação de direitos diante das tecnologias, decidiu conceder o status de direito fundamental social à proteção em face da automação. Trata-se de direito de defesa e também prestacional, material e normativo, pois é ônus estatal a promoção e proteção através de lei (FELTEN, 2017, p. 9):

A proteção ao emprego o Estado tem feito através de políticas públicas, mas a defesa dos malefícios ocasionados pelas tecnologias da informação e da comunicação o Estado está sendo omissivo, pois a única Lei neste sentido é o Marco Civil da Internet, que não adentra a seara trabalhista. A par disso, o Tribunal Superior do Trabalho tem editado súmulas que tratam das novas tecnologias, que será analisado a posteriori. A hiperconexão decorrente do uso dos grupos de trabalho do WhatsApp, após a jornada de trabalho, viola os direitos fundamentais à privacidade, ao repouso, à saúde e ao lazer, uma vez que inerentes à dignidade do trabalhador. E poderá haver outros, em consequência da abertura material dos catálogos de direitos fundamentais, que proporciona que outros venham a ser incluídos ou até mesmo reconhecidos (art. 5º, § 2º, da CF). As tecnologias da comunicação e informação sempre apresentam novas ferramentas, que faz surgir novas nuances de direitos fundamentais, cita-se como exemplo o WhatsApp, que não tem dez anos de sua criação. Durante o restante do tempo de trabalho fora da esfera de controle presencial ou à distância do empregador, que não é mensurável e hoje é inteiramente ignorado pelo Direito do Trabalho, há de se criar formas de limitar (a eliminação é impossível, no capitalismo) a apropriação indiscriminada e sem peias da subjetividade do trabalhador, que subsume inclusive todo o tempo que é juridicamente considerado como tempo de descanso e lazer. (WANDELLI, 2012)

Seguindo, aborda-se que, dado as sensíveis aos efeitos que o avanço da tecnologia da informação provocou na vida do indivíduo, o direito à privacidade e intimidade acabam se posicionando em um local de fácil vilipêndio. O direito à privacidade, ao tempo de sua concepção, anteriormente, era marcado por um individualismo exagerado, isto é, um direito de

permanecer sozinho. Essa ideia, no mundo contemporâneo, está cada vez mais distante (FELTEN, 2017, p. 11).

Nos dias atuais, a privacidade não deixa de ser o direito de se estar só e de se ser deixado só, no sentido de um direito a viver sem ser molestado pelo Estado e por terceiros no que toca aos aspectos da vida pessoal e familiar. A ideia atualmente difundida é a de que, com o advento das tecnologias da comunicação, fica difícil crer na possibilidade de estar sozinho.

Todo esse contexto deve ser cotejado e analisado sob a luz dos direitos fundamentais e, mormente, da dignidade da pessoa humana. Desse modo, o trabalhador é quem irá escolher e dosar o quanto estará sozinho e o quanto deixará que os meios de tecnologia adentrem em sua vida íntima pessoal.

Especificamente sobre o ambiente laboral, é preciso aduzir que o poder diretivo e o direito de propriedade do empregador são confrontados e cotejados com os demais mencionados. Isso porque são direitos indissociáveis da relação de trabalho. Em virtude disso, os direitos fundamentais à intimidade e à privacidade recebem uma leitura distinta quando se trata de relação de trabalho (FELTEN, 2017, p. 13):

Há um conteúdo essencial de tais direitos que, em que pese não poderem ser afetados, são matizados em certas circunstâncias. Nessa perspectiva, os grupos de trabalho do WhatsApp, quando utilizados após o término da jornada de trabalho, ferem o direito à privacidade do trabalhador, pois adentram ao seu domicílio, interferindo na sua vida pessoal e nas relações íntimas que mantêm. Há uma violação ao direito à privacidade, uma vez que se trata de uma opção do trabalhador ficar sozinho ou não, após cumprir com seu horário de trabalho.

Em acréscimo a isso, prossegue-se para expor o direito à saúde, o qual é compreendido como um estado de completo bem-estar físico, mental e social, garantido por normas de ordem pública que dizem também respeito à qualidade de vida no trabalho. Dessa ideia, desponta a concepção do conceito de “trabalho digno” como aquele que permite melhor a expressão dos valores intersubjetivos do trabalhador (JOSÉ FILHO, 2016, *apud* FELTEN, 2017, p. 15).

A hiperconexão do trabalhador afeta diretamente a sua saúde. Isso porque, na mesma linha do já mencionado por aqui, é imprescindível que exista a divisão e o tempo de trabalho, destacado do tempo destinado para descanso. É do ser humano, como uma necessidade fisiológica, ter descanso (FELTEN, 2017, p. 15).

Nesse diapasão, a finalidade jurídica, jurídica da proteção do meio ambiente do trabalho é a saúde e a segurança do trabalhador, a fim de que este possa desfrutar de uma vida com qualidade. Busca-se salvaguardar o homem trabalhador das formas de degradação e poluição

de vida. Num segundo momento, deve-se observar que se valoriza o trabalho humano, porquanto este é direito social fundamentador da ordem econômica e financeira e um dos fundamentos da República Federativa do Brasil. (FIORILLO, 2016, *apud* FELTEN, 2017, p. 15):

No que se refere às obrigações básicas do empregador em relação ao direito fundamental à saúde do trabalhador, ele tem de praticar o direito à abstenção e à prestação, incluindo neste o direito à prevenção. (OLIVEIRA SILVA, 2007, p. 131) Quanto ao primeiro, tem o trabalhador o direito de abstenção do empregador quanto ao fator tempo de trabalho: a) não exigência de prestação de horas extras habituais (art. 7º, XIII e XIV, da CF); b) não exigência de labor nos intervalos intra e interjornadas; c) não exigência de trabalho nos dias de repouso semanal e feriados, tampouco nos períodos de férias (art. 7º, XV e XVII). E também direito à abstenção quanto ao fator saúde mental ou psíquica, sendo que o direito de não agressão a essa saúde compreende: a) o não tratamento rigoroso, vexatório, quando das ordens e fiscalização do serviço; b) e a não exigência de produtividade superior às forças físicas e mentais do trabalhador. Quanto às prestações a que está obrigado o empregador, tratam-se de um imenso caudal de normas, envolvendo: a) a obrigação de prevenção; b) e a obrigação de reparação. (OLIVEIRA SILVA, 2007, p. 131) O empregado está inserido na dinâmica empresarial, que faz uso irrestrito das tecnologias da comunicação e informação. Todavia, duas questões devem ser observadas, o direito fundamental à saúde do trabalhador, que transpassa a livre iniciativa do empregador, e o papel do Estado, que deve garantir a proteção em face da automação, impondo limites ao uso desenfreado de tecnologias

No mesmo prisma do exposto até então, é preciso dispor sobre os limites do poder direito do empregador, face dos direitos fundamentais do trabalhador. O referido poder é o que permite que o empregador tome determinadas medidas, independentemente do consentimento do funcionário, fundamentado na livre iniciativa. Todavia, não é um poder sem limites (FELTEN, 2017, p. 17-18):

Este se desmembra por diversas facetas, podendo ser encontrado sob várias denominações, como poder de controle, poder de punição, poder de organização, poder hierárquico, entre outros. A palavra poder denotar a noção de comando, ordem, a qual somente existe quando houver a submissão e aceitação da vontade por um pretense subordinado.

Outro aspecto em relação ao poder diretivo que se deve observar é que decorre do direito de propriedade, resguardado no artigo 5º, XXII, da CF, pois é o dono dos meios de produção, bem como é aquele que coordena o complexo de bens que envolvem a empresa (HAINZENREDER JUNIOR, 2006, p. 66). O poder-dever do proprietário de dar à coisa destinação compatível com o interesse da coletividade transmuda-se, quando os bens são incorporados a uma exploração empresarial, em poder-dever do titular do controle de dirigir a empresa para a realização dos interesses coletivos. (COMPARATO, 1995, p. 34) Como bem ensinam Eugênio Facchini Neto e Fábio Siebeneichler de Andrade (2016, p. 17), está ultrapassada a ideia de direitos absolutos, vinculados ao arbítrio de seu titular, seja no direito público, seja no direito privado. Os poderes do titular de um direito subjetivo estão condicionados pela respectiva função, ao mesmo tempo em que se alarga a esfera dos direitos que não são conferidos no interesse próprio, mas no interesse de outrem ou no interesse social (direito-

função). A concepção de que também o direito privado desempenha uma função social está ligada, igualmente, ao valor da solidariedade, conceito fundamental para o direito contemporâneo. Em razão destes primados, o empregador tem o direito de propriedade sobre o seu negócio, mas deve cumprir com a função social de sua propriedade. Para Fábio Konder Comparato, a função social da propriedade não indica as restrições ao uso e gozo dos bens próprios. A noção de função significa um poder, mais especificamente, o poder de dar ao objeto da propriedade destino determinado, de vinculá-lo a certo objetivo. O adjetivo social mostra que esse objetivo corresponde ao interesse coletivo e não ao interesse próprio do proprietário; o que não significa que não possa haver harmonização entre um e outro. (COMPARATO, 1995, p. 32)

Juntamente com o direito de propriedade do empregado há o princípio constitucional da livre iniciativa, que bem ensina Eros Roberto Grau (2015, pp. 203-205), a livre iniciativa é um modo de expressão do trabalho e, por isso mesmo, corolário da valorização do trabalho, do trabalho livre, em uma sociedade livre e pluralista. A Constituição Federal coloca o valor social do trabalho lado a lado com a livre iniciativa (artigos 1º, inciso IV, e 170, caput), no sentido de que o trabalho humano seja valorizado pela livre iniciativa. A liberdade de iniciativa é um dos desdobramentos da liberdade, mas ela não é um direito fundamental.

Os limites são, justamente, os direitos e garantias fundamentais do trabalhador, tais como a saúde, privacidade, lazer, dentre outros. O fundamento legal do poder diretivo está no artigo 2º da CLT, segundo o qual o empregador é aquele que dirige a prestação de serviços, pois é quem assume os riscos da atividade econômica (BRASIL, 1948).

Desta análise, é possível compreender que o exagero do uso da tecnologia da informação e comunicação coloca em conflito os direitos e garantias fundamentais do funcionário, sobretudo sua privacidade, saúde e repouso. Contudo, não há como menosprezar ser uma ferramenta que revolucionou as relações jurídicas.

O uso da tecnologia sim traz benefícios, como abreviando distâncias e tempo, bem como proporcionar maior eficiência e eficácia, facilitando comunicação e o alcance do conhecimento. Isso não beneficia apenas o empregador, mas também o trabalhador que pode ter um ambiente de trabalho mais saudável. Isso tudo, apenas se controlado e sopesado o exagero do uso.

Em suma, a melhor forma de solucionar essa resolução de conflitos e, acima de tudo, evitar o vilipêndio dos direitos e garantias fundamentais do trabalhador, é, justamente, a aplicação da técnica da ponderação dos bens jurídicos envolvidos. Atribuir-se-á pesos sobre os elementos que se entrelaçam e decidir qual é a melhor decisão para o caso concreto.

Para tanto, cogita-se duas formas de se preservar os direitos do trabalhador. Em primeiro lugar, exige-se uma atitude do Estado, consistente em criar uma norma para regulamentar o uso da tecnologia no ambiente laboral, de acordo com o contexto contemporâneo. Em segundo lugar, é construir uma solução entre os próprios envolvidos.

Fala-se em um ajuste escrito, seja um contrato individual, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, delimitando o horário de uso, de forma a limitar o prejuízo à privacidade,

à saúde, ao lazer e ao repouso do empregado. Acaso gere um trabalho extra, será preciso conceder uma remuneração extra ao funcionário, bem como folgas e demais direitos trabalhistas.

4.2.SÚMULA 428 DO TST

Pensando no aspecto prático que envolve o tema proposto nesse capítulo, analisar-se-á o teor da Súmula nº 428 do Tribunal Superior do Trabalho, editada em 27 de maio de 2011, com redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14 de setembro de 2012, que cuida sobre jornada de trabalho, sobreaviso, aplicação analógica dos artigos 58 e 244, §2º, da CLT (BRASIL, 2012).

No inciso primeiro, é dito que o uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso. A seu turno, o inciso II dispõe que se considera 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 (BRASIL, 2012).

Nesse contexto, o TST preceituou que é considerado em sobreaviso o empregado submetido ao controle patronal, por intermédio de instrumentos telemáticos ou informatizados, que permanecer no aguardo de serviço durante o período de descanso. Em outros dizeres, correlaciona-se o uso da tecnologia da informação e comunicação com a jornada de trabalho do funcionário que, inevitavelmente, pode resultar em excessos.

Com efeito, enquadra-se na situação do trabalhador em home office cujo direito à desconexão é violado. Aliás, referida súmula dispõe a respeito da aplicação analógica do artigo 244, parágrafo 2º, da CLT, que, por seu turno, disciplina que as horas de sobreaviso são contabilizadas à razão de um terço do salário normal. Trata-se de corolário do tempo à disposição do empregador (BRASIL, 1948).

Não por outra razão, a 7ª turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, em sede de julgamento, decidiu que A regra do artigo 244, § 2º, da CLT deve ser compreendida à luz da realidade da época de sua edição, nos idos de 1943, quando os meios de comunicação eram rudimentares e, por isso, era exigida a permanência do empregado em sua casa, a fim de ser localizado de maneira mais rápida. Hoje, porém, é possível que o trabalhador tenha certa

mobilidade e, ainda assim, seja prontamente contatado pela empresa, por meio de pager, celular ou outros recursos tecnológicos. Nesse sentido é a Súmula nº 428 do TST (BRASIL, 2017).

5. O DIREITO À DESCONEXÃO

Inicialmente, antes de falar do direito à desconexão em si, é interessante entender em primeiro lugar o que é o tempo do funcionário à disposição do empregador. Extrai-se que o tempo de trabalho se trata de um dos bens sociais tidos como direitos fundamentais, elencados no artigo já mencionado do diploma constitucional.

O ato de trabalhar não é apenas se desincumbir. Vai além e consiste em um exercício de um direito fundamental, de modo que de forma alguma poderá se limitar para apenas servir aos interesses do empregador. É preciso que exista uma conexão com as demais dimensões da vida do funcionário e, também, com a própria complexidade do trabalhar (WANDELLI, 2012, p. 324).

Outrossim, não se pode perder de vista que o tempo gasto destinado ao trabalho de modo algum deixa de ser tempo de vida do trabalhador, ou seja, há uma integração da corporalidade no processo de produção material e imaterial, em vários aspectos. Nesse sentido, a compreensão do tempo de trabalho como tempo à disposição do empregador tem dupla limitação. (WANDELLI, 2012, p. 324).

Em primeiro lugar, como primeira limitação, fala-se, propriamente dito, na separação entre tempo de trabalho e tempo de vida. Essa dicotomia favorece a suspensão, durante o tempo de trabalho, do exercício do direito fundamental face o conteúdo do próprio trabalho. Busca-se, em um cenário ideal, que o lapso temporal em que o funcionário exerce sua função e está disponível para a empresa à organização produtiva também comporte a realização do direito fundamental ao trabalho (FELTEN, 2017, p. 8).

Noutro giro, é preciso compreender que o contexto do labor ultrapassa em muito a mera presença física considerada à disposição do empregador. O motivo nas inúmeras atividades que permeiam esses fenômenos, tais como a preparação para trabalhar, o pós-trabalho e, até mesmo, a aquisição e preparo de novas competências direcionadas à atividade laboral (WANDELLI, 2021, p. 325).

Em outras palavras, o hábito do trabalho vai para além das dependências do empregador e está intrinsecamente ligado a toda vida do trabalhador. Inclusive, pode afetar negativamente, em momentos de descanso do indivíduo. Isso exige uma compatibilidade no plano da subjetividade, com vistas a tornar possível a realização do labor (WANDELLI, 2012, p. 325).

Indubitavelmente, o labor impõe implicações no plano da subjetividade ao trabalhador. A pessoa passa a organizar sua vida pessoal de forma a se compatibilizar com a dinâmica do trabalho, seja em relação ao horário de dormir e despertar, do que se alimenta, as notícias que

lê, a forma como se veste, os cursos de qualificação que busca, dentre outros muitos possíveis exemplos.

Por demais, o trabalho proporciona o desenvolvimento profissional e crescimento pessoal do indivíduo, por isso representa renúncias em relação à vida pessoal deste. Tudo é tempo de trabalho, por essa razão, limita-se o tempo à disposição. Rememora-se o artigo 4º da CLT, que dispõe sobre tempo à disposição, esclarecendo que é quando o empregado executa ordens do empregador e enquanto está aguardando (BRASIL, 1948):

Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

I - práticas religiosas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

II - descanso; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

III - lazer; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

IV - estudo; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

V - alimentação; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

VI - atividades de relacionamento social; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

VII - higiene pessoal; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

Partindo deste conceito, o excesso de tempo à disposição significar violação a direitos e garantias fundamentais do trabalhador. É de se rememorar que o artigo 7º, incisos XIII e XIV da Constituição Federal, definem a jornada de trabalho, segundo os quais a “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho” e “a jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva” (BRASIL, 1988).

Com o objetivo de garantir o melhor modelo, a jornada de trabalho foi estabelecida com base em pelo menos quatro fundamentos: biológicos, que dizem respeito aos efeitos psicofísicos causados ao empregado, decorrentes da fadiga; sociais: o empregado deve poder conviver e relacionar-se com outras pessoas, de dedicar-se à família, de dispor horas de lazer; econômicos;

humanos. Além disso, é fruto de uma construção histórica (NASCIMENTO; CREADO, 2020, p. 4):

Embora o progresso da humanidade observe o labor humano em suas mais variadas fases, o emprego tal qual conhecemos hodiernamente, caracterizado pela prestação de serviço pessoal, habitual, eivada de onerosidade e cujo vínculo subordinativo tem caráter jurídico, é um fenômeno típico do século XIX. As transformações culturais, jurídicas e sociopolíticas despontadas no século XVIII e maturadas a partir do século XIX, somadas posteriormente ao sistema econômico capitalista, estabeleceram como principal ligação do homem à cadeia produtiva o trabalho livre e juridicamente subordinado, distinto das formas anteriores em que a sujeição era pessoal e o trabalhador considerado “coisa” de um senhor – motivos pelos quais sequer pode-se falar em Direito do Trabalho nessas fases preambulares (DELGADO, 2018, p. 99). No século XIX, com o advento da revolução industrial e a produção mecanizada em larga escala, vários movimentos operários emergiram no anseio de conquistar melhores condições de trabalho e coibir abusos recorrentes à época, como a exploração de mão-de-obra de grávidas e crianças, salários pífios, os diversos acidentes de trabalho, a falta de segurança na realização do labor, condições insalubres e, claro, as infundáveis e extenuantes jornadas de trabalho – que chegavam a durar 18 horas diárias, ocasionando mutilações e até mesmo a morte de vários operários (SASSE, 2014). O problema das extensas e desumanas jornadas de trabalho era tamanho que se tornou a principal reivindicação dos movimentos sindicais e operários do final do século XIX, de modo que a primeira conferência da Organização Internacional do Trabalho (OIT) ocorrida em 1919, das seis convenções adotadas, dispôs logo na primeira delas uma regulamentação de jornadas na indústria: limitou-as ao máximo de 8 horas diárias e 48 horas semanais (OIT, 1919).

A construção histórica ensina que o nascimento e a regulação do instituto da jornada de trabalho nasceram com o objetivo de proteger a saúde e a vida do trabalhador, que outrora era exposto a jornadas tão extensas e cansativas que afetavam não só seu desempenho e produtividade como também aumentava as chances de mortalidade (NASCIMENTO, CREADO, 2020, p. 4).

Ora, A jornada de trabalho é mais do que o lapso temporal contratualmente firmado em que o empregado fica à disposição do empregador. Ela alcança, também, a medida pela qual se afere a principal obrigação contratual do empregado que é justamente o tempo em que presta seu serviço ou está às ordens do poder diretivo do empregador (NASCIMENTO, CREADO, 2020, p. 6).

Desse modo, há três critérios para compreender a jornada de trabalho. O tempo efetivamente trabalhando é aquele em que o funcionário está a serviço do empregador, em plena atividade. A seu turno, o tempo de deslocamento, diz respeito aos momentos em que o trabalhador está em trânsito o tempo a disposição do empregador no centro de trabalho, independentemente de ocorrer ou não efetiva prestação de serviços. Amplia-se, portanto a composição da jornada, em contraponto com o critério anterior – agrega-se ao tempo

efetivamente trabalhado também aquele tido como à disposição do empregador (DELGADO, 2017, p. 812).

Por conseguinte, o tempo à disposição compõe a jornada de trabalho. Quando o legislador usa a expressão “centro de trabalho” ele não diz respeito, necessariamente, ao local de trabalho. Há uma ampliação do que significa jornada de trabalho, que possui uma natureza jurídica mista, tanto pública quanto privada (NASCIMENTO; CREADO, 2020, p. 6):

Na estrutura jurídica pátria, incontestemente que as discussões acerca de salário e jornada de trabalho sempre ocuparam posição de destaque e suscitaram entraves diversos, vez que tangem diretamente a questão do preço e da medida de trabalho que se coloca na relação empregatícia, respectivamente, para além das implicações na saúde do empregado (DELGADO, 2018, p. 1020). O processo de industrialização no Brasil, a exemplo de outros países, provocou uma intensa e extensiva exploração da mão-de-obra que chegava a jornadas de 10 e 12 horas diárias – o único texto legal até então era o Decreto n. 313 de 1891, que apenas limitava o trabalho de menores de idade a jornadas de até 9 horas diárias e valia somente para o Distrito Federal (que, à época, era o Rio de Janeiro). Somente em 1932 o tema avançou, quando o então presidente Getúlio Vargas sancionou o Decreto 21.364 estabelecendo a jornada máxima de 8 horas diárias e 48 horas semanais na indústria nacional. Posteriormente, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) de 1943 aperfeiçoou o instituto da jornada, posto que limitou o período adicional de trabalho a duas horas-extras por dia, criou as férias no montante de 30 dias e estabeleceu o descanso semanal remunerado. O ápice, contudo, viria com a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88), que trouxe em seu bojo os direitos sociais, dentre os quais o Direito do Trabalho, cristalizando no mais importante diploma legal do país as normativas laborais e, mais importante, insculpindo no artigo 7º, inciso XIII, o direito dos trabalhadores rurais e urbanos à duração do trabalho não superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais, facultado aos empregados compensarem seus horários ou reduzirem jornada por meio de acordo ou convenção coletiva.

É interesse do Estado limitar a jornada, para que o funcionário possa descansar e não venha laborar em jornadas extensas. No mesmo tempo, também é interesse privado, porquanto a legislação só estabelece um limite máximo de jornada, podendo as partes acertar uma jornada inferior da prevista (DELGADO, 2017, p. 813).

Em suma, a jornada de trabalho é um dos elementos centrais do contrato de trabalho, que compreender o tempo e os demais aspectos circundantes. As regras que regem sua limitação são verdadeiras condições indispensável para a vivência digna e equilibrada do ser humano e qualquer alteração deverá seguir à risca os comandos normativos pertinentes (ALMEIDA; SEVERO, 2016, p. 19).

Como ficou claro até aqui, a relação entre a jornada e os direitos fundamentais têm como objetivo tutelar os aspectos biológico, econômico, social e familiar. Isso porque, respectivamente, eles tutelam a saúde física e psíquica do funcionário. Veja-se que a própria lucratividade no ambiente de trabalho decorre da produtividade do empregado. Ela está

relacionada com o descanso e desconexão do funcionário, que conferem tempo livre para que o empregado vivencie suas relações interpessoais, sejam familiares ou sociais (ALMEIDA; SEVERO, 2016, p. 19).

Por essas razões, é indubitável que o direito à desconexão é uma importante ferramenta de relação social no ambiente do trabalho, apta à proporcionar o melhor resultado para a empresa. Isso tudo em homenagem aos direitos e garantias fundamentais dos empregados, já expostos neste trabalho.

Pois bem. Entende-se por Direito à Desconexão como o direito de o funcionário trabalhar apenas dentro dos limites de jornada previamente estabelecidos e previstos nas normativas pertinentes, seja contratos, diplomas legais ou frutos de negociações. É, literalmente, o direito que o empregado tem de se desconectar das atividades laborais quando finda a jornada (ALMEIDA; SEVERO, 2016, p. 16).

Cuida-se de um direito fundamental implícito no ordenamento jurídico pátrio. Ele deriva e é consequência do direito à privacidade e ao lazer, bem como da necessidade de limitação da jornada de trabalho, do estabelecimento dos períodos de descanso, intervalos intra e interjornada, repouso semanal remunerado e férias anuais remuneradas. Também, se menciona o princípio da dignidade da pessoa humana, que visa a preservar o direito à saúde, à segurança, ao lazer e à vida privada, preservando a cidadania (SCALZILLI, 2020, p. 13).

Ademais, esse direito representa a oportunidade de descansar e não ultrapassar o tempo de atividade laboral. Assim, possibilita-se que o empregado usufrua efetivamente suas horas de repouso e lazer, descansando e evitando, inclusive, doenças e mazelas para sua saúde física e psicológica.

O ócio da atividade laboral possibilita que o empregado possa se autodesenvolver, com foco na vida e afazeres pessoais. Prezando pela saúde, é preciso esse ócio não se interligue com a atividade e ambiente de trabalho. Fala-se em atividades como o convívio em família, círculo social de amigos, fomentar estudos, exercer sua crença religiosa e outras atividades da preferência e escolha do funcionário (SCALZILLI, 2020, p. 14).

Insta consignar, no mais, que desfrutar efetivamente de seus períodos de descanso significa o funcionário deve estar plenamente desvinculado do trabalho nos horários de descanso. Não há que se falar em qualquer necessidade de se vincular a atividade laboral nesse momento. Não é aceito, portanto, nenhuma forma de sobreaviso, de guarda, à espera ou, simplesmente, à mercê de qualquer contato que o retire da condição de descanso e lazer (ALMEIDA; SEVERO, 2016, p. 20).

Para ilustrar essa afirmação, exemplifica-se com a seguinte situação fática: almoçar ou tirar férias com uma linha telefônica que, mesmo que não seja efetivamente acionada pelo empregador, gera no empregado a expectativa e ansiedade de poder ser contatado a qualquer momento (NASCIMENTO; CREADO, 2020, p.7).

Por consequência, existe o binômio da limitação do tempo de trabalho cotejado com os interesses e direitos do empregado. A finalidade é assegurar equilíbrio à dinâmica em uma perspectiva que permita ao empregado conciliar suas atividades laborais, as fontes de seus rendimentos e de realização profissional, com seus períodos de descanso, lazer, convivência social e familiar, a fonte da realização pessoal (TAVARES, 2016, p. 715):

longas jornadas de trabalho têm sido apontadas como fato gerador do estresse, porque resultam em um grande desgaste para o organismo. [...] Com relação ao fundamento de natureza econômica, tem-se que um empregado descansado é capaz de produzir mais e com melhor qualidade. Quanto ao fundamento de natureza social, sabe-se que o obreiro precisa dispor diariamente de tempo livre para realizar seus compromissos sociais e dar atenção à sua família

Ante todo o exposto, tem-se como conclusão mais acertada no sentido de que ambos são imprescindíveis para uma vivência plena e digna, o direito à desconexão e o respeito aos direitos e garantias fundamentais do empregado. É evidente que precisar estar regulados e tutelados pela estrutura jurídica segundo suas valorações, até porque o trabalho não deve ser uma força antagônica a uma vida digna e feliz, mas sim um dos meios para se alcançar esse fim.

Outrossim, tem-se por certo que não há como retroceder com o avanço da tecnologia. Todavia, o seu uso não precisa significar o vilipêndio dos direitos trabalhistas, frutos de uma conquista e construção árdua com o tempo. As inovações tecnológicas devem sim ser utilizadas em favor das empresas e dos funcionários, sempre em homenagem e preservando dos direitos e garantias fundamentais do indivíduo.

5.1. EXPERIÊNCIA INTERNACIONAL

Entendida e compreendida a ideia que permeia o direito à desconexão passa-se a expor a experiência internacional relacionada com o tema. É interessante adotar essa estratégia de abordagem, porquanto inexistente, ainda, uma regulamentação específica no sistema jurídico

prático. Em virtude disso, volta-se os olhos para o direito alienígena, a fim de colher ideias a serem adaptadas.

Em primeiro lugar, tem-se o exemplo da França. Trata-se do primeiro país a aprovar uma legislação concedendo o direito à desconexão ao trabalhador. Houve a previsão de amparo aos funcionários para que se desconectem, isto é, não respondam a mensagens eletrônicas, e-mail ou telefonemas de seus superiores, após o término da jornada de trabalho (SCALZILLI, 2020, p. 15).

Verifica-se que a referida legislação fora destinada a empresas com cinquenta ou mais funcionários. Ela entrou em vigor a partir do dia primeiro de janeiro de 2017. A preocupação do governo francês ao reconhecer o direito à desconexão deu-se através dos grandes índices de adoecimento dos trabalhadores pela Síndrome de Burnout (HARFF, 2017, p. 53- 74 *apud* SCALZILLI, 2020, p. 15).

Essas mencionadas doenças, se caracterizam pela exaustão emocional decorrente do excesso de demanda. Ocorrem frequentemente entre indivíduos que realizam algum tipo de trabalho com uso dos meios telemáticos para outras pessoas. O motivo principal é, novamente, o excesso, seja do uso da tecnologia ou da ausência de descanso (SCALZILLI, 2020, p. 15).

Observa-se que, na França, a obrigação de proteger a segurança e a saúde física e mental do trabalhador tem previsão expressa no sistema jurídico, mais precisamente na Lei nº 4.121-1, conhecida como Código do Trabalho. Pelo seu teor, exige-se que o empregador realize o necessário para proteger a saúde do trabalhador, ainda que em teletrabalho (GAURIAU, 2020, p. 13).

Em acréscimo a isso, há também a obrigação de garantir a segurança dos locais e equipamentos de trabalho, prevenir os riscos, tanto físicos quanto psicossociais, associados à atividade profissional, bem como assegurar condições de trabalho respeitadas das normas de higiene, saúde e segurança (GAURIAU, 2020, p. 13).

Por causa desse ônus e obrigação legal, o empregador tem o dever de avaliar os riscos, novamente, tanto físicos quanto psicossociais, a que o funcionário, no regime presencial ou telepresencial, está exposto. Há de se assegurar o pleno respeito às jornadas máximas de trabalho, garantir o tempo de repouso, regular a carga de trabalho e respeitar a vida privada do empregado (GAURIAU, 2020, p. 13).

Por conseguinte, pela lógica, é preciso diligenciar e tomar as medidas necessárias ao efetivo exercício do direito à desconexão. De igual modo, o funcionário precisa fazer uso prudente e razoável das ferramentas tecnológicas, respeitando as práticas regulamentares

vigentes na empresa. Essa afirmação serve tanto para o sistema francês quando para o sistema brasileiro. Salvo determinadas exceções, é recomendável e desejado a ausência de conexão fora do expediente e jornada de trabalho, principalmente durante o tempo de repouso, descanso semanal remunerado, feriados ou férias.

No mais, como é da natureza e fruto do atual modelo social, para se assegurar eficiência e efetividade à determinada norma jurídica, é de rigor a previsão e aplicação de sanção para o caso de descumprimento. Nesse prisma, curiosamente, o Código do Trabalho francês não prevê sanção na hipótese de não-implementação do direito à desconexão (GAURIAU, 2020, p. 13).

No sistema francês, a ausência de negociação anual obrigatória constitui um delito. Contudo, não foi prevista qualquer sanção para a ausência de acordo sobre o direito à desconexão. É possível questionar, logo, sobre a efetividade desse direito, pois a ausência de sanção pode dissuadir as empresas a negociarem o direito à desconexão (GAURIAU, 2020, p. 14):

Foi nesse sentido que, em artigo precedente (GAURIAU, 2019), afirmei que o direito à desconexão na França apresentava “falhas/lacunas”, por entender que as disposições atuais do Código do Trabalho, por não serem coercitivas, não asseguram a efetividade do direito à desconexão. Todavia, apesar da ausência de medidas coercivas, o descumprimento das obrigações de proteção da saúde e segurança do trabalhador, no direito do trabalho francês⁴¹, é severamente sancionado pela Cour de cassation, o que deve encorajar as empresas a abordar a questão da desconexão em futuras negociações.,

A pandemia do novo coronavírus (Covid-19) modificou profundamente a organização do trabalho. No Brasil e na França, o teletrabalho foi privilegiado e encorajado pelas autoridades públicas como um modo de organização de trabalho que permite a continuidade da atividade empresarial, bem como medida de proteção da saúde e segurança de empregados, empregadores e da sociedade em geral. No momento presente⁴², a Europa enfrenta uma “segunda onda” da pandemia de Covid-19, e o teletrabalho é mais do que nunca incentivado pelo Governo francês.

No Brasil, a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, dispôs sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus. O Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, reconheceu o estado de calamidade pública em todo o Território Nacional, em razão do novo coronavírus (Covid-19). A Medida Provisória nº 1.146, de 27 de abril de 2021, trata do teletrabalho no contexto da Covid-19.

Por conseguinte, no sistema francês, foi desnecessária a edição e publicação de um diploma legal específico para regulamentar o teletrabalho, no contexto de pandemia. Isso pois já existia regulamentação sobre implementação do teletrabalho e a possibilidade de ser considerado como um modo de organização de trabalho. Assim permite-se a continuidade da atividade empresarial e garantiria a proteção da saúde e segurança do empregado (GAURIAU, 2020, p. 14).

Nesse mesmo sentido, o Senado da Colômbia aprovou um novo diploma legal, com vista a proteger o direito à desconexão, isto é, permitir que pessoas possam se desligar do trabalho. Estabeleceu-se que os empregados não são obrigados a responder mensagens de seus superiores fora do horário de trabalho (DEMPSEY, 2021):

Ao abrigo da nova legislação, os trabalhadores poderão reclamar uma compensação adicional por quaisquer funções que se espera que desempenhem fora do seu horário normal de trabalho. A lei que protege o direito de se desligar do trabalho aplicar-se-á tanto ao trabalho presencial como ao trabalho remoto. No entanto, segundo o Deputado Rodrigo Rojas Lara, outro dos legisladores por detrás da nova legislação, esta não será aplicável a funções específicas, como aqueles a serviço das forças de segurança e certos trabalhadores da área da saúde, entre outros. “Há algumas exceções que foram incluídas nos artigos, que são precisamente aqueles cargos de confiança e gestão e disponibilidade absoluta em que não se aplicará a lei, mas as empresas devem avançar com uma política de desconexão do trabalho para que estes trabalhadores tenham os seus tempos de descanso”, disse Rojas ao órgão de comunicação social local RCN. Os empregadores terão o direito de contactar trabalhadores fora do horário de trabalho no caso de uma tarefa vital extraordinária e necessária para o funcionamento normal da empresa, no entanto, o trabalhador será devidamente compensado por responder a tal pedido. A nova lei que protege o direito de se desligar do trabalho surge poucos meses após o Presidente colombiano Ivan Duque ter assinado outra lei que reduz a semana normal de trabalho de 48 horas para 42 horas, com a mudança a ser implementada de forma gradual ao longo de um período de quatro anos. Isso reduzirá o horário de trabalho legal para 47 horas por semana no prazo de dois anos, antes de ser reduzido para 46 horas posteriormente. No ano seguinte, serão reduzidas para a nova jornada de 42 horas de trabalho semanal.

A referida legislação dispôs sobre o direito de se desligar do trabalho. O motivador surgiu em meio a relatos sobre o aumento do trabalho remoto, causado pela pandemia da COVID-19. Essa realidade fez com que os trabalhadores passassem mais horas em contato com o expediente de trabalho. (DEMPSEY, 2021).

Extraí-se que o direito à desconexão está intimamente vinculado ao direito fundamental da intimidade, privacidade, descanso e, também, lazer, com vistas à preservação da saúde e da vida privada asseguradas constitucionalmente, ao menos desde a opção adotada, em território nacional, a partir de 1988.

Destaca-se que, pensando no momento contemporâneo, durante a pandemia do coronavírus, ocorreu uma larga expansão do teletrabalho e do uso de tecnologia no ambiente de trabalho. Isso tudo a nível global. Inclusive, isso resultou em comunicados do Parlamento Europeu (COMISSÃO EUROPEIA, 2021, p. 3):

[...]embora o teletrabalho tenha salvado empregos e permitido que muitas empresas sobrevivam à crise do coronavírus, também esvaziou a distinção entre o foro pessoal e o profissional e fez com que muitas pessoas trabalhassem fora do horário normal de trabalho, piorando deste modo o equilíbrio entre a vida profissional e vida privada.

[...]

a economia das plataformas digitais está a crescer rapidamente. Entre 2016 e 2020, as receitas deste setor quase quintuplicaram, subindo de cerca de 3 mil milhões de EUR para cerca de 14 mil milhões de EUR. Estas receitas poderão ter sido mais elevadas e ascender a 20,3 mil milhões de EUR, segundo outro estudo. Atualmente, mais de 28 milhões de pessoas na UE trabalham através das plataformas digitais. Em 2025, prevê-se que este número atinja 43 milhões (COMISSÃO EUROPEIA, 2021, p. 3).

Por demais, menciona-se novos exemplos internacional. Em dezembro de 2018, a Espanha aprovou a Nova Lei de Proteção de Dados, internalizando o GDPR - Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados da União Europeia (UE). Com essa adição, passou-se a prever um novo conjunto de direitos digitais para cidadãos e funcionários (VENTURI, 2022).

Nesse sentido, há o artigo 88 do nomen diploma legal, que cuida do direito à desconexão digital no ambiente laboral. Pelo seu teor, aos empregados, tanto do setor privado quanto do setor público, deverão ser assegurados o direito à desconexão para garantir o respeito aos seus períodos de folga, licença e férias, assim como para a sua privacidade pessoal e família (VENTURI, 2022).

Caminhando na explanação, na Itália, o direito à desconexão foi regulado pela Lei nº 81 de 2017, que regulamenta o denominado Trabalho Inteligente. A finalidade foi a de promover e fornecer um arcabouço para novas formas de trabalho remoto, bem como para melhorar o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos empregados. No entanto, essa regulamentação não alcançou todas as formas de trabalho, de forma ampla e geral. (VENTURI, 2022).

Não para por aí. Em Portugal, também houve regulação normativa. Fala-se na promulgação da Lei nº 83 de 2021, a qual modificou o regime jurídico do teletrabalho. Com essa edição, foi inserido o artigo 199-A no Código Trabalhista do país, prevendo o "dever de abstenção de contacto", pelo qual "O empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior" (VENTURI, 2022).

Outrossim, no Tribunal de Justiça da União Europeia, conta com larga jurisprudência, isto é, conjunto de decisões, que decidem e determinam sobre o tempo de trabalho. Nesse ponto, está incluído o tempo de permanência e o serviço de chamada, à importância do tempo de descanso, à obrigação de medir o tempo de trabalho e aos critérios para determinar o estatuto de um trabalhador. Em outras palavras, deu-se atenção para o direito à desconexão (VENTURI, 2022).

Em virtude disso, no ano de janeiro de 2021, o Parlamento Europeu, composto por representantes dos 27 países membros da União Europeia, aprovou uma resolução, a nº 2181 de

2019. Essa norma tem como escopo recomendar à Comissão Europeia que legisle a respeito do direito à desconexão, fomentando a avaliar e abordar os riscos de não proteger o direito a desligar, bem como a estabelecer normas mínimas para o trabalho remoto (VENTURI, 2022).

O direito a desligar não está definido na legislação da União Europeia e o Parlamento caminha para alterar essa situação. Além disso, também se cita a existência de regulação do direito à desconexão em outros países, quais sejam: Bélgica, Canadá, Chile e Argentina. Inclusive, anota-se que o Chile foi o primeiro país fora da Europa a reconhecer referido direito (VENTURI, 2022).

No âmbito dos Estados Unidos, ainda parece existir pouco interesse político na regulamentação do aludido direito. Como motivo, pode-se pensar na enraizada cultura capitalista, porquanto o direito, em certa ótica, pode ser visto como obstáculo à maximização da produtividade e dos lucros. Visa-se que o empregado esteja disponível e produzindo o máximo possível (VENTURI, 2022):

Talvez por esse motivo, não prosperou um projeto de lei apresentado em março de 2018, perante o New York City Council (Chapter 14 - Disconnecting from work), com o propósito de vedar que os empregadores do setor privado com mais de 10 funcionários exigissem que seus funcionários se mantivessem conectados ao trabalho após o término formal do dia de trabalho, exceto em casos de emergência. Pelo projeto, os funcionários poderiam exercer o seu direito à desconexão, ficando impedidos de verificarem ou responderem emails e/ou outras comunicações eletrônicas fora do horário de trabalho. De forma inovadora, o projeto ainda previa a possibilidade de mecanismos de enforcement and penalties para os empregadores que não observassem o direito à desconexão, sujeitando-os a sanções pecuniárias, para além da criação de um canal para o recebimento de denúncias anônimas.¹⁶ Após discussões iniciais a respeito da proposta, inclusive com a realização de audiência pública, referido projeto acabou sendo arquivado.¹⁷ Similar tratamento legislativo relativamente ao direito à desconexão vem sendo defendido também para o Estado da Califórnia, apesar de muitos juristas sustentarem que o Estado não precisaria de uma lei específica acerca do tema - na medida em que sempre se destacou pela regulamentação progressista, sendo considerado "one of the most employee-friendly states in the country". Mas, será que um dos berços da tecnologia, ainda que remunere expressivamente horas-extras, consegue contornar os inúmeros transtornos à saúde de uma geração hiperconectada?

Entendida essas compreensões e considerações sobre a experiência internacional sobre a adoção e regulamentação do direito à desconexão do trabalhador. Com isso, tem-se material suficiente para voltar a trabalhar no cenário nacional, para ver como está a regulamentação no âmbito pátrio.

5.2. DIREITO AO LAZER

No âmbito do Brasil, o direito ao lazer não tem seu conteúdo estabelecido e bem definido no diploma constitucional. Malgrado isso, a partir da relação com o conjunto de normas

constitucionais, de cunho protetivo, permite que se infira uma função essencialmente de tutela e proteção aos momentos e atividade de lazer (FELTEN, 2017, p. 14).

O objetivo principal desse direito é, precisamente, resguardar o aspecto mais lúdico da vida humana. Impõe-se, por escolha estatal, ao Poder Público, sobretudo a figura do legislador, a obrigação de assegurar as condições que viabilizem o acesso e o exercício de atividades de lazer pela população.

Anota-se o intuito é combater o excesso de trabalho. Uma jornada de trabalho exacerbada, acrescida à adaptação, às novas rotinas e novas tecnologias, sem o efetivo gozo do direito ao descanso e à desconexão do trabalho, pode ocasionar vários tipos de prejuízos à saúde do trabalhador, a começar pelo aumento do nível do stress (LIPP, 2020, apud CREADO, 2020, p. 145):

O stress é uma reação que possui componentes físicos, psicológicos, mentais e hormonais que pode se desenvolver frente a situações que representem um desafio para o indivíduo. Devido à ação perfeitamente integrada do stress sobre todo o organismo humano, seus sintomas podem ter uma caracterização somática ou psicológica. Algumas das manifestações físicas do stress são mais conhecidas e reconhecidas como tendo na sua gênese o stress como fator desencadeante, tais como doenças gastrointestinais, cardiovasculares, respiratórias, músculo-esqueléticas, dermatológicas e imunológicas. Porém, menos conhecidas são as consequências psicológicas do stress excessivo, tais como ansiedade difusa ou generalizada, insônia, esquizofrenia, episódios maniaco-depressivos e depressão.

Ainda sobre o estresse, há inúmeros sintomas do nascimento e crescimento dessas mazelas. Cita-se, a título de ilustração, a depressão. Para se diferenciar a depressão sintoma de stress é preciso analisar se a pessoa está tendo que fazer um esforço muito grande para se adaptar a algo, como por exemplo a mudança de emprego. Nos casos da depressão sintoma de stress, uma vez resolvido o estado de tensão, a depressão desaparece sem necessidade, na maioria das vezes, de medicação (LIPP, 2020, apud CREADO, 2020, p. 145).

Por conseguinte, via de regra, jornadas de trabalho extenuantes resultam não apenas no adoecimento psicológico. O desgaste alcança todo o organismo do ser humano. Fatalmente, essa persistência desagua em um absenteísmo ocasionado pelos acidentes de trabalho e a alta rotação da mão-de-obra (CREADO, 2020, p. 146):

Não obstante, o stress ocasionado pela situação da jornada estafante e com poucas desconexões para repouso traz à baila outros dois problemas, a saber, a síndrome do esgotamento profissional, também denominada de “burn-out”, e o dano existencial trabalhista. Síndrome do esgotamento profissional é uma doença ocupacional, tipificada pelo Regulamento da Previdência Social (Decreto 3.048/99) e classificada como mazela pertencente ao grupo de transtornos mentais e de comportamento relacionados com o trabalho no Decreto 6.957/09, cuja caracterização se dá pelo

colapso psíquico e emocional do empregado em razão de acentuado e contínuo stress vivido no ambiente laboral. Uma síndrome multidimensional constituída por exaustão emocional, desumanização e reduzida realização pessoal no trabalho. O Burnout é a maneira encontrada de enfrentar, mesmo que de forma inadequada, a cronificação do estresse ocupacional. Evidentemente, o liame entre as jornadas estafantes e o stress por elas desencadeado no empregado pode alçá-lo à síndrome de burnout, vez que a dificuldade de desconexão do trabalho propicia um estado exaustivo crônico que leva ao esgotamento completo, submergindo os sentimentos de incapacidade e frustração pessoal e profissional.

Por demais, o direito ao lazer consiste, em seu conteúdo, como a concretização de um estado de completo bem-estar físico, mental e social, com preocupação com a saúde do ex-funcionário. Perpassa pelas garantias específicas sobre a saúde dos trabalhadores. Como ilustração desse raciocínio, cita-se: repouso semanal, limitação de jornada de trabalho e justificando, por isso, que possa integrar o conteúdo do mínimo existencial e da própria vida com dignidade, já que inerente à vida com (alguma) qualidade (SARLET, 2013, p. 548 apud FELTEN, 2017, p. 14):

Como pode ser observado, o trabalhador tem o direito a repousar (descansar) para que possa escolher qual o lazer que vai querer fazer uso, seja relacionado à cultura, ao desporto, à educação etc. Quando o empregador descumprir com estes dois direitos fundamentais sociais, está afetando a saúde do trabalhador e invadindo a sua esfera privada. Por consequência, o empregado deixa de ter uma vida digna e o acesso ao mínimo existencial pode deixar de ocorrer, pelo menos de forma plena. As prestações abrangidas pelo mínimo existencial devem assegurar os recursos materiais necessários a que o indivíduo leve uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos (SARLET, 2010, p. 70).

Homenageia-se o mínimo existencial. Trata-se do deve garantir mais do que a mera sobrevivência física dos indivíduos, afinal, a noção de uma vida condigna exige mais do que a singela existência, demandando, também, condições que permitam o pleno desenvolvimento da personalidade. (CORDEIRO, 2012, p. 118 apud FELTEN, 2017, p. 15).

Abra-se um parêntese, para reforçar algumas bases teóricas. O princípio da dignidade da pessoa humana é o norte de todo ordenamento jurídico brasileiro. O principal direito fundamental serve de alicerce para toda a legislação e estrutura da vida social, consoante visto no art. 1º, inciso III, da Constituição Federal (BRASIL, 1988).

Na atual sistemática constitucional, é atribuída à dignidade da pessoa humana não apenas um status de princípio de ordem jurídica. Cuida-se também de base para a ordem política, social, econômica e cultural (SILVA, 2003, p. 215). Qualquer violação à dignidade representa uma violação à constituição e uma ameaça à vida social.

Como se sabe, o atual Diploma Político brasileiro estabeleceu um amplo arcabouço de direitos e princípios fundamentais. O objetivo é, precisamente, constituir uma sociedade mais justa e solidária, buscando extinguir as desigualdades e promover um ambiente harmônico para convivência social. Dentre os instrumentos fornecidos, está a fixação do salário-mínimo. Como principal norte, a dignidade da pessoa humana.

A dignidade da pessoa humana decorre da própria personalidade jurídica. Nem sempre foi assim. Cuida-se de uma conquista realizada a partir de toda uma construção histórica. Mesmo após sua conquista, o correlato conceito continuou evoluindo, até chegar ao atual patamar (NOVELINO, 2013, p. 361):

Consagrada expressamente no inciso III do art.1.º da Constituição brasileira de 1988, a dignidade da pessoa humana desempenha um papel de proeminência entre os fundamentos do Estado brasileiro. Núcleo axiológico do constitucionalismo contemporâneo, a dignidade é considerada o valor constitucional supremo e, enquanto tal, deve servir, não apenas como razão para a decisão de casos concretos, mas principalmente como diretriz para a elaboração, interpretação e aplicação das normas que compõem a ordem jurídica em geral, e o sistema de direitos fundamentais, em particular (NOVELINO, 2013, p. 361).

Hoje, entende-se por dignidade da pessoa humana, nas palavras de José Afonso da Silva, o “atributo intrínseco, da essência, da pessoa humana, único ser que compreende um valor interno, superior a qualquer preço, que não admite substituição equivalente” (2003, p. 212). Essa ideia “foi sendo elaborado no decorrer da história e chega ao início do século XXI repleta de si mesma como um valor supremo, construído pela razão jurídica” (NUNES, 2002, p. 95).

Por conseguinte, dignidade da pessoa humana é uma virtude, honra e respeito à qualidade em todos os aspectos da vida que o ser humano merece. É um atributo universal, todas as pessoas de uma sociedade possuem. A chave é o respeito mútuo, não apenas entre os particulares, mas também pelo Estado.

A concepção de dignidade da pessoa humana, nos princípios fundamentais do Estado Democrático de Direito brasileiro é importante. O constituinte, ciente da grandeza, a colocou logo no início da atual constituição. Fala-se no artigo 1º, inciso III, do Diploma Político (BRASIL, 1988). Serve como alerta de que o ser humano é o centro e fim do direito, devendo ser assegurados a todos o respeito. Não é aceita qualquer forma de degradação ou redução à condição inferior à sua própria essência (ZACARELIL, 2020, p. 6-7):

São normas jurídicas com estrutura de princípio, que constituem mandamentos de otimização. Apesar da estrutura principiológica, com maior abstração, generalidade e abertura, os direitos fundamentais são normas cogentes, de

aplicabilidade direta e imediata, na forma do art. 5º, §1º da Constituição Federal de 1988 (CF/88). Por isso, os direitos fundamentais têm tanta força normativa quanto as regras, devendo ser manejados à luz do princípio da máxima efetividade da Constituição. Aliás, prevalece na doutrina que tais direitos incidem tanto nas relações jurídicas de natureza pública (entre o indivíduo e o Estado), como nas relações privadas (entre particulares). Há, assim, eficácia vertical e horizontal. Em termos substanciais, os direitos fundamentais têm o mesmo conteúdo que os direitos humanos: são normas que criam direitos subjetivos essenciais à consecução da dignidade da pessoa humana. Por dignidade, entenda-se a condição intrínseca ao homem de se autodeterminar conforme os seus próprios desígnios, como ser único e insubstituível

[...]

A primeira leva dos direitos fundamentais era permeada pelo ideal de liberdade do indivíduo perante o Estado. Eram direitos sobretudo de abstenção, tais como o direito à vida, à liberdade de ir e vir, à igualdade formal (igualdade na lei e perante a lei) e à propriedade. Atualmente, estes podem ser encontrados no art. 5º da CF/88, que elenca, em rol não exaustivo, os principais direitos fundamentais de caráter abstencionista e liberal clássicos. Com o passar do tempo, a sociedade percebeu a insuficiência dos direitos de primeira dimensão para a consecução da dignidade da pessoa humana. Apesar de eficazes para limitar os poderes do Estado sobre a vida dos cidadãos, esses direitos não eram capazes de garantir condições materiais mínimas para que as pessoas pudessem exercer as suas liberdades. A implantação do modelo capitalista de produção e as revoluções industriais intensificaram essa percepção, na medida em que promoveram a concentração de riquezas nas mãos da classe industrial e a intensificação da exploração da classe trabalhadora. Os movimentos sociais de 1848 (Primavera dos Povos), a ascensão do Marxismo no mesmo ano e a posterior Revolução Russa, em 1917, demonstram a insatisfação da sociedade com o modelo exploratório instaurado pelos detentores dos meios de produção. Esse panorama de luta de classes levou ao surgimento dos direitos humanos fundamentais de segunda dimensão, os direitos sociais. Diferente dos seus antecedentes históricos, os direitos sociais visam garantir condições econômicas para que o ser humano possa desenvolver as suas potencialidades. Constatou-se que a igualdade formal nada faz além da manutenção do status quo.

[...]

Posteriormente, com a intensificação do processo da massificação das relações sociais, exsurtem os direitos de terceira dimensão. São, sobretudo, os direitos metaindividuais, tais como os direitos do consumidor, direito ao meio ambiente saudável e à autodeterminação dos povos. Os direitos fundamentais, como visto, são fortemente marcados pela historicidade. Sua criação está intrinsecamente relacionada aos fatos históricos ocorridos no decorrer da evolução do ser humano como sociedade (ZACARELIL, 2020, p. 6-7).

Não se pode perder de vista que os direitos continuam evoluindo até os dias de hoje. Assim, os estudiosos e operadores do direito precisam se adaptar e construir novas soluções, sempre de acordo com as necessidades de determinada época. Aqui, cuida-se da jornada de trabalho que extrapola e vilipendia direitos fundamentais do trabalhador.

Rememora-se que direitos fundamentais são direitos do ser humano positivados no ordenamento jurídico pátrio. Em contrapartida, quando o direito estiver positivado em nível internacional, denomina-o como direito humano. Dignidade está diretamente relacionada ao direito ao lazer e se adequa tanto como direito fundamental quanto como direito humano. O Estado ganha protagonismo nessa questão, haja vista ser quem produz normas, bem como fiscalizar e julgar os descumprimentos.

Com base nas bases estabelecidas linhas acima, pode-se afirmar que o direito ao lazer é um direito humano fundamental de caráter social. De igual modo, também é sua conexão com o direito à limitação da jornada de trabalho e à desconexão do empregado. Isso ganha contornos ainda mais importante, se correlacionados com o uso exacerbado da tecnologia da informação durante o labor (ZACARELIL, 2020, p. 8).

O direito ao lazer é intimamente vinculado à consolidação contemporânea do modelo capitalista de produção e da relação de trabalho na posição de principal fonte de renda e subsistência do indivíduo. Malgrado seja comum desde as civilizações da antiguidade se dedicassem a atividades lúdicas e recreativas, inexistia uma clara divisão e dicotomia entre o tempo de trabalho e o tempo de repouso (ZACARELIL, 2020, p. 8).

Em momento anterior à Revolução Industrial, era do cotidiano dos trabalhadores o hábito de se concentrassem na zona rural, cultivando as propriedades agrícolas em que estabeleciam sua moradia. Observa-se que nesse modelo de vida não existia uma clara delimitação entre ambiente de trabalho e domicílio da pessoa. Até meados do século XVII, a exploração da mão de obra era menos intensa (ZACARELIL, 2020, p. 9):

O tempo livre do trabalhador não-escravo era de fato muito maior do que o trabalhador de hoje e bem maior do que o trabalhador do fim do século XVIII, quando a revolução industrial teve início. Anteriormente a ela, a cada três dias o trabalho se interrompia, para um dia de descanso ou uma espécie de feriado. A partir do fim da Idade Média, o número de horas de trabalho foi gradativamente crescendo até alcançar seu limite máximo por volta de 1800. Foi nessa época, quando o trabalho passou a ser exercido em espaços físicos especiais, durante o período de tempo específico e sob condições e regras ordenadas, cada vez mais circunscrito em centros urbanos de maior densidade populacional, é que o lazer começou a ser exigido como direito (ZACARELIL, 2020, p. 9).

Por conseguinte, com o decorrer do tempo e da construção histórica, desenhou-se o atual modelo de direito ao lazer. Cuida-se do direito ao tempo livre, surge como uma conquista da classe trabalhadora. Ele adveio como uma reação à exposição desmedida da mão de obra, isto é, à adoção de jornadas de trabalho exageradas e que seriam prejudiciais para a saúde do indivíduo (ZACARELIL, 2020, p. 9).

A própria ideia do vocábulo “lazer” não é simples. Em rápida pesquisa no Google, tem-se a seguinte definição do dicionário Oxford Languages, lazer como o tempo que sobra do horário de trabalho e/ou do cumprimento de obrigações, aproveitável para o exercício de atividades prazerosas.

Nada obstante, não é fácil transportar essa conceituação para o âmbito jurídico. Além da escassez de estudos, verifica-se que envolve também um aspecto cultural de cada país e

região. A concepção variará de acordo com as particularidades, até mesmo, da cultura interna de determinada empresa (ZACARELIL, 2020, p. 9).

Entende-se como satisfatório e um importante passo inicial, conceituar o vocábulo “lazer” como um conjunto de ocupações às quais o indivíduo pode entregar-se de livre vontade, seja para repousar, seja para divertir-se, recrear-se e entreter-se ou, ainda, para desenvolver sua informação ou formação desinteressada, sua participação social voluntário ou sua livre capacidade criadora após livrar-se ou desembaraçar-se das obrigações profissionais, familiares e sociais (DUMAZEDIER, 1973, p. 34, apud ZACARELIL, 2020, p. 9).

É sabido que se trata de um conceito generalista e que tem o condão de abarcar as diferentes manifestações culturais. Pode-se resumir que lazer é sinônimo de tempo livre, afastado e desligado do trabalho. Está no contexto em que o trabalhador não está à disposição do seu empregador e que ele pode se dedicar com afinco nas atividades que ele bem entender.

Relembra-se que, em solo nacional, o direito ao lazer foi elevado ao patamar e categoria de direito fundamental, constitucionalmente protegido. É um direito social, tido como de segunda geração. No próprio artigo 227 do diploma constitucional, é dever da família, da sociedade e do Estado, assegurar às crianças e aos adolescentes o direito ao lazer, com prioridade absoluta. O papel do empregador está na categoria de “sociedade” mencionada pelo constituinte (BRASIL, 1988).

Antes essa inovação nacional, o direito já era previsto como direito humano em diversos diplomas internacionais. Menciona-se a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, a Liga dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1936, a qual prevê que o direito à vida abarca o direito ao trabalho saudável (ZACARELIL, 2020, p. 10).

Como direito ao trabalho saudável, tem-se a concepção de um trabalho reduzido o bastante para deixar lazes, sem prejuízo da contraprestação, a remuneração, suficiente e digna. Sempre se busca a participação ampla e promoção do bem-estar social. Não para por aí, há outros diplomas internacionais (BRANDÃO, 2001, p. 54 apud ZACARELIL, 2020, p. 10):

Artigo 2 –O primeiro dos direitos do homem é o direito à vida. (...) Artigo 4 –O direito à vida comporta: a) O direito a um trabalho reduzido o bastante para deixar lazes suficientemente remunerados, a fim de que todos possam participar amplamente do bem-estar que os progressos da ciência e da técnica tornam cada vez mais acessíveis e que uma repartição equitativa deve e pode garantir a todos” (BRANDÃO, 2001, p. 54 apud ZACARELIL, 2020, p. 10).

Cita-se a Declaração Universal de Direitos Humanos, de 1948. Ela prevê que todo indivíduo tem o direito ao repouso e ao lazer, o que alcança a limitação da jornada de trabalho

de forma razoável. Em acréscimo a isso, há o Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, com vistas a conferir efetividade ao diploma anteriormente citado. Foi previsto que os Estados que o ratificassem, incluindo o Brasil, deveriam reconhecer a todo ser humano o direito de desfrutar de condições favoráveis de trabalho. Busca-se garantir o repouso, o lazer, a limitação razoável da duração da jornada de trabalho remunerada (BRANDÃO, 2001, p. 54 apud ZACARELIL, 2020, p. 11):

Artigo XXIV: Todo homem tem direito a repouso e lazer, inclusive à limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas e periódicas” (Organização das Nações Unidas, 1948).

Artigo 7º: Os Estados integrantes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de desfrutar condições de trabalho justas e favoráveis, que garantam sobretudo: (...) d) O repouso, a limitação razoável da duração do trabalho e férias remuneradas periódicas, assim como remuneração dos feriados (BRANDÃO, 2001, p. 54 apud ZACARELIL, 2020, p. 11).

Na sequência, menciona-se o Protocolo de San Salvador, conhecido como Protocolo Adicional à Convenção Interamericana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1988. Foi ratificado pelo sistema jurídico pátrio, razão pela qual garante aos trabalhadores o repouso, gozo de tempo livre e férias remuneradas (BRASIL, 1999):

Artigo 7º: Condições justas, equitativas e satisfatórias de trabalho. Os Estados Partes neste Protocolo reconhecem que o direito ao trabalho, a que se refere o anterior, pressupõe que toda pessoa goze do mesmo em condições justas, equitativas e para o que esses Estados garantirão em suas legislações, de maneira particular: (...) h) repouso, gozo do tempo livre, férias remuneradas, bem como remuneração nos feriados nacionais.

No mais, volta-se para a legislação brasileira. Em solo nacional, há dispositivos que dispõem sobre o direito ao lazer especificamente do idoso, haja vista os artigos 3º, 20 e 23 da Lei nº 10.741 de 2003, bem como direito ao lazer da criança, conforme artigos 4º, 59, 71 e 124 da Lei nº 8.069/90, o Estatuto da Criança e do Adolescente (BRASIL, 2003; BRASIL, 1990):

Art. 3º É obrigação da família, da comunidade, da sociedade e do Poder Público assegurar ao idoso, com absoluta prioridade, a efetivação do direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, ao esporte, ao lazer, ao trabalho, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária”. “Art. 20. O idoso tem direito a educação, cultura, esporte, lazer, diversões, espetáculos, produtos e serviços que respeitem sua peculiar condição de idade”. “Art. 23. A participação dos idosos em atividades culturais e de lazer será proporcionada mediante descontos de pelo menos 50% (cinquenta por cento) nos ingressos para eventos artísticos, culturais, esportivos e de lazer, bem como o acesso preferencial aos respectivos locais

[...]

Art. 4º É dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do poder público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária”. “Art. 59. Os municípios, com apoio dos estados e da União, estimularão e facilitarão a destinação de recursos e espaços para programações culturais, esportivas e de lazer voltadas para a infância e a juventude”. “Art. 71. A criança e o adolescente têm direito à informação, cultura, lazer, esportes, diversões, espetáculos e produtos e serviços que respeitem sua condição peculiar de pessoa em desenvolvimento”. “Art. 124. São direitos do adolescente privado de liberdade, entre outros, os seguintes: (...)XII - realizar atividades culturais, esportivas e de lazer.

Extraí-se, logo, que o direito ao lazer está intimamente ligado à limitação da jornada de trabalho. Afinal, sem tempo livre, não há como manter a saúde, direitos fundamentais e garantias do trabalhador. Por esse motivo, a grande parte dos diplomas internacionais e nacionais que regulamentam o direito ao lazer também cuidam da limitação razoável à jornada de trabalho.

É preciso se ater a três fatores da vida do trabalhador: o fisiológico, o social e o econômico. Em primeiro lugar, fala-se na reposição das energias despendidas no labor e manutenção da saúde do trabalhador. O segundo lugar, fala-se no convívio social, para realização de projetos pessoais. Por final, o fator econômico se relaciona com a redução dos índices de desemprego (SILVA, 2013, p. 39).

Consigna-se que o artigo 7º, inciso XIII, da atual Carta Magna, já mencionado e reproduzidos linhas acima, determinada que a jornada de trabalho, como regra geral, terá duração de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais. Excepcionalmente, por via de negociação coletiva, é possível que exista redução da jornada ou a compensação de horários. Também há a sobre jornada, desde que remunerada com cinquenta por cento em relação ao salário hora, com fulcro no artigo 7º, inciso XVI, da mesma Carta Magna (BRASIL, 1988).

Em complemento a essa informação, fala-se em mais limitações constitucionais à jornada diária e semanal remunerado, conforme artigo 7º, XV, da Constituição Federal, bem como o gozo de férias remuneradas anuais, conforme artigo 7º, XVII, do mesmo diploma. Todos esses direitos constitucionais, são regulamentados pelo legislador ordinário, mormente na esfera da CLT (BRASIL, 1988).

Volta-se os olhos para o diploma consolidado. Considera-se como jornada de trabalho o tempo em que o empregado está à disposição do empregador. Esse é o teor do artigo 4º e que foi restringido pela Reforma Trabalhista, a Lei nº 13.467 de 2017. Restringiu-se a ideia de tempo à disposição, razão pela qual foi acrescentado o parágrafo 2º ao artigo mencionado, que

elencou uma série de atividades que não são consideradas para fins de cálculo da jornada de trabalho (BRASIL, 1943).

Nada obstante, ainda antes dessa reforma, o legislador ordinário, na CLT, já relativizada o referido tempo à disposição em duas situações: a prontidão e o sobreaviso. No primeiro caso, a prontidão, o trabalhador permanecem nas dependências da empresa aguardando eventuais ordens do empregador. Ele não labora propriamente dito, mas receberá dois terços da remuneração oferecida no horário normal, em razão do tempo aguardando ordens (BRASIL, 1943).

Anota-se que o trabalhador apenas poderá permanecer em prontidão poderão, no máximo, por doze horas, de acordo com o teor do parágrafo 3º, do artigo 224, da CLT. No segundo caso, o sobreaviso, consiste na possibilidade de o trabalhador permanecer em sua residência ou em outro local, desde combinado e previamente informado, aguardando ordens da empresa (BRASIL, 1943).

Nessa situação em específico, a remuneração será de um terço do horário normal. O limite para permanecer nesse regime, para o trabalhador, é de quatro horas, conforme o parágrafo 2º, do artigo 224, da CLT. Por óbvio, ambos os regimes acabam impedindo o pleno gozo do lazer, motivo pelo qual há limitação de horas (BRASIL, 1943).

Insta consignar que, originalmente, essas regras serviam apenas para as categorias ferroviárias. No entanto, as jurisprudências vêm estendendo, por analogia, para as demais categorias profissionais. Por exemplo, cita-se setores das companhias aéreas e setor de saúde. Se estende para os setores da economia em que o empregador precisa manter empregados em reserva, dada a necessidade de mão de obra ininterrupta (ZACARELIL, 2020, p. 13).

Inclusive, a Reforma Trabalhista permitiu que, através de negociação coletiva, pudesse dispor a respeito do regime de sobreaviso, com prevalência sobre o diploma legal, consoante o artigo 611-A, inciso VIII, da CLT. A lei foi silente sobre a possibilidade, contudo, da negociação sobre o instituto da prontidão (BRASIL, 1943).

Por demais, o artigo 59 da CLT, com redação modificada pela Reforma Trabalhista, a duração diária do trabalho poderá ser acrescida de até duas horas extras, através de acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Há a previsão do banco de horas e se permite a compensação de horas suplementares realizadas em até um ano, desde que respeite o limite de dez horas na jornada diária (BRASIL, 1943).

Indo além, a Reforma Trabalhista previu o bando de horas semestral, que poderá ser criado por acordo individual, apenas escrito. Permite-se a compensação de horas suplementares

em até seis meses. Há também a compensação de horas mensal que poderá ocorrer acordo individual, escrito ou tático, segundo o artigo 59, parágrafos 5º e 6º, da CLT (BRASIL, 1943).

Outrossim, a Reforma Trabalhista permitiu a fixação da jornada de trabalho de 12x36, através de acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. O requisito é que seja observado ou indenizado os intervalos para repouso e alimentação, por força do artigo 59-A da CLT (BRASIL, 1943).

Entretanto, parcela considerável da doutrina considera essas disposições sobre flexibilização da jornada de trabalho inconstitucionais, porquanto a Constituição Federal regulamente que a compensação de horários depende e negociação coletiva, sem ressalvas. Essa disposição não foi respeitada pela Reforma Trabalhista (ZACARELIL, 2020, p. 14).

O legislador estabeleceu, no artigo 66 da CLT, que entre duas jornadas diárias deverá existir um intervalo mínimo de onze horas. No artigo 67, é previsto o repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa. O artigo 70 dispõe ser vedado trabalhar em feriados nacionais ou religiosos, salvo exceções previstas na CLT (BRASIL, 1943).

O artigo 71 prevê o intervalo intrajornada para repouso e alimentação, que deverá ser gozado por todo trabalhador com jornada superior a quatro horas diárias. Acaso ultrapasse, mas não exceder seis horas, o intervalo será de quinze minutos. Se a jornada exceder seis horas, o intervalo será de no mínimo (BRASIL, 1943).

Por demais, a Reforma Trabalhista também autorizou a negociação coletiva com o intuito de alterar a duração do intervalo intrajornada, desde que respeitado o mínimo de trinta minutos, posto no artigo 611-A, inciso III, da CLT. Esse dispositivo contrasta com o artigo 71, parágrafo 3º, da CLT, segundo o qual a referida redução dependeria do Ministério do Trabalho e da existência de refeitórios nas dependências do empregador (BRASIL, 1943).

Já caminhando para o final desse momento do trabalho, cabe tratar do direito de férias, talvez a mais simbólica limitação à jornada de trabalho. Conforme é previsto no artigo 130 da CLT, a cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, o trabalhador fará jus a férias de trinta dias, acaso não tenha faltado injustificadamente ao trabalho por mais de cinco vezes (BRASIL, 1943):

Art. 130 -Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção: I -30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes II -24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze)faltas III -18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas IV -12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas§ 1º -É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao

serviço§ 2º -O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

Verifica-se que as férias serão concedidas por ato do empregador, em época que lhe for conveniente, em um só período e dentro dos doze meses subsequentes à data em que o trabalhador adquiriu o direito, por força dos artigos 134 e 136 da CLT. Além disso, se houver concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos distintos, desde que um deles não seja menor do que quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um (BRASIL, 1943).

Ademais, também a previsão de concessão de férias coletivas, no artigo 139 da CLT, bem como previsão da venda de um terço de férias, mediante pagamento de abono de férias, no artigo 142 da CLT. O chamado abono de férias é direito potestativo, isto é, não poderá ser alvo de oposição pelo empregador (BRASIL, 1943).

Por demais, não se olvide que determinados empregados, diante das peculiaridades das atividades que desempenham, foram excluídos do controle de jornada. Representa uma situação ainda mais delicada e campo fértil para o vilipêndio dos direitos e garantias fundamentais, mormente o direito ao lazer.

É a situação do funcionário que realiza teletrabalho, do gerente e do trabalhador externo, que exerce rotina de trabalho incompatível com jornada de trabalho, consoante a mudança posta pela Reforma Trabalhista, no artigo 62, incisos I, II e III, da CLT. Todavia, em que pese a expressa exclusão desses funcionários, é importante esclarecer que o legislador não os privou do direito a férias (BRASIL, 1943).

Novamente, conforme já mencionado, grande parcela da doutrina entende que a exclusão dos trabalhadores mencionados no parágrafo anterior é inconstitucional. A justificativa está no artigo 7º, inciso XIII, do diploma político, que dita sobre a jornada de trabalho de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais (BRASIL, 1988).

Os defensores desse posicionamento aduzem que a norma constitucional deve ser garantia para todos os trabalhadores, sem exceção. No entanto, esse não é o posicionamento predominante e as referidas normas da CLT continuam vigentes. Com exceção do teletrabalho, os demais temas já estão maturados e pacificados pelos tribunais (ZACARELIL, 2020, p. 17).

Por conseguinte, observa-se e extrai-se a relevância e importante o direito ao lazer. Ele é claro dada a amplitude do seu tratamento legislativo, nacional e extrajudicial. É dotado de qualificação constitucional como direito fundamental social e pelo tratamento do Direito

Internacional Público, como Direito Humano, o que respeita a dignidade humana e o mínimo existencial. Não à toa, existem tantas normas envolvendo a limitação à jornada de trabalho.

6. A AUSÊNCIA DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRO EM RELAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO

À vista disso, conceitua-se o direito à desconexão como um direito fundamental implícito no ordenamento jurídico. Ele deriva do direito à privacidade e ao lazer, da limitação da jornada de trabalho, dos períodos de descanso, intervalos intra e interjornada, repouso semanal remunerado e férias anuais remuneradas, bem como do princípio da dignidade da pessoa humana, que visa a preservar o direito à saúde, à segurança, ao lazer e à vida privada, preservando a cidadania (SCHALZILLI, 2020, p. 655).

No cenário atual, é certo que não há mais como retroceder à tecnologia. Todavia, isso não significa, necessariamente, o aceite do desmonte dos direitos trabalhistas, conquistados ao longo dos anos. O avanço da tecnologia não pode significar o retrocesso dos direitos trabalhistas. As inovações devem ser utilizadas a favor das empresas e, também dos trabalhadores, preservando-se os direitos fundamentais, em especial, o direito à desconexão (SCHALZILLI, 2020, p. 655).

É certo que o ócio do trabalho possibilita que o empregado possa desenvolver integralmente sua personalidade, focando-se em desejos e afazeres que bem escolher e, principalmente, não se interligam com os mesmos desenvolvidos no ambiente de trabalho. Fala-se no convívio em família, círculo social de amigos, estudos, práticas religiosas ou esportivas e demais horas que compreendam o entretenimento do obreiro. Enfim, exercer qualquer atividade que busque melhorar sua condição social (SCHALZILLI, 2020, p. 656).

Pois bem. Superadas essas considerações, constata-se que, em solo nacional, inexistem uma legislação específica sobre o direito à desconexão, apesar de a Lei nº 13.467/17 ter acrescentado à CLT uma regulação relativa ao teletrabalho. Fala-se no Capítulo II-A, artigos 75-A à 75-E (BRASIL, 1943):

CAPÍTULO II-A

(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

DO TELETRABALHO

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo. (Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no

estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho. (Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

§ 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Art. 75-F. Os empregadores deverão conferir prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados e empregadas com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto. (Incluído pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022)

Observa-se dos artigos reproduzidos acima que não há menção a respeito do direito à desconexão, muito embora a existência de farta jurisprudência dos tribunais nacionais que o reconhecem expressamente, servindo de fundamento para amparar indenizações a trabalhadores lesados.

Nesse diapasão, pode-se afirmar que, no Brasil, inexistente o rótulo do direito à desconexão. O que existe, na realidade, é uma limitação prévia, seguida por um controle e aplicação de sanção, quando surgir atos ilícitos ligados com o controle de jornada. A atuação surge quando se concretizam danos injustos decorrentes das patologias associadas ao desempenho das atividades profissionais (ROSENVALDO, 2018, *apud* VENTURI, 2022).

Indo além, pode-se sustentar que, pela via da responsabilidade civil, a justiça trabalhista sanciona a empresa, por meio de conversão de um passivo trabalhista para o responsável. Nada obstante, na prática, beira o impossível a tarefa de restaurar a saúde do empregado ao 'status quo' anterior ao esgotamento profissional (ROSENVALDO, 2018, *apud* VENTURI, 2022).

Em razão da lacuna legislativa, a jurisprudência tomou para si a incumbência de dar uma resposta para as lides. No âmbito da jurisdição trabalhista brasileira, o direito à desconexão vem sendo reconhecido nas hipóteses em que o empregador estabelece comunicação com o empregado durante o seu período de descanso. Esse entendimento é posto, inclusive, no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, 2019).

O entendimento que prevalece é no sentido de que a submissão do empregado a jornada extenuante que “subtraia do trabalhador o direito de usufruir de seus períodos de descanso, de lazer, bem como das oportunidades destinadas ao relacionamento familiar, ao longo da vigência do pacto contratual”, o que configura dano existencial e complementa que “da jornada descrita, denota-se claramente a falta de preservação do convívio familiar, bem como relaxamento, lazer, direitos estes inerentes a qualquer trabalhador” (BRASIL, 2019):

RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/14. 1. DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXTENUANTE. NÃO CONHECIMENTO. I. O entendimento desta Corte Superior é no sentido de que a submissão do empregado a jornada extenuante que "subtraia do trabalhador o direito de usufruir de seus períodos de descanso, de lazer, bem como das oportunidades destinadas ao relacionamento familiar, ao longo da vigência do pacto contratual" configura dano existencial. II. Tendo a Corte Regional concluído que "da jornada descrita, denota-se claramente a falta de preservação do convívio familiar, bem como

relaxamento, lazer, direitos estes inerentes a qualquer trabalhador", a decisão regional está de acordo com a iterativa, notória e atual jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, o que inviabiliza o processamento do recurso de revista, conforme os óbices do art. 896, § 7º, da CLT e da Súmula 333 do TST. III. Recurso de revista de que não se conhece. [...]. (RR-1001084-55.2013.5.02.0463, 4ª turma, relator ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 22.11.2019.) Em sentido semelhante: RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.015/14. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS EM DECORRÊNCIA DE DANOS EXISTENCIAIS. JORNADA EXAUSTIVA (12 HORAS). DANO IN RE IPSA. No caso, o Tribunal Regional [...] consoante jurisprudência desta Corte, a submissão à jornada excessiva ocasiona dano existencial, em que a conduta da empresa limita a vida pessoal do empregado, inibindo-o do convívio social e familiar, além de impedir o investimento de seu tempo em reciclagem profissional e estudos. Assim, uma vez vislumbrada a jornada exaustiva, como no caso destes autos, a reparação do dano não depende de comprovação dos transtornos sofridos pela parte, pois se trata de dano in re ipsa, ou seja, deriva da própria natureza do fato gravoso. Indenização fixada no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), na esteira das decisões proferidas por esta Turma em casos semelhantes. Recurso de revista conhecido e provido.

A partir disso, muito se discute sobre conveniência ou mesmo da necessidade da implementação de uma regulamentação específica do direito à desconexão no Brasil. Não se pode olvidar os benefícios que um diploma legal daria para o sistema pátrio. Seria mesmo necessária qualquer inovação legislativa para reassentar um direito implicitamente já reconhecido pela doutrina e pela jurisprudência nacional. Esses benefícios são ilustrados pelo pioneiro tratamentos legislativo posto pela França e copiado por muitos outros países (VENTURI, 2022).

Rememora-se que o Estado francês foi o primeiro a aprovar uma legislação concedendo o direito à desconexão ao trabalhador. Foi previsto o amparo aos empregados para que não respondam a mensagens eletrônicas, e-mail ou telefonemas de seus superiores depois do horário de expediente. A lei fora destinada a empresas com 50 ou mais funcionários e entrou em vigor a partir do dia primeiro de julho de 2017 (SCALZILLI, 2020, p. 656):

O Brasil ainda não possui uma legislação específica que trata sobre o direito à desconexão do trabalhador. A preocupação do governo francês ao reconhecer o direito à desconexão deu-se através dos grandes índices de adoecimento dos trabalhadores pela Síndrome de Burnout (HARFF, 2017, p. 53- 74), que se caracteriza pela exaustão emocional decorrente do excesso de demanda, ocorrendo frequentemente entre indivíduos que realizam algum tipo de trabalho com uso dos meios telemáticos para outras pessoas. (MASLACH; JACKSON, 1981).

Ainda no cenário francês, a *Cour de Cassation*, equivalente francês para o Tribunal Superior do Trabalho, decidiu, há quase duas décadas, que o empregado não é obrigado a aceitar trabalhar em sua casa, nem a instalar em seu domicílio instrumentos e ferramentas de trabalho. Em 2004, a corte francesa considerou que o fato de não ser possível contatar o empregado fora

do horário de trabalho pelo seu celular pessoal não justifica a demissão disciplinar por falta grave, pois o empregado tem direito à desconexão (GAURIAU, 2020, p. 192).

Na realidade, há anos a corte francesa indica aos empregadores certos limites a não serem ultrapassados, a saber: o respeito à saúde, vida privada e domicílio do empregado. Isso porque a subordinação cessa às “portas do domicílio do empregado, território de intimidade e de vida privada.” (GAURIAU, 2020, p. 192).

Insta consignar que, além de ter sido afirmado pela jurisprudência da corte francesa, o direito à desconexão também estava previsto em alguns acordos coletivos. No mesmo sentido, é o cenário brasileiro, em que a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho reconhece o direito à desconexão do trabalho sobretudo em litígios acerca do sobreaviso e uso do telefone celular corporativo (GAURIAU, 2020, p. 192).

Nessas situações fáticas, ficou caracterizado o estado de alerta permanente do trabalhador e sua disponibilidade a todo momento, o que potencialmente viola seu direito à saúde, ao repouso, ao lazer e à vida privada. No mesmo prisma, a doutrina reconhece que a violação desses direitos fundamentais por ato ilícito do empregador pode autorizar a indenização por dano existencial (GAURIAU, 2020, p. 192).

O tema é emblemático e de difícil regulamentação, porquanto na prática dificilmente se estabelecerá balizas minimamente satisfatórias. O objetivo é, por via do reconhecimento do direito à desconexão, a reafirmação do direito à privacidade e à intimidade das pessoas, a quem se deve garantir o seu livre exercício (VENTURI, 2022).

Esse cenário é ainda mais difícil de ser alcançado, dada a existência de um contexto histórico no qual a produtividade e a hiperconexão passaram a ser virtudes quase incontestáveis, submetendo os seres humanos a um ritmo de vida, e não apenas de trabalho, inegavelmente angustiante, gerador de lesões de toda ordem aos valores que nos parecem mais caros (VENTURI, 2022):

Concomitante a isso, vivenciamos a lógica de um mercado pujante que premia e exige respostas rápidas, pautado na apresentação de resultados eficientes. Para tanto, parece não haver mais lugar para pessoas que não se proponham a estar "disponíveis" em período integral, na medida em que sempre existirá, em algum lugar, alguém disposto a sacrificar sua vida privada para suprir a demanda diante de uma economia globalizada.

Diante desses dilemas, não é fácil responder até que ponto pode ou deve o Estado, pela via legislativa, delimitar o grau e a densidade de disponibilidade individual reputados razoáveis para se reger as relações de trabalho, por exemplo.

Seja como for, não se pode deixar de anotar que as recorrentes e cada vez mais insidiosas práticas abusivas do inter-relacionamento humano dentro da sociedade online, muito mais do que capazes de violar um "direito à desconexão", atentam contra vários direitos fundamentais assegurados constitucionalmente, tais como o direito ao

lazer, à vida privada, à intimidade, à saúde, e à integridade psíquica, dentre outros. E para tais espécies de violações, na medida em que impeçam a realização do projeto de vida do ser humano individual ou coletivamente considerado, tanto a doutrina como a jurisprudência brasileira já consagram a categoria própria dos chamados danos existenciais.

Por conseguinte, com o estudo e implementação do direito à desconexão, pretende-se a consagração de uma nova categoria de danos, deles decorrentes. Isso representaria efetivamente um avanço no campo da responsabilidade civil. Logo, é uma questão a ser respondida pelos diversos sistemas de justiça, não apenas pelos adeptos da justiça do trabalho, tomando em consideração as diversidades culturais, políticas e econômicas dos países que os integram (VENTURI, 2022).

Verifica-se que o dano existencial constitui uma espécie de dano extrapatrimonial que pode ocorrer em razão de uma jornada de trabalho excessiva. Fala-se na situação em que impede o empregado de realizar seus projetos de vida, interações familiares e sociais, caracterizando o desrespeito aos direitos fundamentais do trabalhador (SCALZILLI, 2020, p. 656).

Caminhando na exposição, o dano existencial se conceitua como a lesão ao tempo razoável do empregado para as atividades familiares, pessoais e sociais advinda da duração exacerbada de seu labor. É inegável que expor o trabalhador a extensas horas de trabalho, desproporcionais e razoáveis, levam ao esgotamento fisiológico e psicológico. Em virtude disso, “se diz que o dano existencial na seara trabalhista tange a lesão ao empregado de fato dispor da sua vida para além da razão do labor – existindo não só como profissional, mas também como o ser humano que primeiramente é” (DELGADO, 2018, p. 776).

Para o bom funcionamento da democracia, é preciso e indispensável a atuação do Poder Judiciário, com vistas a consubstanciar e homenagear a aplicação e exercícios dos direitos fundamentais, ressaltando-se os interesses transindividuais. Pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, o dano existencial decorre da violação do direito fundamental social ao lazer e ao descanso (BRASIL, 2019):

RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.015/2014. 1. DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXTENUANTE. NÃO CONHECIMENTO. I. O entendimento desta Corte Superior é no sentido de que a submissão do empregado a jornada extenuante que “subtraia do trabalhador o direito de usufruir de seus períodos de descanso, de lazer, bem como das oportunidades destinadas ao relacionamento familiar, ao longo da vigência do pacto contratual” configura dano existencial. II. Tendo a Corte Regional concluído que “da jornada descrita, denota-se claramente a falta de preservação do convívio familiar, bem como relaxamento, lazer, direitos estes inerentes a qualquer trabalhador”, a decisão regional está de acordo com a iterativa, notória e atual jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, o que inviabiliza o processamento do recurso de revista, conforme os óbices

do art. 896, § 7º, da CLT e da Súmula n. 333 do TST. III. Recurso de revista de que não se conhece

Não apenas isso, há também entendimento no sentido de ser dano moral *in re ipsa*. No sistema jurídico brasileiro, a regra é que os danos sejam comprovados pelo ofendido para que se justifique o arbitramento judicial de indenização. Contudo, há hipóteses excepcionais, em que são admitidos os chamados danos *in re ipsa*, nos quais o prejuízo, por ser presumido, independe de prova (BRASIL, 2019).

A justificativa dos julgadores foi o cenário em que a submissão à jornada excessiva ocasiona dano existencial, em que a conduta da empresa limita a vida pessoal do empregado, inibindo-o do convívio social e familiar. Além disso, impede o investimento de seu tempo em reciclagem profissional e estudos. Assim, “uma vez vislumbrada a jornada exaustiva, como no caso destes autos, a reparação do dano não depende de comprovação dos transtornos sofridos pela parte, pois se trata de dano *in re ipsa*, ou seja, deriva da própria natureza do fato gravoso”. Como montante de indenização, inclusive, chegou-se a fixar o valor de R\$ 20.000,00 (BRASIL, 2019):

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.015/2014. 1. DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXAUSTIVA. 15 (QUINZE) HORAS DIÁRIAS DE TRABALHO. MOTORISTA DE CARRETA. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. O dano existencial é espécie do gênero dano imaterial cujo enfoque está em perquirir as lesões existenciais, ou seja, aquelas voltadas ao projeto de vida (autorrealização - metas pessoais, desejos, objetivos etc.) e de relações interpessoais do indivíduo. Na seara jus laboral, o dano existencial, também conhecido como dano à existência do trabalhador, visa examinar se a conduta patronal se faz excessiva ou ilícita a ponto de imputar ao trabalhador prejuízos de monta no que toca o descanso e convívio social e familiar. Nesta esteira, esta Corte tem entendido que a imposição ao empregado de jornada excessiva ocasiona dano existencial, pois compromete o convívio familiar e social, violando, entre outros, o direito social ao lazer, previsto constitucionalmente (art. 6º, caput). Na hipótese dos autos, depreende-se da v. decisão regional que o reclamante exercia a função de motorista de carreta e fazia uma jornada de trabalho de segunda a sábado, das 7h00 às 22h00, totalizando um total de 15 (quinze) horas diárias de trabalho. Assim, comprovada a jornada exaustiva, decorrente da conduta ilícita praticada pela reclamada, que não observou as regras de limitação da jornada de trabalho, resta patente a existência de dano imaterial *in re ipsa*, presumível em razão do fato danoso. Recurso de revista não conhecido.

Nada obstante, é preciso destacar que o posicionamento majoritário do Tribunal Superior do Trabalho não é no sentido de ser *in re ipsa* o dano existencial mencionado. Em outros dizeres, prevalece-se a exigência de provas concretas. O dano não decorre do mero excesso da jornada, deve haver comprovação do efetivo prejuízo (BRASIL, 2020).

Portanto, o mero descumprimento de obrigações trabalhistas, como a imposição de jornada excessiva, por si só, não é capaz de ensejar o reconhecimento automático da ofensa moral e, conseqüentemente, do dever de indenizar, sendo “necessária a demonstração da repercussão do fato e a efetiva ofensa aos direitos da personalidade, situação não verificada no caso concreto. Recurso de revista conhecido e provido” (BRASIL, 2020):

AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.015/2014. DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXTENUANTE. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DA IMPOSSIBILIDADE DE CONVÍVIO FAMILIAR E SOCIAL. Esta Corte tem firme jurisprudência no sentido de que a jornada de trabalho extensa, pela prestação de horas extras, por si só, não enseja a indenização por dano existencial. Há necessidade de demonstrar a efetiva impossibilidade de convívio familiar e social. Precedentes. O quadro fático descrito no acórdão regional não consigna que a jornada tenha efetivamente comprometido as relações do reclamante, fato constitutivo do dano existencial, razão pela qual deve ser mantida a decisão agravada. Considerando a improcedência do recurso, aplica-se à parte agravante a multa prevista no art. 1.021, § 4º, do CPC. Agravo não provido, com aplicação de multa

Em vista disso, depreende-se que o dano existencial pressupõe a ocorrência concomitante do ato ilícito do empregador e a comprovação do prejuízo pessoal, social ou familiar por parte do trabalhador. A prova e sua produção são indispensáveis durante a marcha processual e desdobramento do devido processo legal.

Por causa disso, é necessário cuidado para que não haja um fomento da judicialização da vida visando a imputar a terceiras perdas comuns experimentadas em alguma medida por todas as pessoas. Malgrado algumas dificuldades na identificação do dano existencial por vezes se apresentem, não se pode negar que seu reconhecimento constitui um avanço para a personalidade humana (SCALZILLI, 2020, p. 658).

A jurisprudência antiga sobre o tema. Em 2012, já se falava sobre. Em acórdão relatado pelo Ministro Carlos Brandão, cuidou-se do regime de plantão habitual longo e desgastante. No caso concreto, a empresa reclamada foi condenada pelo pagamento de danos morais, motivado pelo desrespeito ao direito à desconexão (BRASIL, 2020):

A precarização de direitos trabalhistas em relação aos trabalhos à distância, pela exclusão do tempo à disposição, em situações corriqueiras relacionadas à permanente conexão por meio do uso da comunicação telemática após o expediente, ou mesmo regimes de plantão, como é o caso do regime de sobreaviso, é uma triste realidade que se avilta na prática judiciária. A exigência para que o empregado esteja conectado por meio de smartphone, notebook ou BIP, após a jornada de trabalho ordinária, é o que caracteriza ofensa ao direito à desconexão. Isso porque não pode ir a locais distantes, sem sinal telefônico ou internet, ficando privado de sua liberdade para usufruir efetivamente do tempo destinado ao descanso. Com efeito, o excesso de jornada aparece em vários estudos como uma das razões para doenças ocupacionais

relacionadas à depressão e ao transtorno de ansiedade, o que leva a crer que essa conexão demasiada contribui, em muito, para que o empregado cada vez mais, fique privado de ter uma vida saudável e prazerosa. Para Jorge Luiz Souto Maior, ‘quando se fala em direito a se desconectar do trabalho, que pode ser traduzido como direito de não trabalhar, não se está tratando de uma questão meramente filosófica ou ligada à futurologia (...), mas sim numa perspectiva técnico-jurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo

Pelas palavras do Ministro, o direito à desconexão certamente ficará comprometido, com a permanente vinculação ao trabalho, se não houver critérios definidos quanto aos limites diários. Esse posicionamento foi replicado em muitas outras decisões do Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, 2020).

O Ministro, como razão de decidir, fez menção a dispositivos constitucionais e internacionais. Fundamentou-se nos artigos 6º, 7º, inciso IV, 217, §3º, e 227, todos da Constituição Federal. Também se falou nas declarações e tratados internacionais que amparam o direito ao lazer, tais como o Complemento da Declaração dos Direitos do Homem de 1936, artigo 4º, Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, artigo XXIV, o Protocolo de San Salvador de 1988, artigo 7º, g e h, e o Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, artigo 7º (BRASIL, 2020).

Infere-se, portanto, que embora não haja texto legal disciplinando expressamente o direito à desconexão, a jurisprudência enuncia esse direito com fundamento, dentre outros, nos seguintes dispositivos da Constituição Federal: direito à intimidade e à vida privada (artigo 5º, V e X), à saúde (artigos. 6º e 195), à limitação da jornada de trabalho (artigo 7º, XIII e XIV), ao repouso semanal (artigo 7º, XV), ao gozo de férias anuais remuneradas (artigo 7º, XVII), ao lazer (artigo 217, § 3º) e à convivência familiar (artigo 227). Ressalte-se que, segundo doutrina abalizada, o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) também pode ser invocado como fundamento legal do direito em comento (BRASIL, 1988).

Recentemente, foi apresentado o Projeto de Lei nº 4.044, de 2020, de iniciativa do Senador Fabiano Contrarato, do partido REDE/ES. Seu último estado é aguardando despacho, isto é, ainda não encontrou sua votação final, mas permanece em trâmite, sendo que a última movimentação foi em dezembro de 2022 (BRASIL, 2020).

Esse projeto de lei dispõe, justamente, sobre o direito à desconexão do trabalho. Ele tem o intuito de revogar o inciso III do artigo 62 da CLT. A emenda dita que altera o § 2º do artigo 244 e acrescenta o § 7º ao artigo 59 e os artigos. 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. Como explicação,

foi dito que “disciplina o teletrabalho quanto às regras da jornada de trabalho, períodos de descanso e férias” (BRASIL, 2020).

Em seu primeiro artigo, define-se o direito à desconexão do trabalho como a fruição, pelo empregado, de seu tempo de folga, a fim de garantir seu direito à saúde, ao lazer e à vida privada. A justificativa do Projeto discorre sobre a importância do tempo de “não-trabalho” como medida de proteção à saúde e à vida privada, bem como de garantia do direito ao repouso e lazer do trabalhador. Vejamos as possíveis novas redações da CLT (BRASIL, 2020):

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.” (NR) “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.” (NR) “Art. 133-A Durante o gozo das férias, o empregado será excluído dos grupos de trabalho do empregador existentes nos SF/20857.20960-60 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.” (NR) “Art. 244. § 1º § 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. § 3º § 4º” (NR)

Em acréscimo a isso, aduz que “nada impede que acordos ou convenções coletivas tratem do assunto, desde que sejam respeitados os parâmetros mínimos que aqui propomos.” Ressalte-se que, em 2016, já houve tentativa anterior do legislador ordinário para regulamentar a questão do direito à desconexão do trabalho, sem, todavia, alcançar êxito (BRASIL, 2020).

É dito na justificação do Projeto de Lei que o direito à desconexão do trabalho foi aventado por Jorge Luiz Souto Maior, já no ano de 2003, ocupante do cargo de desembargador

do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Para ele, esse direito pode ser conceituado como o de não trabalhar ou o de se desconectar do trabalho. É o não trabalho (BRASIL, 2020).

Nada obstante, é esclarecido que não significa o de não trabalhar por completo, mas o de trabalhar com limites a fim de preservar a vida privada e a saúde do trabalhador. Seguindo, menciona-se que a tecnologia tem contradições quando se trata de trabalho, pois ao mesmo tempo que permite ao empregado trabalhar remotamente, ela também o escraviza a estar conectado a todo momento (BRASIL, 2020):

Nesse sentido, o desenvolvimento tecnológico, que permitiu a criação de smartphones e de serviços de mensageria (*WhatsApp*, *Telegram* etc.), fez com que muitos empregadores impedissem seus empregados de gozar plenamente dos períodos de folga. É que tais ferramentas tecnológicas não têm sido utilizadas de forma episódica pelos empregadores, mas rotineiramente – como se os trabalhadores estivessem à sua disposição a todo momento – e, portanto, em total inobservância da jornada pactuada em contrato de trabalho. É indubitável que esse abuso por parte dos empregadores se intensificou durante o período da pandemia do novo coronavírus, pois o teletrabalho é uma modalidade que, sem a devida regulamentação, pode criar confusão entre a vida privada e a vida profissional do indivíduo². De acordo com reportagem do portal de notícias do Tribunal Superior do Trabalho - TST³, a conexão do empregado em tempo integral com seu trabalho pode gerar doenças ocupacionais, como o estresse, a depressão, o transtorno de ansiedade e o esgotamento (*burn out*). O período de folga é – e deveria ser – o momento no qual o trabalhador é livre para dispor de seu próprio tempo! Souto Maior afirma que essa situação não apenas é uma questão individual, mas social, tendo em vista que o excesso de jornada, intensificado pelo avanço tecnológico, impede o acesso de outras pessoas ao mercado de trabalho.

Com vistas a mitigar os efeitos indesejados da tecnologia aos trabalhadores e em seu expediente de trabalho, tanto no plano individual quanto no plano social, o autor do Projeto de Lei aduz que é importante que o Estado positive o direito à desconexão do trabalho. Em outras palavras, não deve apenas ficar a cargo da jurisprudência cuidar desse tema.

Verifica-se que é papel do Poder Legislativo, com a edição da CLT, ir além, editar e atualizar o conteúdo da CLT, com vistas a melhor prevenir abusos decorrentes do avanço tecnológico. Esse avanço deve alcançar, também, a reprimir quando o ato ilícito já foi concretizado, a fim de inibir a reiteração (BRASIL, 2020).

O passo inicial foi dado em 2011, quando o legislador incluiu o parágrafo único no artigo 6º na CLT, responsável por equiparar os meios informatizados de comando aos meios direto de comando. Pelo teor, “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, 1943).

No entanto, por óbvio, esse acréscimo não foi suficiente e ainda carece de novos diplomas legais. Por essa razão, no Projeto de Lei já mencionado é proposta a alteração do

artigo 244, § 2º, da CLT, a fim de fique estabelecido em lei o teor da Súmula 428 do TST, que atualizou o conceito de sobreaviso em conformidade ao desenvolvimento tecnológico (BRASIL, 2012):

SÚMULA N.º 428 - SOBREAVISO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT

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.

Anota-se que se caracteriza o sobreaviso quando há um acordo prévio entre empregador e empregado a fim de que o último fique à disposição a qualquer momento. No Projeto de Lei é mantida a previsão posta na CLT, no sentido de que o sobreaviso não pode ultrapassar vinte e quatro horas e que o valor devido será de um terço do salário-hora normal para cada hora de sobreaviso acordada (BRASIL, 2020):

Além disso, nas horas de descanso em que não houve acordo prévio de sobreaviso, propomos o novo art. 72-A na CLT, a fim de que fique proibido ao empregador acionar o empregado por qualquer meio telemático. As exceções previstas são as mesmas do art. 61 da CLT e remetemos o descumprimento às disposições relativas às horas extraordinárias. No art. 133-A, propomos obrigações mais rigorosas quando se tratar de período de férias: retenção dos aparelhos portáteis do trabalho pelo empregador, exclusão do empregado dos grupos de trabalho de serviço de mensageria (WhatsApp, Telegram etc.) e exclusão de aplicativos exclusivos do trabalho (correio eletrônico etc.). Essas medidas visam prevenir que o empregador entre em contato com o trabalhador durante o gozo de suas férias. Entendemos que não deveria ser necessária a alteração do capítulo referente à jornada de trabalho, afinal o comando direto equipara-se ao comando por meio de ferramentas tecnológicas, como prevê o parágrafo único do art. 6º da CLT, acima mencionado. Entretanto, esse entendimento não prosperou com a Reforma Trabalhista de 2017, que proibiu a aplicação do capítulo sobre jornada ao teletrabalho com a inclusão do art. 62, III, da CLT. Ora, já que essa disposição ainda é válida, havendo espaço – ainda que inconstitucional, ao nosso ver – para interpretação de que as disposições referentes à jornada não se aplicam ao trabalho remoto, também haveria espaço para interpretação de que o acionamento eventual do trabalhador por meios telemáticos poderia não ser considerado para fins de aplicação das disposições sobre jornada de trabalho. Para evitar essa interpretação, propomos a inclusão do art. 65-A. Ainda, reforçamos a necessidade de revogação do art. 62, III, da CLT, que já havíamos proposto no Projeto de Lei nº 3512, de 2020.

Em derradeiro, no teor do Projeto de Lei, é mencionado que a França positivou o direito à desconexão do trabalho na Lei 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, conhecida como “El Khomri, em referência à Ministra do Trabalho, Myriam El Khomri (BRASIL, 2020). No sentido do já exposto neste trabalho, a lei francesa ditou que regulamentação desse direito deverá ser feita por acordo coletivo. Nesse cenário, no Projeto de Lei trabalhado até aqui, não há

impedimento para que acordos ou convenções coletivas tratem do assunto, desde que sejam respeitados os parâmetros mínimos que aqui propomos (BRASIL, 2020).

Até aqui, mencionou-se o tramite no âmbito do Senado Federal, passa-se a expor o Projeto de Lei que tramita na Câmara dos Deputado, sob o nº 4.567 de 2021, de autoria do deputado Marcelo Freixo, do partido PSB/RJ, apresentado em 20 de dezembro de 2021, e que ainda não foi concluído (BRASIL, 2021).

O intuito desse Projeto de Lei também é o de alterar a CLT e dispor “sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, para instituir o direito à desconexão do trabalhador e do funcionário público, para regular o uso de ferramentas digitais após a jornada diária e após os dias úteis”. No artigo 1º, são estabelecidas as seguintes mudanças no regime privado (BRASIL, 2021):

Art. 71-A O trabalhador tem direito à desconexão, sendo vedada a exigência de usar ferramentas tecnológicas para fins laborais, de responder e-mails, mensagens ou atender ligações telefônicas após a jornada de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou nos seguintes casos:

I - Os trabalhadores que têm banco de horas ou jornada de trabalho diferenciada por força de lei ou por força de negociação coletiva, após o período estabelecido em negociação coletiva ou em Lei;

II - No período de descanso remunerado, intervalo intrajornada, intervalo interjornada, férias ou nos casos de interrupção do trabalho previstos em Lei, negociação coletiva e/ou instrumentos normativos.

Parágrafo único. A inobservância do disposto neste artigo sujeitará o empregador a multa a favor do empregado, em valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) de seu salário.

Nesse Projeto de Lei, conceitua-se o direito à desconexão como um “a entre juristas que defendem o direito da trabalhadora e do trabalhador não trabalhar após a sua jornada diária regulamentada por lei, num contexto de uso abusivo de ferramentas tecnológicas, especialmente o celular” (BRASIL, 2021).

Em outras palavras, trabalha-se com o direito da trabalhadora e do trabalhador se desconectar do trabalho. Isso sem que ele tenha que se preocupar ou estar à disposição ou de sobreaviso com e-mails, mensagens e, até mesmo, ligações telefônicas. É uma garantia que privilegia a preservação da saúde mental do trabalhador, ao impor a descontinuidade da conexão do trabalho (BRASIL, 2021).

Como inspirações, o autor do projeto menciona a experiência francesa, bem como o ordenamento jurídico da Espanha e do Canadá. Cita-se, também, a recente positivação em Portugal, que obrigou os empregadores a abster-se de contactar trabalhadores em períodos destinados a descanso (BRASIL, 2021).

O principal é o artigo L. 2242-8 do Código do Trabalho Francês, segundo o qual “A fim de garantir que os períodos de descanso e afastamento e o equilíbrio entre trabalho e vida privada sejam respeitados, as empresas envolvidas deverão estabelecer ‘ferramentas para regular a ferramenta digital’ e “os procedimentos do pleno exercício pelo empregado do seu direito à desconexão e implementado pela empresa sistemas para regular o uso de ferramentas digitais, com o objetivo de garantir que os períodos de descanso e afastamento e a vida pessoal e familiar sejam respeitado” (BRASIL, 2021).

À vista disso, vê-se que países da Europa e da América do Norte já aprovaram leis implementando o direito à desconexão. Por esse motivo, o legislador pretende trazer para si a missão de o Brasil ser vanguarda na América Latina e regulamentar, de forma eficiente e eficaz, o direito à desconexão. (BRASIL, 2021).

Ademais, no meio das justificativas, foi mencionada a recente pandemia da COVID-19, que evidenciou o excesso de trabalho, uso exacerbado da tecnologia e a necessidade do direito à desconexão. Foi exposta uma interessante pesquisa, segundo a qual “uma empresa de consultoria especializada na gestão da qualidade de vida no trabalho e na prevenção de riscos psicossociais, que apurou que mais de um terço dos trabalhadores (37%) usavam ferramentas digitais fora do horário de trabalho, com maior proporção entre executivos (81%) e jovens entre 15 e 34 anos (76%)” (BRASIL, 2021).

Caminhando para o final, assim, volta-se a atenção para o período de quarentena. O momento de isolamento social vivenciado no Brasil, decorrente da pandemia do COVID-19, levou grande parte dos trabalhadores a se adequarem ao sistema de trabalho a distância adotado por parte considerável das empresas, em especial o teletrabalho (CREADO, 2020, p. 12):

De acordo com a Medida Provisória 927/2020, vários trabalhadores alteraram seu modo de trabalho, passando a laborar em suas residências. É o caso, por exemplo, dos professores, desde o ensino fundamental até o ensino superior, uma vez que inúmeros colégios e universidades adotaram o modelo de aulas remotas para o cumprimento do conteúdo programático das disciplinas, assim como a realização de avaliações e atividades de aprendizagem, incluindo videoconferências realizadas por plataformas diversas e vídeos gravados na plataforma Youtube. Muitos docentes utilizaram pela primeira vez a tecnologia para ministrar suas aulas, o que, mesmo caracterizando um desafio e um crescimento profissional significativo, certamente gerou insegurança e preocupação para se adequar à nova realidade

Modificou-se, totalmente, a forma de trabalho e a rotina diária dos empregados, tanto profissional quanto familiar e pessoal. Em pouco tempo, e por vezes com aparato e técnicas improvisadas diante da urgência e inesperabilidade dos fatos, “muitos desses profissionais tiveram que se adaptar à nova forma de trabalho e à tecnologia, juntamente com o

enfrentamento do medo e da insegurança que a própria pandemia em si ocasionou” (CREADO, 2020, p. 12).

Em solo brasileiro, a regulamentação dessas alterações não ocorreu por meio de lei. Em razão da urgência vivenciada, foi editada a Medida Provisória nº 927, em 22 de março de 2020, cuja ementa trata das alternativas trabalhistas a serem adotadas em razão do enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de ordem internacional por ocasião do Coronavírus (BRASIL, 2020).

A referida Medida Provisória estabeleceu inúmeras diretrizes trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6 de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus, a COVID-19 (BRASIL, 2020).

Foram impostas alterações substanciais nos termos legislativos até então vigentes sobre a temática. Em seu bojo, mormente no Capítulo II, “Do Teletrabalho”, a Medida Provisória objetivou regulamentar as modalidades de prestação de serviço à distância conforme as necessidades do atual contexto pandêmico (BRASIL, 2020).

Importante ressaltar que ela é passível de críticas. Na linha do exposto no presente texto, o teletrabalho é nomenclatura que designa uma das espécies do gênero trabalho a distância. Logo, há uma falha e falta de técnica na denominação do capítulo. A primazia pela técnica, sobretudo na redação legal, é importante para a boa aplicação prática.

Pois bem. Cita-se, inicialmente, alguma das medidas adotadas. Autorizou-se o empregador a alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, de maneira que o trabalhador possa continuar exercendo suas atividades em segurança e cumprindo com o isolamento social (BRASIL, 2020):

Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho

Da redação do dispositivo legal, extrai-se uma mudança sensível na própria pactuação da modalidade de prestação de serviço. Em razão das regras trabalhistas, a aceitação do trabalho a distância decorre de acordo entre empregador e empregado que deve, “necessariamente, constar no contrato empregatício ou em termo aditivo a este, ao passo que na MP a determinação passa a ser unilateral – cabe exclusivamente ao empregador decidir que o empregado migre da modalidade presencial para a modalidade à distância” (CREADO, 2020, p. 13):

Entretanto, insta consignar que essa mudança não atinge todos os empregados. Há exceções que alcançam, até mesmo, inclusive estagiários e aprendizes, conforme artigo 5º da Medida Provisória. É necessário que o empregador os comunique com antecedência de 48 horas via eletrônica ou por escrito, conforme artigo 4º, §2º, do mesmo diploma. Outra alteração significativa diz respeito ao próprio conceito de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância elencado no §1º do quarto artigo (BRASIL, 2020):

§ 1º. Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso II do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1943

Em que pese a miscelânea de termos e possíveis críticas, a redação do parágrafo repete o conceito de teletrabalho expresso no artigo 75-B da CLT, acrescido da expressão “ou totalmente fora das dependências do empregador”. Essa alteração reforça que não mais apenas as prestações de serviço que ocorrem “preponderantemente” fora das dependências do empregador ali se enquadram, mas também as que assim são prestadas em sua totalidade (BRASIL, 2020).

Nesse diapasão, destaca-se que a aludida modalidade de trabalho autoriza o empregado a comparecer algumas vezes na empresa, caso seja necessário. Todavia, o trabalho deve ser preponderantemente fora da empresa, mas vinculado a ela pelos meios tecnológicos e de comunicação (BRASIL, 2020).

Por demais, a respeito da aquisição, manutenção ou fornecimentos dos meios necessários à concretização do trabalho a distância, como câmeras e computadores, a Medida Provisória deixou um amplo espaço para negociação entre empregado e empregador. O resultado deve ser firmado, por escrito e em documento claro, no prazo de trinta dias. Também, há a previsão de possibilidade de comodato de aparatos pelo empregador e, na impossibilidade deste, o cômputo da jornada de trabalho como tempo à disposição do empregador (BRASIL, 2020):

§ 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho. § 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do

trabalho remoto ou do trabalho a distância: I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador

Caminhando para o final, ressalta-se o disposto no parágrafo 5º, do mesmo já mencionado artigo 4º. Em seu teor, é estabelecido que “o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo” (BRASIL, 2020).

Essa medida, por mais que se entenda necessária nesta fase de calamidade pública em que vivemos, pode representar uma mazela para a saúde física e psíquica do trabalhador. Isso porque pode corroborar para o aumento do estresse. Como motivos, elenca-se, em primeiro lugar, pela própria situação que a pandemia nos causa. Em segundo lugar, pelo excesso de trabalho e impossibilidade de desconexão e descanso (CREADO, 2020, p. 15).

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Entendidas todas essas balizas teóricas e práticas, verifica-se que o avanço da tecnologia da comunicação e informação proporcionou inúmeros benefícios para a vida social, mormente no ambiente laboral. Avançou-se na produção e eficiência, de modo que o próprio trabalhador possa ter mais qualidade.

Nada obstante, nem tudo são benefícios. Inúmeras mazelas também foram perpetradas. De um lado, a tecnologia proporciona ao homem, incluindo o empregador e o empregado, a possibilidade quase infinita de se informar e de estar atualizado com seu tempo. Noutro giro, este mesmo avanço tecnológico também quase escraviza o ser humano. Os meios e informação e comunicação estão tão enraizados no cotidiano que ele quase não se vê livre deles.

Em razão do atual ritmo frenético vivido na sociedade contemporânea que se impõe às relações profissionais, bem como das facilidades geradas pelo uso das novas tecnologias, tais como e-mails, mensagens via aplicativos e redes sociais, dentro outras, tornou-se um grande desafio garantir aos empregados o direito à desconexão e ao lazer.

Rememora-se que o trabalhador goza de direitos e garantias fundamentais, assegurados em âmbito nacional, na Constituição Federal e, também, nos diplomas internacionais. Fala-se no direito à não conexão, de estar sozinho, isto é, desassociado da empresa. É um impeditivo para que não seja interrompido durante seus momentos mais íntimos. Busca-se a aplicação da norma laboral e da correta jornada de trabalho.

Essa condição de quase escravo resulta no uso exacerbado da tecnológica, incluindo no ambiente labora. Esse uso é indesejado e prejudica o espaço no mercado de trabalho. Constitui fonte geradora de inúmeros danos, incluindo existenciais. Se o empregado utiliza no ambiente laboral em momentos inadequados, pode sofrer sanções de seu empregador. Se o empregador obrigar o empregado a exagerar no seu uso, este é quem poderá sofrer sanções.

À vista disso, tendo em vista os impactos que o excesso de atividades e a adaptação à nova rotina profissional, familiar e pessoal podem afetar o trabalhador, é imprescindível que a empresa também zele pelo descanso do trabalhador, com o fito de preservar a sua saúde física e mental, respeitando sua convivência familiar e não o sobrecarregando com tarefas.

Sendo assim, os direitos inerentes à limitação da jornada de trabalho e direito à desconexão são claros no sentido de que, apesar de que seja também um direito fundamental social e constitucionalmente esculpido, o direito de trabalhar não tem o condão de vilipendiar

outros direitos também existentes, tais como o direito ao lazer, ao descanso ou ao convívio social e familiar.

Cuida-se e defende-se não apenas os aspectos físicos e mentais do trabalhador. Na realidade, o objetivo precípua em que se funda toda sistemática jurídica e pela qual existem diversas garantias e direitos é não outro, conforme o próprio diploma político brasileiro, senão a dignidade da pessoa humana.

Em virtude disso, é basilar resguardar o descanso e lazer dos empregados pela efetivação de seu direito à desconexão laboral. Essa proteção deve ocorrer em sua plenitude, isto é, sem limitações indevidas. Sem a plenitude, não há respeito total aos aspectos humanitários que superam os limites da relação empregatícia.

Em outros dizeres, significa expor que, em um primeiro momento, deve tutelar e promover a própria dignidade do ser humano que, a despeito de ter também o direito ao trabalho, não nasce empregado, mas sim pessoa garantida nos direitos do lazer e da busca plena da felicidade. Em meio a esse cenário, advém o importante o estudo sobre o direito à desconexão. Esse direito pode ser analisado sob plurais aspectos da vida social. Especialmente, no âmbito das relações trabalhistas, é que se situam as maiores preocupações quanto à sua concretização e eventual sancionamento por danos causados aos trabalhadores.

Afirma-se que o direito à desconexão se origina como uma prerrogativa do trabalhador. Cuida-se do direito de se desligar, fora do expediente de trabalho, em finais de semana, férias e demais âmbitos. É o empregador estar fora da rede telemática, do arreo eletrônico que liga o trabalhador a seu empregador, isto é, não estar relacionado, de nenhuma forma, à sua atividade laboral.

Primando pelo melhor para a saúde física e psíquica do empregado, a ele deve ser assegurado o direito de não ser interrompido em seus momentos de descanso, envolvendo uma desvinculação plena do trabalho. Não deixa de constituir um mecanismo de contenção do comportamento do empregador, uma limitação à regulamentação da jornada de trabalho, buscando algo proporcional e razoável.

Ora, ao traçar os paralelos entre as configurações socioeconômicas do sistema atual e a maneira como as tecnologias afetaram o meio ambiente do trabalho, é notório que a atividade laboral e relação tem sido substancialmente alterada.

Com os avanços e progressos tecnológicos e conceituais, sobretudo com o contexto pandêmico da COVID-19, o teletrabalho e demais formas de trabalho a distância despontou e

expandiu seus limites. Possibilitou-se uma conexão direta e instantânea entre empregado e empregador.

Como isso, exige-se dos juristas, estudiosos e aplicadores do direito o desenvolvimento de novas respostas para as lides existentes e para os desafios que se apresentaram, especialmente para a dificuldade do controle de jornada e a consequente jornada extensiva ou estafante que daí pode decorrer.

Consoante dito anteriormente, essas respostas não podem ser encontradas no diploma legal. Em outras palavras, há uma lacuna na legislação sobre o direito à desconexão. Em razão disso, a jurisprudência tomou para si a incumbência de solucionar as questões, por meios de colmatação.

Nada obstante, o legislador não permaneceu inerte. Tanto na esfera do Senado Federal, quanto na Câmara dos Deputados, existem Projetos de Leis que visam regulamentar e suprir essas lacunas. Esses projetos ainda não encontraram seu fim, mas as necessidades são cada vez maiores na realidade prática.

Ante todo o exposto, restou evidenciado que o trabalho e o lazer não devem ser contrapostos em uma dinâmica de antagonismos infundados. Eles não podem ser excludentes e se auto prejudicarem. É preciso prezar pelo bom proveito de ambos. Assim, ter-se-á a vivência plena e digna do ser humano, motivo pelo qual o equilíbrio na dosimetria dos direitos fundamentais ao trabalho e a uma vida digna e prazerosa é norte seguro para a atividade jurídica.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABILIO, Ludmila Costhek. A uberização do trabalho: subsunção real da viração à acumulação ampliada. In: **Revista Outubro**, n. 29, jan./abr. 2019, p. 1-21. Disponível em: <https://www.revistaoutubro.com.br/wp-content/uploads/2019/04/02-Ludmila.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2023. P. 2 - 4.

ALMEIDA, Almiro Eduardo; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr Editora Ltda, 2016.

ANTUNES, Evelise Dias. Trabalho remoto: impactos na vida do trabalhador e no ambiente organizacional. In: **Anais do 16º Congresso Nacional de Excelência em Gestão**, 2022. Disponível em: <http://www.proceedings.blucher.com.br/article-details/trabalho-remoto-impactos-na-vida-do-trabalhador-e-no-ambiente-organizacional-38261>. Acesso em: 26 abr. 2023. P. 63.

ARAÚJO, Cristiane Carvalho Andrade. **O impacto da LGPD nas relações de trabalho**. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-set-17/lgpd-impactos-trabalhistas>. Acesso em: 6. mar. 2023.

ARGENTINA. Ley n° 27.555, de 11 de diciembre de 2020. Régimen legal de contrato de trabajo para el personal de casas particulares. **Boletín Oficial de la República Argentina**, Buenos Aires, 14 dic. 2020. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27555-341093/texto>. Acceso en: 26 abr. 2023.

BARBOSA, Gustavo Filipe. Teletrabalho. In: GARCIA, Leonardo de Medeiros. **Teletrabalho: aspectos trabalhistas, previdenciários e tributários**. São Paulo: LTr, 2010. p. 227.

BARBOSA, Xênia de Castro; BEZERRA, Ruth Ferreira. Inteligência artificial e a ética do cuidado. In: **Revista Diálogo Educacional**, v. 20, n. 64, maio/ago. 2020, p. 93-102. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/dialogoeducacional/article/view/50313>. Acesso em: 26 abr. 2023. P. 94.

BELMONTE, Alexandre Agra. Problemas Jurídicos do Teletrabalho no Brasil. Anuario de La Facultad de Derecho. Espanha. vol. XXVI, 2008, 295-311. p. 297.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5. out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 6. mar. 2023.

BRASIL. Decreto-Lei n° 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 1. mai. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 6. mar. 2023.

BRASIL. LEI Nº 8.069, DE 13 DE JULHO DE 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 13. jul. 1990.

BRASIL. Lei nº 14.442, de 1º de abril de 2022. Altera a Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 (Código de Trânsito Brasileiro), para dispor sobre o teste de alcoolemia e a sua aplicação em caso de infração de trânsito. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 04 abr. 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/114442.htm. Acesso em: 26 abr. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 428. Sobreaviso. Alteração da Lei nº 12.619/2012. **Resolução nº 185**, de 14 de setembro de 2012. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/jurisprudencia/sumulas/201-300/sumula-n-428>. Acesso em: 26 abr. 2023.

BRASIL. LEI No 10.741, DE 1º DE OUTUBRO DE 2003. Dispõe sobre o Estatuto da Pessoa Idosa e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 1. out. 2003.

BRASIL. LEI Nº 13.709, DE 14 DE AGOSTO DE 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF: Presidência da República. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14. ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm. Acesso em: 6. mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Processo nº 1000287-34.2018.5.02.0061**. Acórdão de 12 de fevereiro de 2019. Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/690827559/recurso-ordinario-ro-10002873420185020061-sp/inteiro-teor-690827575>. Acesso em: 26 abr. 2023.

BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente do coronavírus (Covid-19). **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 23 mar. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em: 26 abr. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão no Recurso de Revista nº ARR-10147-19.2017.5.15.0076. Relatora Ministra Dora Maria da Costa. Julgamento em 07 jan. 2020. 8ª Turma. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, DF, 17 jan. 2020. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consulta+p or+NumUnica&numero=ARR-10147-19.2017.5.15.0076>. Acesso em: 26 abr. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão no Recurso de Revista nº RR-1001084-55.2013.5.02.0463. Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos. Julgamento em 22 nov. 2019. 4ª Turma. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, DF, 03 dez. 2019. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consulta+p or+NumUnica&numero=RR-1001084-55.2013.5.02.0463>. Acesso em: 26 abr. 2023.

BRASIL. Projeto de Lei nº 4.814, de 2021. Dispõe sobre o direito à desconexão do trabalho remoto e altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Câmara dos Deputados**, Brasília, DF, 2021. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1988347. Acesso em: 26 abr. 2023.

BRASIL. PL 4567/2021. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, para instituir o direito à desconexão do trabalhador e do funcionário público, para regular o uso de ferramentas digitais após a jornada diária e após os dias úteis. Brasília, DF: Presidência da República. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 19. abr. 2021

CAPPELLOZZA, Alexandre; MORAES, Gustavo Hermínio Salati Marcondes; MUNIZ, Leonardo Mairene. **Uso Pessoal das Tecnologias no Trabalho**: Motivadores e Efeitos à Distração Profissional. RAC, Rio de Janeiro, v. 21, n. 5, art. 1, pp. 605-626, Setembro/Outubro, 2017.

CARBUCCIA, Manuel Ramón Herrera. El trabajo informal: conceptos y causas. In: **Revista de Ciencias Sociales**, n. 38, jul./dic. 2021, p. 365-374. Disponível em: https://www.revistacienciasociales.ucr.ac.cr/static/revistas/racs/38/art.15_Carbuccia.pdf. Acesso em: 26 abr. 2023. P. 365.

CARLONI, Thais. **A aplicação da LGPD na política de home office**. 2020. Disponível em: <https://monitormercantil.com.br/a-aplicacao-da-lgpd-na-politica-de-home-office>. Acesso em: 6. mar. 2023.

CHILE. Código del Trabajo, artículo 152 quáter G. **Biblioteca del Congreso Nacional de Chile**, Santiago de Chile, 24 jul. 2016. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436>. Acceso en: 26 abr. 2023.

COLÔMBIA. Ley nº 1221, de 17 de julio de 2008. Por la cual se crea el Sistema Nacional de Información y las Telecomunicaciones - TIC. **Diario Oficial**, Bogotá, 17 jul. 2008. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431#:~:text=La%20presente%20ley%20tiene%20por,informaci%C3%B3n%20y%20las%20telecomunicaciones%20%2D%20TIC>. Acceso en: 26 abr. 2023.

CREADO, F. R. A saúde mental dos trabalhadores na pandemia: como as empresas podem ajudar? **Revista de Administração**, v. 55, n. 1, p. 14-18, jan./fev. 2020.

DE FREITAS GUIMARÃES, Ricardo Pereira; GALDURÓZ FILHO, Marco Aurélio Fernandes. **Metaverso—Um caminho não binário**. Direito do Trabalho e Gestão Corporativa, p. 172, 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2018.

DELGUE, J. R. **Laborum et Scientiae**. Editorial Alma Mater, 2020.

Europol (2022), Policing in the metaverse: what law enforcement needs to know, um relatório do observatório do Laboratório de Inovação da Europol, **Serviço de Publicações da União Europeia**, Luxemburgo. Disponível em: <https://www.europol.europa.eu/publications-events/publications/policing-in-metaverse-what-law-enforcement-needs-to-know>. Acesso em: 26 abr. 2023. P. 13-14.

FELTEN, Maria Claudia. OS DIREITOS FUNDAMENTAIS E AS TECNOLOGIAS DA COMUNICAÇÃO E INFORMAÇÃO: GRUPOS DE TRABALHO DO WHATSAPP. **Revista Thesis Juris** – RTJ, eISSN 2317-3580, São Paulo, v. 6, n. 1, p. 120-143, jan./abr. 2017.

FERREIRA, Vanessa Rocha; FALCÃO, Beatriz Normando; BIZZOCCHI, Lucas Jorge João. Sociedade digital, privacidade e proteção de dados: uma análise dos impactos da LGPD no Direito do Trabalho. **Conjecturas**, [S. l.], v. 22, n. 2, p. 219–241, 2022. DOI: 10.53660/CONJ-645-614. Disponível em: <http://conjecturas.org/index.php/edicoes/article/view/645>. Acesso em: 6. mar. 2023.

FINCATO, Denise. MATTE, Mauricio. GUIMARÃES, Cíntia (Org.). **Direito e Tecnologia: reflexões sociojurídicas**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2014

FRAZÃO, Ana. Fundamentos da proteção de dados pessoais: Noções introdutórias para a compreensão da importância da Lei Geral de Proteção de Dados. In: TEPEDINO, Gustavo; FRAZÃO, Ana; OLIVA, Milena D. (coord.). **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e suas repercussões no Direito brasileiro**. 1.ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019.

GARCIA, Leonardo de Medeiros. **Teletrabalho: aspectos trabalhistas, previdenciários e tributários**. São Paulo: LTr, 2010.

GAURIAU, Rosane. DIREITO À DESCONEXÃO E TELETRABALHO: CONTRIBUIÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO FRANCÊS. ESTUDO COMPARADO FRANCO-BRASILEIRO. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 189-205, jul./dez. 2020.

GOLEMAN, D. (2013). **Foco: A atenção e seu papel fundamental para o sucesso**. Rio de Janeiro, RJ: Objetiva.

GÓMEZ, Yimy Amarillo. Efectos y consecuencias de la tecnología sobre el cerebro humano. In: **Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara**, n. 4, jul./dic. 2019, p. 123-124. Disponível em: <https://www.revista.fundacionmenteclara.org/index.php/Revista-MenteClara/article/view/35>. Acesso em: 26 abr. 2023.

HAN, Byung-Chul. Sociedade do cansaço / Byung-Chul Han ; tradução de Enio Paulo Giachini. – Petrópolis, RJ : **Voices**, 2015. P. 14.

HARFF, Bruno. Direito à desconexão do trabalhador: uma abordagem comparada com a experiência francesa. **Revista de Direito e Política**, v. 2, n. 2, p. 53-74, 2017.

JUCÁ, Francisco Pedro; DAMIÃO, Danielle Riegermann Ramos. A precarização do trabalho e os direitos fundamentais dos trabalhadores. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XXII, n. 171, mar 2019. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/a-precizacao-do-trabalho-e-os-direitos-fundamentais-dos-trabalhadores/>. Acesso em: 26 abr. 2023. P. 394.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional esquematizado**. 24. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

LISBOA, Roberto Senise. **Manual de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2006.

MASLACH, Christina; JACKSON, Susan. **Maslach Burnout Inventory**: Manual. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1981.

MASSON, Nathalia. **Manual de Direito Constitucional**. 8 ed. Salvador: juspodium, 2020.

MAZZEU, André Luiz Marques; SANTANA, Luisa Aparecida Da Silva. **Os Impactos Da Lei Geral De Proteção De Dados Nas Relações Consumeristas**. 2021. 24 P. Centro Universitário Una Instituto De Ciências Sociais E Humanas Curso De Direito. Contagem-Mg, 2021.

MELLO, Alvaro. **Teletrabalho e teleatividades**: novas formas de trabalho em tempos de globalização. São Paulo: Atlas, 1999. p. 11.

MÉXICO. Ley Federal del Trabajo. **Diario Oficial de la Federación**, Cidade do México, 30 nov. 2012. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>. Acceso en: 26 abr. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Teletrabalho: da crise de COVID-19 a uma nova era de trabalho a distância? **Resumo Técnico**, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767028.pdf. Acesso em: 26 abr. 2023. P. 5.

NOVELINO, Marcelo, **Manual de Direito Constitucional**. Volume Único, 8ª Edição, Editora Método, 2013.

NUNES, Luiz Antônio Rizzatto. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana: doutrina e jurisprudência**. São Paulo: Saraiva, 2002

OLIVEIRA, Gustavo Filipe. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2010. (pg. 227)

PANEK, Lin Cristina Tung. **Lei geral de proteção de dados nº 13.709/2018: uma análise dos principais aspectos e do conceito privacidade na sociedade informacional**. 2019. 34 f – Universidade Federal do Paraná, Curitiba/PR, 2019.

PINTO, Almir Pazzianotto. Proteção em face da automação, na forma da lei. In: MARTINEZ, Luciano; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. Comentários à Constituição de 1988 em matéria de direitos sociais trabalhistas (arts. 6o a 11): uma homenagem aos 30 anos da Constituição da República e aos 40 anos da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2019, p. 323-332.

PORTUGAL. Código do Trabalho. **Diário da República**, 1ª série, nº 190, de 29 de setembro de 2003. Disponível em: https://www.unl.pt/sites/default/files/codigo_do_trabalho.pdf. Acesso em: 26 abr. 2023.

ROCHA, Cláudio Jannotti; PONTINI, Milena Souza. **Compliance Trabalhista: IMPACTO DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD) NO DIREITO DO TRABALHO**. Ano 7 (2021), nº 2, 407-427. 2021.

SANTOS, Luiza Carolina dos; POLIVANOV, Beatriz. Assistente pessoal digital: análise dos efeitos da interação humano-máquina. In: **Revista Contracampo**, v. 40, n. 3, set./dez. 2021, p.

1-16. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/Contracampo/article/view/33498>. Acesso em: 26 abr. 2023. P. 2-3.

SCALZILLI, J. P. Dano existencial: análise crítica dos fundamentos e pressupostos. **Revista Brasileira de Direito Civil**, Belo Horizonte, v. 21, p. 657-690, jul./set. 2020.

SCHALZILLI, Roberta. O Direito À Desconexão: uma análise crítica do instituto do Teletrabalho Brasileiro frente ao Dano Existencial como consequência da Jornada Excessiva de Trabalho em tempos de pandemia. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, edição especial, t. II, p. 643-664, jul. 2020.

SCHLEMMER, Eliane; TREIN, Daiana. Criação de identidades digitais virtuais para interação em mundos digitais virtuais em 3D. In: **Congresso Internacional de EaD—ABED**. 2008.

SENADO FEDERAL. Relatório de Pesquisa. **Pesquisa do DataSenado aponta aumento da produtividade em decorrência do teletrabalho na pandemia**. Brasília: Senado Federal. Secretaria de Pesquisa e Opinião Datasenado. 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/10/02/pesquisa-do-datasenado-aponta-aumento-da-produtividade-em-decorrencia-do-teletrabalho-na-pandemia>. Acesso em 10 jan. de 2023.

SEVERINO, Dandara Benedett. **O compliance trabalhista e sua aplicação na esfera empresarial**. Monografia. Universidade do Sul de Santa Catarina. Tubarão, 2019, p.51. Disponível em: <https://www.riuni.unisul.br/bitstream/handle/12345/9111/TCC%20pronto%20Dandara.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 6. mar. 2023.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 23. ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

TAVARES, Maria Augusta. Trabalho informal e informalidade: conceitos e implicações para as políticas públicas. In: **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 30, n. 88, fev. 2015, p. 37-52. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbcsoc/v30n88/0102-6909-rbcsoc-30-88-0037.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2023. P. 40-41.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Súmula n. 428 do TST**. Sobreaviso Aplicação Analógica do Art. 244, § 2º da CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3 REGIÃO. **AIRR-2058-43.2012.5.02.0464**, 7ª Turma, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 27/10/2017

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **TST-ARR-9828220145040811**. Relatora: Delaíde Miranda Arante. Julgamento em 10 abr. 2019. 2ª Turma. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=9828220145040811&digitoTst=46&anoTst=2014&orgaoTst=2&tribunal=TST>. Acesso em: 26 abr. 2023.

VENTURI, Tháís Pascoalto. **O reconhecimento global do direito à desconexão**. Migalhas. S.n. 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/direito-privado-no-common-law/368145/o-reconhecimento-global-do-direito-a-desconexao>. Acesso em: 4. abr. 2023.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **O Direito Humano e Fundamental ao Trabalho: Fundamentação e Exigibilidade**. São Paulo: LTr, 2012.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Healthy and safe telework technical brief**. Geneva, 2021.

ZACARELIL, Gabriela Menezes. DIREITOS FUNDAMENTAIS SOCIAIS: LAZER E TRABALHO. **Revista Nova Hileia**. vol.8. n. 1. jul-dez. 2020.

ZHAI, Xiaoming. **ChatGPT user experience**: Implications for education. Available at SSRN 4312418, 2022.