

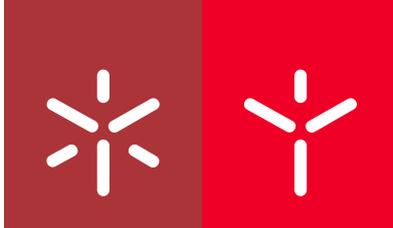


Universidade do Minho
Escola de Direito

Gabriela Rangel da Silva **O Direito à Desconexão na Indústria 4.0**

Gabriela Rangel da Silva

O Direito à Desconexão na Indústria 4.0



Universidade do Minho
Escola de Direito

Gabriela Rangel da Silva

O Direito à Desconexão na Indústria 4.0

Tese de Doutoramento
Doutoramento em Ciências Jurídicas
Especialidade em Ciências Jurídicas Privatísticas

Trabalho efetuado sob a orientação da
Professora Doutora Teresa Alexandra Coelho Moreira

DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos.

Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença abaixo indicada.

Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositóriUM da Universidade do Minho.

Licença concedida aos utilizadores deste trabalho



Atribuição-NãoComercial-SemDerivações

CC BY-NC-ND

[https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/ /](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

AGRADECIMENTOS

Em uma das aulas do doutoramento, ouvi, de um dos professores, a seguinte frase: “- Isto não é um passeio no bosque”. Tal frase foi determinante para compreensão de que estava começando mais uma ou, talvez, a mais difícil empreitada acadêmica da minha vida. Contudo, algumas pessoas foram luz em meio a escuridão, fazendo com que o itinerário, que era cheio de obstáculos, fosse superado com mais tranquilidade e segurança. Por isso, há que se agradecer as pessoas que me conduziram durante este processo, clareando, a seu modo e intensidade, o caminho a ser seguido.

A Prof. Doutora Teresa Coelho Moreira, que foi a minha guia acadêmica, sempre com muita atenção e dedicação, contribuindo valiosamente para o desenvolvimento deste trabalho. Mais que minha gratidão, a ela minha sincera admiração.

Aos meus pais (José Newton e Rosangela) que são bençãos na minha vida e meus maiores incentivadores, sem eles nenhum caminho seria possível, pois, com eles vou sempre de mãos dadas.

Ao meu amigo, André Staack, que comprou junto comigo as passagens para esta aventura, sendo suporte em meio as tempestades.

Ao meu namorado, Kazu, que se mostrou compreensivo a realidade de uma doutoranda, contribuindo para momentos de maior leveza.

À Escola de Direito da Universidade do Minho, em especial, às Professoras Doutora Eva Sónia Moreira, Doutora Maria Clara Calheiros e Doutora Patrícia Jerónimo, de quem tive a honra de ser aluna.

A todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha trajetória, ofereço os meus mais sinceros agradecimentos.

DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho acadêmico e confirmo que não recorri à prática de plágio ou a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducente à sua elaboração.

Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.

O Direito à Desconexão na Indústria 4.0

RESUMO

A presente Tese aborda as principais implicações e mudanças que ocorreram em virtude da evolução das tecnologias de informação e comunicação em meio à 4ª Revolução Industrial e à pandemia do COVID-19. Tem como principal enfoque a hiperconexão do trabalhador, devido ao aumento da comunicação virtual e do excesso de conectividade, fazendo com que o trabalho seja rotineiramente levado para além dos limites estabelecidos nas legislações. Consequentemente, os aparelhos tecnológicos, incluídos nas relações de trabalho sobre o pretexto de facilitar as tarefas e diminuir o labor, acabam por proporcionar um maior período laborativo e a, decorrente, degradação dos direitos sociais, arduamente conquistados ao longo de guerras e revoluções. Verifica-se a existência de uma quebra na lógica binária da divisão dos tempos de trabalho e de descanso, bem como a existência de uma maior flexibilização na jornada laboral, com um crescente aumento da cultura *workaholic* e do máximo desempenho. Durante a pandemia, houve um incremento dessas características, uma vez que o isolamento potencializou a virtualização e fez com que as empresas “invadissem” as casas. Mesmo existindo vários países que já normatizaram o direito à desconexão, a sua efetividade ainda é diminuta. A maioria pautou-se em normas programáticas, razão pela qual entende-se que deve ocorrer uma maior preocupação e empenho em prol da prática por meio na normatização pontual nos regimentos internos e nas normas coletivas, com a sugestão de aplicação do *Environmental, Social and Corporate Governance* (ESG) como um mecanismo de avaliação dos riscos e das oportunidades ambientais e sociais emergentes em prol da sustentabilidade. Porque, para além da mudança legislativa, há que se ter uma transformação cultural, na qual o trabalho desmedido passe a ser rechaçado e não passivamente aceito.

Palavras-chave: Desconexão; Dignidade; ESG;.Tecnologia.

The right to disconnect in the 4th Industrial Revolution

ABSTRACT

This Thesis approaches the main changes and implications that occurred amid the 4th Industrial Revolution and the COVID-19 pandemic due to the evolution of information eg communication technologies. Its focus is the worker's hyperconnection because of the increase in virtual communication and excessive connectivity, leading employees to work beyond the limits set by legislation. The tech devices, supposedly included in labor relations to facilitate tasks and reduce labor, end up providing a longer working period and the degradation of hard-won revolutionary social rights. There is a break in the binary logic of division between periods of work and rest, as well as the existence of greater flexibility in the working day, which leads to an increasing *workaholic* and maximum performance culture. During the pandemic, these characteristics rose while isolation boosted virtualization and caused companies to “invade” homes. Even though several countries have already regulated the right to disconnection, its effectiveness is still small. Most countries base on programmatic norms, which is why there should be greater concern and commitment in favor of the practice through the specific standardization of internal rules and collective norms. This Thesis suggests the application of Environmental, Social, and Corporate Governance (ESG) for specific standardization as a mechanism for evaluating the risks and emerging environmental and social opportunities in favor of sustainability. In addition to the legislative change, there must be a cultural transformation in which excessive work is rejected and not passively accepted.

Keywords: Dignity; Disconnection; ESG.; Technology.

INDÍCE

INTRODUÇÃO.....	1
CAPÍTULO I - A INDÚSTRIA, O TRABALHO E A SOCIEDADE 4.0.....	7
1. A quarta revolução industrial: origem e evolução.....	7
1.1. Considerações sobre o impacto da indústria 4.0 nas relações de trabalho.....	16
1.1.1. O lado sombrio: tempos e controles infinitos.....	30
1.2. A segurança e saúde dos trabalhadores: as doenças psicossomáticas.....	43
1.3. Dos efeitos da pandemia da covid-19: o revelar do direito do trabalho de emergência.....	55
1.4. A necessidade de um novo diálogo social: trabalho 4.0.....	66
CAPÍTULO II – VELHOS DIREITOS E NOVAS PERSPECTIVAS: A ERA DOS CONTROLES INFINITOS E DO CAPITALISMO COGNITIVO.....	77
2. A duração do trabalho: uma crise de paradigma do trabalho.....	77
2.1. A “visão futurista” do trabalho sem trabalhador: o poder da tecnologia.....	85
2.1.1. Paul Lafargue: o direito à preguiça (1880).....	85
2.1.2. Keynes: possibilidades econômicas para nossos netos (1930).....	87
2.1.3. Bertrand Russell: o elogio do ócio (1935).....	91
2.1.4. Domenico de Masi: o ócio criativo (1995).....	94
2.1.5. Divergências ideológicas – pensamentos coincidentes.....	99
2.2. As longas horas de trabalho e as inovações: trabalhar para sobreviver.....	101
2.3. A jornada de trabalho: adaptações contemporâneas rumo à “zero hora”.....	109
2.4. “Andando para frente, voltando para trás”: o (des) controle da jornada e o desemprego em meio a uma nova sociedade.....	117
2.5. A vida e o trabalho em um ambiente virtual de hiperconexão.....	131
2.6. “Faça o que você ama e nunca mais precisará trabalhar na vida”: o “cyberproletário” e o capitalismo cognitivo.....	143
CAPÍTULO III – CONECTIVIDADE, INFOXICAÇÃO E URGÊNCIA: O DIREITO À DESCONEXÃO.....	152
3. A difícil conciliação entre a vida profissional e familiar: algumas considerações sobre a desconexão e os meios de reparação.....	152
3.1. Os direitos da personalidade sob o enfoque da conexão, da urgência e da perfeição.....	161
3.2. O direito à desconexão: um ato de rebeldia contra a escravidão moderna.....	171
3.2.1 Regulamento do Direito à Desconexão no ordenamento francês:.....	180
3.2.2. Regulamento do Direito à Desconexão no ordenamento italiano:.....	182
3.2.3. Regulamento do Direito à Desconexão no ordenamento espanhol:.....	184
3.2.4. Regulamento do Direito à Desconexão no ordenamento belga:.....	185

3.2.5. Regulamento do Direito à Desconexão no ordenamento chileno:	186
3.2.6. Regulamento do Direito à Desconexão no ordenamento argentino:	187
3.2.7. Regulamento do Direito à Desconexão no ordenamento colombiano:.....	188
3.2.8 Conclusões sobre os ordenamentos:.....	189
3.3. O Direito à Desconexão no ordenamento português:	194
3.4. Considerações sobre o trabalho e o trabalho que está por vir: um enfoque sobre a empatia em um mundo mais coordenado e menos subordinado	199
3.4.1. Contribuições da sustentabilidade em prol da valorização do ser humano.	202
3.4.2. A utilização de critérios de ESG como uma estratégia em prol da sustentabilidade laboral.	211
3.5. Equilíbrio, Trabalho e Proteção: Desconexão e a Indústria 4.0	217
CONSIDERAÇÕES FINAIS	225
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	236
ELETRÔNICAS.....	247
LEGISLAÇÃO	265
JURISPRUDÊNCIA	269
DOCUMENTOS AUDIOVISUAIS	270

ABREVIATURAS

Art. – Artigo

Arts. – Artigos

CCP – Código Civil Português

CEDH – Convenção Europeia dos Direitos Humanos

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

COVID-19 – *Corona Virus Disease*

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

DUDH – Declaração Universal dos Direitos Humanos

Ed. – Edição

EPM – *Enterprise Performance Management*

GPS – *Global Positioning System*

IA – Inteligência artificial

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas

Ibid. - Ibidem

INE – Instituto Nacional de Estatísticas de Portugal

IoS – *Internet of services*

IoT – *Internet of things*

LER – Lesão por esforço repetitivo

LGPD - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais

M2M – *Machine to machine*

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial da Saúde

ONU – Organização das Nações Unidas

Op. cit. – Obra Citada

Org. – Organizador

P. – Página

P. Página

PP. – Páginas

Q.L. – Questões Laborais

RGPD - Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados

TICS – Tecnologia de informação e comunicação

Trad. – Tradução

UE – União Europeia

WEB – *World Wide Web*

INTRODUÇÃO

O trabalho e a tecnologia sempre caminharam juntos e esse relacionamento se estreita à medida que o ser humano se utiliza mais delas. Os artificios eletrônicos utilizados com a finalidade de facilitar e aprimorar o serviço realizado pela mão de obra humana estão cada vez mais inseridos no dia a dia do trabalhador.

A tecnologia faz parte do cotidiano das pessoas nas mais variadas frentes, desde equipamentos eletrônicos domésticos, automobilísticos, informacionais, etc. Ela é fonte de novos cenários e age de forma transformadora, mudando o modo de execução e aprimorando técnicas de produção e realização dos serviços.

O desenvolvimento tecnológico é tamanho que acaba por operar mudanças significativas no tecido social e cultural, chegando a se tratar de uma nova espécie de revolução, que se utiliza das bases da revolução anterior para a sua transformação. As inovações da década de 70, cujo enfoque vive nas tecnologias da informação e da comunicação, abriram espaço para as evoluções técnico científicas que vieram a seguir, em que o *walkman*, o *bip*, a *polaroid*, o videocassete, o telefone, entre outros, transformaram-se em um único aparelho (o *smartphone*).

Os equipamentos *smart* inauguram a Era da hiperconexão. Esses aparelhos, via de regra interligados, facilitam e possibilitam a “onipresença” humana e são característicos da Quarta Revolução Industrial, também conhecida como indústria 4.0. Eles conectam tudo a todos e abrem espaço para novos tipos comerciais, conhecidos como *startups*, sendo as mais conhecidas: *Uber*, *Ant* *financial*, *Airbnb*, *Wework*, etc. Essas, por sua vez, fazem parte da *gig economy* e trazem consigo novas modalidades de trabalho.

Além disso, com a evolução das plataformas de comunicação e das redes sociais, as pessoas passam a se relacionar e se comunicar cada vez mais de forma virtual, por meio de mecanismos, como: *Whatsapp*, *Telegram*, *Zoom*, *Meet*, entre tantas outras. Esse excesso de conectividade, também, faz parte das relações de trabalho, uma vez que várias horas de trabalho e, também, de lazer são consumidas com respostas às mensagens eletrônicas.

Nesse ambiente quase que 100% digital, vivemos em meio ao *Big Brother*, tal qual vaticinava Orwell no livro “1984”. Logo, os mecanismos tecnológicos que adentraram o cotidiano trabalhador com a promessa de diminuir o trabalho a ser realizado e de evitar a fadiga física e mental, a fim de criar um tempo maior para o desenvolvimento de atividades de cunho pessoal, passaram a exigir do trabalhador novos tempos de trabalho, para além daqueles já anteriormente dedicados.

Dessa forma, o atual cenário tecnológico impacta tanto pelas novas formas de organização das atividades empresariais como, também, pela constante inserção de tecnologia nas antigas e novas formas de labor. As invenções tecnológicas criam um novo *modus operandi*, muito diverso daquele aguardado pelo trabalhador e longe da, tão sonhada, jornada de duas horas por semana, tal qual vislumbrava o desenho futurista “Os Jetsons”, do ano de 1962.

Tal qual na série animada, o ser humano possui interação cotidiana com o uso de robôs programados, de algoritmos pensados para realizar tarefas que antes eram desempenhas por humanos, porém, em vez de aumentar o ócio, a tecnologia possibilitou a maximização das horas produtivas e da vigilância do trabalhador. Com isso, realizar tarefas intermináveis, desmarcar compromissos pessoais, realizar atividades excessivas de labor, ser *multitasking*, sofrer com ansiedade, depressão, perda de sono, etc. são sinais quase inevitáveis da contemporaneidade.

Há uma constante perda da lógica binária de tempos de trabalho/período de descanso, consequentemente, o trabalhador passa a não mais saber qual parte da sua vida/liberdade está abdicando. O labor não mais acontece no mesmo período de tempo ou no mesmo local, já que ele, também, ocorre fora do espaço e do período pré-estabelecido pela organização empresarial. Não há mais um marco de início e fim, especialmente, para aqueles que estão submetidos a jornadas flexíveis.

Com isso, a privacidade, a intimidade, a autodisponibilidade dos tempos de lazer foi posta em xeque, porquanto o trabalho passou a acompanhar o trabalhador para além dos limites estabelecidos por meio das tecnologias de informação e comunicação. Isso porque o mundo digital, no qual estamos submersos, tem como uma das suas principais e mais marcantes características a ubiquidade, ou seja, a onipresença do ser humano em todos os lugares ao mesmo tempo.

Nesse ínterim, os aspectos da saúde e segurança do trabalho tornam-se de análise primordiais, visto que a delimitação da jornada está intrinsecamente relacionada à limitação do tempo em que o trabalhador permanece à disposição do empregador. Interessante notar que mesmo tendo sido essa uma das primeiras regras laborais estabelecidas nos países industrializados – o limite da jornada – e o fato de continuar tendo rigorosos parâmetros legislativos, a desconexão continua a ser pauta, já que culturalmente, economicamente e tecnologicamente o período de descanso continua sendo afetado pelo trabalho.

Há uma tendência, constante, do mercado econômico mundial de flexibilização/precarização das normas de jornada, pois as tecnologias da informação e comunicação de certa forma propiciam a extrapolação dos tempos. Em consequência, há uma notória fusão do indivíduo trabalhador e da pessoa social.

O panorama contemporâneo implica um sem número de impactos em função da introdução das novas tecnologias de informação e comunicação. Apesar de trazerem inúmeras vantagens para as empresas, comportam vários riscos aos direitos fundamentais dos trabalhadores, em especial a saúde, lazer, intimidade, privacidade, entre tantos outros. Com isso, o presente trabalho busca apresentar a transformação nas relações de trabalho no quesito jornada e em tempos de 4ª Revolução Industrial, uma vez que os tempos de trabalho se encaminham, progressivamente, para características cada vez mais flexíveis com uma notória extrapolação dos tempos de labor.

Para tanto, busca-se estruturar as reflexões acerca da conjuntura apontada, propondo soluções jurídicas para o efetivo combate à hiperconexão laboral, de modo a concretizar os direitos que a ela são correlatos, consolidando o direito à desconexão do trabalho. Assim, a presente Tese será dividido em três capítulos.

No primeiro capítulo, traça-se um panorama da contemporaneidade, pautando-se no ambiente histórico-social no qual o ser humano está inserido. Busca-se contextualizar a reestruturação produtiva, a *gig economy* e o trabalho 4.0, no qual o trabalhador está inserido em um processo digital. Nesse processo, as tecnologias constituídas de inteligência artificial são peças ímpares para a evolução laboral e o crescimento econômico.

Ademais, demonstra-se que, com parte do impacto positivo de eficiência, transparência e informação, a tecnologia possibilita uma ampliação dos tempos de trabalho, contribuindo para o crescimento da cultura *workaholic*. Ela facilita a diluição de fronteira entre os períodos de trabalho e de descanso, fazendo com o que o labor avance de uma maneira vertiginosa no espaço temporal, antes destinado ao lazer. Passa a existir uma cultura do máximo desempenho, de excesso de trabalho como se isso fosse sinônimo de êxito profissional.

Evidentemente, a inatividade também não é benéfica, especialmente, quando se desponta uma crise sanitária mundial, como a da COVID-19. Nesse contexto, o teletrabalho tomou vez de trabalho a domicílio para aqueles que possuíam condições de fazê-lo. Transformou as casas na extensão das empresas a fim de não parar a economia enquanto o mundo já colapsava.

Segundo a OIT, estima-se que em 2019 existiam no mundo 260 milhões de trabalhadores estabelecidos em domicílio, o que representa cerca de 7,9% do emprego mundial. Entretanto, essa situação só fez asseverar alguns problemas que já existiam, porém, não eram tão latentes, tais como: a vigilância, o excesso de labor e o controle que pode ser feito dos indivíduos por meio dos mecanismos eletrônicos. É, justamente, nesse sentir que as tecnologias não são causadoras dos problemas, mas sim potencializadoras dos riscos.

Não é por acaso que os problemas de cunho emocional/mental são mais rotineiros. Todas as demandas passam a ser urgentes, sendo as notícias e as novidades muito fluídas e supérfluas, razão pela qual são rapidamente ultrapassadas. Portanto, o ser humano contemporâneo deve ser mais atento, adaptável e disponível, de modo a ser mais atrativo ao mercado.

Com isso, existe uma série de fatores que fazem com que os desafios da sociedade moderna sejam cada vez mais complexos e instáveis, razão pela qual deve-se aprender a utilizar o potencial inequívoco da tecnologia a favor do ser humano e não contra ele. Há que se pensar a moderna organização empresarial com enfoque no trabalho digno.

Por isso, faz-se necessário harmonizar a transição tecnológica com as novas formas de economia, com a globalização em prol de um futuro do trabalho mais sustentável, por meio de um novo diálogo social. Essa será a única maneira de trazer aqueles que não estão abarcados ou que parecem estar protegidos, mas não estão, para dentro da proteção social.

No segundo capítulo, aborda-se, de modo particularizado, a importância da limitação da jornada como consolidação do desenvolvimento histórico, social e jurídico do ser humano. Demonstra-se que sociólogos, filósofos e economistas projetavam o futuro com menos trabalho e com mais descanso.

Paul Lafargue (1880), torcia que o homem abandonasse os preceitos da moral cristã e proclamasse o Direito à preguiça, limitando o labor a três horas diárias. Keynes (1930), estava convencido que a superprodução devido ao progresso científico diminuiria a jornada de trabalho. Bertrand Russel (1935), por sua vez, pleiteava o consumo, pois entendia que se as pessoas gastassem mais teriam uma vida melhor, com um maior e salutar tempo de ócio. Domenico de Masi (1995), por outro lado, sustenta que a diminuição da jornada é uma questão de tempo, uma vez que a sociedade valoriza cada vez mais o período de lazer e, por conta disso, entende que já uma necessidade de disseminação do trabalho *part-time*, não aquele precário, mas sim no intuito de redistribuição do trabalho. Para isso, na visão do autor, há que se combater de forma pontual o trabalho em *overtime*.

Diante disso, percebe-se que todos os autores pleiteiam a necessária diminuição da jornada como um bem a ser alcançado em prol da humanidade. Alguns deles, inclusive, pensavam que o progresso tecnológico conquistaria essa libertação, o que de fato não aconteceu, pois houve uma reestruturação em benefício do aumento dos tempos de trabalho, em especial, do teletrabalho.

É como se voltássemos aos tempos da industrialização, porém, igualmente degradantes, com roupagens menos insalubres e mais tecnológicas. A batalha por oito horas efetivas de labor continua tão atual como outrora, muito embora hoje se tenha previsão legislativa para isso.

A duração das jornadas normativas diminuiu, entretanto, existe a tendência de quebra desses padrões corriqueiramente. Afinal, é muito difícil competir com os fatores culturais e de mercado, busca-se eficiência, excelência e bens a qualquer custo.

Assim, vive-se em meio a uma sociedade *non stop*, cuja marca é a produção, conexão e intensificação das tarefas e funções desempenhadas, com vários *inputs* tecnológicos que acabam por invadir os tempos, tornando o ser humano super ocupado e conectado.

Nesse sentir, o terceiro capítulo dedica-se em tratar da hiperconexão, da infociação e da urgência, a fim de encontrar meios hábeis a propiciar a desconexão do trabalhador e a garantir o cumprimento dos limites da jornada.

Os fenômenos de excesso de conectividade, de atualização constante e de urgência que já eram atributos inerentes da sociedade contemporânea no período pré-pandemia, foram ratificados e potencializados durante o isolamento. A necessidade de permanência nos lares fez com que o trabalho invadisse as casas de maneira desregrada e desmedida atingindo frontalmente a liberdade do trabalhador.

Importante notar que não há uma crítica ao poder/dever de disciplina, de subordinação do trabalhador, mas sim de limitação desse domínio. Isto é, deve-se preservar a proteção da autodisponibilidade, da liberdade, da autonomia perante a própria vida quando não se está trabalhando.

Quando o binômio tempo de trabalho *versus* de descanso perde o sentido, passa-se a viver constantemente em prol do labor, visto que não se sabe quando ele pode ou não ocorrer. Assim sendo, o direito à desconexão se configura como uma garantia de proteção da dignidade da pessoa humana, como uma salvaguarda do lazer, da limitação da jornada, das férias, etc.

Vários países, tal qual França, Itália, Espanha, Bélgica, Chile, Colômbia e Argentina já confeccionaram legislações específicas sobre a temática da desconexão. Entretanto, na maioria das vezes o fazem de maneira genérica, sem objetividade e coercitividade, relegando a matéria à negociação coletiva e aos regimentos internos das empresas.

Afinal, o problema é sociocultural, dado que as pessoas estão viciadas nos aparatos eletrônicos, sedentas por informação e ansiosas por prontas respostas, preferindo a virtualidade à vida real. Logo, faz-se necessário pensar na não conexão como uma obrigação empresarial.

É neste cenário que o *Environmental, Social and Corporate Governance* (ESG) pode se tornar um importante mecanismo de avaliação dos riscos e das oportunidades ambientais e sociais emergentes, de forma a propiciar um melhor impacto das tecnologias para o bem-estar humano. Essa

metodologia vai muito além da observância restrita e pragmática das legislações, funcionando como modelo coordenado e colaborativo para a solução dos problemas em prol da sustentabilidade.

Isso porque a mesma tecnologia que possibilita o trabalho desmedido também pode controlar e limitar os tempos. O mais difícil não é bloquear o sistema, mas mudar a mentalidade social. Por essa razão, faz-se importante pensar sobre a desconexão nos regramentos internos e nas próprias convenções coletivas, partindo do pressuposto que a vítima dificilmente se rebela contra o abuso, por vezes, ela nem mesmo percebe que está sendo aviltada uma vez que já se acostumou com a sistemática.

Seguindo o roteiro acima exposto, a presente Tese pretende demonstrar que o direito à desconexão se faz mais necessário do que nunca, devendo ir além da necessária regulação para a efetiva implementação, a fim de construir um ambiente laboral mais sustentável em meio a indústria 4.0 em que as evoluções tecnológicas são exponenciais.

CAPÍTULO I - A INDÚSTRIA, O TRABALHO E A SOCIEDADE 4.0

“O volume decrescente do emprego não é, porém, a única razão para nos sentirmos inseguros. Empregos que ainda se podem ter não estão mais protegidos dos azares imprevisíveis do futuro; o trabalho é, hoje, pode-se dizer, um ensaio diário de superfluidade”¹.

1. A quarta revolução industrial: origem e evolução

As revoluções vêm transformando a vida, o trabalho e a sociedade desde a Revolução Agrícola. Essa, conhecida como Primeira Revolução, ocorreu em um período no qual houve a combinação das forças animal e humana para o benefício da produção, do transporte e da comunicação e contribuiu para o surgimento das cidades e da urbanização².

As corporações de ofício medievais, também chamadas de manufaturas artesanais, foram as precursoras das organizações modernas que ora conhecemos³. A passagem da Revolução Agrícola para a Revolução Industrial teve como marco a transição da força muscular para a energia mecânica, a qual evoluiu constantemente até a quarta Revolução Industrial⁴.

A primeira Revolução Industrial começa em 1767, com algumas inovações como a primeira máquina de fiar, criada pelo inglês James Hargreaves, cujo objetivo era o aumento da produção em atenção à crescente demanda das manufaturas. Posteriormente, em 1769, James Watt inventa a máquina a vapor e em 1785, Edmund Cartwright cria o tear mecânico, que surgiu como um marco na operação industrial porque não necessitava de mão de obra não especializada⁵.

A segunda Revolução Industrial, iniciada no século XIX e estendida até o século XX, continuou o processo de industrialização iniciado na Revolução anterior, tendo como marca a racionalização do trabalho e o aperfeiçoamento da divisão do trabalho em etapas múltiplas, a partir de 1856 com Frederick Taylor⁶. Henry Ford, por sua vez, adaptou a manufatura artesanal de produção de carros para essa nova manufatura em massa, buscando produzir sempre o mesmo produto, em grande quantidade, com pouca preocupação com a qualidade e com muita eficiência⁷. A ampliação tanto na escala de produção quanto na utilização de aparatos tecnológicos é a assinatura desta Revolução,

¹ BAUMAN, Zygmund. **Em busca da Política**. Trad. Plínio Dentzien – Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed. 2000, p.182.

² SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**/Klaus Schwab: tradução Daniel Moreira Miranda – São Paulo: edipro, 2016, p. 15

³ HARDY, C. CLEGG, S. R. Alguns ousam chamá-lo de poder. In: CLEGG, S.R.; HARDY, C; NORD, W.R. **Handbook de estudos organizacionais**. São Paulo: Atlas, 2001, v.2 p.260-289.

⁴SCHWAB, Klaus. *op cit.*, p. 15

⁵SACOMANO, José Benedito; SÁTYRO, Walter Cardoso. **Indústria 4.0: conceitos e fundamentos**/organizado por José Benedito Sacomano... [et al.] – São Paulo: Blucher, 2018, p. 20

⁶ FERREIRA, A.A; REIS, A.C.F; PEREIRA, M. I, Gestão empresarial de Taylor aos nossos dias: evolução e tendências da moderna administração de empresas. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

⁷SACOMANO, José Benedito; SÁTYRO, Walter Cardoso. *op cit.*, p. 20

refletindo, diretamente, no aumento de acumulação do capital, razão pela qual estas características são consideradas o *start* para automação da produção fabril do mundo.

A Terceira Revolução Industrial, por sua vez, tem início no final da década de 1960 com a criação e introdução dos controladores lógicos programáveis (CLP) nas fábricas, consolidando o início da implementação da eletrônica no sistema de produção a fim de controlar e dar apoio à manufatura⁸. Essa revolução foi impulsionada pela globalização com destaque para o desenvolvimento das comunicações. Não por acaso, foi chamada de “Revolução Digital” devido aos grandes avanços tecnológicos, tais como: o desenvolvimento dos semicondutores, da computação e do *mainframe* (década de 60), da computação pessoal (década de 70) e da *internet* (década de 90), o que possibilitou uma maior relação entre pessoas, empresas e países⁹.

Iniciou-se, portanto, um novo tipo de sociedade, a sociedade em rede, também chamada de digital, na qual o conjunto de informações que se encontra no ambiente virtual passa a estar simultaneamente disponível em qualquer lugar, a qualquer hora, para todos aqueles que têm acesso aos mecanismos tecnológicos que dão acesso à *internet*. Nasce assim, a cibercultura¹⁰, que possibilita agrupar uma diversidade de público e de opiniões em um só lugar, conhecido como ciberespaço ou espaço da *internet*, que não tem lugar físico, mas influência sobremaneira na formação de um conhecimento multitudinário com a possibilidade de contribuição coletiva em uma escala mundial¹¹.

Zipperer¹² afirma que a tecnologia móvel e os *smartphones* foram um dos grandes responsáveis dessa mudança sistêmica, pois possibilitaram o *everyware*, conceito criado por Greenfield, que envolve a descentralização da ciência e da computação sem a utilização de computadores, isto é, não preceitua somente o conceito de estar em qualquer lugar, mas também em qualquer aparato que possa realizar o processamento da informação. Desse modo, a tecnologia possibilitou a fusão da vida física com a virtual, expandindo a capacidade das pessoas conversarem, compartilharem informações e dados ao toque de um “*clic*”, permitindo, ainda, que a informação seja produzida, armazenada e, posteriormente, recuperada, devido à sistematicidade dos programas computacionais e da sua forma de transmissão uniforme e puramente digital¹³.

Nesse linear é que surge a Quarta Revolução Industrial, período que teve início na virada do século XX para o século XXI e teve como base a revolução anterior com predominância de uma *internet*

⁸ *Ibid.*, p. 21

⁹ SCHWAB, Klaus. *op cit*, p. 16

¹⁰ “conjunto das informações que são disponibilizadas no ambiente virtual” (MELO, Geraldo Magela. **A reconfiguração do direito do trabalho a partir das redes sociais digitais**. São Paulo: LTr, 2018, p. 16).

¹¹ *Ibid.*, p. 16

¹² ZIPPERER, André Gonçalves. **A intermediação de trabalho via plataformas digitais: Repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI**. São Paulo: LTr, 2019, p. 39.

¹³ CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. Volume I, 8 ed. Tradução: Roneide Venancio Majer com colaboração de Klaus Brandini Gerhardt, Editora Paz e terra, 2005, p.68

mais ubíqua e móvel por sensores menores e mais poderosos que se tornaram mais baratos e disseminados, ou seja, pela onipresença do virtual¹⁴. Esse período, pelo qual ainda estamos atravessando, traz consigo uma combinação de conhecimentos extremamente avançadas que tem o poder de aprimorar a indústria, aumentar sua produtividade em um menor tempo, com redução de custos, além de possibilitar uma maior eficiência e qualidade¹⁵.

Diferentemente do que acontecia até então, não há um mecanismo novo, afinal os *softwares* e as redes já existiam desde a revolução anterior. O que acontece agora é que ele está mais lapidado, integrado e de mais fácil acesso, o que causa rupturas à Terceira Revolução Industrial¹⁶.

Schwab¹⁷, assevera que as mudanças são tão profundas que na perspectiva da história da humanidade nunca houve um momento tão potencialmente promissor ou perigoso como esse. Elucida, ainda, que está ciente de que acadêmicos e profissionais consideram que essas inovações são aspectos da Terceira Revolução Industrial. Porém, sustenta que há três razões pelas quais considera que já estejamos diante da Quarta Revolução Industrial: 1. A velocidade dos acontecimentos, visto que a tecnologia evolui em um ritmo exponencial e não mais linear; 2. A amplitude e a profundidade, pois combina várias técnicas, levando a mudanças sem paradigmas na economia, nos negócios, na sociedade e nos indivíduos; 3. O impacto sistêmico porque envolve a transformação de sistemas inteiros entre países, empresas, indústrias e sociedade.

O termo “indústria 4.0” foi cunhado, na Alemanha, no ano de 2011, por um grupo de trabalho durante a feira de Hannover com o objetivo de ampliar o conhecimento científico, de modo a propiciar que sistemas automatizados controlassem os equipamentos industriais e comunicassem entre si. Assim, esses sistemas possibilitam a troca de informações e dados entre máquinas e seres humanos de forma a otimizar todo o processo, isto é, criando “fabricas inteligentes”¹⁸.

O relatório do projeto “*plattform industrie 4.0*” foi apresentado nessa mesma feira, no ano de 2013, sob o nome “*Recommendations for implementing the strategic initiative Industrie 4.0*”¹⁹, na qual o autor descreve a sua visão sobre essa nova indústria:

No futuro, as empresas estabelecerão redes globais que incorporarão suas máquinas, sistemas de armazenamento e instalações de produção à sistemas ciber-físicos (CPS). No ambiente de fabricação, esses sistemas

¹⁴ SCHWAB, Klaus. *op cit.*, p. 16

¹⁵ BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. **Gig Economy e contrato de emprego: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia**. São Paulo: LTr, 2019. P.18

¹⁶ SCHWAB, Klaus. *op cit.*, p. 16

¹⁷ *Ibid.*, p. 12-13.

¹⁸ SACOMANO, José Benedito; SÁTYRO, Walter Cardoso. *op cit.*, p. 23

¹⁹ KAGERMANN, Henning. WAHLSTER, Wolfgang; HELBIG, Johannes. Securing the future of German manufacturing industry Recommendations for implementing the strategic initiative industrie 4.0. **Final report of the Industrie 4.0 Working Group**. Tradução para o Inglês: Joaquin Blasco. Acatech, 2013. [Consult 20 de fevereiro de 2020]. Disponível na internet:<<https://en.acatech.de/publication/recommendations-for-implementing-the-strategic-initiative-industrie-4-0-final-report-of-the-industrie-4-0-working-group/>>,p.7.

ciber-físicos compreendem máquinas inteligentes, sistemas de armazenamento e instalações de produção capazes de trocar informações de forma autônoma, desencadeando ações e controlando-se de forma independente. Isso facilita melhorias fundamentais para os processos industriais envolvidos na fabricação, engenharia, uso de materiais e cadeia de suprimentos e gerenciamento do ciclo de vida. As fábricas inteligentes que já começam a aparecer empregam uma abordagem completamente nova para a produção. Os produtos inteligentes são identificáveis de forma única, podendo ser localizados há qualquer tempo e conhecer seu próprio histórico, atual status e rotas alternativas para atingir seu objetivo. Os sistemas de manufatura incorporados são conectados em rede verticalmente com processos de negócios dentro de fábricas e empresas e conectados horizontalmente a redes de valor disperso que podem ser gerenciadas em tempo real - a partir do momento em que um pedido é feito até a logística de saída. Além disso, ambos habilitam e exigem engenharia de ponta a ponta em toda a cadeias de valor²⁰.

Portanto, a Quarta Revolução Industrial é uma realidade, que segundo Hermann, Pentek e Otto, identifica-se em seis princípios: implementação, interoperabilidade, virtualização, descentralização, capacidade em tempo real, orientação do serviço e modularidade ²¹. Não diz respeito apenas aos novos sistemas ou as máquinas inteligentes e interligadas, mas à quebra de paradigmas e de descobertas que ocorrem simultaneamente nas mais diversas áreas do saber, em especial, na fusão das técnicas científicas entre os domínios físicos (veículos autônomos, impressão 3D²², robótica avançada e novos materiais) digitais (*internet* das coisas), e biológicos (sequenciamento genético e a biologia sintética)²³.

A indústria 4.0 se assenta na disseminação das tecnologias de informação e comunicação (TIC's), na integração e controle da produção pelo uso de sensores e equipamentos conectados em rede, possibilitando a geração de novas estratégias e modelos de negócio para a indústria com pouca ou nenhuma intervenção humana²⁴. De tal modo, as empresas, munidas destes novos conhecimentos passam a criar modelos de negócio completamente inovadores ou até mesmo disruptivos – que seriam impensáveis há uma década atrás – competindo/substituindo modelos tradicionais e transformando, sobremaneira, a realidade da sociedade contemporânea, seja em termos de economia, de comunicação ou de trabalho.

²⁰ *Idem*.

²¹ HERMANN, Mario; PENTEK, ToBIAS; Otto, Boris. Design Principles for Industrie 4.0 Scenarios: A Literature Review. **Technische Universität Dortmund**. WorkingPaper, n.1, 2015. [Consult 20 de fevereiro de 2020]. Disponível na internet:<https://www.researchgate.net/publication/307864150_Design_Principles_for_Industrie_40_Scenarios_A_Literature_Review>.

²² Segundo Rifkin, "todos podem ser fabricantes", por meio da impressão 3D. Ao apertar um botão do computador e enviar um arquivo digital para uma impressora, a jato de tinta que faça impressão em 3-D, a pessoa terá um produto tridimensional construído a base de pó, plástico ou metais fundidos. (RIFKIN, Jeremy. **A terceira revolução industrial como o poder lateral está transformando a energia, economia e mundo**. São Paulo, M.Books do Brasil Editora Ltda, 2012. p. 139).

²³ SCHWAB, Klaus. *op cit*, p. 16-17.

²⁴SACOMANO, José Benedito; SÁTYRO, Walter Cardoso. *op cit*, p. 28-29.

Até pouco tempo, falar em negócios que não possuíam a sua matéria prima era no mínimo despropositado, porém, isso é uma realidade nos dias atuais. Tanto é que a *Uber* não possui a sua própria frota de carros, o *Facebook* não produz o seu próprio conteúdo, o *Alibaba* não tem estoque e o *Airbnb* não possui seus próprios imóveis²⁵.

Tom Goodwin²⁶, em 2015, escreveu que “a *internet* é o mecanismo mais poderoso que podemos imaginar, pois combina perfeitamente indivíduos que precisam de algo e pessoas com algo a oferecer”. Desse modo, a *internet* juntamente com as plataformas tecnológicas acabou por criar uma mudança proemial no modo de entender a economia, inventando um novo tipo de capitalismo chamado de “*sharing economy*” ou em português “economia colaborativa”²⁷.

Esse novo tipo de economia se baseia na produção das externalidades da rede, isto é, consubstancia-se no compartilhamento de produtos e serviços, de forma dinâmica, por meio de plataformas digitais. A economia “colaborativa” institui uma nova forma de produção, descentralizada, que pode ser colaborativa e escapar dos esquemas de mercado “*commons-based peer production*” ou, noutro sentido, significar uma maneira potencializada de controle e dominação econômica²⁸.

Sergio Bologna²⁹ afirma que a crise traz consigo anos de profunda transformação e inovação, fazendo com que o ser humano seja criativo utilizando os recursos disponíveis naquele momento. Essa é a razão pela qual a ideia da economia compartilhada nasce com um forte componente de autoajuda, isto é cooperação mútua, como seu próprio nome sugere.

Entretanto, rapidamente o capitalismo se apropria dessa nova forma de economia e transforma em uma nova forma de negócio, na qual o trabalhador disponibiliza seu tempo, suas energias, seu “capital humano” e suas propriedades, de modo a criar uma forma de trabalho flexível³⁰. Por esse motivo alguns autores entendem que a terminologia “economia colaborativa” não é a mais adequada, pois pressupõe gratuidade, colaboração em iguais condições, o que não se confirma na prática³¹.

Em 2 de junho de 2016, foi apresentado pela Comissão Europeia um documento chamado “Uma agenda Europeia para a Economia Colaborativa”, com o intuito de ser o primeiro passo no sentido de criar uma estratégia equilibrada, mais abrangente e ambiciosa em relação à economia

²⁵Goodwin, Tom, “*Uber, the world’s largest taxi company, owns no vehicles. Facebook, the world’s most popular media owner, creates no content. Alibaba, them ost valuable retailer, has no inventory. And Airbnb, the world’s largest accommodation provider, owns no real estate.*” (Goodwin, Tom. **The battle is for the customer interface**. [Consult 20 de fevereiro de 2020]. Disponível na internet:< <https://techcrunch.com/2015/03/03/in-the-age-of-disintermediation-the-battle-is-all-for-the-customer-interface/>>)

²⁶*Idem*.

²⁷*Idem*.

²⁸ BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. *op cit*, p. 20-21.

²⁹ BOLOGNA, Sergio. *Lavoro autónomo e capitalismo dele piattaforma*. **Sinistrainrete**. 31 out. 2017. [Consul 25 de fev. de 2020]. Disponível na internet:<<https://www.sinistrainrete.info/lavoro-e-sindacato/10855-sergio-bologna-lavoro-autonomo-e-capitalismo-delle-piattaforme.html>>.

³⁰ *Idem*.

³¹ ZIPPERER, André Gonçalves. *op cit*, p. 50.

colaborativa³². Segundo a comissão, o estudo se fez necessário em virtude de a economia colaborativa ter auferido um rápido crescimento em termos de utilizadores, transações e receitas, modificando a forma como os produtos e serviços são fornecidos ou prestados em muitos domínios.

No ano de 2014, registravam-se seis domínios de atividade (mercadorias/comércio, serviços, espaço/alojamento, alimentação, transporte e dinheiro); já, em 2016, houve um aumento significativo com expansão para novos setores (saúde, educação, logística, municípios, espaço, serviços de utilidade pública, tais como a energia, etc.) e a criação de novos tipos de atividades³³. Razão pela qual, pode-se dizer que este novo tipo de economia se engendra em três categorias principais³⁴:

- a) Os prestadores de serviços, que nada mais são do que particulares oferecendo serviços (produtos, competências, tempo de forma gratuita ou mediante pagamento) de forma esporádica ou profissional;
- b) Os usuários desse serviço;
- c) As plataformas digitais, que estabelecem a conexão entre a oferta e a procura em tempo real.

Pelo exposto, Zipperer³⁵ entende que “economia baseada na intermediação de bem e serviços por plataforma on-line” seja o termo mais adequado a esse modelo de negócio, pois acaba por ser um termo guarda-chuva, abrangente a uma série de negócios completamente diferentes, embora, compartilhem a ideia de usar uma plataforma *online* como meio de conexão entre a oferta e a procura.

A exemplo disso, o autor ainda diferencia que a economia por compartilhamento de bens via plataforma digital se subdivide em dois propósitos: comercial ou não. Cita duas plataformas que possuem mesmo propósito como maneira de elucidar essa diferença, tais como: o *couchsurfing*³⁶, cuja destinação da plataforma é o compartilhamento de acomodação *online* sem fins lucrativos e o *airbnb*³⁷, cuja finalidade é a mesma, porém com fins lucrativos³⁸.

Isto é, na economia compartilhada ou colaborativa, há um conjunto de atividades ou negócios que procuram explorar bens subutilizados, seja para dividir o que se possui ou para auferir alguma renda extra. Nesse caso, o negócio gira fundamentalmente em torno do bem compartilhado e não

³² DANTI, Nicola. **Relatório sobre uma Agenda Europeia para a Economia Colaborativa (2017/2003 (INI))**. Comissão do Mercado Interno e da Proteção dos Consumidores. Relator: Nicola Danti. [Consul 25 de fev. de 2020]. Disponível na internet: <https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2017-0195_PT>, p.5.

³³ *Ibid.*, p. 17.

³⁴ *Ibid.*, p. 17-18.

³⁵ ZIPPERER, André Gonçalves. *op cit*, p. 51-52.

³⁶ Disponível na internet: <www.couchsurfing.com>.

³⁷ Disponível na internet: <www.airbnb.com>.

³⁸ ZIPPERER, André Gonçalves. *op cit*, p. 53.

tanto em relação à prestação do serviço do proprietário do imóvel, por exemplo, o que se torna um assunto acessório³⁹.

Essa nova forma de pensar os negócios está ligada a uma série de outros fatores também nascidos em meio à Quarta Revolução Industrial, a exemplo dos robôs, da segurança cibernética, da informação em tempo real, etc. O *Big Data*, por exemplo, é o nome que se convencionou chamar a combinação da totalidade de dados, sejam eles pessoais, profissionais, comerciais, geográficos, comportamentais, entre outros, disponibilizados nas redes digitais e, convenientemente, analisados por *software*^{40 41}. Esses “megadados” são a fonte de informação da *internet* das coisas ou, em inglês, *internet of things* (IoT), que irá conectar todas as coisas ou serviços com o resto do mundo numa rede global e integrada⁴².

Segundo Rifkin⁴³, a *internet* das coisas conecta pessoas, máquinas, recursos naturais, linhas de produção, hábitos de consumo e praticamente todo e qualquer aspecto da vida econômica e social às plataformas de IoT. Os dados ali concedidos serão analisados e transformados em algoritmos preditivos a fim de aumentar a produtividade e reduzir o custo marginal de produção.

Para facilitar o acesso a essas informações, os dados são armazenados ou processados *in the cloud*, isto é, na nuvem. O *Cloud computing* faz referência ao fato de a nuvem não ter um lugar certo, isto é, os dados estão guardados no ciberespaço, podendo ser acessados facilmente de/em qualquer lugar ⁴⁴.

Esse acesso é possibilitado devido ao aprimoramento da produção de *softwares* e do aumento das profissões e dos serviços de TI (tecnologia da informação) que contribuem para melhorar o processamento de dados, de distribuição *online* de conteúdo eletrônico e de atividades de banco de dados⁴⁵. O nascimento da IoT representa um grande divisor da Revolução Industrial 4.0, pois permite o diálogo entre sistemas e equipamentos de forma autônoma, possibilitando, inclusive, a tomada de decisões sem interferência humana. Seu dinamismo se conecta à inovação técnica em setores vitais como sensores de *wireless*, inteligência artificial ou mesmo a nanotecnologia⁴⁶. A IoT oportuniza a

³⁹ BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. *op cit*, p. 27.

⁴⁰ “O software se constitui em um conjunto lógico e sistematizado de instruções e informações que comandam o funcionamento de um equipamento informatizado, em oposição à parte física, o hardware. É a parte lógica, não tangível, responsável por fornecer instruções sobre o que o hardware deve executar” (BRIDI, Maria Aparecida; BRAUERT, Mariana Bettega. O Trabalho na Indústria de Software: a flexibilidade como padrão das formas de contratação. **Caderno CRH**, Salvador, v.28, n. 73, p.199-213, jan/abr. 2015, [Consul 25 de fev. de 2020]. Disponível na internet:<<http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v28n73/0103-4979-ccrh-28-73-0199.pdf>>,p.200)

⁴¹ MANRICH, Nelson. **Futuro do direito do trabalho, no Brasil e no mundo**. Revista LTr, São Paulo, 2017, p. 12

⁴² RIFKIN, Jeremy, 2016, *op cit*, p. 25.

⁴³ *Idem*.

⁴⁴ SACOMANO, José Benedito; SÁTYRO, Walter Cardoso. *op cit*, p. 31.

⁴⁵ BRIDI, Maria Aparecida; BRAUERT, Mariana Bettega. *op cit*, p.201.

⁴⁶ MANRICH, Nelson. *op cit*, p. 13

criação de novos tipos de serviços a serem disponibilizados por meio da *internet* ou internamente à empresa, chamados de *internet of services*, ou abreviadamente de IoS⁴⁷.

Sacomano⁴⁸ explica que existem alguns elementos estruturantes que dão suporte à indústria 4.0, pois estão presentes em várias de suas aplicações, tais como: a) automação: considerada uma pré-condição para a implementação da indústria e definida como um meio de realização de tarefas sem a intervenção humana, com equipamentos que funcionam sozinhos e possuem capacidade de controlar a si próprios a partir de condições e/ou instruções preestabelecidas; b) comunicação máquina à máquina (*machinetomachine* – M2M): é definida como a comunicação entre duas máquinas ou a transferência de dados de um dispositivo a um computador central que pode ser realizada por meio da *internet*, *bluetooth*, cabos, rede de telefonia, entre outros meios capazes de gerar dados, transmiti-los e analisá-los para então tomar decisão dentro do processo produtivo; c) inteligência artificial (AI): utiliza dispositivos computacionais de forma similar à capacidade de raciocínio do ser humano, de forma a resolver os problemas de maneira mais eficiente possível, controlando o processo de produção e fazendo sugestões na tomada de decisão; d) a análise da big data, já mencionada neste capítulo, que consiste em uma “massa” de informações geradas por todo o sistema; e) a computação em nuvem, também já mencionada, e assim chamada por não se saber onde estão localizados os servidores que armazenam e processam os dados; f) a integração de sistemas, consiste no fato de que todo o sistema precisa estar integrado para permitir o funcionamento da indústria 4.0 na sua plenitude; g) segurança cibernética: o vazamento ou roubo de dados comprometem todo o sistema da indústria 4.0, fazendo-se necessário desenvolver protocolos de comunicação e legislação específica para a proteção da informação.

Os aparelhos digitais inteligentes, tais como os *smartphones*, *smart tv*, dentre outros, produzem uma grande quantidade de dados que as empresas traduzem em algoritmos para então maximizar as oportunidades do negócio digital. Toda essa vastidão de informação será analisada por um *software*, que, por sua vez, será direcionado ao objetivo do seu desenvolvedor, razão pela qual se torna extremamente importantes a proteção e o gerenciamento dos dados concedidos, independentemente de serem públicos ou privados⁴⁹.

Assim, a tecnologia passa a oferecer às empresas inúmeras informações sobre a vida pessoal e profissional das pessoas que, sem qualquer aviso, passam a ser comercializados e,

⁴⁷ SACOMANO, José Benedito; SÁTYRO, Walter Cardoso. *op cit*, p. 35.

⁴⁸SACOMANO, José Benedito; SÁTYRO, Walter Cardoso. *Industria 4.0: conceitos e fundamentos/organizado por José Benedito Sacomano... [et al.]* – São Paulo: Blucher, 2018, p. 36 -

⁴⁹ SCHWAB, Klaus. *op cit*, p. 104.

consequentemente, impactam o direito à privacidade⁵⁰. Essa venda de informação pode ser feita tanto por métodos ardilosos, utilizados para ludibriar os usuários da *internet*, como envio de *e-mail* ou utilização de *websites* falsos para instalar programas maliciosos⁵¹(*malware*) de computador. Pode ser feita também por falta de informação e leitura dos usuários no momento de clicar em “*I accept the terms and conditions*” da página da *internet*.⁵²

Para Sondergaard, citado por Gauthier⁵³, é no algoritmo que se radica o real valor da nova economia, já que são eles que definem as novas ações, visto que os algoritmos dinâmicos digitais são o centro de novas interações com os clientes na era digital. Os mecanismos tecnológicos interpretam esses algoritmos e levam as pessoas a comprar mais produtos, criam novas necessidades e fomentam novos mercados. No futuro, as empresas serão valorizadas não apenas por seus grandes bancos de dados, mas também pelos algoritmos que transformam esses dados em ações que impactam os clientes⁵⁴.

Podemos, portanto, definir a indústria 4.0 como um sistema produtivo integrado por computadores e dispositivos móveis interligados à *internet* ou à *intranet* que possibilita a programação, gerenciamento, controle e interação com sistema produtivo de qualquer parte do mundo em que tenha

⁵⁰ Nesse sentido, Moreira elucida que com as novas tecnologias de comunicação, libertaram-se quaisquer barreiras especiais e temporais e perante este novo contexto, o Homem transforma-se, “involuntária, mas inevitavelmente” em uma fonte de informação pessoal. Há uma perda no “anonimato” das pessoas. (MOREIRA, Teresa Coelho. **A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação: contributo para um estudo dos limites do poder de controlo eletrónico do empregador**. Teses de doutoramento, Edições Almedina, SA, 2010, p.53)

⁵¹ “Esses programas maliciosos ou malware, é denominação utilizada para todos os tipos de programas que visam danificar ou obter os dados do usuário que desavisadamente o utilize, eles podem ser de vários tipos, os mais conhecidos são:

a) **Cavalos de Tróia (ou trojans):** São um tipo de malware que permitem alguma maneira de acesso remoto ao computador após a infecção. Esse tipo de praga pode ter outras funcionalidades, como captura de dados do usuário para transmiti-los a outra máquina. Para conseguir ingressar no computador, o cavalo de tróia geralmente se passa por outro programa ou arquivo. O usuário pode, por exemplo, fazer um download pensando se tratar de uma ferramenta para um determinado fim quando, na verdade, se trata de um trojan.

b) **Worms** (ou vermes, nome pouco usado): Podem ser interpretados como um tipo de vírus mais inteligente que os demais. A principal diferença está na forma de propagação: os worms podem se espalhar rapidamente para outros computadores de maneira automática. Para agir, o vírus precisa contar com o “apoio” do usuário. Isso ocorre, por exemplo, quando uma pessoa baixa um anexo contaminado de um e-mail e o executa. Os worms, por sua vez, podem infectar o computador de maneira totalmente discreta, explorando falhas em aplicativos ou no próprio sistema operacional. Geralmente esse tipo de malware é criado para contaminar o máximo de computadores possível.

c) **Spywares:** São programas que “espionam” as atividades dos usuários ou capturam informações sobre eles. Para contaminar um computador, os spywares geralmente são “embutidos” em softwares de procedência duvidosa, quase sempre oferecidos como freeware ou shareware. Os dados capturados são posteriormente transmitidos pela internet. Estas informações podem ser desde hábitos de navegação do usuário até senhas.

d) **Keyloggers:** São pequenos aplicativos que podem vir embutidos em vírus, spywares ou softwares de procedência duvidosa. Sua função é a de capturar tudo o que é digitado pelo usuário. É uma das formas utilizadas para a captura de senhas.

e) **Hijackers:** São programas ou scripts que “sequestram” navegadores de internet. Um hijacker pode, por exemplo, alterar a página inicial do browser e impedir o usuário de mudá-la, exibir propagandas em janelas novas, instalar barras de ferramentas e impedir o acesso a determinados sites. Felizmente, os navegadores atuais contam com mais recursos de segurança, limitando consideravelmente a ação desse tipo de praga digital.

f) **Rootkit:** Esse é um dos tipos de malwares mais perigosos. Podem ser utilizados para várias finalidades, como capturar dados do usuário. Até aí, nenhuma novidade. O que torna os rootkits tão ameaçadores é a capacidade que possuem para dificultar a sua detecção por antivírus ou outros softwares de segurança. Em outras palavras, os rootkits conseguem se “camuflar” no sistema. Para isso, desenvolvedores de rootkits podem fazer uso de várias técnicas avançadas, como infiltrar o malware em processos ativos na memória, por exemplo. Além de difícil detecção, os rootkits também são de difícil remoção. Felizmente, sua complexidade de desenvolvimento faz com que não sejam muito numerosos.” (grifos do Autor) (ASSIS, José Francisco de. Direito à privacidade no uso da internet: omissão da legislação vigente e violação ao princípio fundamental da privacidade. **Portal de e-governo, inclusão digital e sociedade do conhecimento** (EGOV, UFSC) 06 de abril de 2015. [Consult 20 de mai de 2021]. Disponível na internet:< <https://egov.ufsc.br/portal/conteudo/direito-%C3%A0-privacidade-no-uso-da-internet-omiss%C3%A3o-da-legisla%C3%A7%C3%A3o-vigente-e-viola%C3%A7%C3%A3o-ao>>

⁵¹ Aplicativo *waze*, disponível em:< <https://www.waze.com/pt-BR> >.

⁵² ASSIS, José Francisco de. Op. cit.

⁵³ GAUTHIER, Gustavo. Impacto de las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo. **Argumentos em Derecho Laboral**. [Consult 20 de mai de 2021]. Disponível na internet:< <https://adriantodoli.com/wp-content/uploads/2016/10/impacto-de-las-nuevas-tecnologc3adas-en-el-mundo-del-trabajo.pdf>>, p.3

⁵⁴ *Idem*.

acesso à *internet*, buscando otimizar o sistema de toda a sua rede de valor, isto é, empresa, fornecedores, clientes, sócios, trabalhadores e demais “*stakeholder*”^{55 56}.

Com isso, resta latente que houve uma reestruturação da proposta produtiva, criando novos padrões de desempenho tanto para o capital humano quanto econômico, uma vez que o aumento do desempenho tecnológico, da acumulação flexível e da otimização dos recursos humanos passam a ser feitas de uma forma mais polivalente, ágil e multifuncional⁵⁷. A visão tradicional, pela qual as organizações se pautavam, se decompõe a partir de novos ambientes ou ativos de criação de valor, em meio a novas forças competitivas, que são cada dia mais ubíquas.

Por conseguinte, a ubiquidade do mundo digital tem permitido, cada vez mais, a “onipresença do ser humano”⁵⁸, transformando a “ordem social”, pondo em xeque padrões, incorporando novas categorias de mercado, de relações e de estruturas⁵⁹. O presente e o futuro da sociedade passa a ser, significativamente, pautado pela tecnologia, uma vez que dentro deste novo tipo organizacional, as relações são caracterizadas pela contínua interação e intermediação de dados, através de informações, comparações, investigações e conteúdos entre os laços de convívio e os rastros deixados na *internetworking* (ligação entre redes), possibilitando assim um processo de interligação digital que gera repercussões nas mais variadas atividades humanas, em especial no labor⁶⁰.

1.1. Considerações sobre o impacto da indústria 4.0 nas relações de trabalho.

Nos idos de 1995, Jeremy Rifkin⁶¹ elucidava que o desemprego global tinha atingido seu nível mais alto desde a grande depressão na década de 1930, sendo que mais e mais pessoas ficariam sem empregos, vítimas da revolução tecnológica que estaria/está substituindo seres humanos por máquinas.

Na década de 2020, esse presságio de que os empregos tinham chegado ao fim ainda não se concretizou. Porém, há indícios de que está cada vez mais perto de se concretizar, tendo em vista que

⁵⁵ Stakeholders são formados por indivíduos ou organizações. São configurados pelo público de interesse, grupos ou indivíduos que, de alguma maneira, são impactados pelas atividades da organização empresarial, isto é: clientes, funcionários, acionistas, fornecedores, distribuidores, imprensa, governo, comunidade, entre outros (HARRISON, Jeffrey S. **Administração estratégica de recursos e relacionamentos**. Porto Alegre: Bookman, 2005. p. 31).

⁵⁶ SACOMANO, José Benedito; SÁTYRO, Walter Cardoso. *op cit*, p. 33.

⁵⁷ HERÉDIA, Vania. Novas tecnologias nos processos de trabalho: efeitos da reestruturação produtiva. Scripta Nova. **Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales**. Universidad de Barcelona, v. VI, n. 170 (9), 01 de agosto de 2004. [Consult. 12 de fev. de 2020]. Disponível na internet: <<http://www.ub.edu/geocrit/sn/sn-170-9.htm>>.

⁵⁸ Qualidade de estar em todos os lugares ao mesmo tempo.

⁵⁹ MELO, Geraldo Magela. *op cit*, p. 17.

⁶⁰ *Ibid.*, p. 18-19.

⁶¹ RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos**: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redição da força global de trabalho; tradução Ruth Gabriela Bahr; revisão técnica Luiz Carlos Merege – São Paulo: Makron Books, 1995, p. 17.

a indústria 4.0 dá sinais de que novas ondas de inovação e implemento de novos conhecimentos substituirão vários setores e categorias de trabalho nos próximos 10 anos⁶².

Vale frisar que esse mesmo alerta já havia sido feito em 1931, quando o economista John Maynard Keynes discorreu sobre a difusão do desemprego “pois nossa descoberta dos meios de economizar o uso de trabalho ultrapassa o ritmo no qual podemos encontrar novos usos para o trabalho”⁶³. Ocorre que, tanto em 1930 quanto em 1995 e hodiernamente na década de 2020, o emprego não chegou ao seu fim.

Razão pela qual é interessante notar os pontos de convergência de todas essas datas, sendo eles: o contexto de crise econômica, o aumento do desemprego e a maior inserção de tecnologia, característica esta que acontece de forma cada vez mais acelerada e com uma maior tendência de automatização devido a modernização dos processos tecnológicos. Consequentemente, nasce uma maior probabilidade de diminuição de empregos, em especial aqueles que facilmente podem ser substituídos por máquinas.

Schwab⁶⁴ elucida que há dois efeitos concorrentes entre a tecnologia e o emprego que precisam ser compreendidos a fim de que se possa falar em postos de trabalho sendo substituídos pela automação. O primeiro é um efeito destrutivo que acontece quando as rupturas alimentadas pela ciência e a automação substituem o trabalho por capital, deixando os trabalhadores sem empregos ou forçando-os a realocarem-se em outros tipos de trabalho. O segundo é o efeito capitalizador, em que surge a demanda por novos bens e serviços aumentando a leva de novas profissões, empresas e até mesmo indústrias.

Efeitos que podem ser aplicados em todas as fases de evolução do trabalho, desde o trabalho 1.0 até o trabalho 4.0 que está diretamente ligado à indústria 4.0. Neste sentir, Moreira⁶⁵ destaca que o trabalho 1.0 surge em meio a Primeira e Segunda Revolução Industrial, estando relacionado ao nascimento de uma sociedade de organização fabril, o que ensejou inúmeras mudanças de produção e organização do labor. Afinal, houve a transição da era agrícola para a industrial. Posteriormente, no século XX, surge o trabalho 2.0 vinculado ao surgimento da produção em massa e a chegada do Estado de bem estar social. A transição para o trabalho 3.0 já demonstra um pouco mais de velocidade, tendo em vista que surge, ainda no século XX, em meados da década de 70, possuindo relação direta com a aceleração do processo de globalização e o nascimento do computador pessoal e

⁶² SCHWAB, Klaus. *op cit.*, p. 43.

⁶³ Keynes, John Maynard. Apud SCHWAB, Klaus. *op cit.*, p. 41.

⁶⁴ SCHWAB, Klaus. *op cit.*, p. 42.

⁶⁵ MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. Algumas questões sobre o Trabalho 4.0. In: **Prontuário de Direito do Trabalho**, 2016- II. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2016c, p. 248-249.

da informática. Por fim, o trabalho 4.0 surge com a eclosão da digitalização, do trabalho em plataforma, da economia colaborativa e do trabalho integrado tomado por características digitais, flexíveis e interconectadas.

Nessa perspectiva, há uma clara assimilação de uma nova cultura empresarial, em que a força de trabalho passa a ser utilizada mediante novas características, diversas da relação taylorista-fordista de produção em massa, “no chão de fábrica”. Por conta disso, não é de se admirar que se comece a ouvir ruídos de uma possível obsolescência do Direito do Trabalho, com argumentos que procuram sustentar, dentre alegações economicistas, que há uma suposta incompatibilidade das normas laborais com a modernidade tecnológica, uma vez que elas teriam sido concebidas como resposta à exploração humana de organização fabril e que estariam em vias de desaparecer na sociedade tecnológica em virtude da mudança de sistema econômico⁶⁶.

Acontece que o Direito do Trabalho, como conhecido atualmente, tem o mesmo foco, mesmo em tempos de Revolução 4.0, do seu surgimento no século XVIII. Isto é, a peça central do quebra-cabeça laboral segue sendo a mesma de séculos atrás – a proteção do trabalhador - não o modelo econômico organizacional.

Assim, não há que se falar em limitação da proteção laboral. Apesar de que tenha que se convir que se faz necessário um repensar deste ramo do Direito com um maior enfoque na “trabalhabilidade”⁶⁷, devido às transformações que o arranjo laboral vem sofrendo no transcorrer dos séculos. Além da necessária ampliação da ideia de “empregabilidade” a fim de abarcar os trabalhadores que estão à margem da relação de emprego⁶⁸.

Ademais, não podemos incorrer no erro, um tanto quanto ilusório, de que houve superação e substituição de sistemas de produção/econômicos. Os modos de produção não são substituídos, eles são “melhorados” e incrementados a fim de que algumas características entendidas como importantes sigam presentes na evolução dos modelos sem que haja uma superação, mas sim um aprimoramento na produção⁶⁹.

⁶⁶ CASAGRANDE, Cássio. O Direito do Trabalho dos Flintstones aos Jetsons: A revolução digital não vai libertar o trabalhador de sua condição subalterna – muito pelo contrário. **JOTA**, publicado em 02 de set de 2019. [Consult. 05 de mar. de 2020]. Disponível na internet: <https://www.jota.info/paywall?redirect_to=/www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/o-direito-do-trabalho-dos-flintstones-aos-jetsons-02092019> p.3

⁶⁷ Trabalhabilidade é um termo historicamente empregado nas engenharias e tem como base o controle da influência dos fatores internos e externos sobre uma matéria prima, pressupondo-se alguma maleabilidade desta quanto àqueles, sempre visando o seu melhoramento. No campo da gestão de pessoas, o termo também é empregado, tendo o ser humano como matéria-prima moldável a partir da sua interação com uma série de elementos que servirão para a sua otimização. Assim, trabalhabilidade tem como foco o desenvolvimento de competências e habilidades pessoais e profissionais, permitindo uma maior preparação do indivíduo (*longlivelearning*), a fim de gerar renda própria, sem necessariamente possuir um vínculo de emprego. (FINCATO, Denise. Trabalhabilidade (workability): um direito ‘VUCA’. **Jornal "O ESTADÃO"**, 28 de jun de 2020 [Consult. 17 de ago. de 2020]. Disponível na internet: <<https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/trabalhabilidade-workability-um-direito-vuca/>>.)

⁶⁸ BULHÕES, D.M.S.; VASCONCELOS, A.B.de L.; LEITE, E. Trabalhabilidade: o caminho para o empreendedorismo. **International Journal of Professional Business Review** (JBRReview), São Paulo v.1 n.1 2016, pp. 30-39, Jan/Jun.

⁶⁹ CASAGRANDE, Cássio *op cit.*, p.5-6

A organização “flexível” surgida na fábrica da Toyota, no Japão, incorporou parte da doutrina Taylorista, assim como manteve a concepção do militarismo laboral de Ford, por exemplo, na “uniformização” dos trabalhadores e no poder de vigilância e de punição do empregador. Consequentemente, o Fordismo não foi substituído pelo Taylorismo e tampouco esse foi sucedido pelo Toyotismo. O que há é um melhoramento dos sistemas e não supressão⁷⁰.

Hodiernamente, as teorias organizacionais empresariais em voga são Kaisen e Kaban, cujo objetivo é uma maior autonomia e divisão de responsabilidades para a obtenção do resultado esperado⁷¹. Kaizen significa melhoramento, tendo como premissa para a sua aplicação o contínuo melhoramento, envolvendo todos os trabalhadores da empresa, desde o gerente até o operário. Com isso, dentro do sistema operacional da empresa, buscar-se-á sempre pela excelência, pelo total controle de qualidade, pela inserção da robótica, dos círculos de controle de qualidade, do sistema de sugestão, da automação, da disciplina Kaban de melhoramento da qualidade, do *just in time*, do zero defeito e do constante desenvolvimento de novos produtos, dentre outras características⁷².

Logo, percebe-se que o sistema de organização Kaisen é de suma importância na Revolução Industrial 4.0, já que a metodologia aplicada sempre se pauta no melhor aproveitamento do setor produtivo, isto é, maior competitividade com redução de custos. Por essa razão, surge o conceito Kaban, que busca melhoramento na qualidade, ou melhor, o *just in time*⁷³.

O conceito Kaban, também conhecido como gestão visual, sistema Toyota ou, simplesmente, sistema *just in time*, surgiu no Japão, mais precisamente dentro da fábrica da *Toyota Motor Company*, na década de 70, com a ideia principal de diminuir os atrasos a partir do desenvolvimento de um método que coordenasse a produção de peças com as demandas para propiciar uma maior otimização de custos⁷⁴.

À vista do atual cenário tecnológico e do avanço das novas relações laborais e empresariais, essas novas sistemáticas vêm sendo aplicadas com frequência para tornar as empresas mais competitivas e com produtos de melhor qualidade. Em contrapartida aos melhores serviços e produtos, os trabalhadores obrigatoriamente terão de se adaptar, reciclar e aprender a utilizar as ferramentas tecnológicas que vão ser constantemente renovadas e inseridas sob pena de perderem o seu espaço

⁷⁰ *Ibid.*, p. 6

⁷¹ CARMELO, João Alonso; PUGLISI, Maria Lucia Ciampa Behame. Novas tendências para a negociação coletiva transnacional: A 4ª Revolução Industrial e o impacto das negociações coletivas transnacionais nas relações de trabalho multinacionais. **Revista de Direito do Trabalho**, vol. 212/2020, p. 307 – 329, Jul - Ago / 2020, Revista dos Tribunais, Thomson Reuters, 2020. p. 5

⁷² *Idem.*

⁷³ *Idem.*

⁷⁴ *Idem.*

no mercado de trabalho. E mais, terão de ser cada vez mais criativos e talentosos para não perderem o seu espaço em virtude da automação⁷⁵.

Portanto, a ideia de linha de produção não foi suprimida, mas sim aprimorada. Não por acaso, a fábrica da Toyota funciona como unidade central, convivendo com inúmeros fornecedores satélites, reduzindo, por meio de terceirização, o âmbito da montadora. Os estoques passaram a representar o mínimo necessário, baseados nas carências do consumidor, atrelado às vendas e não à produção. E, por meio da constante inserção de tecnologia há, gradativamente, uma diminuição no número de empregados e do tamanho das fabricas⁷⁶.

Com a redução dos custos de transação, a empresa não necessita mais possuir grandes estruturas organizacionais, razão pela qual se passa a criar redes dispersas de produção. E, com a redução desses custos, a especialização da empresa passa a ser o principal objetivo⁷⁷. Assim, o trabalhador menos qualificado, de fácil substituição, passa a não ser importante para as grandes empresas, podendo migrar para as empresas satélites de apoio e a outras formas de contratação precárias, terceirizadas ou subcontratadas. E quando não conseguem se encaixar nessas, passam a integrar o mercado informal⁷⁸.

O trabalho humano de alimentar a linha de produção deixou de ser o foco principal do labor das grandes empresas, que passaram a utilizar novos equipamentos dotados de *softwares*, tais como os *robots*, entre tantos outros mecanismos capazes de substituir o trabalho mecânico. Dessa forma, nasce um novo tipo de profissional que deixa de realizar tarefas rotineiras para ser um programador, um criador, em virtude da necessidade de especialização e de inovação⁷⁹.

Os diferentes tipos de conhecimentos engajados em combinar-se entre si tendem a promover novas formas de inteligência, que por sua vez, propendem a ser mais criativas e conectadas, fundindo cada vez mais os mundos físico e digital⁸⁰. Logo, nada indica que com a revolução científica e o incremento da sociedade do conhecimento o trabalhador não mais precisará da proteção do Direito do Trabalho, pelo contrário, com o aprofundamento da revolução digital, os modelos organizacionais superpostos ganham novos contornos e possibilidades, criando novas formas de trabalho, de controle e

⁷⁵ *Idem*.

⁷⁶ OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho e ambiente virtual: causas, efeitos e conformação**. São Paulo, LTr, 2018, p.25

⁷⁷ SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: On-demand economy, crowd sourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. Tradução: Ana Carolina Reis Paes Leme e Carolina Rodrigues Carsale. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. Ana Carolina Reis Paes Leme, Bruno Alves Rodrigues, José Eduardo de Resende Chaves Júnior., coordenadores. – São Paulo: Ltr, 2017

⁷⁸ OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. *op cit.*, p.25

⁷⁹ MORAES, Sandro Glasenapp. Novas tecnologias e mercado de trabalho: adaptação e reforma da legislação trabalhista. **Novas tecnologias, processo e relação de trabalho: Estudos em homenagem aos 20 anos de docência da professora Denise Pires Fincato** /Carolina Pedroso Oselame ... [et al] (organizadoras); Cintia Ione Santiago Guimarães [et al.]. – Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2019.p. 171

⁸⁰ SCHWAB, Klaus. *op cit.*, p. 61-63.

de exploração dentro das já experimentadas⁸¹. As crescentes inovações tecnológicas associadas à informática conduzem, paulatinamente, o trabalhador ao quadro laboral vigente, fazendo-se necessário repensar o Direito do Trabalho para os “novos tempos tecnológicos”⁸², uma vez que é o ramo do direito mais permeável a mudanças e que mais sofre com a larga inserção de tecnologia⁸³.

Estamos vivendo na era da inteligência artificial que transformou radicalmente a sociedade e o trabalho, desde a fase de acesso, com novos processos de recrutamento *online*, com recurso de algoritmos e com a possibilidade tecnológica de criação de perfis de candidatos. Além disso, a IA muda a própria execução do trabalho e assim cria um novo tipo de controle e um novo tempo do trabalho, exigindo uma nova formação e transformando a cessação do contrato de trabalho⁸⁴.

Aguiar⁸⁵ elucida que um bom exemplo dessa nova indústria é a plataforma *Uber*, que atua no modelo econômico conhecido como *marketplace*⁸⁶, isto é, um modelo de negócios que possui características operacionais diferentes de *e-commerces* tradicionais. Nesse tipo de economia, adequado ao modelo da *gig economy*, as empresas atuam por meio de uma plataforma *online*, que exhibe/comercializa produtos ou serviços em troca de uma taxa de manutenção da plataforma que é descontado a cada negócio fechado como um meio de pagamento da intermediação/utilização da plataforma⁸⁷.

Assim, o trabalhador da indústria 4.0 está inserido num novo complexo econômico digital, cujos atores principais são: pessoas humanas e elementos robóticos constituídos de inteligência artificial, sendo o computador a peça-chave nesse mercado, na medida em que tem grande mobilidade perante às dificuldades de entendimento desse novo ambiente, pois são inerentes a esses novos tempos⁸⁸.

Para Chaves Júnior, o trabalho contemporâneo vem sofrendo transformações tipológicas que envolvem três tendências bem definidas: a crise de valor sobretudo do trabalho tradicional, os influxos

⁸¹ CASAGRANDE, Cássio. *op cit.*, p. 6

⁸² “Falar-se de novas tecnologias também é um pouco estranho, porque o que é hoje uma nova tecnologia amanhã pode parecer uma velha tecnologia e uma velha tecnologia pode ser, no dia seguinte, uma nova tecnologia. E, dando apenas um exemplo, pense na vídeo vigilância, a utilização de câmeras no local de trabalho. E algo que pensamos sempre e tradicionalmente como uma velha tecnologia. Hoje em dia associada a uma *web* vigilância e ao cruzamento com os dados biométricos, por exemplo o reconhecimento facial, tem-se a possibilidade de criação de padrões de comportamento no contexto mais tradicional do direito do trabalho, contexto de fábrica. Criando padrões e auferindo quem desvia desses padrões, por isso, uma velha tecnologia que se transforma em uma nova tecnologia.” MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. *Revolução 4.0. 19º Congresso Nacional de Direito do Trabalho e Processual do Trabalho do Tribunal da 15ª Região, Brasil*, 24 de jun. de 2019b. [Consul 17 de fev. de 2020]. Disponível na internet:<<https://www.youtube.com/watch?v=TliTyg3awT4&t=814s>>.

⁸³ MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho, 2010, *op cit.*, p. 88.

⁸⁴ MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. 2019b, *op cit.*

⁸⁵ AGUIAR, Antonio Carlos. *Direito do trabalho 2.0: digital e disruptivo*. São Paulo: LTr, 2018, p. 37

⁸⁶ “Marketplae é um local onde se faz comércio de bens e serviços. A palavra é uma junção dos termos ingleses Market, que significa “mercado” e place, que significa “lugar”. Nesse caso o mercado pode acontecer em um espaço físico (real) ou em um espaço virtual”. (Idem)

⁸⁷ *Idem*.

⁸⁸ *Ibid.*, p. 38.

da nova ciência das redes e a desconcentração produtiva, impulsionadas pelas “inovações disruptivas” que, por sua vez, possuem relação com as “tecnologias disruptivas”⁸⁹.

O conceito de “tecnologia disruptiva” surge com os escritos de Clayton Christensen, professor de Harvard, que teve como base o conceito de “destruição criativa” cunhado pelo economista austríaco Joseph Schumpeter, em 1939, ao explicar os ciclos de negócios no modelo capitalista⁹⁰. O economista utiliza o termo “destruição” para explicar a devastação dos antigos mercados, com as suas crises e depressões, para assim aclarar a relação entre inovação e criação de novos mercados, ensinando os consumidores a desejarem novas coisas⁹¹.

Não se trata, portanto, de se adaptar a novas práticas, mas de romper com os antigos padrões para inserir um modelo inteiramente novo em termos de métodos de produção, recursos e de gestão⁹². É, justamente, nessa acepção que a “tecnologia disruptiva” é perturbadora, pois, progressivamente, desloca ou elimina as correntes preestabelecidas tornando-as obsoletas, para assim eliminá-las do mercado⁹³.

Em virtude dessas características, parte da doutrina entende que, hodiernamente, não estamos frente a uma “tecnologia disruptiva”, mas a uma mutação do capitalismo que teria o poder de se transformar para então se afastar da regulação dura⁹⁴. O exemplo que alguns autores trazem⁹⁵ é, precisamente, a plataforma *uber*, que surge a partir das tradicionais cooperativas de táxi ou das empresas de serviço de transporte público ou privado, cujo principal objetivo é oferecer transporte urbano de maneira fácil, rápida, barata e com melhor qualidade⁹⁶.

A *uber* faz, portanto, uma excelente combinação entre o tradicional ramo de transporte urbano e as novas técnicas digitais, dando uma pronta resposta às demandas da população, mas não trazendo absolutamente nada de novo⁹⁷. Além disso, vale frisar que o tratamento dessa plataforma com os motoristas remonta o tempo da mercantilização do trabalho humano, tratando-os como seus

⁸⁹ CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. O direito do trabalho pós-material: o trabalho da “multidão” produtora. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. Ana Carolina Reis Paes Leme, Bruno Alves Rodrigues, José Eduardo de Resende Chaves Júnior., coordenadores. – São Paulo: Ltr, 2017, p.101

⁹⁰ CHRISTENSEN, Clayton M.; BOWER; Joseph L. Disruptive technologies: Catching the wave. **Harvard Business review**, v. 73, n. 1, p.43-53,1995, [Consult 06 de jul de 2020]. Disponível na internet:< <https://hbr.org/1995/01/disruptive-technologies-catching-the-wave>>.

⁹¹ SCHUMPETER, Joseph Alois. **Teoria do desenvolvimento econômico: uma investigação sobre lucros, capital, crédito, juro e o ciclo econômico**. Tradução Maria Sílvia Possas. Editora Nova Cultural Ltda, 1997.

⁹² *Idem*.

⁹³ CHRISTENSEN, Clayton M.; BOWER; Joseph L. *op cit*.

⁹⁴ ZIPPERER, André Gonçalves. *op cit*, p. 33.

⁹⁵ Hugo Barreto Ghione, Maria Cecília Máximo Teodoro, José Eduardo de Resende Chaves Júnior, entre outros.

⁹⁶ TEODORO, Maria Cecília Máximo; SILVA, Thais D'afonseca; ANTONIETA, Maria. Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno Uber. **Revista da Faculdade Mineira de Direito - PUC Minas**, v. 20, n. 39, 2019. [Consult 04 de jul de 2020]. Disponível na internet:< <http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/14661>>. p.7.

⁹⁷ *Ibid.*, p.7

“parceiros”, “clientes” ou “contratantes”, muito embora, caiba, exclusivamente, à *uber* definir os termos contratuais, assemelhando-se a contratos de adesão e ao próprio contrato de trabalho⁹⁸.

Hugo Barreto Ghione⁹⁹ entende que as empresas da economia do compartilhamento necessitam ignorar as figuras prévias a fim de comprovar uma desregulação ou uma “disrupção” para não terem que arcar com as suas responsabilidades trabalhistas. Na sua visão há uma imposição para a criação de um novo marco regulamentar porque não se quer reconhecer a existência daquilo que já está posto.

O autor segue a ideia de Bauman, que ao explicar a ascensão e queda do trabalho elucida que ao romper com os velhos vínculos do trabalho no campo, ao declarar guerra aos modos habituais e às leis costumeiras, chega-se a um “novo começo”, no sentido de “derreter os sólidos” a fim de formar novos moldes que ganharão novas configurações que nunca teriam sido adquiridos se não tivessem sido quebrados¹⁰⁰.

Ocorre que “os horizontes temporais do capitalismo pesado eram a longo prazo”¹⁰¹ e os novos horizontes temporais são de “curto prazo”. E, a “flexibilidade” passou a ser o *slogan* da vez, inaugurando uma Era de prestação de serviços por contratos curtos ou, simplesmente, sem contratos, sem cobertura previdenciária e cheia de incertezas¹⁰².

Há de se convir que não há nada, particularmente, novo nesta nova situação de “crise”, visto que a vida de trabalho sempre foi cheia de incertezas, mas os tipos de incertezas hodiernas são inteiramente novos¹⁰³. Moreira¹⁰⁴ destaca que em uma primeira análise as mudanças ocorridas, realmente, não parecem novas já que o mundo já assistiu a revoluções industriais anteriores. Mas, a partir de uma análise mais profunda, ver-se-á que essa revolução é diferente de todas as demais, em razão da sua evolução sistêmica, excepcional e raramente comparada a qualquer outra já ocorrida. A autora conclui que “não se trata de crise, mas de uma verdadeira metamorfose; não de passagem entre dois estados, mas sim de um salto para o desconhecido”¹⁰⁵.

O caráter disruptivo da Revolução 4.0 não está no tipo de serviço, mas na sua forma de exploração. A “economia do compartilhamento” ou “economia baseada na intermediação de bens e serviços por plataformas *online*”, brevemente explanada no ponto anterior, insere o trabalhador de forma indefinida no mercado de trabalho, isto é, oposta ao conceito tradicional de trabalhador fixo

⁹⁸ *Idem*.

⁹⁹ GHIONE, Hugo Barreto. **Congresso Internacional AMAT: Labortech 2020**. [Consult 11 de jul de 2020]. Disponível na internet:<<https://www.youtube.com/watch?v=NUjvQCIGl>>.

¹⁰⁰ BAUMAN, Zygmunt, **Modernidade líquida**. Tradução, Plínio Dentzien – Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed. 2001, p.164

¹⁰¹ BAUMAN, Zygmunt, 2001, *op cit.*, p.168

¹⁰² *Ibid.*, p.169

¹⁰³ *Ibid.*, p.170

¹⁰⁴ MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho, 2016c, *op cit.*p. 248.

¹⁰⁵ *Ibid.*, p. 249.

comprometido com uma empresa específica ou mesmo aquele trabalhador autônomo em seu conceito clássico, fazendo-se cada vez mais necessário revisitar o Direito do Trabalho com um maior enfoque no trabalhador¹⁰⁶.

Afinal, há uma virada estratégica da produção material para a produção imaterial. O exponencial impulso de reprodutibilidade de bens materiais, que eram a engrenagem do lucro das revoluções anteriores, sofre um decréscimo de valor devido ao aumento desproporcional da oferta à demanda, graças à aceleração proporcionada pelos meios telemáticos e informáticos. A alta conectividade tecnológica e seus impactos sobre os vários campos do conhecimento humano acaba por modificar a relação entre as instâncias de produção e consumo, que se confundem e se interligam. E, ainda, há uma progressiva substituição das empresas de intermediação de mão de obra por plataformas digitais, que conectam diretamente o tomador final com o prestador de serviço, que passa também a ser detentor das ferramentas de trabalho, mas não dos meios de produção¹⁰⁷.

As plataformas que envolvem mão de obra têm como foco principal uma relação triangular entre a empresa da plataforma, aqueles que prestam trabalho, os trabalhadores e aqueles que compram os serviços ou produto final, os consumidores¹⁰⁸. Tais relações de trabalho triangulares não são novidades para o Direito do Trabalho, pois já foram identificadas anteriormente, como no trabalho temporário, consultoria ou simples terceirização. Entretanto, esse novo modelo é mais difuso por causa dos seus potenciais transformadores, as formas e os mecanismos pelos quais as empresas da plataforma baseada em aplicativos combinam fornecedores e trabalhadores¹⁰⁹. Além disso, podem possibilitar a ampliação do mercado de trabalho, uma vez que os meios telemáticos facilitam a realização do trabalho por pessoas e empresas localizadas em qualquer lugar do mundo.

Valério de Stefano¹¹⁰ entende que a *gig economy* ou economia de compartilhamento inclui principalmente duas formas de trabalho: “trabalho em multidão”, em inglês “*crowdwork*”, e “trabalho sob a demanda de aplicativos”, em inglês “*work-on-demand via apps*”. O primeiro termo, normalmente, refere-se a atividades de trabalho que implicam a conclusão de uma série de tarefas por meio de plataformas *online*, pois colocam em contato inúmeras pessoas através da *internet*, permitindo conectar clientes e trabalhadores em uma base de dados global. Já o “trabalho sob demanda por aplicativos” tem como foco atividades tradicionais como transporte, limpeza, recados,

¹⁰⁶ ZIPPERER, André Gonçalves. *op cit*, p. 46.

¹⁰⁷ CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *op cit*, p.101-102

¹⁰⁸ ZIPPERER, André Gonçalves. *op cit*, p. 51.

¹⁰⁹ *Idem*.

¹¹⁰ STEFANO, Valerio de. *The rise of the 'just-in-time work force': on-demand work, crowd work and labour protection in the 'Gig-economy'*. **Conditions of work and employment series**, Genebra, n. 71, 2016. [Consult 17 de mar de 2020]. Disponível na internet:<<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-travail/documents/publication/wcms_443267.pdf>>, p.1.

mas também trabalhos administrativos centrados em gerenciamento de qualidade de serviço e de seleção da força de trabalho.

O “trabalho em multidão” compreende desde micro tarefas (atividades parceladas, geralmente servis e monótonas, que ainda exigem algum tipo de julgamento além do entendimento da inteligência artificial, tal como marcar fotos, valorizar emoções, etc.) como trabalhos maiores e mais significativos, como por exemplo, a criação de um logotipo, o desenvolvimento de um site, uma campanha de marketing, etc¹¹¹.

No “trabalho sob demanda por aplicativos” trabalhos relacionados à atividade de trabalhos tradicionais são oferecidos e atribuídos por meio de aplicativos móveis. As empresas que executam esses aplicativos intervêm na configuração de padrões mínimos de qualidade de serviço e na seleção e gerenciamento da força de trabalho. Essa forma de trabalho permite que clientes e trabalhadores possam operar as plataformas em qualquer parte do mundo, isto é, são ferramentas intermediárias que ajudam a conectar provedores e consumidores. E, após esse primeiro contato *online*, a execução da atividade passa a ser feito localmente. Podemos levantar, como diferença lógica entre os tipos de trabalho, que o “trabalho sob demanda por aplicativos” ainda se utiliza do trabalho local, o que, via de regra, não necessariamente precisa acontecer no “trabalho em multidão”¹¹².

Nesse interim, faz-se importante consignar que Barbosa Junior diferencia “economia colaborativa” e *gig economy*, pois para ele os termos não se confundem, embora sejam próximos. Na primeira, a pessoa compartilha um bem ou serviço, enquanto, na segunda, coloca-se à disposição o conhecimento em prol de um projeto. O objetivo principal da economia colaborativa é tornar possível o acesso de terceiros a um serviço ou a um bem, por isso entende-se tripartite, enquanto na *gig economy* há, tão somente, o oferecimento da “força” de trabalho para as empresas¹¹³.

Ainda, as empresas de economia colaborativa fazem uso da *internet* para viabilizar ou facilitar contratos entre interessados e vendedores mediante o pagamento de uma taxa, isto é, contratação de origem civilista. Já na *gig economy*, há uma relação contratual de trabalho, via de regra, “sem vínculo empregatício” entre trabalhadores e empresas para a prestação de serviços¹¹⁴.

Valerio de Stefano¹¹⁵ expõe que as diferenças entre esses novos tipos de trabalho não são somente técnicas, mas também trazem consequências importantes para a proposta, aceitação e execução dos contratos entre as partes envolvidas. A combinação desses fatores pode afetar outros

¹¹¹ *Ibid.*, p.2.

¹¹² *Ibid.*, p.3.

¹¹³ BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. *op cit*, p. 27-28.

¹¹⁴ *Ibid.*, p. 28.

¹¹⁵ STEFANO, Valerio de. *op cit*, p.3.

aspectos como o momento e o local em que o contrato é legalmente considerado concluído. Isso pode desencadear consequências importantes na legislação aplicável até mesmo em diferenciar os regimes regulamentares específicos que regem os direitos contratuais, as obrigações e os passivos desses novos tipos de contratação.

Além disso, o trabalho em multidão e o trabalho sob demanda via aplicativos permitem uma “terceirização pessoal” de atividades de longo alcance para indivíduos, em vez de para “negócios complexos”. Afinal, a “*gig economy*” e as tecnologias favorecem um ambiente extremamente escalável de trabalhadores, atingindo um nível inédito de “flexibilidade”. Há trabalhadores prontos para executar a tarefa “*just-in-time*”, isto é, naquele momento, e são remunerados com base no “*pay-as-you-go*”, ou seja, pelo uso¹¹⁶.

Outra questão que se levanta é a competição entre trabalhadores, que pode ser bem resumida nas palavras de Thomas Biewald, CEO da plataforma crowdflower, citado por Valerio de Stefano¹¹⁷, “*Before the Internet, it would be really difficult to find someone, sit them down for ten minutes and get them to work for you, and then fire them after those ten minutes. But with technology, you can actually find them, pay them the tiny amount of money, and then get rid of them when you don't need them anymore*”.

A partir disso, podemos entender que o artigo 1º da Declaração de Filadélfia, que positiva expressamente que “o trabalho humano não é uma mercadoria”, não permitindo a “coisificação” da pessoa humana e a separação daquele que trabalha da prestação de trabalho, está sendo abstraído desses novos modos de trabalho¹¹⁸. O paradigma capital *versus* trabalho humano se transformou tanto, a ponto de possibilitar uma mercantilização 4.0¹¹⁹, pois nas palavras do CEO da Amazon, Jeff Bezos, que possui a Amazon Mechanical Turk¹²⁰, as novas práticas de trabalho utilizam os “seres humanos como serviço”¹²¹.

A *Amazon Mechanical Turk*, por exemplo, é a pioneira na utilização da multiterceirização (*crowdsourcing*) *online* que consiste em disponibilizar tarefas em uma plataforma virtual, buscando o aceite pelo trabalhador que realizará o trabalho dentro de prazos e valores já preestabelecidos. Esse tipo de labor é condicionado a cláusulas de satisfação do cliente, segundo a qual não há sequer a

¹¹⁶ *Ibid.*, p.3-4.

¹¹⁷ *Ibid.*, p.4.

¹¹⁸ MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. 2016c, *op cit*, p. 257.

¹¹⁹ Fazendo-se uma comparação entre o trabalho e a indústria 4.0

¹²⁰ Disponível em: <www.mturk.com>.

¹²¹ STEFANO, Valerio de. *op cit*, p.4.

obrigação de remuneração dos serviços, caso, unilateralmente, o agente terceirizador não se dê satisfeito pelo produto¹²².

O trabalho é mercantilizado com base no pagamento da tarefa à peça, com retribuições extremamente baixas que não cumprem os direitos mínimos de um trabalho considerado decente, sem qualquer direito à segurança social, à assistência em caso de doença, com eventual inserção de trabalho infantil, com discriminação algorítmica e sem qualquer proteção coletiva¹²³.

As pessoas passaram, portanto, a trabalhar em “nuvens”, possuindo uma mobilidade incomparável que desfrutam por fazerem parte de uma rede virtual mundial, porém com forte tendência a uma terceirização mundial silenciosa, em virtude de as plataformas de “nuvem” não estarem listadas nem precisarem divulgar os seus dados¹²⁴.

Os componentes, *internet*, *big data*, *smartphone*, criam, portanto, um mercado que é difícil de rastrear, pois segundo Degryse, a nossa medida atual da produção nacional, o PIB, não consegue ser eficaz com a sua medição da *internet* e geralmente batalha muito para conseguir rastrear o verdadeiro valor dos serviços habilitados para o digital, razão pela qual estamos no escuro quanto aos seus verdadeiros efeitos¹²⁵. O que efetivamente se sabe é que a Revolução Tecnológica está em pleno andamento e crescimento exponencial.

No Brasil, dados de 2019 mostram que os aplicativos de intermediação de serviços já são o “maior empregador” do país. Segundo esses dados, cerca de 3,8 milhões de trabalhadores utilizam plataformas de intermediação de trabalho como fonte de renda. Esses trabalhadores representam cerca de 17% do total de autônomos no Brasil¹²⁶.

Estudos mostram que, em 2020, mais de 40% da força de trabalho dos EUA serão de *freelancers*, isto é, trabalhadores independentes, representando mais de 60 milhões de pessoas¹²⁷. Na Itália, país com maior número proporcional de trabalhadores digitais na Europa, mais de 2 milhões de italianos devem mais da metade das suas receitas à *gig economy*¹²⁸. Na Espanha, cerca de 17% dos trabalhadores usam pelo menos uma vez por semana as plataformas digitais para conseguir serviços, e

¹²² ZIPPERER, André Gonçalves. *op cit*, p. 57-58.

¹²³ MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho, 2016c, *op cit*. p. 257.

¹²⁴ SCHWAB, Klaus. *op cit*, p. 54.

¹²⁵ DEGRYSE, Christophe (ed). Digitalisation of the economy and its impact on labour markets. Working paper 2016.02. **European trade union institute**. Bruxelas, 2016. [Consult 7 de jul de 2020]. Disponível na internet:<[www.etui.org/Publications2/Working-Papers/ Digitalisation-of-the-economy-and-its-impact-on-labour-markets](http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Digitalisation-of-the-economy-and-its-impact-on-labour-markets)>, p. 9.

¹²⁶ GAVRAS, Douglas. Aplicativos como Uber e Ifood são fonte de renda de quase 4 milhões de autônomos. **Jornal “O Estado de São Paulo”**. 28 abr. 2019. [Consult 7 de dez de 2020]. Disponível na internet:<<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,aplicativos-como-uber-e-ifood-sao-fonte-de-renda-de-quase-4-milhoes-de-autonomos,70002807079>>

¹²⁷ FIDLER, Devin (Org). *Work, interrupted: the New Labor Economics of Plaforms. Institute for the future (IFFF), 2016* [Consult 19 de dez de 2020]. Disponível na internet:<https://www.iff.org/fileadmin/user_upload/downloads/wfi/IFFF_Work-Interrupted_FullReport.pdf>.

¹²⁸ D'AMICO, Barbara. *I sindacati alla prova dei “platform workers”*. **La Stampa**, 2018. Pubblicato il 09 gennaio 2018. [Consult 19 de dez de 2020]. Disponível na internet:<<https://www.lastampa.it/economia/2018/01/09/news/i-sindacati-alla-prova-dei-platform-workers-1.33965325>>.

ao menos 70% deles recebem pelo menos metade de sua renda mensal por esse tipo de trabalho e 9% vivem exclusivamente desses aplicativos¹²⁹.

Em Portugal, o fenômeno não é distinto, conforme conclusões do inquérito sobre economia colaborativa elaborado pelo *Joint Research Centre* da Comissão Europeia em 2017, o país está entre os países europeus onde o trabalho, a partir de plataformas digitais, tem maior expressão, ocupando o sexto lugar, com uma percentagem de 1,6%, a seguir a Espanha e a Itália¹³⁰.

Nessa lógica, há que se pensar e agir globalmente, pois a tecnologia móvel relacionada à *internet* das coisas é capaz de gerar uma conexão permanente, voluntária ou não, em qualquer local do globo¹³¹.

Não há dúvidas que a sociedade e os trabalhos mudaram. O trabalho na nova economia digital acabou por se transformar em um novo tipo de trabalho precário, com menor proteção dos trabalhos e com instabilidade de rendimentos adquiridos, de forma que para a maioria dos cidadãos, há uma notória transferência de responsabilidade dos empregadores para os empregados no que tange a formação, segurança e saúde no trabalho¹³².

As plataformas estão criando mercado de trabalho paralelo ultraflexível, que tem como características: não ser administrado por nenhuma forma de contrato, não ter fixação de salários, de normas ou regulamentos relativos à jornada, de local de prestação do trabalho, de treinamento e de acesso à sindicalização¹³³.

Por outro lado, há de se levar em conta que, tal qual as revoluções anteriores, não existem, somente, pontos negativos. Há o surgimento de novos modelos de negócio, ganho de eficiência, operações integradas, diminuição dos trabalhos penosos e insalubres, integração de pessoas com deficiências, com problemas de mobilidade, entre tantas outras possibilidades hábeis de melhorar a vida das pessoas¹³⁴.

Além disso, a tecnologia não é a única a mudar a realidade. A própria sociedade está se alterando devido ao surgimento de uma nova geração de pessoas que dá mais valor à ideia de *work-life balance*, que atribui um maior significado as suas atividades laborativas, primando, sobretudo, por uma

¹²⁹ SOLANAS, Paula. *El 17% dels espanyols són treballadors a demanda*. **Ara**. Barcelona, 17 de junho de 2019. [Consult 19 de dez de 2020]. Disponível na internet: <https://www.ara.cat/economia/espanyols-treballadors-demanda_0_2217978223.html>.

¹³⁰ MARTINS, Raquel. Portugueses entre os europeus que mais trabalham a partir de plataformas digitais. **Jornal Público**. 28 de novembro de 2018. [Consult 17 de jun de 2020]. Disponível na internet: <<https://www.publico.pt/2018/11/28/economia/noticia/portugueses-europeus-trabalham-partir-plataformas-digitais-1852674>>.

¹³¹ MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho, 2016c, *op cit*, p. 249.

¹³² PORTUGAL, **Livro Verde sobre as Relações Laborais: trabalho, solidariedade e segurança social**. Lisboa, 2016. [Consult 17 de jun de 2020]. Disponível na internet: <http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/55245/livro_verde_2016.pdf>.

¹³³ ZIPPERER, André Gonçalves. *op cit*, p 82.

¹³⁴ MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho, 2016c, *op cit*, p. 251.

maior flexibilização do uso do tempo, do espaço e da inserção de inovações digitais¹³⁵. Há uma nova representação do labor, tanto aquele desejado pela empresa quanto buscado pela própria sociedade.

Portanto, os resultados da nova Era do conhecimento e da informação não ficaram adstritos ao setor industrial, ocorrendo simultaneamente em todos os setores da chamada Transformação Digital, caracterizada pela convergência dos mundos físico, biológico e digital. A Inteligência Artificial permeia desde o mercado financeiro, com gestão de portfólio, análise de crédito, prevenção de fraudes, atendimento ao público e interno por *chatbot*, identificação biométrica, atendimento ao setor agrícola com ganhos de produtividade e qualidade dos produtos e processos até o recrutamento de pessoas, de análise de preferências e perfis¹³⁶.

Não há dúvidas que a Quarta Revolução Industrial levará o trabalho a níveis inimagináveis de aperfeiçoamento e qualidade, porém, de outro lado, se não estivermos atentos, poderá nos conduzir a um lado sombrio com aumento dos níveis de fragmentação, isolamento e exclusão¹³⁷.

Por isso, é importante destacar que o uso do meio digital, por si só, não significa desregulamentação, mas sim flexibilização de uma realidade que é inescapável da sociedade atual. É nesse sentido que Yuval Harari¹³⁸ defende que é cada vez mais importante valorizar os trabalhos humanos que não podem ser realizados por meio da inteligência artificial como, por exemplo, o cuidado de pessoas, práticas e cerimônias religiosas, entre outros.

Lutar pela manutenção de empregos formais, que podem sofrer mudanças, cair em desuso ou serem substituídos por máquinas, pode ser um grande equívoco dentro da teoria da “seleção natural”. Afinal, o melhor algoritmo de computação não será capaz de ter emoções nem instintos viscerais, com isso, não estará moldado ao mecanismo evolutivo da manutenção da espécie, tampouco estará preparado para a constante luta pela sobrevivência, conforme a teoria de Darwin.

Assim, para lidar com as rupturas tecnológicas e econômicas inéditas do século XXI é necessário desenvolver novos modelos sociais e econômicos envoltos de subjetividade e subconsciência¹³⁹. De tal modo, que devem ser orientados pelo princípio de que é preciso proteger humanos e não empregos. Isto é, não transformar o labor em algo precário, mas em um ofício digno dentro de um novo pacto social¹⁴⁰.

¹³⁵ MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho, 2016c, *op cit.* p. 251.

¹³⁶ KAUFMAN, Dora. Os impactos esperados das mudanças tecnológicas: novas habilidades demandadas dos trabalhadores. In: **Trabalho 4.0**. Coordenador: José Roberto Afonso. Coleção IDP. Editora: Grupo Almedina, 2020, p. 147.

¹³⁷ SCHWAB, Klaus. *op cit.*, p. 55.

¹³⁸ HARARI, Yuval Noah. **21 lições para o século 21**. Tradução: Paulo Geiger. São Paulo: Companhia das Letras. 6ª. Reimpressão, 2018. p. 62 e 68.

¹³⁹ “Características inerentes aos seres humanos, das quais as máquinas são desprovidas”.

¹⁴⁰ HARARI, Yuval Noah. *op cit.*, p. 62.

1.1.1. O lado sombrio: tempos e controles infinitos

A indústria 4.0 traz consigo múltiplas fontes de ruptura, tais como: a introdução de novas tecnologias, novas obrigações, novas cadeias de valor, novas formas de fabricação, novos negócios, novas *skills*, entre tantas outras alterações já mencionadas.

A quebra de paradigmas não é algo novo ao Direito do Trabalho, mas sim inerente ao próprio ramo judicial. Desde a 1ª Revolução Industrial, há ocorrência de profundas modificações sociais e econômicas como, por exemplo, a transformação da mão de obra rural para a urbana, que acabou por gerar uma enorme massa de trabalhadores desempregados que, em troca de um labor, sujeitavam-se às condições desumanas impostas pelo empresariado¹⁴¹.

Da falta de humanidade surge a motivação para a criação de um ramo jurídico especializado na proteção do trabalho como forma de garantir estabilidade e justiça social, por meio de um conjunto de normas que visam à proteção do trabalhador e buscam um justo equilíbrio entre o capital e trabalho. Ocorre que, mesmo com esse movimento de proteção e angariação de direitos, ainda existem inúmeras adversidades enraizadas. Antigas chagas, que até esse momento, são latentes na sociedade contemporânea, tais como: o trabalho escravo, trabalho infantil, trabalho forçado e o assédio moral¹⁴². Esses problemas que ganham novos contornos de enfrentamento quando passam a ser tratados conjuntamente com novas realidades que, por sua vez, trazem mutações e novas feridas a serem examinadas e curadas pelo Direito do Trabalho.

A combinação de uma nova revolução industrial e uma nova economia de mercado, por si só, traz consigo inúmeras perguntas sobre a proteção da pessoa do trabalhador, sobre o empregador, sobre monopólio e concorrência, sobre responsabilidades individuais e coletivas, entre tantas outras questões¹⁴³. À vista disso, é evidente que o trabalhador 4.0 está diante de uma realidade distinta da até então conhecida, pois passou a contar com o incremento de novas formas digitais como *personal computer, internet, e-mail, whatsapp*, plataformas digitais, programas de execução de serviços e informações digitais, entre tantos outros mecanismos que permitem um aumento da quantidade e qualidade de produção. Contudo, o uso dessas inovações científicas contém, também, o seu lado negativo, pois possibilitam o aumento da jornada de trabalho para períodos e lugares até então inimagináveis, além de oportunizar o acúmulo e coleta de informações pessoais do trabalhador a partir de dados que aparentam ser *inofensivos*, mas que se analisados de forma global traçam o seu perfil¹⁴⁴.

¹⁴¹ MORAES, Sandro Glasenapp. *op cit.*, p. 167.

¹⁴² FINCATO, Denise Pires; CARPES, Ataliba Telles. A 5ª Revolução (Industrial) e a volta à humanidade como elemento de disrupção. **Revista de Direito do Trabalho**, vol. 209/2020, p. 105 – 126, Jan / 2020 DTR\2019\42316, p. 2.

¹⁴³ DEGRYSE, Christophe (ed). *op cit.*, p. 9.

¹⁴⁴ MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho, 2010, *op cit.*, p. 101-102.

Os dados são a matéria-prima da economia do século XXI que da análise de modelos preditivos, algoritmos da IA, transformam-se em informações úteis. Em geral, esses modelos incorporam matizes humanas e os resultados se dão com base em diversas escolhas de cientistas da computação, como, por exemplo, a seleção de amostra (um corte arbitrário do universo total) e a posterior interpretação¹⁴⁵.

Por isso, quando se fala em tratamento automatizado de dados, não se refere a um algoritmo isolado, mas a um processamento de informações feito por diversos algoritmos que acabam por verificar uma vasta quantidade de informação em paralelo (*big data analysis*) e não somente ao indivíduo específico que é objeto da decisão, mas a todos aqueles que ali estão envolvidos¹⁴⁶.

Um exemplo disso é a vigilância inteligente, que possui como foco o monitoramento automatizado de comportamentos¹⁴⁷. Além de monitorar o desempenho do trabalhador, o equipamento é hábil para recolher sons do posto de trabalho, demonstrar as rotinas praticadas, registrar de forma quantitativa e descritiva as tarefas realizadas pelo trabalhador, os sites e programas visitados na *internet*, o tempo que o trabalhador permanece sentado no seu posto de trabalho, os mecanismos dos automóveis que gravam as distâncias percorridas, que monitoram o modo em que o trabalhador dirige, se infringe ou não as leis de trânsito, dos chips que reconstróem o percurso dos trabalhadores nas instalações da empresa, entre tantas outras possibilidades de coleta de dados¹⁴⁸.

Nessa perspetiva, há uma ausência de proteção da privacidade do trabalhador em meio à constante inserção de tecnologia e o surgimento das novas formas de trabalho, pois já não se constitui uma tarefa fácil atribuir transparência ao tratamento de dados realizados por algoritmos isolados, mais difícil será explicar o tratamento de dados realizados por algoritmos de IA ou que já aprenderam a se reconfigurar sozinhos na forma de processar as informações que alimentam¹⁴⁹.

Afinal, são diversas as fontes utilizadas como insumos para os cálculos computacionais que acabam em convergir numa solução específica de interesse para determinada pessoa ou empresa. Não é à toa que é *internet* é um sistema global de redes de computadores interligadas, isto é, tudo passa a estar conectado¹⁵⁰.

A biometria, por exemplo, é uma realidade em meio ao trabalho 4.0, refere-se a sistemas, dispositivos e técnicas que medem e analisam as características físicas e comportamentais das

¹⁴⁵ KAUFMAN, Dora. *op cit.*, p. 145.

¹⁴⁶ CALABRICH, Bruno Freire De Carvalho. Discriminação Algorítmica e Transparência na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. Revista de Direito e as Novas Tecnologias | Vol. 8/2020 | Jul – Set/2020, Revista dos Tribunais, Thomson Reuters, 2020, p.11.

¹⁴⁷ BRUNO, Fernanda. Contramanual para câmeras inteligentes: vigilância, tecnologia e percepção **Galaxia** (São Paulo, *online*), n 24, p.47-63, dez, 2012. [Consult 13 de abr. de 2020]. Disponível na internet:<<https://www.redalyc.org/pdf/3996/399641250005.pdf>>.p. 48.

¹⁴⁸REDINHA, Maria Regina. **Direitos da Personalidade**. Working Paper. Faculdade de Direito, Universidade do Porto. [Consult 02 de mai. de 2020]. Disponível na internet:<www.cije.up.pt/download-file/198>.p. 11.

¹⁴⁹ CALABRICH, Bruno Freire De Carvalho. *op cit.*, p.11.

¹⁵⁰ *Idem*.

peessoas, como face, voz, digitais, padrões de veias e artérias, estrutura dos órgãos, como olho, íris ou retina, entre outros atributos a fim de buscar um padrão ou uma distinção¹⁵¹.

Essa nova técnica somada a vídeo vigilância, por exemplo, trazem como pauta inúmeras preocupações, como: Quem ou qual mecanismo fará a análise desses dados? Quais informações estão sendo buscadas? Quais são os parâmetros de busca e análise? Onde será feito o armazenamento desses dados? Quais são os atributos humanos postos como requisitos dessa análise? Entre tantos outros questionamentos que possam surgir com o passar do tempo e com o melhoramento da própria tecnologia. Hoje podemos dizer que a preocupação dos estudiosos do Direito está em torno do fato de que os dados biométricos¹⁵² são características biológicas do indivíduo, isto é, dados pessoais sensíveis que gozam de proteção legislativa tanto na esfera constitucional quanto infraconstitucional.

Vale destacar que a vídeo vigilância em si não é algo novo, pois há bastante tempo as câmeras já vêm sendo utilizadas no local de trabalho com o intuito de proteção do patrimônio e controle do empregador. Entretanto, a partir do momento em que há um aperfeiçoamento nos mecanismos de captura de imagem que possibilitem as câmeras realizarem outras funções além da simples gravação, como por exemplo a análise dos dados biométricos¹⁵³.

A chamada terceira geração das tecnologias de vídeo vigilância tem como foco o reconhecimento de padrões irregulares, categorizados, suspeitos ou simplesmente não funcionais. As câmeras inteligentes operam por meio de um *software* que seleciona imagens a serem analisadas segundo o que predefinem os algoritmos que ressaltam indivíduos, objetos, atitudes que devem ser o centro de atenção da “cena”, conforme as aplicações predefinidas no sistema¹⁵⁴. As tecnologias disciplinares, portanto, vão muito além da verificação dos gestos, exercícios, regulamentos e horários, passando a rastrear os corpos e os espaços por movimento de varredura¹⁵⁵.

Em virtude desse tipo de ciência ter como base um “olhar algorítmico” menos atento a detalhes e profundidades do que a padrões recolhidos nas superfícies e movimentos dos corpos¹⁵⁶, Maria Regina Redinha¹⁵⁷ entende que não há um registro nem armazenamento de amostras biométricas reprodutíveis. Isto é, o sistema pode até ler a impressão digital, mas não permite decodificar e reproduzir essa mesma impressão, pois, para esse entendimento, o dado recolhido não é,

¹⁵¹ SILVA, Jorge Rúben Carvalho da. Tecnologias biométricas: proteção de dados em contexto de utilização de próteses e implantes. **Dissertação de Mestrado em Direito e Informática**. Escolha de Direito da Universidade do Minho, julho de 2018, Orientação: MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho; NOVAIS, Paulo. [Consult 05 de maio de 2020]. Disponível na internet: <<https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/64089/1/Jorge%2bR%2bc3%babem%2bCarvalho%2bda%2bSilva.pdf>>. p.39

¹⁵² “[...] dados recolhidos através de sistemas que se baseiam na análise e mensuração de dados biológicos em comparação com uma amostra digital (template), baseados por hipótese, em impressões digitais, da retina e íris, da geometria das mãos, etc.” (REDINHA, Maria Regina. *op cit.*, p. 11)

¹⁵³ MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. 2019b, *op cit.*

¹⁵⁴ BRUNO, Fernanda. *op cit.* p. 48.

¹⁵⁵ *Ibid.*, p.52.

¹⁵⁶ *Idem.*

¹⁵⁷ REDINHA, Maria Regina. *op cit.*, p. 11.

rigorosamente, um dado pessoal, mas sim um instrumento de controle baseado em parâmetros biológicos.

Os algoritmos atuam como conceitos lógicos, matemáticos e informacionais, que por meio de um processo de cálculo levam à solução de um problema, isto é, reúnem regras, procedimentos e operações realizadas por um computador para resolver determinado problema seguido de uma determinada lógica. Com isso, podemos depreender que os algoritmos facilitam a administração e cruzamento de dados a fim de otimizar o uso de informações nas tomadas de decisões¹⁵⁸.

O raciocínio de Redinha, no que tange as amostras biométricas, toma por base que, não sendo projetado para determinada finalidade, o algoritmo não fará nada além daquilo para que foi criado. Afinal, as informações do empregado só podem ser exigidas e recolhidas nos precisos limites consentidos pelos princípios da necessidade, proporcionalidade e adequação¹⁵⁹.

Ocorre que, uma vez feita a coleta de dados, a mera exposição em rede pode deixar rastros a serem decodificados por outros algoritmos de IA, razão pela qual a tutela da privacidade do trabalhador nas relações de trabalho deve amparar não só a proteção das questões pertencentes à vida privada quanto da própria web vigilância. No local de trabalho, por exemplo, os trabalhadores deixam pistas digitais a todo momento, desde aspectos íntimos e pessoais, até da própria relação de trabalho, visto que dentro das 24 horas diárias a maior parte do tempo ativo do ser humano está voltada ao trabalho¹⁶⁰.

Logo, o problema da introdução desse poder informático no trabalho está relacionado com a capacidade de recolher e de transmitir dados sobre a pessoa do trabalhador, assim como a capacidade de tratamento ou de elaboração da informação. Além disso, a depender de como é manejada e concedida a informação, o trabalhador sequer tem o conhecimento do tipo de dado que está fornecendo à empresa e talvez a outros *softwares* e servidores¹⁶¹.

Diante disso, podemos perceber que os novos desafios enfrentados no trabalho trarão novas formas de contrato e de emprego, que deverão ser adequados às mudanças ocorridas e à sua natureza evolutiva, uma vez que a digitalização e a inovação são uma constante evolutiva. Logo, a previsão contratual não será suficientemente hábil para prever no seu conjunto de disposições todos os regramentos necessários, visto que boa parte destas criações e comportamentos tecnológicos ainda são desconhecidos.

¹⁵⁸ REIS, Daniela Muradas; CORASSA, Eugênio Delmaestro. Aplicativos de transporte de controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. Ana Carolina Reis Paes Leme, Bruno Alves Rodrigues, José Eduardo de Resende Chaves Júnior., coordenadores. – São Paulo: Ltr, 2017, p.159-160

¹⁵⁹ REDINHA, Maria Regina. *op cit.*, p. 04.

¹⁶⁰ MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho, 2010, *op cit.*p. 339.

¹⁶¹ *Ibid.*, p. 102.

Nasce, mais do que nunca, uma urgência na proteção daquilo que já é conhecido e que já está amparado pelo Direito e que em sendo afetado poderia causar um retrocesso social aos tempos de exploração humana. Quer dizer, ao período anterior a própria Declaração de Filadélfia, em que consta, expressamente, que o trabalho não é mercadoria.

O capitalismo, em seu modelo atual, apropriou-se da experiência humana utilizando-a como matéria bruta para a predileção de comportamentos, insumos esses que são comparados e vendidos a um novo tipo de mercado (mercado de dados pessoais) que, geralmente, acontece sem o nosso conhecimento¹⁶².

De tal modo, torna-se imperativo à contemporaneidade uma regulação dos novos fenômenos ocorridos no trabalho, originado da inserção constante e perseverante de tecnologia. O Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados¹⁶³ (RGPD), no caso Europeu, e o Marco Civil da *Internet*¹⁶⁴ e a Lei de Proteção de Dados¹⁶⁵, no caso brasileiro, embora não tratem especificamente sobre as relações de trabalho, são de suma importância para a qualificação da prestação de serviço e amparo daqueles que utilizam a *internet* de modo geral, tornando-se um prelúdio do aporte legislativo que se faz necessário para a proteção do trabalhador 4.0¹⁶⁶.

O tratamento dos dados pessoais, por parte da empresa, deverá se sujeitar aos princípios que regem o tratamento exposto pelo artigo 5º da RGPD¹⁶⁷, isto é, licitude, lealdade e transparência, cujo cumprimento responsável do empresário também deve ser demonstrado. Afinal de contas, a exemplo do que foi mencionado, as câmeras não são mais simples aparatos de filmagem com a finalidade de

¹⁶² ZUBOFF, Soshana. "Surveillance capitalism" has gone rogue. We must curb its excesses. *The Washington Post*, publicado em 24 de Janeiro de 2019. [Consult 05 de out. de 2020]. Disponível na internet:<www.washingtonpost.com/opinions/surveillance-capitalism-has-gone-rogue-we-must-curb-its-excesses/>.

¹⁶³ UNIÃO EUROPEIA. **REGULAMENTO (UE) 2016/679 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO** de 27 de abril de 2016. relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados). [Consult 04 de jun. de 2020]. Disponível na internet:< <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32016R0679#d1e1554-1-1>>.

¹⁶⁴ BRASIL, **Lei n. 12.965**, de 23 de abril de 2014. Estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil. [Consult 05 de out. de 2020]. Disponível na internet:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm>.

¹⁶⁵ BRASIL, **Lei n. 13.709**, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). [Consult 05 de out. de 2020]. Disponível na internet:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm>.

¹⁶⁶ FINCATO, Denise Pires; CARPES, Ataliba Telles. *op cit*, p. 2.

¹⁶⁷ "1. Os dados pessoais são:

- a) Objeto de um tratamento lícito, leal e transparente em relação ao titular dos dados («licitude, lealdade e transparência»);
 - b) Recolhidos para finalidades determinadas, explícitas e legítimas e não podendo ser tratados posteriormente de uma forma incompatível com essas finalidades; o tratamento posterior para fins de arquivo de interesse público, ou para fins de investigação científica ou histórica ou para fins estatísticos, não é considerado incompatível com as finalidades iniciais, em conformidade com o artigo 89.o, n.o 1 («limitação das finalidades»);
 - c) Adequados, pertinentes e limitados ao que é necessário relativamente às finalidades para as quais são tratados («minimização dos dados»);
 - d) Exatos e atualizados sempre que necessário; devem ser adotadas todas as medidas adequadas para que os dados inexatos, tendo em conta as finalidades para que são tratados, sejam apagados ou retificados sem demora («exatidão»);
 - e) Conservados de uma forma que permita a identificação dos titulares dos dados apenas durante o período necessário para as finalidades para as quais são tratados; os dados pessoais podem ser conservados durante períodos mais longos, desde que sejam tratados exclusivamente para fins de arquivo de interesse público, ou para fins de investigação científica ou histórica ou para fins estatísticos, em conformidade com o artigo 89.o, n.o 1, sujeitos à aplicação das medidas técnicas e organizativas adequadas exigidas pelo presente regulamento, a fim de salvaguardar os direitos e liberdades do titular dos dados («limitação da conservação»);
 - f) Tratados de uma forma que garanta a sua segurança, incluindo a proteção contra o seu tratamento não autorizado ou ilícito e contra a sua perda, destruição ou danificação acidental, adotando as medidas técnicas ou organizativas adequadas («integridade e confidencialidade»);
2. O responsável pelo tratamento é responsável pelo cumprimento do disposto no n.o 1 e tem de poder comprová-lo («responsabilidade»)."

dar segurança ao ambiente, mas sim parte de um novo olhar sobre o cotidiano. São, na realidade, artefatos modernos da escala panóptica da vigilância disciplinar de Foucault, quando “o controle das mínimas parcelas da vida e do corpo darão em breve, no quadro da escola, do quartel, do hospital ou da oficina, um conteúdo laicizado, uma racionalidade econômica ou técnica a esse cálculo místico do ínfimo e do infinito”¹⁶⁸.

Em outras palavras, o monitoramento automatizado de corpos, que tem como foco o comportamento e a ação, não deixa ileso o agente, na medida em que controla à distância tudo e todos com pequenos prelúdios de futuro¹⁶⁹. Os algoritmos que analisam o que foi capturado pelas câmeras verificam os movimentos dos corpos segundo outra gestão do tempo em que se articula a detecção em tempo real e possibilitam a antecipação de eventos futuros¹⁷⁰. O controle passa a ir além das questões rotineiras, tais como: quem entrou naquele local e/ou quanto tempo ali permaneceu, até levar a questões como: quantas vezes a pessoa levanta para ir ao banheiro, quantas vezes parou de trabalhar para conversar com os colegas, chegando a traçar modelos preditivos do comportamento do trabalhador.

O monitoramento de desempenho eletrônico (EPM, na sigla em inglês), por exemplo, rastreia o e-mail, escutas telefônicas, o conteúdo do computador e o tempo de uso, além do rastreamento por GPS e por vídeo, de forma que os dados produzidos servem como indicadores de produtividade e de localização, além de possibilitarem o detalhamento de informações sobre o uso do e-mail, de sites de navegação, utilização da impressora e o movimento físico durante uma conversa. Esses dados, utilizados junto com instrumentos analíticos de big data, constituem base da prática das chamadas *People Analytics* (“análises de pessoas”)¹⁷¹.

Valério de Stefano, citando as pesquisas realizadas Matthew Bodie, traz a conceituação de *People Analytics* como um processo ou método de gestão de recursos humanos que tem como base o uso da “*big data*” para “compreender” o desempenho do trabalhador. A ideia, portanto, é que um grande conjunto de dados seja capaz de formar uma base, uma metodologia, para tomada de decisões algorítmicas dentro do espaço do RH¹⁷².

¹⁶⁸ FOUCAULT, Michel. Vigiar e punir. Petrópolis: Vozes, 1983, p.129.

¹⁶⁹ “No Brasil, câmeras com sensores biométricos instaladas pela Secretaria de Segurança Pública (SSP/BAHIA) permitiram identificar e prender, até julho de 2019, 46 pessoas foragidas. Os equipamentos identificam e comparam traços faciais de pessoas com mandados de prisão em aberto e alertam imediatamente equipes policiais. A primeira prisão feita com o auxílio desse sistema de reconhecimento facial aconteceu em 05.03.2019, em plena terça-feira de carnaval, em Salvador. Tratava-se de um homem investigado pela prática de homicídio, contra quem havia uma ordem de prisão decretada. O suspeito, que saía pelo bloco carnavalesco “As Muquiranas”, estava maquiado e vestido com uma fantasia de mulher. Já no carnaval de Salvador de 2020, o sistema de reconhecimento facial da SSP/BAHIA permitiu a captura de 42 pessoas foragidas.” (CALABRICH, Bruno Freire De Carvalho. *op cit.*, p.02).

¹⁷⁰ BRUNO, Fernanda. *op cit.*, p.55.

¹⁷¹ STEFANO, Valério de. Automação, inteligência artificial e proteção laboral: padrões algorítmicos e o que fazer com eles. Tradução Rodrigo de Lacerda Carelli. **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade** / organização: Rodrigo de Lacerda Carelli, Tiago Muniz Cavalcanti, Vanessa Patriota da Fonseca. – Brasília: ESMPU, 2020, p 27-28.

¹⁷² *Ibid.*, p 28

A primeira, e talvez mais expressiva, elucidação da gestão algorítmica pode ser vista na *gig economy*. Afinal, as plataformas dependem dos mecanismos de avaliação para gerenciar sua força de trabalho, primeiro para fornecer aos consumidores e trabalhadores um feedback e depois para exercer controle sobre as forças de trabalho das plataformas, operando como verdadeiros “chefes virtuais”¹⁷³. Dessa forma, podemos perceber que os algoritmos são os novos supervisores do trabalho, pois podem traçar o perfil de cada trabalhador seja dentro dos tempos de trabalho como fora deles.

Möhlmann e Zalmanson identificam cinco características da gestão algorítmica: 1) monitoramento contínuo do comportamento dos trabalhadores; 2) permanente avaliação do desempenho dos trabalhadores, de acordo com as avaliações dos clientes e também com base na rejeição ou aceite do seu trabalho pelo cliente; 3) decisões automáticas sem intervenção humana; 4) interação dos trabalhadores com o sistema, sem feedbacks ou discussão humana; e 5) baixo grau de transparência¹⁷⁴.

A falta de transparência se dá porque as empresas raramente partilham os métodos pelos quais são recolhidas e processadas as informações/feedbacks dos clientes sobre as atividades dos trabalhadores.¹⁷⁵ Esse fato ocorre porque as empresas possuem pouco incentivo para divulgar os critérios que estão por trás dos seus algoritmos e, em alguns casos, mesmo sendo possível e viável a divulgação, a empresa não consegue efetivamente explicar como o algoritmo está trabalhando, pois já está em auto regulação e os dados são recolhidos de um vasto leque de fontes, o que dificulta, mas não impossibilita saber a sua origem¹⁷⁶.

A análise algorítmica permite o controle do empregador de inúmeras maneiras, sendo muito comum a sua utilização antes mesmo da contratação do trabalhador (fase pré-contratual), quando é feita uma extensa triagem da atividade *online* do candidato, das suas páginas virtuais, das informações que estão na rede, até o momento final do recrutamento, quando há, propriamente, análise de currículos, classificação de candidatos, realização de ofertas, a determinação de níveis salariais ou até mesmo rejeição de candidatos que não se ajustam às predileções do *software*¹⁷⁷.

Após a contratação, os trabalhadores continuarão sendo analisados pelo chefe algorítmico, porém agora regulados sob a égide de um contrato, seja ele trabalho ou de prestação de serviço. Entretanto, tal qual os contratos presenciais, os contratos digitais são de adesão, podendo também ser comparados aos contratos de licenças de *software*. Melhor dizendo, são contratos redigidos por uma

¹⁷³ ADAMS-PRASSL, Jeremias. Gestão Algorítmica e do futuro do trabalho. **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade/** organização Rodrigo de Lacerda Carelli, Tiago Cavalcanti, Vanessa Patriota da Fonseca. Brasília: ESMPU, 2020, p.89

¹⁷⁴ MÖHLMANN, M.; ZALMANSON, L. **Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber drivers' autonomy, proceedings of the International Conference on Information Systems** (ICIS 2017), December 10-13, Seoul, South Korea, 2017.p.4

¹⁷⁵ STEFANO, Valério de. 2020. *op cit.*, p 25.

¹⁷⁶ MÖHLMANN, M.; ZALMANSON, L. 2017. *op cit.*, p.5-6

¹⁷⁷ ADAMS-PRASSL, Jeremias. *op cit.*, p.90-91

das partes, cabendo a outra, apenas, aceitar ou rejeitar as condições, sendo que a rejeição significa que a única opção dos trabalhadores é não utilizar a plataforma¹⁷⁸.

Com isso, não há poder de negociação contratual. O que neste caso é particularmente prejudicial, pois as condições desse tipo de serviço possuem imposições que vão muito além do modo como será prestado e da sua remuneração.

Existem descrições de como se dará a relação entre o contratante e contrato, entre o contratado e o cliente, os modos e condições de pagamento, os procedimentos, prazos, entre tantas outras questões. Porém, faltam disposições mais claras sobre os usos e coletas dos dados, dos tempos de trabalho e sobre tudo do controle exercido sobre o “colaborador”¹⁷⁹.

Uma das principais empresas voltadas à coleta de informações no local de trabalho é a *Humanize*, que desenvolveu um crachá para ser usado pelos empregados durante o trabalho. Ainda que o crachá não meça ou grave conteúdo, ele oferece “sensores para medir se o participante está em movimento” ou ainda “sua proximidade com outros usuários e faróis, se o participante está falando ou não, e a frequência e duração das interações presenciais”^{180 181}.

O EPM também é utilizado para monitorar trabalhadores em situação de teletrabalho e de “contratos de trabalho inteligentes”, que possibilitam os trabalhadores exercerem as suas atividades à distância, monitorando os mesmos por meio da captura das telas do computador em intervalos fixos e coletando dados adicionais, assim como controlando, o histórico da *web* e a utilização da banda larga¹⁸².

É exatamente nesse contexto que os algoritmos são capazes de fazer diagnósticos, julgamentos, classificações e *rankings* – podem, portanto, servir como ferramentas para a tomada de decisões automatizadas, pois conseguem cruzar informações e transformá-las em estatísticas¹⁸³.

Os *rankings* passam a determinar quem é mais eficiente, quem realiza a tarefa de forma mais ágil e mais satisfatória, de forma a deixar o cliente “melhor atendido”. O lado complexo desse procedimento é a necessidade de eterna conexão para que seja possível angariar o serviço; a possibilidade de ficar todos os dias da semana à disposição do empregador e receber somente pelas horas em que exercer as funções, sem direitos sociais e benefícios; assim como a possibilidade de,

¹⁷⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **As plataformas digitais e o futuro do trabalho: Promover o trabalho digno no mundo digital**. Bureau Internacional do Trabalho – Genebra, BIT, 2020, [Consult. 17 de fev. 2020]. Disponível na internet: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-europe/-ro-geneva/-ilo-lisbon/documents/publication/wcms_752654.pdf>, p.23.

¹⁷⁹ *Idem*.

¹⁸⁰ Disponível em: <<https://www.humanize.com/data-privacy/>>.

¹⁸¹ ADAMS-PRASSL, Jeremias. *op cit*, p.91

¹⁸² STEFANO, Valerio de, 2020, *op cit*, p 29.

¹⁸³ CALABRICH, Bruno Freire De Carvalho. *op cit*, p.03.

talvez, não ser remunerado caso o serviço não esteja a contento do cliente¹⁸⁴ ¹⁸⁵. Esse tipo de trabalho chamado de “zero hora” é uma realidade dos novos tempos, possibilitada pelo uso da tecnologia que acaba, infelizmente, por tratar o trabalho como mercadoria, pois permite uma avaliação/controlado daqueles trabalhadores que são “mais eficientes”¹⁸⁶.

Por esse ângulo, os trabalhadores não são mais analisados, tão somente, pela sua produção, mas também pela sua eficiência, desempenho e disposição para o trabalho tanto na forma presencial quanto virtual. Uma vez que as noções de tempo e espaço são desconsideradas e o trabalho passa a ser realizado em qualquer parte, independentemente do fuso horário ou local do globo, resta evidente de que a competição aumentou e que o alcance de metas deixa de ser restrito ao espaço das empresas para ser mundial e dentro das próprias casas. A diluição das fronteiras entre trabalho e a vida pessoal, juntamente com a constante interconexão com dispositivos de TI (redes sociais e dispositivos tecnológicos) permitem coletar dados de condutas *online* e *offline* dos indivíduos, possibilitando o acesso a informações que são muito difíceis de quantificar e limitar com antecedência¹⁸⁷.

Além disso, o controle do empregador por meio do *Facebook*, *Instagram* ou *Twitter* se torna cada vez mais presente e mais intrusivo, afetando em grau cada vez maior a privacidade dos trabalhadores. Dessa forma, torna-se possível conhecer os hábitos dentro e fora da empresa, inclusive avaliando as suas preferências e sentimentos pessoais¹⁸⁸. O ente patronal passa a ter uma vigilância silenciosa e abrangente quanto à vida pessoal, política, religiosa, afetiva, social dos trabalhadores, ampliando o seu conhecimento e fortalecendo o seu poder diretivo, pois deixam de existir as barreiras físicas de controle dos trabalhadores¹⁸⁹.

Em pesquisa divulgada pelo *Instituto Tracto Content Marketing*, apurou-se que 97% das empresas brasileiras possuem perfil em rede social e que praticamente metade (47%) está presente em seis ou mais ambientes virtuais. O Brasil não é uma realidade isolada, visto que o *Instituto Statista* informou que nos Estados Unidos o percentual é, igualmente, de 97%¹⁹⁰. Com isso, a imagem que o trabalhador transparece nas mídias digitais passa a ser relevante para o empregador e de grande valor

¹⁸⁴ Segundo Teresa Moreira, o pagamento não é realizado devido a previsão da cláusula de satisfação do cliente, isto é, se o cliente receber o trabalho e achar que o mesmo não foi bem realizado, não paga. Não pagando, quem fez o serviço não recebe da plataforma digital. (MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. Futuro do Direito do Trabalho e o Trabalho 4.0. **Escola Judicial do TRT 4ª Região**, 18 de out. de 2019a. [Consult. 17 de fev. 2020]. Disponível na internet: < https://www.youtube.com/watch?v=actOVQ_J_uM >.

¹⁸⁵ MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas considerações sobre segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho 4.0. **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade** / organização: Rodrigo de Lacerda Carelli, Tiago Muniz Cavalcanti, Vanessa Patriota da Fonseca. – Brasília: ESMPU, 2020b, p 277.

¹⁸⁶ BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. *op cit*, p.100.

¹⁸⁷ STEFANO, Valério de, 2020, *op cit*, p 30.

¹⁸⁸ MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. A privacidade dos trabalhadores e a utilização de redes sociais online: algumas questões. **Estudos de Direito do Trabalho**. Volume II, Edições Almedina S.A, 2016a, p. 17.

¹⁸⁹ MELO, Geraldo Magela. *op cit*, p. 66.

¹⁹⁰ *Ibid.*, p. 65.

para a empresa, uma vez que as características dos comportamentos digitais podem transcender para além das redes¹⁹¹.

Nesse contexto, emerge uma nova feição virtual do poder patronal, o que acaba por se denominar de “ciberpoder diretivo”, que pode ser entendido como a capacidade jurídica de o empregador regular, disciplinar e fiscalizar o trabalho e as comunicações dos trabalhadores. Contudo, faz-se necessário aclarar, conforme Moreira¹⁹², que a *internet* não é um local sem lei, pois sempre há de se ter em atenção a esfera da privacidade do trabalhador, ou seja, se as informações ali publicadas são públicas ou privadas. A exemplo do que ocorre no *facebook*, onde os conteúdos são definidos como privados, direcionados somente aos “amigos” da rede, e públicos, direcionados à comunidade em geral que poderá ter acesso irrestrito à informação. Logo, se o empregado publicar toda a sua vida na modalidade pública, o empregador poderá ter acesso a esse conteúdo sem infringir diretamente a privacidade do trabalhador.

Vale ressaltar que, embora essa diferenciação seja importante, talvez ela por si só não seja suficiente para a proteção do empregado, visto que a própria empresa ou os chefes, também, possuem conexão com esses nas redes sociais. Com isso, passa a existir um choque entre os limites da liberdade de expressão, de uso da imagem, da vida pessoal do empregado e o poder empregatício do empregador e o direito à imagem e proteção da empresa.

Afinal, o simples “seguir” do chefe nas redes (in)diretamente garante o controle da vida social e profissional do trabalhador. E, esse acesso à informação aliado à inteligência artificial pode traçar um perfil completo do trabalhador e daqueles que estão ao seu redor, pelo simples fato de que a empresa passa a ter, em tempo real, dados sobre a localização física, sobre os horários, atividades, companhias, opiniões políticas, religiosas, pessoais, etc¹⁹³.

Além disso, os metadados da geolocalização não são os únicos meios para identificar a locação do trabalhador. Um ponto de referência bem conhecido no fundo da foto, uma placa de rua ou um cardápio de um restaurante podem facilmente revelar a localização, assim como o comprimento das sombras no solo pode fornecer a hora aproximada do dia¹⁹⁴.

A vigilância eletrônica não se limita ao monitoramento imposto pelos empregadores nas redes sociais. Ela pode ser feita de um modo igualmente silencioso, por meio da utilização de rastreadores de aplicativos fitness ou de saúde dos telefones e existe uma tendência crescente de automonitoramento

¹⁹¹ *Ibid.*, p. 67.

¹⁹² MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. 2016a, *op cit*, p.55.

¹⁹³ MELO, Geraldo Magela. *op cit*, p. 69

¹⁹⁴ WEIGEND, Andreas. *The surprising things algorithms can glean about you from photos*. **Slate**, publicado em 10 de março de 2017 [Consult 04 de set. de 2020]. Disponível na internet:<<https://slate.com/technology/2017/03/the-surprising-creepy-things-algorithms-can-glean-from-photographs.html> >.

ou autorrastreamento, cujos resultados podem ser facilmente combinados com dados coletados no local de trabalho¹⁹⁵.

Com isso, podemos perceber que os trabalhadores são vítimas e algozes de si mesmos por ofertarem informações pessoais na rede a todo momento. É, exatamente, nessa perspectiva que o gerenciamento de informações é colocado como um dos maiores desafios dos novos tempos¹⁹⁶.

A invasão da fronteira tradicional entre o local de trabalho, a vida privada e a formação de grandes bases de dados dos trabalhadores, possibilitando identificar rapidamente as pessoas dentro de uma empresa, contribui imensamente para um melhor controle e manejo de pessoas¹⁹⁷. Afinal, há uma constante automatização e melhoramento da análise de pessoas com base na coleta de dados em tempo real, na análise de aprendizagem e monitoramento contínuo da força de trabalho, tornando os seres humanos cada vez mais previsíveis e rentáveis para a indústria 4.0.

Cabe destacar que os algoritmos em si não são o problema, pois a sua função, na maioria das vezes, é de tomada de decisões sobre o futuro baseada em estatísticas do passado, realizando a predição de uma situação¹⁹⁸. O problema está nos sistemas onde são empregados, no modo e, especialmente, na finalidade da sua criação, pois podem agravar preconceitos históricos, tais como: discriminação racial (recrutadores que selecionam mais candidatos com nomes que soam brancos dos que os que soam como negros¹⁹⁹) e discriminação de gênero (maior valorização do gênero masculino para contratação²⁰⁰), por exemplo.

Joy Buolamwini²⁰¹, demonstrou como alguns robôs não reconheciam seu rosto, em virtude de ser negra, razão pela qual é “invisível” para tal tecnologia. Entretanto, quando se trata de resultados negativos, como, por exemplo, procurar potenciais infratores, a “invisibilidade” se inverte em “hipervisibilidade”.

Diante disso, a estudante criou um projeto chamado “*GenderShades*”²⁰², que enfoca a classificação de gênero como um exemplo motivador para mostrar a imprescindibilidade de maior transparência no desempenho de quaisquer produtos e serviços de IA com foco em seres humanos,

¹⁹⁵ ADAMS-PRASSL, Jeremias. *op cit.*, p.92.

¹⁹⁶ SCHWAB, Klaus. *op cit.*, p. 105.

¹⁹⁷ ADAMS-PRASSL, Jeremias. *op cit.*, p.92-93

¹⁹⁸ KELLEHER, Namee, Brian Mac, D'arcy, Aoife. **Fundamentals of machine learning for predictive data analytics: Algorithms, worked examples, and cases studies**. MIT Press LTd, 2019.

¹⁹⁹ BERTRAND, Marianne; MULLAINATHAN, Sendhil. *Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A Field experiment on labor market discrimination*. **NBER working paper**. No. 9873, issued in July 2003. The National Bureau of Economic Research. [Consult 18 de set. de 2020]. Disponível na internet:<<https://www.nber.org/papers/w9873>>.

²⁰⁰ O'NEIL, Cathy; MANN, Gideon. *Hiring algorithms are not neutral*. **Harvard business review**. December 09, 2016. [Consult 18 de set. de 2020]. Disponível na internet:< <https://hbr.org/2016/12/hiring-algorithms-are-not-neutral>>.

²⁰¹ estudante do MIT, *Massachusetts Institute of Technology*, fez um TED Talk, posteriormente, foi base para um documentário no serviço *streaming Netflix*, chamado “*Coded Bias*” (BULAMWINI, Joy. *How I'm Fighting bias in algorithms*. **Ted Talks**. [Consult 18 de set. de 2020]. Disponível na internet:<https://www.ted.com/talks/joy_buolamwini_how_i_m_fighting_bias_in_algorithms/up-next>).

²⁰² BULAMWINI, Joy. **Gender Shades**. [Consult 18 de set. de 2020]. Disponível na internet:<<http://gendershades.org/index.html>>.

pois conclui que, para além da cor, a previsão dos algoritmos é menor ainda em faces de mulheres negras. É nessa aceção de invisibilidade que se faz necessário tratar sobre as questões de gênero, uma vez que a 4ª Revolução Industrial afetará trabalhadores do sexo masculino e feminino de formas múltiplas e distintas.

Tendo por base a “divisão sexual do trabalho”²⁰³ e a prevalência de uma “divisão clássica entre o domínio público e o privado”²⁰⁴ onde os homens competem à esfera pública e as mulheres à esfera privada (lares),²⁰⁵ as mulheres enfrentarão uma situação muito pior do que dos homens no que tange a substituição pela IA e na adaptação a novas formas de trabalho em meio à indústria 4.0, pois muitas das atividades se baseiam no uso das TIC's, em que, ainda, há uma predominância majoritariamente masculina²⁰⁶.

O Fórum Econômico Mundial, ao tratar do futuro do trabalho, em 2016, reportou que as perdas de empregos esperadas devido às mudanças disruptivas sofridas no mercado de trabalho, em razão da 4ª Revolução Industrial, serão de 2,45 milhões (48%) da perda líquida total esperada de empregos em mulheres, 2,65 milhões (52%) em homens. Isso, por si só, indica o aumento das disparidades de gênero na força de trabalho, visto que as mulheres representam uma parcela menor do total de força de trabalho. Em termos absolutos, os homens enfrentarão quase 4 milhões de perdas de empregos e 1,4 milhão de ganhos, aproximadamente um emprego ganho para cada três empregos perdidos, enquanto as mulheres enfrentarão 3 milhões de perdas de empregos e apenas 0,55 milhões de ganhos, mais do que cinco empregos perdidos para cada emprego ganho²⁰⁷.

Esse problema pode ser exemplificado pelo o que ocorreu, em 2015, com a *Amazon* quando descobriu que o seu programa de recrutamento que permitia revisar e avaliar automaticamente centenas de currículos desfavorecia as mulheres em cargos de desenvolvimento de *software* ou outras tarefas técnicas, pois o computador foi treinado para examinar os candidatos observando padrões de

²⁰³ O estudo da divisão sexual do trabalho tem como base dois princípios: o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (o trabalho de homem “vale” mais que um trabalho de mulher). Tais princípios podem ser utilizados em todas as sociedades conhecidas pela humanidade, pois levam em consideração o processo de legitimação da ideologia naturalista, que rebaixa o gênero ao sexo biológico e reduz as práticas sociais aos papéis sociais sexuais que, por sua vez, remetem ao “destino natural da espécie”. (KERGOAT, Danièle. *Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo*. Prefeitura Municipal de São Paulo. **Coordenadoria Especial da Mulher Trabalho e cidadania ativa para as mulheres: desafios para as Políticas Públicas** /Marli Emilio (org.), Marilene Teixeira (org.), Miriam Nobre (org.), Tatau Godinho (org.). São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2003. p.56).

²⁰⁴ SOUSA, Luana Passos de; GUEDES, Dyeggo Rocha. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Mercado de trabalho**, Estud. av. 30 (87) • May-Aug 2016 [Consult 21 de set. de 2020]. Disponível na internet:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142016000200123>.

²⁰⁵ SILVA, Gabriela Rangel da. Feminismo e Trabalho: Porque as mulheres continuam ganhando menos? **Revista Húmus**, 2019. [Consult 21 de set. de 2020]. Disponível na internet:< <http://www.periodicoeletronicos.ufma.br/index.php/revistahumus/article/view/11549>>.

²⁰⁶ MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. 2016c, *op cit.*, p. 251.

²⁰⁷ WORLD ECONOMIC FORUM, **The Future Of Jobs: Employment, Skills And Work force Strategy For The Fourth Industrial Revolution**. Committed To Improving The State Of The World. January, 2016. [Consult 21 de set. de 2020]. Disponível na internet:<http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf>.

currículos enviados à empresa durante um período de 10 anos, cuja maioria era de homens, comprovando assim o reflexo do domínio histórico masculino na indústria do conhecimento²⁰⁸.

Com isso, ao invés de a tecnologia possibilitar a igualdade de gênero, há fortes evidências, como essas, que demonstram a perpetuação de lacunas de gênero por meio da utilização de algoritmos. Por esse motivo a Organização Internacional do Trabalho, na sua agenda “*Work for a brighter future*”, dispõe que se faz necessária a adoção de medidas específicas para garantir oportunidades e tratamentos iguais às mulheres nos empregos habilitados aos meios digitais. Porém, para que isso seja possível, carece eliminar a violência e o assédio no trabalho como uma pré-condição de igualdade de gêneros²⁰⁹.

A violência e o assédio no trabalho, como já referido anteriormente, são antigas chagas que comprometem o futuro do trabalho sobre a base da dignidade da pessoa humana, do trabalho decente e do princípio da não discriminação. Segundo Maria do Rosário Ramalho, o assédio pode ser dividido em três categorias: a) o assédio sexual/assédio com conotação sexual, em que o comportamento indesejado e com efeitos hostis tem conotação sexual; b) o assédio moral discriminatório, em que o comportamento indesejado ou hostil se baseia no fator discriminação que não o sexo; c) o assédio moral não discriminatório, quando o comportamento não se baseia em nenhum fator de discriminação, mas sim no caráter continuado e insidioso com os mesmos efeitos hostis que, em última análise, almeja afastar o trabalhador da empresa²¹⁰.

A prática do assédio pelas empresas tem como origem as mais diversas causas, desde a sua utilização como técnica de gestão, pois proporciona a falsa impressão de que empregados pressionados produzem melhores resultados, até a perseguição de funcionários com a finalidade de eles peçam demissão dos seus postos de trabalho²¹¹. Isto quer dizer que o assédio nem sempre é uma perseguição pessoal, individualizada, mas sim uma prática aplicada em prol da produção, como se o medo e a vigilância agissem em benefício do aumento dos resultados da empresa.

É nesse sentir que as tecnologias como: videovigilância, audiovigilância, geolocalização, controle das comunicações eletrônicas, redes sociais, entre tantos outros mecanismos, que permitem um maior monitoramento do empregador sob o ponto de vista profissional e privado, ampliam o seu controle sobre todos os aspectos da vida do trabalhador, atingindo diretamente a privacidade, lazer,

²⁰⁸ REUTERS. Amazon desiste de ferramenta secreta de recrutamento que mostrou viés contra mulheres. **Época negócios**, publicado em 10 de outubro de 2018 [Consult 21 de set. de 2020]. Disponível na internet: < <https://epocanegocios.globo.com/Empresa/noticia/2018/10/amazon-desiste-de-ferramenta-secreta-de-recrutamento-que-mostrou-vies-contra-mulheres.html> >.

²⁰⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT), **Work for a brighter future – global comission on the future of work, International Labour Office** – Geneva: ILO, 2019. [Consult 13 de out. de 2020]. Disponível na internet: < https://drive.google.com/file/d/1SKkO_KeA40fX29ohyMHDs2EeWdH_B_TA/view >.

²¹⁰ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do Trabalho**. Parte II – situações laborais individuais, 5ª ed, Editora Almedina, 2014, p. 184-185.

²¹¹ GOMES, Júlio Manuel Vieira. **Direito do Trabalho**, Volume I, Relações individuais de Trabalho. Coimbra Editora, 2007, p. 433-434

saúde, família, vida íntima em sociedade, entre tantos outros aspectos que formam a sua dignidade²¹². Esse novo tipo de controle, submerso em um novo tipo de trabalho, com novos tempos, lugares e que perpassa pela “servidão voluntária”²¹³, traça um tênue limiar entre o que é normal e o que é excesso, que vai do medo de perder o emprego ao vício pelo trabalho. E, dessa acentuada extrapolação de limites, nasce novos fenômenos de violência psicológica que tende a se agudizar nos nossos dias, pois a contemporaneidade é forjada por uma intensa competitividade, por uma imensa agressividade concorrencial e uma flagrante precariedade de emprego²¹⁴.

1.2. A segurança e saúde dos trabalhadores: as doenças psicossomáticas

O trabalho *online*, incrementado pelo surgimento das novas inteligências de comunicação e informação, surge como um complexo desafio para o Direito do Trabalho, dado que as tecnologias de informação e comunicação diluem a diferenciação da vida privada e da vida profissional, pois possibilitam que o trabalhador esteja sempre acompanhado do seu trabalho e este cada vez mais difundido no seu tempo de autodisponibilidade²¹⁵. A utilização de aparatos eletrônicos possibilitou ao trabalhador aumentar a produção em virtude do medo do desemprego e da excessiva competitividade, impondo assim o dever de autoaceleração^{216 217}.

Segundo Hartmunt Rosa, os efeitos da aceleração tecnológica sobre a realidade social são, certamente, imensos. Mas em particular, transformaram completamente o “regime espaço-temporal” da sociedade como, por exemplo, a percepção e a organização do espaço e do tempo na vida social. Percebe-se que o espaço se contrai virtualmente por conta da velocidade do transporte e da própria comunicação²¹⁸.

Esse fenômeno não seria diferente no trabalho que deixa de ter um espaço físico onde deve ser realizado e passa a ser concretizado por meio de aparatos tecnológicos inteligentes. Esse trabalho agora pode ser realizado em qualquer lugar, seja nas ruas, casas, escritórios e nas próprias fábricas, não importando as distâncias e a localização no globo, pois todos esses espaços estão conectados por

²¹² MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. O controlo das comunicações electrónicas dos trabalhadores. **Estudos de Direito do Trabalho**, Edições Almedina, 2016a, p. 39-40.

²¹³ Teresa Moreira explica que não há voluntariedade vez que é uma vontade quase imposta, na medida em que há objetivos a cumprir. (*Ibid.*, p. 61).

²¹⁴ AMADO, João Leal. Pessoal e profissional: entre o romance e o assédio. Comentário ao Acórdão da Relação de Évora, de 14/09/2017. **Revista Questões Laborais**. Ano XXIV – n. 52 – Jan/Jun 2018. Edições Almedina, 2018b, p.174.

²¹⁵ AMADO, João Leal. **Contrato de Trabalho: noções básicas**. 2ª ed. Coimbra: Edições Almedina, 2018b.p.235.

²¹⁶ A palavra autoaceleração aqui utilizada leva em consideração a aceleração tecnológica, que nada mais é do que “[...] el aumento deliberado de velocidad de los procesos orientados a metas específicas del transporte, la comunicación y la producción que, em su conjunto, pueden denominarse aceleración tecnológica”. (ROSA, Hartmut. Alienación y aceleración: **Hacia una teoría crítica de la temporalidad em la modernidade tardía**. Madrid: Katz Editores, 2016, p.21)

²¹⁷ SILVA, Gabriela Rangel da. **Tecnologia e Relação de Trabalho: Impactos na vida do trabalhador contemporâneo**. Editorial Juruá, Porto, 2019.p. 93.

²¹⁸ ROSA, Hartmut. *op cit.*, p.22-23.

meio da *internet* móvel que, por sua vez, habilita o trabalho digital²¹⁹ e afeta todos os tipos de trabalhadores, desde empregados até autônomos²²⁰.

A virtualização do trabalho não desabilita o trabalhador e o trabalho não deixa de existir, só passa a ter os seus elementos dispersos, desterritorializados, habitantes ubíquos do ciberespaço²²¹. Cria-se uma nova comunidade virtual de trabalhadores que estão organizados e reunidos em um mesmo núcleo de interesses e uma mesma base de atribuições por intermédio de sistemas de comunicação telemáticos²²².

Bauman²²³ explica que a virtualização permitiu a fluidificação do espaço, visto que por meio da *internet*, dos aplicativos de telecomunicações e do comércio eletrônico há uma notória mudança de comportamento, tanto das empresas quanto dos trabalhadores. Passou a existir uma maior flexibilização no modo de trabalhar, mas isso não significa dizer que houve uma menor quantidade de trabalho, pelo contrário: há uma maior facilitação para transbordar os limites.

A expansão dessas fronteiras possui intrínseca relação com a aceleração das mudanças sociais, visto que há uma transformação fundamental nas estruturas da família e do trabalho. O ritmo de câmbios nesses dois domínios passou de um ritmo intergeracional, para geracional e agora para intrageracional. Quer dizer que a família e o trabalho tendiam a permanecer estáveis ao longo do tempo e quando ocorriam as transições geracionais restava intacta a sua estrutura. A contra sensu, hodiernamente, se observa que os ciclos vitais das famílias duram menos que a vida do indivíduo. Fato esse que ocorre de maneira análoga no mundo do trabalho, visto que as ocupações não se estendem durante toda a vida laboral e os trabalhos mudam a um ritmo mais rápido que as próprias gerações²²⁴.

Assim, fica claro que não é só a tecnologia que está mudando a sociedade, mas as próprias preferências da sociedade estão se transformando²²⁵. Há uma contração do presente, não há mais que se falar em estabilidades e os conhecimentos são sempre insuficientes porque tudo está em constante mutação, desde a criação de novos tipos de trabalho, como a reformulação de antigos, até a obsolescência de velhas ocupações.

²¹⁹ Por trabalho digital entende-se aquele que se beneficia da transformação digital, isto é “adoção generalizada de tecnologias digitais em atividades de produção e consumo que dependem de uma dimensão significativa de desenvolvimento e análise de dados” (European Union, 2019, p.15)

²²⁰ MOORE, Phoebe V. ***The threat of physical and psychosocial violence and harassment in digitalized work***. Geneva: International Labour Office, 2018, [Consult 21 de set. de 2020]. Disponível na internet:< https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_dialogue/-actrav/documents/publication/wcms_617062.pdf> p. 1.

²²¹ LÉVY, Pierre. **O que é o virtual?**. Tradução de Paulo Neves do original “Qu'est-ce-que le virtuel?”. São Paulo, Ed. 34, 1996.

²²² *Idem*.

²²³ BAUMAN, Zygmunt, 2001, *op cit.*, 164

²²⁴ ROSA, Hartmut. *op cit.*, p.27-28.

²²⁵ MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. Indústria 4.0: O Futuro do Direito do Trabalho. **Seminário Internacional 30 anos da Constituição Cidadã e um ano da Reforma Trabalhista 8 e 9 de outubro de 2018c** - Brasília – DF, [Consult 17 de fev. de 2020]. Disponível na internet:<https://www.youtube.com/watch?v=K_VWiJfT88M> .

A utilização de tecnologias de comunicação, como o *e-mail*, *whatsapp*, *instagram*, *youtube*, entre tantas outras plataformas e *softwares* possibilitam que os trabalhadores efetuem antigos tipos de trabalho, como, por exemplo, dar aulas em um formato renovado, *online*. Então que novos tipos de trabalho surjam, tais como: *uber's*, *rider's*, entre tantos outros tipos de trabalhadores de plataforma. E que antigos trabalhos acabem como, por exemplo, o datilógrafo²²⁶.

Por conseguinte, essas modificações e a formação de uma nova comunidade real/virtual adaptada aos novos tempos faz surgir novos riscos e perigos no que concernem a saúde dos trabalhadores, sejam eles físicos ou psicossomáticos, que afetarão a todos, mas com maior relevância mulheres, imigrantes e jovens que se encontram em posições especialmente vulneráveis²²⁷. Isso ocorre, porque “os problemas do mundo offline se repetem no mundo *online*”²²⁸, seja no que tange a questão de desigualdade de gênero, como o *unpaidcarework*, que nada mais é do que o trabalho de assistência não remunerado (tempo em que, normalmente, mulheres passam cozinhando, limpando, cuidando de crianças, enfermos e idosos para além das jornadas formais de trabalho), seja na falta de preparação profissional para o trabalho tecnológico de ponta, em que há inovação e complexidade cuja a tendência é ser melhor remunerado, até chegarmos ao trabalho informal.

Segundo Moreira²²⁹, há uma combinação de fatores que está a aumentando os desafios desse Novo Mundo do Trabalho, que vão desde o fato das pessoas se aposentarem mais tarde, com uma transferência da responsabilidade financeira dos regimes de pensões de benefício para o indivíduo, sendo agora a maioria dos sistemas de proteção social privados. Isso se deve ao fato de que muitas das novas formas de prestar trabalho dominam a informalidade e a precariedade, consequentemente, sem qualquer contribuição a esses fundos financeiros.

As leis trabalhistas e de seguridade social, em geral, garantem ao empregado benefícios como: auxílio-doença, férias, pensões e licença parental para qualquer pessoa com contrato permanente. Entretanto, esses benefícios não são estendidos a outros trabalhadores, que muitas vezes recebem pouco ou nenhum benefício. Nesse cenário, destaca-se o trabalho das mulheres, que além das duplas jornadas (realização de trabalho profissional e doméstico), são provavelmente afetadas de forma desproporcional, visto que frequentemente têm formas de emprego atípicas ou em meio período²³⁰.

²²⁶ *Idem*.

²²⁷ MOORE, Phoebe V. *op cit.*, p.1.

²²⁸ MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. 2018c, *op cit.*

²²⁹ MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho, 2020b, *op cit.* p. 275.

²³⁰ EUROPEAN UNION. *The impact of the digital transformation on EU labour markets*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019, p.19

Por isso, há uma relação de causa e efeito ao aumento de pessoas que trabalham até a velhice com a ampliação dos riscos de perder a capacidade de trabalhar por causa de problemas de saúde. Apesar disso, os sistemas de proteção social de hoje continuam a se concentrar amplamente no trabalho padrão e em tempo integral, quando existe um aumento do trabalho de meio período e temporário, além de um maior número de trabalhadores informais que precisam cada vez mais de proteção governamental²³¹.

Além disso, é cada vez mais claro que a saúde mental e o estresse no trabalho têm um custo significativo para os Estados. Estimativas recentes da Comissão Lancet do Reino Unido mostram que, entre 2010 e 2030, os problemas de saúde mental custarão à economia global US\$ 16 trilhões se a tendência atual de crescimento dessa enfermidade continuar. Da mesma forma, pesquisas recentes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) sugerem que o custo anual atual para a zona do euro é de 600 bilhões de euros. Parte dos custos vai para despesas com cuidados de saúde, cerca de 1,3% do PIB ou 190 mil milhões de euros, e programas de segurança social (1,2% ou 170 mil milhões de euros)²³².

Moreira²³³ aponta, ainda, que alguns dos problemas mentais que os trabalhadores enfrentam são muito parecidos aos de natureza física do século XIX quando a industrialização alterou a forma de trabalhar do ser humano. Jeremy Rifkin²³⁴, ao tratar sobre o sistema Toyota de produção, com práticas de produção enxuta, assevera que é um modelo gerenciado pelo estresse, já que o ritmo de montagem é acelerado. Desde aquela época, o trabalhador é visto como um “colaborador” que, como parte do processo de produção, possui a função de localizar os pontos fracos a fim de que os produtos estejam em constante aperfeiçoamento. Logo, o controle e a vigilância excessiva fazem com que os trabalhadores estejam sempre atentos, ou melhor, em constante estado de vigília.

Esse tipo de vigilância e de controle estão presentes no código genético da organização do trabalho desde a aplicação da teoria de Taylor na versão fordista quando os trabalhadores de gestão, de forma a obterem a realização de determinados objetivos produtivos, realizavam o controle e a vigilância dos produtos e das pessoas²³⁵. Com a crescente ampliação e inserção de conhecimentos digitais no meio ambiente laboral, em especial das NTIC, a possibilidade de controle aumenta muito na medida em que essas técnicas são utilizadas, simultaneamente, como instrumento para desempenhar a

²³¹ *Idem*.

²³² *Ibid.*, p.25.

²³³ MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho, 2020b, *op cit*, p. 276.

²³⁴ RIFKIN, Jeremy. 1995, *op cit*, p. 204.

²³⁵ MOREIRA, Teresa Coelho. As novas tecnologias de informação e comunicação e o poder de controlo electrónico do empregador. **Estudos de Direito do Trabalho**, Edições Almedina S.A, 2016, p.16.

atividade produtiva e como mecanismo de controle da prestação de trabalho, já que há uma perfeita combinação de controle e realização da atividade produtiva na mesma máquina²³⁶.

O aumento do controle sobre os trabalhadores somado ao encurtamento das distâncias por meio das tecnologias de comunicação, com incumbência de estar sempre *online* e disponível, as constantes inovações tecnológicas cada vez mais intrusivas²³⁷ e as mudanças frequentes de trabalho podem aumentar os níveis de estresse dos trabalhadores²³⁸. Tanto é que, para as seguradoras, os sinistros de saúde mental estão sendo majorados rapidamente em termos de volume e de valor além de estarem se tornando um dos maiores sinistros comerciais em ambos os critérios em muitos países europeus²³⁹.

O descompasso entre o surgimento de diversos novos arranjos de trabalho (por exemplo, o trabalho de plataforma) e uma sociedade construída em torno da noção de emprego padrão (relação de emprego) cria obstáculos e riscos significativos para as pessoas que estão realizando trabalhos em formas atípicas ou que buscam manter os seus empregos, pois a velocidade das mudanças, a insegurança e a flexibilidade da modernidade afligem sobremaneira o ser humano²⁴⁰. As novas formas em que se desenvolvem o trabalho resultam em uma ausência, pelo menos aparente, dos conceitos clássicos da relação de emprego – como dependência e subordinação – e, ainda, contam com uma multiplicidade de contratantes independentes que estão fora da relação de emprego²⁴¹. Com isso, coexiste um exército de reserva formado por trabalhadores que não estão abarcados pelos conceitos clássicos da relação de emprego e também pelos desempregados. Entretanto, diferentemente do exército reserva de Marx, o atual possui níveis de qualificação mais elevados e é armado com computadores, *smartphones* e uma conexão à *internet*, em que encontram novos tipos de “sub trabalhos”, que serão controlados, pagos a peça ou quiçá nem pagos serão²⁴².

Soma-se a essas questões, de cunho financeiro e protecionista, o fato de que no mercado de trabalho *online* se perdem quase todos os vestígios das relações pessoais, pois os gestores deixam de ser pessoas e passam a ser algoritmos, criando uma maior impessoalidade na organização do trabalho, razão pela qual inexistem empatia para o tratamento das questões físicas e biológicas e, por isso, os trabalhadores passam a ter o ônus de “não terem direito a ficarem doentes”²⁴³.

²³⁶ *Ibid.*, p.23.

²³⁷ Cite-se os algoritmos.

²³⁸ MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho, 2020b, *op cit.*, p. 276.

²³⁹ EUROPEAN UNION. *The impact of the digital transformation on EU labour markets*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019, p.37

²⁴⁰ EUROPEAN UNION. *The impact of the digital transformation on EU labour markets*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019, p.39

²⁴¹ GAUTHIER, Gustavo. *op cit.*, p. 6.

²⁴² *Idem.*

²⁴³ MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho, 2020b, *op cit.*, p. 277.

O capitalismo, que já possui uma forte tendência à mercantilização, reunido às tecnologias digitais em um núcleo da economia compartilhada, faz com que exista uma ampliação da impessoalidade da essência do trabalho humano, de uma maneira que não só é prejudicial como também faz surgir elementos perturbadores como, por exemplo, a “corrida dos ratos”²⁴⁴.

A “corrida dos ratos” acontece quando os gestores das empresas usam a disposição para trabalhar por várias horas como uma qualidade inatingível, mas muito desejada e merecedora de reconhecimento como, uma promoção, uma remuneração extra, etc. Assim, as pessoas que costumavam ir para as suas casas, para *happy hours*, para atividades de lazer, entre outras atividades, passam a elastecer os horários de trabalho a fim de ganhar a sua recompensa. Entretanto, ao contrário do que se faz acreditar, esse aumento de jornada raramente se converte em melhores cargos/postos de trabalho e, com certeza, não trará melhor produtividade, por outro lado, acarretará em um maior cansaço e uma maior exaustão física e mental²⁴⁵.

Essa “corrida”, que já ocorria dentro das fábricas, escritórios, indústrias, na modalidade presencial, foi transposta para o meio *online*, onde passou a ser ainda mais injusta, desigual e prejudicial. Afinal, a informação não “corre” mais no tempo das esteiras das fábricas, mas sim na velocidade da *internet*.

A produção se dá de forma global e em tempo real, com o acompanhamento instantâneo de gráficos sobre a produtividade e alcance de metas. O gestor deixou de ser uma pessoa com sentimentos e mazelas para ser um algoritmo, razão pela qual, desconsidera-se questões intrínsecas da natureza humana, tal como o dever de respeitar os fusos horários – o dia e a noite. De tal modo, fica claro que os efeitos da “corrida de ratos” no mundo digital são ainda mais devastadores do que aqueles que já ocorriam no ambiente físico laboral.

A distância física das pessoas em nada interfere, pois, a digitalização facilita a manutenção e a ampliação da competição - do “estar sempre disponível” - pois torna as formas de controle ilimitadas e globais, desrespeitando a fronteira da vida pessoal e profissional do trabalhador e deixando visível até mesmo o que deveria ser ignorado²⁴⁶. Diferentemente do olho humano, o olho eletrônico é onipresente e mecânico, estende-se para locais íntimos como o próprio relacionamento familiar, razão pela qual pessoas sem filhos, sem grandes responsabilidades para consigo e para com os outros, passam a ser mais atrativas para o mercado de trabalho, pois se encaixam melhor nesta “corrida”²⁴⁷.

²⁴⁴ GAUTHIER, Gustavo. *op cit.*, p. 5.

²⁴⁵ GLEICK, James. **Acelerado: velocidade da vida moderna: o desafio de lidar com o tempo**. Tradução de Cristiana de Assis Serra. Rio de Janeiro: Campus, 2000, p.124-125.

²⁴⁶ MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho, 2020b, *op cit.*, p. 277.

²⁴⁷ *Idem*.

Em razão disso, a OIT indica, explicitamente, que o uso inadequado de tecnologia pode criar condições de risco para a saúde física e psicossocial do trabalhador, além do que os métodos de gerenciamento digitalizados podem servir para bullying ou assédio quando eles facilitam, bem como pioram esses tipos de situações: a) uso de *big data* e distribuição algorítmica do trabalho; b) o uso de análises de pessoas e perfis digitalizados para tomar decisões sobre contratação, demissão e avaliações de desempenho; c) o uso de "contrato próprio" ou contratos de trabalho autônomo não declarados / clandestinos para disfarçar relações de trabalho, enquanto bloqueia os trabalhadores de ter direitos básicos, como férias e auxílio-doença; d) rastrear e monitorar a produtividade e usar dados acumulados para tornar os recursos humanos em decisões; e) a normalização das interrupções e ampliação do tempo de trabalho nos escritórios; e f) a cultura de trabalho "sempre *online*" e a permeabilidade dos limites, em que se espera que os trabalhadores estejam disponíveis por telefone ou e-mail durante o fim de semana e à noite²⁴⁸.

Vale ressaltar que algumas dessas condutas ocorrem, em parte, pela própria aceleração do ritmo de vida que, por meio da virtualização, eleva a quantidade de atividades que se pode fazer em um menor espaço de tempo. Por conta disto, há uma necessidade de ser prestativo, de rapidez, de urgência, razão pela qual, a nossa era está caracterizada pela "fome de tempo" e pelo sentimento de evasão, sobretudo, pela "falta de tempo", já que há que se fazer mais e de forma mais rápida²⁴⁹. Ademais, essa autoaceleração é muito benéfica para o capitalismo, pois cria o dever de o ser humano ser um "super-humano" e fazer a máquina do capital continuar a girar de forma mais veloz.

Por conta dessa indispensabilidade de maximizar a produção, Han²⁵⁰ considera que a sociedade do século XXI é uma sociedade do desempenho, cujas pessoas são "sujeitos de desempenho e produção", isto é, "são empresários de si mesmos". Logo, o trabalhador que não pode ser sempre positivo, devendo negar certas atividades em benefício de outras, passa a sofrer com um excesso de positividade.

Porém, essa tentativa constante de aumento de produção acaba por afetar o próprio organismo por meio de uma violência neural. Isto é, uma violência sistemática que atinge o corpo humano como um todo, motivo pelo qual tanto a depressão quanto o *transtorno do déficit de atenção com hiperatividade* (TDAH) apontam para um excesso de positividade²⁵¹.

²⁴⁸ MOORE, Phoebe V. *op cit.*, p.4.

²⁴⁹ ROSA, Hartmut. *op cit.*, p.27-28.

²⁵⁰ HAN, Byung-Chul. **Sociedade do Cansaço**. Tradução de Enio Glachini. Petrópolis: Vozes, 2015, p.23-25.

²⁵¹ HAN, Byung-Chul. *op cit.*, p.20-21.

Assim, para Han²⁵², o que causa a depressão é a pressão do desempenho e ela se expande na transição da sociedade disciplinar de Foucault, em que há controle e proibições e a responsabilidade pela própria iniciativa. Por isso, faz-se importante notar que não há uma substituição da sociedade de controle para a de desempenho, mas sim um somatório, cuja pessoa que está sendo altamente controlada necessita realizar, ainda, o imperativo do desempenho como forma de continuar “viva” na sociedade pós-moderna do trabalho.

É interessante pensar que o trabalho baseado nas “novas tecnologias” oferece como slogan a flexibilidade e a autonomia, criando uma falsa ilusão de sobra de tempo, como se esses dois pressupostos fossem preceitos para um melhor aproveitamento ou melhor combinação da vida profissional e familiar. Ocorre que, diferentemente do que se conta, as jornadas de trabalho não padronizadas, por si só, não significam menos trabalho ou melhor utilização do tempo familiar, pelo contrário, tem uma maior tendência de extrapolação dos limites.

Segundo estudos, a prática de trabalhos com a prevalência de horários não padronizados, como por exemplo aqueles em que um software de computador permite que o varejo, restaurantes, serviços e outras empresas possam prever a demanda e o horário da entrega do cliente com precisão incentiva os empregadores a criar "*just-in-time*". Essa situação impede que muitos pais possam cuidar adequadamente de seus filhos, seja porque o horário de maior demanda é o mesmo que as crianças estão em casa, seja porque a própria flexibilidade impede o planejamento, fazendo com que, diferentemente do que se previa, a combinação da vida profissional e familiar seja seriamente prejudicada pelas novas formas de emprego²⁵³.

É, justamente, neste sentir que a técnica temporal de atenção *multitasking* (multitarefa) não representa nenhum avanço em termos civilizatórios, muito embora seja cada vez mais valorizado no mundo do trabalho pessoas que consigam fazer várias coisas ao mesmo tempo. Essa técnica de atenção, indispensável na vida selvagem quando o animal era obrigado a dividir o seu cuidado em diversas atividades a fim de sobreviver, é um retrocesso civilizatório, pois não permite a atenção exclusiva para o que se está realizando naquele momento. Isto é, faz com que a pessoa fique atenta a diversas atividades, fontes de informação e processos com uma rápida mudança de foco, mas sem consciência plena²⁵⁴. Conseqüentemente, esta pessoa está mais suscetível a acidentes de trabalho e a riscos à sua saúde.

²⁵² *Ibid.*, p.22-27.

²⁵³ DEGRYSE, Christophe (ed). *op cit.*, p.44.

²⁵⁴ HAN, Byung-Chul *op cit.*, p.31-33.

A incumbência de aceitar mais tarefas para obter uma melhor avaliação ou pontuação, como, por exemplo, no caso específico dos *riders*, que devido a vontade de elevar o seu *score* cometem infrações de trânsito ao aceitarem outras tarefas enquanto estão realizando uma entrega demonstra que uma atividade feita com pouca atenção aumenta, e muito, as chances de ocorrerem acidentes²⁵⁵. Exatamente por isso, há proibição da utilização do celular quando se está dirigindo, pois o foco de atenção muda muito rápido e em uma fração de segundo um incidente pode acontecer e afetar a vida/saúde do motorista/trabalhador.

Segundo Rosa, a tecnologia em si não é uma causa da aceleração social. O autor utiliza o exemplo do correio eletrônico para explicar que não há nada que induza o leitor a ler e escrever mais mensagens por dia, embora, evidentemente, aquela seja uma condição facilitadora do incremento social²⁵⁶. Acontece que, em um recente documentário chamado “The Social Dilema”, um ex-engenheiro do Google, Tristan Harris, refuta essa exemplificação ao explicar que as plataformas sociais são criadas utilizando o mecanismo dos “caça níqueis”. Isto é, o simples ato de realizar a rolagem das mensagens nos correios eletrônicos foi criado a fim de que a experiência na rede não tenha fim e o usuário permaneça conectado. O sistema funciona de forma a “recompensar” inconscientemente a pessoa por meio de likes ou de mais informações que estatisticamente pareçam-lhe mais interessante. O mesmo acontece com as notificações, que atuam como ferramentas para trazer quem está fora e manter quem está dentro²⁵⁷.

Sendo assim, os trabalhadores das plataformas digitais, além de possuírem o interesse de se manterem conectados em virtude de obterem um maior número de serviços e, conseqüentemente, uma maior remuneração, também são condicionados a continuarem *logados*, seja pela avaliação (recompensa) da plataforma, dos usuários e pela própria maneira em que esta foi criada para manipular emoções. Afinal, quanto mais tempo conectado maior é o lucro da plataforma.

A exigência de um máximo desempenho e de uma pronta resposta faz com o organismo esteja permanentemente estressado. Logo, o corpo reage por meio do enfraquecimento do sistema imunológico, acelerando o envelhecimento das células e favorecendo o desenvolvimento de doenças²⁵⁸.

Vale ressaltar que o estresse não é sempre visto como uma situação negativa, às vezes é considerado que ele tem a função de fazer com que os indivíduos se adaptem a uma nova realidade. O stress, somente, torna-se negativo quando extrapola os níveis aceitáveis, formando uma “montanha

²⁵⁵ MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho, 2020b, *op cit.*, p. 281.

²⁵⁶ ROSA, Hartmut. *op cit.*, p.40.

²⁵⁷ The Social Dilemma. Produzido por Exposure Labs. Direção de Jeff Orlowski. Estados Unidos:Netflix.2020.

²⁵⁸ ANTUNES, José. Longas jornadas de trabalho: efeitos na saúde. PSICOLOGIA, SAÚDE & DOENÇAS, 2020, 21(2), 311-321, ISSN - 2182-8407, Sociedade Portuguesa de Psicologia da Saúde - SPPS - www.sp-ps.pt DOI: <http://dx.doi.org/10.15309/20psd210207>, 2020, p. 314.

rusa” de emoções que sobrecarregam o organismo que, por sua vez, contrapõe-se com os aparecimentos de sintomas, como: ansiedade, angústia, mal-estar, distúrbios do sono, exaustão, entre outros²⁵⁹.

Os distúrbios do sono são os mais recorrentes, tais como: dificuldade para iniciar e manter o sono (insônia), sonolência excessiva, distúrbios do padrão sono-vigília (quando as pessoas se sentem cansadas, sonolentas, porém, seguem acordadas), parassonias (sonambulismo)²⁶⁰. Tais sintomas, que na maioria das vezes são tratados como algo “normal”, representam uma falta de equilíbrio no organismo, que em outros casos mais severos são representados pelas doenças psicossomáticas.

Diferentemente das doenças físicas que podem ser observadas no corpo dos trabalhadores, as doenças psicossomáticas não deixam vestígios tão claros em um primeiro momento, pois dependem de uma percepção subjetiva. E, quando efetivamente constatadas, os quadros clínicos já são graves, podendo tornar-se severos e trazer consigo consequências físicas, como ataques cardíacos e alteração da pressão arterial²⁶¹.

A depressão, também conhecida como a doença do século, pode ser desencadeada por meio do alto nível de stress, podendo ser descrita através de uma combinação de sintomas em que predomina a falta de ânimo, de sentido na vida e uma intensa sensação de abandono e solidão²⁶². Já a síndrome de *Burnout*, caracteriza-se por ser um dos desdobramentos mais importantes do stress profissional. Seu conceito, desenvolvido ainda na década de 70, define a doença como uma resposta emocional a situações de stress crônico em função de intensas situações dentro da relação de trabalho²⁶³.

Como já mencionado, as doenças aqui apresentadas não são novas, mas sim intensificadas pelos novos tempos. É quando ser “*workaholic*”²⁶⁴ deixa de ser doença para tornar-se um objetivo a ser alcançado, quando estar sempre ocupado é sinônimo de sucesso, trabalhar um “terceiro turno” quer dizer eficiência – é quando os sintomas do excesso passam a ser virtudes a ser alcançadas em meio a uma “corrida de ratos”, com total abdicação do social em prol do trabalho.

²⁵⁹ FRANÇA, Ana Cristina Limongi; RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2002, p.27-29.

²⁶⁰ *Ibid.*, p.106.

²⁶¹ ANTUNES, José. *op cit.*, p. 314.

²⁶² FRANÇA, Ana Cristina Limongi; RODRIGUES, Avelino Luiz. *op cit.*, p.88.

²⁶³ *Ibid.*, p.50.

²⁶⁴ “O workaholic “compulsivo-dependente” é caracterizado pela compulsão para trabalhar ou pela dependência de trabalho, o indivíduo trabalha de forma excessiva ou irracional e mesmo reconhecendo o excesso ele não consegue se controlar ou reduzir a sua carga de trabalho. O padrão “perfeccionista” apresenta como principais características a forte necessidade de estar no controle, a forma rígida e inflexível de administrar, a busca agressiva de poder para dominar o ambiente e o trabalho, e a preocupação exacerbada com detalhes, regras e relatórios. Já o padrão denominado “orientado para realização”, manifesta alto desejo para mobilidade superior na carreira e alta motivação de realização, forte identidade com a carreira, habilidade para lidar com a demora de satisfação e disposição para esperar por recompensas; além disso, ele responde positivamente à competição, está disposto a avançar com esforço para atingir a excelência, e anseia por um cargo com mais responsabilidade e renda crescente.” (SERVA, Maurício; FERREIRA, Joel Lincoln Oliveira. O fenômeno workaholic na gestão de empresas. **Rev. Adm. Pública**, 2006, vol.40, n.2, pp.179-198. ISSN 0034-7612. [Consult 02 de nov. de 2020]. Disponível na internet:<http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-76122006000200002&script=sci_abstract&lng=pt>. p.186-187.)

Ainda, o fato de a remuneração não ser contínua, aumenta, e muito, a imprescindibilidade de se trabalhar mais, não deixando margem de escolha sobre a vontade de descansar ou a obrigatoriedade de trabalhar. Afinal, há uma precariedade no pagamento, prazos mais apertados e pagos por unidade ou por pequenas tarefas. Isso faz com que o trabalhador tenha que prestar mais serviços para tentar manter um certo padrão remuneratório²⁶⁵.

Além disso, o trabalho 4.0 traz consigo riscos físicos, para além dos psicológicos, sobretudo a nível ergonômico. Trabalhar sentado por várias horas pode acarretar problemas de coluna, de circulação, de aumento da obesidade, de desenvolvimento de doenças crônicas, como pressão alta, dentre tantas outras enfermidades. Adiciona-se a essas questões, disfunções já conhecidas, tais como: fadiga visual e problemas musculoesqueléticos, como a Ler/Dort^{266 267}.

Conforme explica Moreira²⁶⁸, os riscos em que o trabalho é efetuado dependem das suas circunstâncias e estão atrelados a uma ausência de regulamentação jurídica sobre questões como: o tipo de plataformas, a natureza da atividade que vai ser desenvolvida, o modo e o local, as condições de trabalho, o tempo de trabalho, a eventual desfasagem entre a qualificação do trabalhador e a atividade que lhe é atribuída e em qual mercado compete, interno ou mundial para verificar a organização dos horários diurnos ou noturnos.

A virtualização do trabalho trouxe consigo significativas transformações, com uma reestruturação da relação de trabalho e novos modelos econômicos, mudando a concepção de indústria/empresa, mas mantendo, aprofundando e aumentando velhos problemas. A nova estruturação do mundo laboral enfrenta e se utiliza de uma tecnologia com crescimento exponencial, com intensificação do trabalho e dos riscos a ele inerentes.

Desse modo, torna-se necessária uma atuação proativa com o objetivo de identificar os riscos para a segurança e a saúde dos trabalhadores nessas constantes mutações e tentar antecipar as mudanças tecnológicas. As novas tendências de organização do trabalho, em que cada vez mais a forma autônoma ou distante fisicamente do seu empregador, exigem um repensar da gestão atual da saúde e segurança do trabalho, incluindo, mas não se limitando a questões do isolamento, da socialização, dos equipamentos de proteção individual, do acesso à informação, representação,

²⁶⁵ MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho, 2020b, *op cit.*, p. 277.

²⁶⁶ Segunda a Sociedade Brasileira de Reumatologia, LER é a sigla para “Lesões por Esforços Repetitivos” e representa um grupo de afecções do sistema musculoesquelético. Já a sigla Dort, representa os “Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho” e foi introduzida para substituir a sigla LER, particularmente por duas razões: primeiro porque a maioria dos trabalhadores com sintomas no sistema musculoesquelético não apresenta evidência de lesão em qualquer estrutura; a outra razão é que além do esforço repetitivo (sobrecarga dinâmica), outros tipos de sobrecargas no trabalho podem ser nocivas para o trabalhador como sobrecarga estática (uso de contração muscular por períodos prolongados para manutenção de postura); excesso de força empregada para execução de tarefas; uso de instrumentos que transmitam vibração excessiva; trabalhos executados com posturas inadequadas. (BRASIL, LER / DORT. **Sociedade Brasileira de Reumatologia**. [Consult 02 de nov. de 2020]. Disponível na internet:<<https://www.reumatologia.org.br/doencas-reumaticas/ler-dort/>>.)

²⁶⁷ MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho, 2020b, *op cit.*, p. 278.

²⁶⁸ *Idem*.

responsabilidades por doença ou acidentes de trabalho, pois são questões-chave que devem ser tratadas para antecipar e moldar uma nova cultura de prevenção e tratamento dos riscos ²⁶⁹.

Afinal, os limites entre trabalho, vida doméstica e funções públicas nas comunidades em que as pessoas vivem devem se tornar cada vez mais turvos pelas mudanças que continuam a ocorrer na estrutura e no controle do trabalho. Proteger a força de trabalho de hoje e do futuro requer uma visão holística dos perigos que os trabalhadores vivenciam e a gama de efeitos adversos que podem surgir como resultado²⁷⁰.

Han, ao iniciar o livro “A Sociedade do Cansaço”²⁷¹ expôs que cada época da história da humanidade possuiu suas enfermidades fundamentais e que “[...] apesar do medo imenso que temos hoje de uma pandemia gripal, não vivemos numa época viral. Graças à técnica imunológica, já deixamos para trás essa época”²⁷². Diante dessa perspectiva, o autor entendeu que o começo do século XXI não seria definido como viral, mas sim neural, quando a ansiedade, a depressão, a síndrome de Burnout, entre outras seriam as doenças desse momento histórico²⁷³.

Acontece que, apesar de todas as indicações convergirem a este mesmo entendimento, na data 31/12/2019, a Organização Mundial da Saúde (OMS) recebeu a informação de que na cidade de Wuhan, localizada na província de Hubei, na República Popular da China, inúmeras pessoas começaram a apresentar sintomas de pneumonia. Em 07/01/2020, as autoridades chinesas constataram que não se tratava de uma simples pneumonia, mas sim de uma nova versão do “coronavírus humano”, SARS-CoV-2, que causa uma crise respiratória aguda grave²⁷⁴.

Dessa forma, diferentemente do que pensava Han ao descrever a sociedade do cansaço, o nosso tempo será, também, marcado por uma crise sanitária mundial de caráter viral, pois antes de sermos uma sociedade cansada, somos uma sociedade do risco²⁷⁵. E, assim, em meio a uma crise econômica e de descobrimento de novos meios e modos de trabalho, desponta-se a pandemia²⁷⁶ da COVID-19, no início de 2020, trazendo inúmeras modificações e acelerando a aplicação de novas formas de trabalho.

²⁶⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Safety and health: the art of the future of work – building on 100 years of experience*. Geneva: OIT, 2019. [Consult 19 de novembro de 2020]. Disponível na internet: < https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/documents/publication/wcms_686645.pdf >, p.55 - 56.

²⁷⁰ *Ibid*, p.56 – 58.

²⁷¹ Cuja primeira publicação foi no ano de 2010.

²⁷² HAN, Byung-Chul. *op cit.*, p.7.

²⁷³ *Idem*.

²⁷⁴ BRASIL, Organização Pan-Americana de Saúde (OPAS). **Folha informativa – COVID-19** (doença causada pelo novo coronavírus). 2020. [Consult 19 de nov. de 2020]. Disponível na internet: < <https://www.paho.org/pt/covid19> >.

²⁷⁵ BECK, Ulrich. **Sociedade de risco: rumo a uma outra modernidade**/Ulrich Beck; tradução de Sebastião Nascimento – São Paulo: Ed. 34, 2010.

²⁷⁶ A pandemia se dá em decorrência da ampla disseminação da doença e do seu alastramento em escala global.

1.3. Dos efeitos da pandemia da covid-19: o revelar do direito do trabalho de emergência

À vista da exponencial disseminação do “coronavírus” em praticamente todo o mundo, é possível afirmar que o objeto de atenção por parte de políticos, juristas, economistas, médicos e das pessoas em geral é o desafio de garantir a saúde da população mundial²⁷⁷. A exceção à normalidade e a inexistência de vacinas disponíveis para combater a COVID-19 fez com que o mundo entrasse em “quarentena”.

Isto é, a medida de isolamento social se tornou a única alternativa viável e disponível para combater um vírus que até então se assemelhava ao vírus de uma gripe comum, porém, com um poder de mortalidade muito mais severo. As precauções de lavar bem as mãos com água e sabão ou utilizar álcool em gel, cobrir a boca com o antebraço ao tossir ou espirar e manter distância de pelo menos 1 (um) metro entre as pessoas não foram suficientes para frear o vírus já disseminado na população mundial e, simultaneamente, resguardar o sistema de saúde dos países de um colapso²⁷⁸.

O continente europeu foi o primeiro a sofrer com os altos níveis de mortalidade desta doença e com o enfraquecimento do sistema de saúde devido ao elevado número de internações. A Europa não tinha conhecido nada igual desde o século passado, sendo o seu antecedente mais próximo a gripe espanhola de 1918.²⁷⁹ A Itália foi o país símbolo do colapso, da crise e da ameaça que este vírus trouxe para os seres humanos, deixando o mundo em alerta antes mesmo de chegar na maioria dos países²⁸⁰.

Para amparar o direito e a proteção à saúde, os Estados acabaram por adotar medidas que implicaram na restrição de outros direitos fundamentais, incluindo, em alguns casos, a sua derrogação, como previsto no artigo 15 da Convenção Europeia dos Direitos Humanos (CEDH), um procedimento que vários Estados da UE já utilizaram.²⁸¹ Com isso, tornou-se especialmente preocupante a instrumentalização do estado de anormalidade e de crise, a fim de utilizá-lo como pretexto para arrancar o manto da legitimidade constitucional, pois uma série de fortes restrições a direitos e garantias fundamentais passaram a ser autorizadas²⁸². Conforme Ana Maria Guerra, os “tempos de

²⁷⁷ SARLET, Ingo Wolfgang. Pandemia, Direitos Fundamentais e Democracia: Algumas Aproximações. **A pandemia do Covid-19 e os desafios para o direito**. SARLET, Ingo Wolfgang; JOBIM, Marco Felix, LUPION, Ricardo; RUARO, Regina Linden; STÜRMER, Gilberto; CALIENDO, Paulo. (Orgs), Porto Alegre, RS: Editora Fundação Fênix, 2020. p.20-21

²⁷⁸BRASIL, Organização Pan-Americana de Saúde (OPAS). *op cit*.

²⁷⁹ CLLIMENT GALLART, Jorge Antonio. EL CONSEJO DE EUROPA Y LA PANDEMIA DE LA COVID-19. Actualidad Jurídica Iberoamericana N° 12 bis, mayo 2020, ISSN: 2386-4567, p. 636.

²⁸⁰ANSA, Itália registra mais de 32 mil casos e 331 mortes por covid. **ANSA BRASIL**. publicado em 09 de novembro de 2020. [Consult. 12 de nov. de 2020]. Disponível na internet:<https://ansabrasil.com.br/brasil/noticias/italia/noticias/2020/11/08/italia-registra-mais-de-32-mil-casos-e-331-mortes-por-covid_62970aa4-7b0c-45d4-9d6b-74cc7d658013.html>.

²⁸¹ CLIMENT GALLART, Jorge Antonio. EL CONSEJO DE EUROPA Y LA PANDEMIA DE LA COVID-19. Actualidad Jurídica Iberoamericana N° 12 bis, mayo 2020, ISSN: 2386-4567, p. 636.

²⁸² SARLET, Ingo Wolfgang. *op. cit.*, p.20-21.

crise constituam um terreno fértil para a restrição dos Direitos Humanos e para o desrespeito da democracia e da *rule of law*.²⁸³.

Por outro lado, sabe-se que situações de grave crise e instabilidade, especialmente, quando colocam em xeque a vida e a saúde das pessoas, autorizam por si só a tomada de medidas mais rigorosas que acabam por implicar em restrição, como o isolamento social²⁸⁴. Com o decreto de calamidade pública devido à pandemia e à urgência da implementação de medidas de isolamento, surge um “novo” “*diritto del lavoro dell'emergenza*”, uma expressão empregada por Giuseppe Pera²⁸⁵ para expressar a atual (e quase que constante) fase pela qual passa o Direito do Trabalho. Uma emergência que, coincidentemente ou não, se apresenta de uma maneira mais aguda desde o início da década de 70, em meio à crise do petróleo, quando tem início a disseminação da digitalização do trabalho, que se acentua em meio à 3ª Revolução Industrial.

Entretanto, diferentemente do passado, a crise de agora não é só econômica, mas sim sanitária, razão pela qual nasce a necessidade de se tomar medidas rápidas e eficazes a fim de manter os postos de trabalho e garantir a saúde e segurança dos trabalhadores durante o tempo em que se aguarda o restabelecimento da normalidade. Nesse sentir, enquanto a restauração da saúde global continua a ser prioridade, não se pode negar que as severas medidas adotadas causam enormes choques sociais e econômicos.

Segundo a Organização Mundial do Trabalho, as medidas de bloqueio total ou parcial afetaram quase 2,7 bilhões de trabalhadores, representando cerca de 81% da força de trabalho no mundo, uma vez que esses vivem em lugares com fechamento obrigatório ou recomendado²⁸⁶. Como a recessão, cadeias de suprimentos se desintegram, setores inteiros entram em colapso e empresas fecham, mais e mais trabalhadores enfrentaram a perspectiva de desemprego e perda de seus rendimentos e meios de subsistência, no mesmo tempo que muitos micro e pequenos empresários estão à beira da falência. Por conta disso, países ao redor do mundo introduziram uma rodada de pacotes de estímulo para resgatar suas economias e apoiar os seus cidadãos²⁸⁷.

Entretanto, obviamente, países mais pobres sofrem mais do que os países mais ricos. Os Estados que possuem uma economia voltada para o setor de serviços, com níveis mais altos de

²⁸³ MARTINS, Ana Maria Guerra. O Impacto da COVID 19 nos Direitos Humanos: A resposta da Convenção Europeia dos Direitos Humanos. **e-Pública**, Lisboa, v. 7, n. 1, p. 153-169, abr. 2020. [Consult. 12 de nov. de 2020]. Disponível na internet: <http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2183-184X2020000100007&lng=pt&nrm=iso>.

²⁸⁴ SARLET, Ingo Wolfgang. *op. cit.*, p.22.

²⁸⁵ PERA, Giuseppe. **Compendio didirittodel lavoro**. 3. Ed. Milano: Giuffrè, 1996, p.14.

²⁸⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **A policy framework for tack lingthe economic and social impact of the COVID-19 crisis**. [Consult. 13 de nov. de 2020]. Disponível na internet: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_745337.pdf>.

²⁸⁷ *Idem*.

informalidade e fraca garantia contra a rescisão de contratos experimentaram perdas iniciais de empregos muito maiores²⁸⁸.

Logo, os programas de transferência de renda (com ou sem condicionantes) passaram a ser a intervenção mais amplamente utilizada pelos governos, contabilizando 124 programas em 71 países, ou seja, mais da metade (51,5% do total) dos esquemas de assistência social. Além disso, a distribuição de alimentos ou similares (vouchers de supermercado, por exemplo), também se mostram práticas comuns, bem como a renúncia ou postergação das mais variadas obrigações financeiras²⁸⁹.

A crise destampou feridas que já estavam há muito tempo abertas, trouxe à tona problemas que já vinham sendo discutidos, mas que não tinham soluções postas, como por exemplo, o problema dos trabalhadores informais, dos trabalhadores de plataforma, que sim trabalham, mas não estão amparados pelo Estado caso algum infortúnio lhes ocorra. Por isso, países, como Brasil, Portugal, Nova Zelândia, entre outros, acabaram por fornecer benefícios em dinheiro para estes trabalhadores independentes com o objetivo de garantir um mínimo sustento²⁹⁰.

Tais benefícios não garantiram, totalmente, o distanciamento social, tampouco fizeram com que os trabalhadores não realizem as suas atividades junto à plataforma, pois a dificuldade financeira é tamanha que os valores garantidos pelo Estado não são suficientes para a manutenção das famílias. Ademais, a pandemia serviu paradoxalmente para aumentar a procura dos serviços desses trabalhadores informais de aplicativo e também para expor de forma mais latente a sua vulnerabilidade.

Devido ao isolamento, o número de pessoas que passaram a recorrer a entregas de comida, remédios e compras do mercado aumentou consideravelmente. Assim, enquanto os trabalhadores cujo vínculo de trabalho permitia ou garantia certa segurança de estar em casa, os trabalhadores de plataforma continuavam nas ruas, trabalhando sem orientações ou capacitações sobre como deveriam proceder as entregas e quais cuidados a serem tomados para a sua proteção frente ao vírus.

Os Estados, em sua grande maioria, de forma adequada ou não, fizeram o seu papel e instituíram programas a fim de manter o mercado de trabalho e tentar diminuir o impacto do isolamento nos índices de desemprego. Alemanha e Holanda implementaram programas de jornada reduzida (com governos cobrindo parte dos custos)²⁹¹. No Brasil, foi prolatado um conjunto de medidas relacionadas à COVID-19, com destaque ao auxílio emergencial no valor de R\$ 600,00 (seiscentos

²⁸⁸ *Idem*.

²⁸⁹ COSTANZI, Rogério Nagamine. Respostas da Seguridade Social à Crise da Pandemia de Coronavírus/Covid-19. **Temas de economia aplicada**. Abril de 2020. Informações FIPE. [Consult. 16 de nov. de 2020]. Disponível na internet: <<https://downloads.fipe.org.br/publicacoes/bif/bif475-20-31.pdf>>.

²⁹⁰ *Idem*.

²⁹¹ *Idem*.

reais) mensais ao trabalhador que preenchesse os requisitos: ser maior de 18 anos, ou ser mãe com menos de 18 anos que esteja desempregada ou que exerça atividade na condição de microempresendedora individual, contribuinte individual da previdência social ou trabalhadora informal, cuja renda mensal da família não ultrapasse meio salário mínimo ou renda familiar total seja de até 3 (três) salários mínimos, isto é, R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais)²⁹².

Portugal, por sua vez, estabeleceu um apoio especial aos trabalhadores independentes cuja atividade foi afetada pela COVID-19. O status de isolamento profilático de 14 dias foi equiparado à doença, com um benefício correspondente à 100% da remuneração. Houve extensão dos benefícios de desemprego para os quais o período de concessão ou renovação termina antes que as medidas de prevenção cessem, além de concessão de linha de crédito comercial para setores econômicos mais afetados como restaurantes, agências de viagens, organização de eventos, atividades relacionadas ao turismo, como hotéis, e para micro e pequenas empresas. Ainda, o regime simplificado de demissão com apoio à manutenção de contratos de trabalho para empresas em crise igual a 2/3 do salário (70% pago pela previdência social, 30% pelo empregador), com isenção de pagamento de contribuições previdenciárias do empregador por até 3 meses.²⁹³

Ademais, foram tomadas medidas fiscais com parcelamento da entrega de impostos de IVA trimestral e mensal, além de medidas de retenções na fonte de IRS e IRC, com auto liquidação de IRC, suspensão dos processos de execução fiscal até 31 de março de 2021; foram criados planos prestacionais de dívidas, com período de carência de 2 meses para o pagamento e instituída a moratória pública, também, até 31 de março de 2021. Ainda, no que diz respeito ao emprego, foi criado um plano de “Apoio à Retoma Progressiva” (ARP), com prorrogação até setembro de 2021, cujo enfoque estava no “*layoff*”²⁹⁴ simplificado, na criação de um novo incentivo à normalização, além do apoio as empresas e a estímulos de contratação com reforços de financiamento para o setor social e solidário²⁹⁵.

Com isso, é notório que o contexto histórico em que a humanidade se insere é permeado por regras transitórias e excepcionais a fim de proporcionar a manutenção dos empregos e a minimização do contágio. É uma legislação “mutante e pouco convencional” que privilegiou a adoção generalizada do teletrabalho para as atividades que eram possíveis, além da possibilidade de redução temporária da

²⁹² No Brasil, o governo federal lançou diversas legislações dentre elas a lei nº 13.979/20, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública, no âmbito trabalhista as medidas provisórias 927, 928, 936, 944, 946, todas com um cunho flexibilizante, marcaram a tentativa de preservação de emprego e renda. Algumas dessas MP's tornaram-se leis, outras caducaram, como a MP 927, primeira a ser proferida.

²⁹³ COSTANZI, Rogério, *op.cit.*

²⁹⁴ Redução ou suspensão da atividade econômica.

²⁹⁵ PORTUGAL, **Apoios ao Emprego e Economia**. [Consult. 07 de mar. de 2022]. Disponível em:< <https://covid19estamoson.gov.pt/apoios-ao-emprego-e-economia/> >.

jornada de trabalho ou a suspensão labor, com uma clara posição de “proibição do despedimento”²⁹⁶. É claro que a missão se torna mais difícil quando consideramos que, em termos de relação de trabalho, o emprego não é maioria, devendo ser considerada a taxa de desemprego e a subutilização do trabalho^{297 298}.

Segundo o Instituto Nacional de Estatísticas de Portugal (INE), a taxa de desemprego em janeiro de 2022 situa-se em 6.0%, devido ao fato de a população ativa ter diminuído em 0.2% em relação a dezembro de 2021 e ter aumentado em 0,3% comparativamente a outubro e 3,5% em relação a janeiro do mesmo ano. Além disso, a população empregada (4 875,5 mil) diminuiu 0,4% em relação a dezembro, tendo um acréscimo de 0,7% relativamente a três meses antes. A população desempregada aumentou em relação ao mês anterior em 1,9% e diminuiu em 6,4% em comparação com três meses antes. De igual forma a população inativa (2 486,3 mil), também registrou um decréscimo e a taxa de subutilização de trabalho situou-se em 11,7%, valor superior em 0,3 p.p. ao do mês precedente, igual ao de três meses antes e inferior em 2,3 p.p. ao do mês homólogo de 2021²⁹⁹.

Interessante notar que estes dados já são auferidos em meio a políticas de levantamento de restrições impostas pela pandemia da COVID-19, com término do confinamento obrigatório de contados de risco, com as recomendações de teletrabalho, com fim de limites de lotação em estabelecimentos, equipamentos e outros locais abertos ao público, bem como com a inexistência de certificado digital de vacinação (a exceção do controle de fronteiras) e teste negativo para acesso a eventos.

No caso brasileiro, para citarmos países além-mar, os problemas são maiores, pois a taxa de desemprego já era bastante alta antes mesmo da pandemia chegar. Durante o auge da crise sanitária, segundo os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), a taxa de desocupação foi a mais alta da série histórica iniciada em 2012, crescendo 1,2 p.p em relação ao trimestre de fevereiro a abril 12,6% e 2,0 p.p frente ao trimestre maio a julho de 2019, totalizando 13,8% no trimestre de maio a julho de 2020. A população desocupada chega ao número de 13,1 milhões de pessoas, subindo em 4,5% (561 mil pessoas a mais) em relação mesmo trimestre de 2019 (12,6 milhões). A taxa composta de subutilização é de 30,1%, batendo o recorde na série, crescendo 4,5 p.p. em relação ao trimestre móvel anterior de 25,6% e 5,6 p.p. frente ao mesmo trimestre de 2019 (24,6%). A população

²⁹⁶ MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. Direito ao trabalho em tempos de pandemia. In Martins, M., Rodrigues, E., **A Universidade do Minho em tempos de pandemia**: Tomo III: Projeções. UMinho Editora, 2020a.p.89 – 96.

²⁹⁷ Segundo o INE, a subutilização do trabalho é um indicador que agrega a população desempregada, o subemprego de trabalhadores a tempo parcial, os inativos à procura de emprego, mas não disponíveis e os inativos disponíveis, mas que não procuram emprego.

²⁹⁸ PORTUGAL, Instituto Nacional de Estatística (INE). População desempregada aumentou 45,1% em relação ao trimestre anterior - 3.º Trimestre de 2020, 04 de novembro de 2020, **Instituto Nacional de Estatística (INE)**. [Consult. 23 de nov. de 2020]. Disponível na internet:<https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaquas&DESTAQUESdest_boui=415270477&DESTAQUESmodo=2>.

²⁹⁹ PORTUGAL, Instituto Nacional de Estatística (INE). Em janeiro, a taxa de desemprego situou-se em 6,0% e a taxa de subutilização do trabalho em 11,7% - Janeiro de 2022, 02 de março de 2022, **Instituto Nacional de Estatística (INE)**. [Consult. 03 de mar. de 2022]. Disponível na internet:<https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaquas&DESTAQUESdest_boui=532010091&DESTAQUESmodo=2>.

subutilizada é de 32,9 milhões de pessoas, sendo que a taxa de informalidade chegou a 37,4% da população ocupada (ou 30,7 milhões de trabalhadores informais)³⁰⁰.

Posteriormente, durante o quarto trimestre de 2021 a taxa de desemprego sofreu baixa, alcançando o percentual de 11,1%, registrando um lento processo de aumento da população ocupada, conjugado com uma diminuição do número de desalentados para 4,8 milhões, com uma taxa de subutilização de 24,3%³⁰¹. Por conseguinte, pode-se perceber que a pandemia potencializou os problemas econômicos laborais, tanto no que tange ao número de desempregados quanto no aumento da violência (em especial a doméstica³⁰²), além de trazer à tona a insuficiência dos sistemas de saúde.

É nesse contexto caótico que algumas modalidades de trabalho, que ainda ocupavam um caráter secundário, porém, com largo potencial de crescimento, em especial pelo o incremento da 4ª Revolução Industrial, apareceram como solução para muitos problemas, como no caso específico do teletrabalho, do trabalho remoto, do *home office* e da prestação de serviços por meio das plataformas digitais³⁰³.

Desde já, é importante destacar que teletrabalho, trabalho remoto e *home office* (trabalho a domicílio) não se confundem. O teletrabalho não é um mero trabalho fora do estabelecimento da empresa, nele há, obrigatoriamente, a conjugação de dois elementos: o primeiro, o elemento geográfico ou topográfico (trabalho realizado a distância) e, o segundo, o elemento tecnológico ou instrumental (utilização de recursos da tecnologia de informação e comunicação)³⁰⁴. Portanto, o teletrabalho é uma espécie de trabalho à distância, assim como o trabalho a domicílio³⁰⁵.

³⁰⁰ BRASIL, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE). PNAD Continua: taxa de desocupação é de 13,8% e taxa de subutilização é de 30,1% no trimestre encerrado em julho de 2020. **INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS** (IBGE). [Consult 23 de nov. de 2020]. Disponível em: < <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/28998-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-13-8-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-30-1-no-trimestre-encerrado-em-julho-de-2020>>.

³⁰¹ BRASIL, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE). PNAD Continua - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. **INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS** (IBGE). [Consult 07 de mar. de 2020]. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?t=destaques>>.

³⁰² Segundo a ONU Mulher, o confinamento, medida protetora do contágio do coronavírus (Covid-19), traz consigo outro perigo mortal, a da violência contra as mulheres. À medida que mais países relatam infecções e bloqueios, mais linhas de ajuda e abrigos para violência doméstica são pedidos ao redor do mundo. Na Argentina, Canadá, França, Alemanha, Espanha, Reino Unido e Estados Unidos, autoridades governamentais, ativistas dos direitos das mulheres e parcerias da sociedade civil tem visto o aumento das denúncias de violência doméstica durante a crise sanitária, além de um significativo aumento da demanda para abrigo de emergência. As linhas de apoio em Singapura e Chipre tiveram um incremento de mais de 30% nas chamadas. Na Austrália, segundo uma pesquisa de New South Wales, 40% de trabalhadores e trabalhadoras relataram um aumento de pedidos de ajuda, porque a violência está aumentando em intensidade. O confinamento está promovendo tensão e está aumentando o isolamento das mulheres com parceiros violentos, separando-as das pessoas e dos recursos que podem melhor ajudá-las. A pandemia tornou-se em uma situação perfeita para controlar o comportamento violento a portas fechadas. E, paralelamente, à medida que os sistemas de saúde estão chegando ao ponto de ruptura, os abrigos de violência doméstica também estão atingindo a capacidade, o déficit de serviços tem piorado quando os centros são reaproveitados para serem usados como resposta adicional à Covid. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU), BRASIL. **Violência contra as mulheres e meninas é pandemia invisível, afirma diretora executiva da ONU Mulheres**. [Consult. 23 de nov. de 2020]. Disponível em: <<http://www.onumulheres.org.br/noticias/violencia-contra-as-mulheres-e-meninas-e-pandemia-invisivel-afirma-diretora-executiva-da-onu-mulheres/>>.)

³⁰³ FARIA, Carolina Tupinambá. VALVERDE, Maria Novellino. Um novo normal para o Direito do Trabalho. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19** / coordenadores Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez, Ney Maranhão – Salvador: Editora JusPodivm, 2020, p.224

³⁰⁴ AMADO, João Leal, 2018b, *op cit*, pp.124-125.

³⁰⁵ STÜRMEER, Gilberto. FINCATO, Denise. Teletrabalho e Covid-19. **Pandemia do Covid-19 e os desafios para o direito**. SARLET, Ingo Wolfgang; JOBIM, Marco Felix, LUPION, Ricardo; RUARO, Regina Linden; STÜRMEER, Gilberto; CALIENDO, Paulo. (Orgs), Porto Alegre, RS: Editora Fundação Fênix, 2020. p.123.

O teletrabalho apresenta um caráter multifacetado, pois assume diversas modalidades. Pode-se falar em teletrabalho no domicílio, como também em um telecentro ou nos *coworking's*, em teletrabalho móvel ou ainda nômade (efetuado através de instrumentos portáteis). Logo, nem todo teletrabalho será prestado no domicílio do trabalhador³⁰⁶.

Em suma, o teletrabalho é o tipo do gênero trabalho à distância ou trabalho remoto, enquanto o teletrabalho em domicílio é tipo do gênero teletrabalho. Assim, não é correto utilizar como sinônimo de teletrabalho a expressão “trabalho a distância”, “remoto” ou “trabalho em domicílio” (e sua variante *home office*)³⁰⁷.

Além disso, faz-se interessante notar que o teletrabalho começa a ganhar espaço, em meio à crise do petróleo da década 70, surgindo como solução dos problemas de deslocamento, conforme os trabalhos de Jack Nilles³⁰⁸, a quem se costuma chamar de “inventor” do teletrabalho, embora se tenha essa modalidade de trabalho desde a invenção do telégrafo óptico, criado por Claude Chappe³⁰⁹ em 1792.

Com isso, o uso das telecomunicações no trabalho não é algo particularmente novo, tendo indicadores da sua utilização desde o ano de 1857, nos Estados Unidos, na companhia de Estrada de Ferro Pen. Utilizava-se do sistema privado de telégrafo para gerenciar o pessoal que estava distante do escritório central. O fio do telégrafo tornou-se um componente da empresa, transformando-a num complexo de operações descentralizadas³¹⁰.

No entanto, é na década de 90 que o tema começa a ganhar os contornos que possui nos dias atuais. A utilização das TIC's permitiu, para além da inversão no deslocamento de ida e volta (trabalhador deixa de ir ao encontro do trabalho este passa a ir ao encontro daquele), a virtualização do espaço e do tempo³¹¹. Foi a partir da implementação desses mecanismos tecnológicos que os teletrabalhadores não ficaram mais limitados aos horários fixos de duração de jornada, passando a ter jornadas “flexíveis”, uma vez que a “nova” organização do trabalho pode funcionar 24 horas por dia, sete dias por semana, em qualquer lugar do mundo.

É neste delinear que o teletrabalho se manifesta em meio à pandemia do Covid-19, novamente, como resposta à crise, tal qual já foi no passado. Mas, diferentemente do período do seu

³⁰⁶ AMADO, João Leal, 2018b, *op cit*, pp.125-128.

³⁰⁷ STÜRMEER, Gilberto. FINCATO, Denise. *op cit*, pp.126-127

³⁰⁸ NILLES, Jack. M. **Fazendo do Teletrabalho uma Realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhos**. São Paulo: Futura, 1997, p.32.

³⁰⁹ Claude Chape foi um engenheiro e inventor francês, nascido na cidade de Brûlon, em uma típica família da nobreza francesa. Ele e seus irmãos foram atingidos pela revolução e pela instabilidade financeira da época, razão pela qual juntaram-se para dar novos rumos às suas vidas e, como efeito colateral de sua atuação, deram também novos rumos à engenharia e ao mundo do trabalho. Sobre a biografia e obra de Chappe, ver mais em: <http://www.telegraphe-chappe.com/chappe/portail.html>

³¹⁰ MELLO, Álvaro. **Teletrabalho (telework): o trabalho em qualquer lugar a qualquer hora**. Rio de Janeiro: Qualitymarked. : ABRH – Nacional, 1999. p.3.

³¹¹ NILLES, Jack. M. *op.cit.*, p.32.

surgimento, quando o teletrabalho se tornou um aliado exclusivo dos tempos de colapso econômico, essa modalidade de trabalho já se encontrava em plena acessão, sendo tão somente potencializada e aplicada de uma maneira mais específica em virtude do risco de vida causado pela propagação do vírus.

Logo, o teletrabalho apropriou-se da modalidade *home office*, visto que a maioria dos governos determinaram o fechamento total ou parcial das operações comerciais e passou a ser aplicado indiscriminadamente para aqueles trabalhadores que poderiam realizar os seus serviços de forma remota. Portanto, podemos concluir que essa modalidade de trabalho não é possível para todas as ocupações e pessoas.

Segundo o estudo de Dingel e Neiman³¹², que usa descrições ocupacionais da Rede de Informação Ocupacional (O*NET) para estimar o grau em que diferentes ocupações podem ser realizadas de forma remota nos Estados Unidos, 34% dos empregos americanos podem ser realizados de maneira plausível em casa, restando os outros 66% inabilitados, seja pela própria profissão, como trabalhadores agrícolas e construção civil, ou pela falta de preparo.

Utilizando a mesma metodologia em outros países, com a ressalva de que a pesquisa utiliza base de dados americana, isto é, não leva em conta que diversos países possuem organizações de trabalho muito diferentes, com disparidade nos níveis de renda, encontraram-se resultados que demonstram que menos de 25% dos empregos no México e na Turquia poderiam ser remotos e mais de 40% poderiam ser realizados na Suécia e no Reino Unido³¹³. Portugal, por exemplo, estima que a porcentagem de trabalhos que podem ser feitos a partir de casa é de 30%³¹⁴.

Assim, esses dados e comparações podem ser utilizados em economias cujo ambiente de trabalho é próximo ao dos Estados Unidos e mesmo assim com a certeza de que pode ocorrer variações com base em diferentes tipos de estudos. O *The British Office for National Statistics*, por exemplo, usando uma abordagem um pouco diferente, estima que menos de 30% da força de trabalho do Reino Unido poderia trabalhar em casa sem grandes mudanças no mercado de trabalho, demonstrando assim uma diferença de 10 pontos percentuais entre as pesquisas³¹⁵.

Outra questão interessante é a predisposição do trabalhador para o teletrabalho. O portal de Pesquisa Brasil (Datafolha) informou que o percentual de trabalhadores que acreditavam poder trabalhar em casa caiu de 46% no dia 20 de março (quando iniciaram as restrições no Brasil) para 33%

³¹² DINGEL, Jonathan I.; NEIMAN, Brent. *How Many Jobs Canbe Doneat Home?* **National Bureau of Economic Research**, (NBER) Working Paper No. 26948 April 2020, Revised June 2020. [Consult 30 de nov. de 2020]. Disponível em:< <https://www.nber.org/papers/w26948> >. p.9.

³¹³ *Ibid.*, p.9-10.

³¹⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT), **Working from home: estimating the worldwide potential**. Geneva: ILO, 2020. [Consult 30 de nov. de 2020]. Disponível na internet:< https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-travail/documents/briefingnote/wcms_743447.pdf>

³¹⁵ *Idem*.

no dia 3 de abril. Retratando trabalhadores inicialmente otimistas frente a tentativa de manutenção de postos de trabalho, em razão do colapso econômico e da vivência do teletrabalho³¹⁶.

Embora o *home office* seja comercializado como algo muito positivo de retorno do trabalho para dentro das casas, tal qual foi no século passado quando a maior parte da produção era realizada dentro dos lares com a ajuda da família, como uma forma de reaproximação do trabalhador ao seio familiar, o trabalho no domicílio dos dias atuais não carrega consigo essas características. Em especial, não é sinônimo de autonomia, tal como era no passado, citando o caso da costureira que tem as portas da sua casa aberta para o público, confeccionando vestidos para aqueles que buscam os seus serviços, sem qualquer controle ou subordinação³¹⁷.

Contemporaneamente, ainda que haja distância física e a subtração do controle direto e visível do empregador, na maior parte dos casos, continua existindo subordinação jurídica, dependência econômica e um instrumento de controle muito mais intrusivo, para além daquele mensurável aos olhos humanos, realizado desde os lares³¹⁸.

Assim, o teletrabalho, que já vinha enfrentando os seus próprios dilemas (isolamento, extrapolação dos períodos de trabalho, etc.), foi introduzido indiscriminadamente em virtude da pandemia, sem a possibilidade de promover testes de perfil e de desempenho, sem produzir cursos e treinamentos sobre os equipamentos e *software*, sem pensar na ergonomia, entre outras tantas questões que assolam a pessoa que trabalha à distância.

A falta de conhecimento e manejo dos equipamentos tecnológicos fez com que inúmeras reuniões de planejamento e capacitação fossem realizadas para adequar o trabalho presencial ao virtual, fazendo com que os trabalhadores além de realizarem os seus trabalhos tivessem que disponibilizar mais horas do seu dia em prol da capacitação, isto é, do labor. Esse fenômeno ocorreu especialmente com os professores, que já estavam vivendo uma alteração paulatina no seu sistema organizacional, a partir da inserção das TIC's, com larga utilização dos meios telemáticos, seja para lançamento de presença, notas e matérias de estudo, visto no aumento do ensino a distância e a inclusão da modalidade híbrida^{319 320}.

Com isso, naturalmente, houve uma aceleração da implementação do uso de tecnologias por parte das empresas que já vinham utilizando novos mecanismos digitais e a introdução de uma nova modalidade de trabalho para aqueles que ainda pensavam não ser útil o trabalho à distância nos seus

³¹⁶ *Idem*.

³¹⁷ AMADO, João Leal, 2018b, *op cit*, p.128.

³¹⁸ *Idem*.

³¹⁹ Modalidade de ensino que mescla momentos presenciais e digitais.

³²⁰ STAACK, André Luiz; GOUVEIA FILHO, Eduardo Correia; SILVA, Gabriela Rangel da. O ensino jurídico em tempos de coronavírus: considerações afetas à nova prática laboral brasileira. **Anais do VI Seminário Internacional sobre Direitos Humanos Fundamentais**. Volume II, UFF, Niterói- RJ, 2020. [Consult 30 de nov. de 2020]. Disponível na internet:<<http://seminarioduff.blogspot.com/>>.

ramos econômicos. Para essas empresas, além de ser uma possibilidade hábil de trabalho durante a pandemia, traz benefícios típicos dessa modalidade: diminuição dos custos imobiliários, redução do vale-transporte, do espaço físico, luz, água, telefone, a possibilidade de contratação de pessoas em locais remotos, aumentando a concorrência e, conseqüentemente, a qualidade/custo da mão de obra, entre tantos outros aspectos³²¹.

No que tange as vantagens para o trabalhador, destaca-se a subtração do tempo de deslocamento, flexibilidade de horário para aqueles que são capazes e aptos para conciliar as atividades profissionais e encargos familiares, a possibilidade de abarcar um maior número de pessoas com deficiência, entre outros. E, no que tange as desvantagens, podemos citar o isolamento, advindo da falta de contato com os colegas e a necessidade de um elevado grau de organização para conciliar os afazeres domésticos e o trabalho, assim como disciplina para saber quais são os tempos pessoais e os tempos de trabalho, já que as duas funções passam a coabitar no mesmo ambiente³²².

Além disso, traz outros prejuízos como a eliminação da carreira e, conseqüentemente, de qualquer promoção, menores níveis de proteção social, de tutela sindical e administrativa, aumento de conflitos familiares na hipótese de o trabalhador não conseguir separar o tempo livre do laboral, além da potencialização de problemas, como a já citada, violência doméstica³²³.

Por isso, independentemente de onde o trabalho é realizado, é importante garantir que todos tenham acesso a certos direitos e proteções. A garantia do trabalho decente deve ser feita dentro e fora dos espaços da empresa, assim como durante ou depois dos períodos de trabalho, com ou sem pandemia. Ainda mais, se considerarmos que os “tempos pandêmicos” servirão como catalizador para a aceleração da implementação e do aprimoramento do uso das tecnologias pelas empresas.

É exatamente por isso que a OIT³²⁴ tem se preocupado com a garantia do trabalho decente para os trabalhadores em domicílio desde a sua fundação em 1919, pois, como já retratado, o “Direito do

³²¹ SILVA, Gabriela Rangel da, 2019, *op cit.*, p. 85.

³²² *Idem.*

³²³ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.p.329.

³²⁴ “One of the earliest ILO conventions, the Minimum Wage-Fixing Machinery Convention, 1928 (No. 26) bliged ratifying States to “maintain machinery whereby minimum rates of wages can be fixed for workers employed in certain of the trades or parts of trades (and in particular in home working trades) in which no arrangements exist for the effective regulation of wages by collective agreement or otherwise and wages are exceptionally low”. (italics added) In 1996, the ILO passed the Home Work Convention, 1996 (No. 177), calling for equality of treatment between homeworkers and other wage earners, taking into account the special characteristics of home work. Specifically, the Convention and its accompanying Home Work Recommendation, 1996 (No. 184), called for the promotion of equality of treatment in relation to: (a) the homeworkers’ right to establish or join organizations of their own choosing and to participate in the activities of such organizations; (b) protection against discrimination in employment and occupation; (c) protection in the field of occupational safety and health; (d) remuneration; (e) statutory social security protection; (f) access to training; (g) minimum age for admission to employment or work; and (h) maternity protection. The term, home work, as defined by the Convention, referred to work carried out by a person (“homeworker”) “(i) in his or her home or in other premises of his or her choice, other than the workplace of the employer; (ii) for remuneration; and (iii) which results in a product or service as specified by the employer, irrespective of who provides the equipment, materials or other inputs used, unless this person has the degree of autonomy and of economic independence necessary to be considered an independent worker under national laws, regulations or court decisions.” The Convention extends beyond employees to include workers who do not have the autonomy or economic independence to be considered an independent worker and who are producing a good or service as specified by an employer who “either directly or through an intermediary... gives out home work in pursuance of his or her business activity”. While the Convention does not apply to employees who occasionally perform their work as employees at home, rather than at their usual workplaces, it does include

Trabalho de emergência” não deve servir como uma maneira de desregulamentação de Direitos, até porque, aparentemente, o Direito do Trabalho parece estar eternamente em crise³²⁵.

Ocorre que a falta de cuidado e atenção para com as peculiaridades dessa modalidade de trabalho pode levar a um afastamento social capaz de suprimir a solidariedade e o próprio senso de humanidade, provocando vários problemas, dentre eles, os de saúde. Um recente caso ocorrido no continente latino americano chama atenção a esses novos dilemas ao relatar o fato de uma professora argentina falecer enquanto ministrava aula *online* por meio da plataforma “zoom”. A professora estava com Covid-19, mantinha sintomas leves da doença, razão pela qual não viu motivos para parar as suas atividades profissionais, já que estava trabalhando em sua casa e não se sentia mal o suficiente para pedir licença para cuidar da sua saúde³²⁶.

Diante desse caso, podemos observar a dificuldade que o trabalhador tem de perceber o cansaço e o esforço mental que faz para realizar as suas atividades. Esse fato é diferente do que ocorre com o cansaço físico que é facilmente percebido e acusado pelo próprio corpo.

O fato de a professora estar trabalhando na sua própria casa, tornou-se um obstáculo para a percepção do problema, seja por ela mesma ou por pessoas alheias à situação, como colegas de trabalho. Se, porventura, a trabalhadora tivesse se deslocado ou feito um esforço a mais, além daquele de que ligar o próprio computador, provavelmente, teria percebido que não se encontrava tão bem quanto pensava e buscaria ajuda. É claro que, no seu caso, a sua morte foi causada por um vírus que não tem tratamento, cujo único meio de combate é o isolamento e o descanso, resultando assim em mais um fator de óbice a sua sobrevivência.

Logo, se a pandemia possibilitou um processo agressivo de inserção de vários trabalhadores para o teletrabalho, que muito provavelmente não irá retroceder, faz-se necessário pensar em mecanismos que possibilitem ao trabalhador que não se esqueça da sua essência humana e frágil. Em especial, no que tange o alto grau de monitoramento da sua trabalhabilidade, que faz com que a preocupação com o seu desempenho e produtividade exija cada vez mais a entrega de contraprestações cada vez melhores e maiores para a empresa, “flexibilizando” o seu tempo, a sua saúde, a sua família e a sua intimidade³²⁷.

Há, portanto, uma mudança relevante nos fatores que envolvem a organização do trabalho, o local de interação, o ambiente laboral, a satisfação com o trabalho, bem como transformações de

employees who perform their work at home on a regular basis. Since many of the COVID-19 homeworkers are working from home on a regular and extended basis, telework as a response to the COVID-19 pandemic would likely be recognized as falling within the scope of C177”.

³²⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT), 2020a, *op.cit.*

³²⁶ CHAINA, Patricia. *El caso de Paola De Simone, la docente que murió mientras daba clases por Zoom. Página 12*. 13 de septiembre de 2020. [Consult 30 de nov. de 2020]. Disponível na internet: <<https://www.pagina12.com.ar/291696-el-caso-de-paola-de-simone-la-docente-que-murio-mientras-dab>>.

³²⁷ SILVA, Gabriela Rangel da. 2019 *op.cit.*, p. 85.

comportamento dos indivíduos, das suas capacidades, das suas carências, da sua sociabilidade e do seu desgaste psicológico. Por isso, a empresa, mesmo afastada do trabalhador, deve estar atenta ao seu ambiente laboral, a sua saúde e ao seu contentamento para com o trabalho.

Vale frisar, que vários países já possuem legislações específicas sobre o teletrabalho, tais como Portugal, França, Brasil e Argentina. A legislação se faz importante a fim de abarcar as modificações e dificuldades enfrentadas no universo das relações de trabalho, em especial pelo crescente uso de tecnologia nos procedimentos laborais. Porém, ela não é e não será a redentora do teletrabalhador, pois, como já mencionado, os conhecimentos digitais estão cada vez mais disruptivos e a sociedade está se transformando de uma maneira exponencial e não linear, mudando todos os paradigmas até então conhecidos³²⁸.

Diante de um mundo cada vez mais movido pela virtualização, com uma maior “flexibilidade” de direitos, com novas incertezas e inseguranças seja no trabalho ou na própria vida cotidiana (segurança, saúde, educação, etc.), há uma premência de maior reflexão em relação às transformações que vêm ocorrendo na sociedade, em especial no que tange o Direito do Trabalho. A tecnologia é muito importante para o desenvolvimento econômico e social, entretanto, não pode trazer consigo a precarização ou más condições de trabalho.

1.4. A necessidade de um novo diálogo social: trabalho 4.0

A 1ª Revolução Industrial metamorfoseou as forças produtivas, seja por meio do acoplamento do maquinário a força física do trabalhador, a descoberta de novas fontes energéticas, até a programação e operação das máquinas pelo homem. A tecnologia, portanto, não trata, tão somente, da robótica, de inteligência artificial, de algoritmos, mas também do pequeno agricultor que a utiliza para análise de solos para ter uma melhor colheita, do médico que se apoia nos laboratórios para descobrir as possíveis doenças ou para realizar cirurgias por vídeo, entre tantos outros benefícios que nascem junto com os novos conhecimentos e que acabam por transformar a sociedade³²⁹.

Dessa forma, conclui-se que a tecnologia em si não é uma ameaça existencial, pelo contrário: poderá vir a ser a salvadora de muitos males. O problema está na capacidade que essas inovações tem de trazer o pior da sociedade à tona e isso sim é uma ameaça existencial³³⁰. Em especial, se tomarmos em consideração que as técnicas científicas que conhecíamos, como base do capitalismo industrial, transformou-se e tornou-se ubíqua, cobrindo todo o planeta com computadores em cada

³²⁸ SCHWAB, Klaus. *op cit.*, p. 13.

³²⁹ DOWBOR, Ladislau. **O capitalismo se desloca: novas arquiteturas sociais**/Ladislau Dowbor. São Paulo: Edições Sesc São Paulo, 2020, p. 29.

³³⁰ The Social Dilemma. Direção de Jeff Orlowski. Estados Unidos:Netflix.2020.

domicílio, com celulares em cada carro, avião, praças e bolsos³³¹. “É a era da conectividade total e global, um universo imaterial que funciona praticamente à velocidade da luz”³³².

O progresso tecnológico permite que tudo seja descentralizado, reduzindo o número de grandes empresas no processo, que não deixarão de existir, mas que removerão a necessidade de grandes fábricas, de muitos equipamentos e de muitos empregados. Isto é, diminuir-se-á os custos do negócio³³³. Afinal, a informação, que antes viajava lentamente e, por vezes, se perdia no caminho afetando a qualidade da produção, teve na *internet* uma facilitadora da gestão, promovendo a colaboração, aumentando a expertise, os ativos e os recursos para fora dos muros das grandes empresas. Houve um aumento das redes de produção dispersas, o importante para uma empresa já não é a capacidade de oferecer vários serviços, mas a especialização em um setor ou produto, descentralizado do resto. Ademais, conforme as tecnologias vão sendo aprimoradas, os custos da empresa caem ainda mais, de forma que nem a descentralização é mais suficiente, passando a utilizar-se da “balcanização” do mercado quando não há mais a contratação de trabalhadores, exceto os imprescindíveis, e o modelo de negócio consiste em pôr quem demanda em contato com quem fornece, ao estilo de empresas como o *Airbnb*, *Uber*, *Ifood*, entre tantas outras³³⁴.

O trabalho nesse novo modelo de negócios tem como resultado uma obsolescência do antigo modelo concebido nos termos clássicos, como dependente ou subordinado, em que quase todas as novas empresas recorrem aos serviços de uma multiplicidade de contratos independentes que não se encaixam na relação de trabalho como era até então conhecida³³⁵. Assim, ao contrário do que se pensava, o trabalho não foi aniquilado pelo maquinário informacional-digital, mas sim transmutado, inaugurando um novo tipo de proletariado da era digital, cujos os trabalhos, mais ou menos intermitentes³³⁶, mais ou menos constantes, ganham novas formas com as TIC's, que conectam, pelos celulares, as mais distintas modalidades de trabalho³³⁷.

Soma-se a essas implicações, o fato de que as novas empresas de intermediação de mão de obra digital criam uma falsa ideia de “novos empresários”, do “faça no seu tempo”, “utilize as nossas plataformas para melhorar a sua renda”, dando a ideia de que o trabalho feito pela plataforma só traz benefícios, sem qualquer tipo de prejuízo. Ainda, são trabalhos de fácil acesso e que qualquer pessoa equipada com um *smartphone* pode se tornar um produtor, um criador de serviços ou, pelo menos,

³³¹ DOWBOR, Lasdislau. *op cit*, p. 32.

³³² *Idem*.

³³³ ZIPPERER, André Gonçalves. *op cit*, p. 95-96.

³³⁴ SIGNES, Adriàs Todoli. **El trabajo en la era de la economía colaborativa**. Valencia: TirantloBlanch, Edição em e-pub, 2017, p.12-13.

³³⁵ GAUTHIER, *op cit*, p. 6.

³³⁶ Trabalho intermitente trata-se de uma modalidade contratual que poderá ser utilizada em empresas que exerçam “atividade com descontinuidade ou intensidade variável” e que se caracterize pela circunstancia de a prestação de trabalho ser “intercalada por um ou mais período de inatividade” (AMADO, João Leal, 2018b, *op cit*, p.110).

³³⁷ ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2018, p.30.

colocar os seus serviços em oferta – o problema se dá quando esses “novos empresários” precisam da tutela do Estado para reivindicar os seus direitos trabalhistas e por ele não estão amparados³³⁸.

Diante dessa nova realidade tecnológica industrial, o trabalho não pode mais ser analisado sob o antigo prisma do sistema estático e fabril da primeira Revolução Industrial, mas dentro da realidade da quarta Revolução, da indústria 4.0, altamente instável e imprevisível, que sobre o dogma da liberdade pode vir a causar reclusão.

Nessa direção, Mauricio Godinho Delgado³³⁹ dispõe que apesar das imensas transformações ocorridas, sejam elas sociais, culturais ou econômicas, as principais funções do Direito do Trabalho se mantêm válidas, necessárias e praticáveis, além do que as próprias mudanças acabam por reforçar a importância desse ramo jurídico e da proteção do trabalhador. Entretanto, por todas essas razões e impactos, é que Moreira³⁴⁰ nos esclarece que o Direito do Trabalho se encontra, mais uma vez, em um momento disruptivo, tal qual foi em 1919, quando foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT) com o objetivo de promover justiça social no final da primeira grande guerra. Porém, agora em um quadro mais diverso e tecnológico, em que a globalização e as novas formas de organização da economia apresentam ao mundo novos meios e formas de trabalho, razão pela qual se faz necessário repensar esse direito para garantir a sua perpetuação e conquistar a justiça social que tanto se almeja.

A recusa em se adequar as transformações advindas com a evolução histórica de Revolução Digital, inspirando conservantismo, isto é, olhando os fenômenos atuais com os olhos voltados ao paradigma do passado, pode acarretar atraso na compressão da realidade dos dias presentes³⁴¹. O trabalho mudou, a forma de organização empresarial também, de forma que se o Direito insistir em enxergar os novos fenômenos com os olhos voltados ao passado pode ser que não consiga proteger aquele que tanto precisa da justiça social, o trabalhador.

É exatamente nesse seguimento que há doutrinadores que defendem a ampliação da ideia de “empregabilidade”, percebida e cunhada no campo das relações subordinadas de trabalho, pensada e organizada com base no modelo urbano-industrial do século XIX, para uma ideia de “trabalhabilidade”, em virtude das novas habilidades exigidas dos trabalhadores e, quiçá, novas prestações e responsabilidades estatais e empresarias³⁴².

Afinal, como já tratado, o Direito do Trabalho, foi concebido para reger o que genericamente se denomina de “emprego”, consubstanciado em um trabalho prestado a outrem com dependência

³³⁸DEGRYSE, Christophe (ed). *op cit*, p. 9.

³³⁹DELGADO, Mauricio Goudinho; DELGADO, Gabriela Neves. *O Direito do Trabalho na Contemporaneidade: clássicas funções e novos desafios. Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. Ana Carolina Reis Paes Leme, Bruno Alves Rodrigues, José Eduardo de Resende Chaves Júnior., coordenadores. – São Paulo: Ltr, 2017, p.21.

³⁴⁰MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. 2019b, *op cit*.

³⁴¹ZIPPERER, André Gonçalves. *op cit*, p. 189.

³⁴²FINCATO, Denise Pires. *op cit*,

jurídica e econômica. Entretanto, para aqueles doutrinadores que defendem a trabalhabilidade, o Direito do Trabalho deveria atentar-se a acolher todas as formas de trabalho humano e não se limitar ao espectro de regulação e proteção de uma área jurídica específica³⁴³.

Diante dos desafios de adequação à nova realidade laboral, Delgado³⁴⁴ aponta três opções para a expansão do Direito do Trabalho. A primeira seria a busca pela efetividade dele, por meio de seu reconhecimento e de sua real concretização jurídica, buscando a continuação e manutenção de políticas públicas. A segunda propõe uma ampliação da interpretação dada ao conceito de relação de emprego de maneira que a tutela trabalhista se generalize e diversifique a ponto de compreender contratações fronteiriças ao direito e ao espectro trabalhista clássico. A terceira dispõe sobre a expansão e generalização do Direito do Trabalho para relações de trabalho não empregatícias, de forma a ultrapassar o marco regulatório clássico da relação de emprego.

Como já demonstrado, a primeira opção não se mostra a mais efetiva em virtude de proteger, tão somente, um tipo de contrato de trabalho que não é mais a maioria no mundo contemporâneo, vide as altas taxas de desemprego e o aumento do trabalho informal ou “autônomo”, como no caso dos trabalhadores de plataforma³⁴⁵. Segundo a atualização do Livro Verde sob as Relações Laborais de 2016, de 2018, embora tivesse acontecido um aumento na empregabilidade de 2016 até 2018, tal crescimento não foi ainda suficiente para repor as centenas de milhares de postos de trabalho destruídos em 2008 e 2013. Apesar do crescimento, o número de contratos sem termo não adquiriu a robustez necessária para atenuar os elevados níveis de segmentação do mercado de trabalho português que se aprofundaram nos últimos anos³⁴⁶. Afinal, a procura pela flexibilidade no mercado de trabalho acarretou uma disparidade crescente das formas dos contratos de trabalho, que podem destoar significativamente do modelo clássico de contratação (contrato de emprego), não só em termos de segurança e remuneração, como também no que diz respeito à estabilidade das condições de trabalho e de vida que lhe são inerentes³⁴⁷.

³⁴³ BARROS, Alice Monteiro de. *op cit*.p.63.

³⁴⁴ DELGADO, Mauricio Goudinho; DELGADO, Gabriela Neves. *op cit*.p.22.

³⁴⁵ A OIT, no relatório “*World Employment and Social Outlook: Trends 2020*”, dispõe que, embora os níveis globais de desemprego têm se mostrado estáveis, a desaceleração do crescimento econômico começa a mostrar seus efeitos à medida há um maior número de jovens entrando do mercado de trabalho. O relatório aponta que cerca de 165 milhões de pessoas no mundo experimentou subemprego relacionado ao tempo em 2019, enquanto outros 119 milhões de pessoas tinham potencial de força de trabalho. Esses números combinados com a já tradicional medida de desemprego, demonstra que a extensão do trabalho subutilizado chega a 473 milhões ou 14 por cento da força de trabalho estendida. Isso é mais que o dobro do número mundial de desempregados. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). ***International Labour Office World Employment and Social Outlook: Trends 2020***, International Labour Office – Geneva: ILO, 2020 [Consul 17 de fev. de 2020]. Disponível na internet:<<https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2020/lang-en/index.htm>>)

³⁴⁶ PORTUGAL, Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho e Solidariedade Social (2018), ***Atualização sobre o Livro verde sobre as relações laborais***. Lisboa: GEP-MTSS, 2018.

³⁴⁷ UNIÃO EUROPEIA (EU). **Livro Verde: Modernizar o direito do trabalho para enfrentar os desafios do século XXI**. Comissão das Comunidades Europeias. 708 finais, Bruxelas, 2006. [Consul 10 de dez. de 2020]. Disponível na internet:<<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52006DC0708&from=PT>>.

A segunda e a terceira opção apresentadas propõem a ampliação da regulamentação jurídica das relações de trabalho, em razão do mercado ser socioeconomicamente excludente, de ser desrespeitado e de trazer barreiras para aplicação dos parâmetros da formalidade. Ademais, ambas as posições consideram que o emprego não é o único instrumento capaz de assegurar a função socioeconômica, pois outras relações de trabalho, como o trabalho autônomo, podem fazê-la. Porém, para que o Direito do Trabalho se opere nessas relações, obrigatoriamente devem ser reconhecidas como objeto de efetiva tutela jurídica³⁴⁸.

Como já exarado, essa não é a primeira vez que há uma ruptura fundamental no mundo do trabalho que exige uma resposta global coletiva. Lembra-se que a fundação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) aconteceu porque “existem condições de trabalho que envolvem tanta injustiça, dificuldade e privação para um grande número de pessoas a ponto de produzir distúrbios tão grandes que a paz e a harmonia do mundo estão em perigo e uma melhoria de tais condições é urgentemente necessária”³⁴⁹.

O potencial de ameaça desenvolvido pela sociedade atual é tão perigoso quanto a Revolução Industrial foi para os trabalhadores daquela época. As pessoas do século XVIII e XIX precisaram, sob pena de sucumbir economicamente, aprender a se submeter às condições da sociedade industrial da mesma forma as pessoas de hoje e do futuro precisarão buscar soluções para as ameaças da sociedade em que vivem. Todavia, diferentemente do passado, já se sabe que o trabalho em demasia exaure, que a privacidade é um direito personalíssimo e que o trabalho infantil deve ser fortemente combatido. Assim, a sociedade atual possui uma larga vantagem da sociedade que a precedeu, pois já contam com a existência de um arcabouço protecionista, que muito provavelmente não está preparado para os novos riscos, mas apto a fazer as modificações para ampliar a sua proteção³⁵⁰.

Nesta senda, María Luz Rodríguez Fernández destaca que não podemos cair na armadilha de pensar que tudo o que foi construído até o presente momento no campo dogmático e prático perdeu a utilidade ou a importância. Mas, também, temos que ter claro que os fenômenos que enfrentamos como consequência da digitalização são radicalmente novos e que regras e instituições desenvolvidas no passado podem estar desatualizadas e obsoletas³⁵¹.

³⁴⁸ DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006, p.228-230

³⁴⁹ Preâmbulo da Constituição da OIT, 1919.

³⁵⁰ BECK, Ulrich. *op cit*, p. 57-58.

³⁵¹ FERNÁNDEZ, María Luz Rodríguez. *Organización y acción sindical ante la revolución tecnológica*. In: *Teoría e Derecho. Revista de pensamiento jurídico*, n. 23, 2018, p.70-90 [Consult 10 de dez. de 2020]. Disponível na internet:<<https://ojs.tirant.com/index.php/teoria-y-derecho/article/view/421>>.

Os juristas e legisladores não podem se perder diante do medo da “precarização” e começar a estimular comportamentos parecidos aos dos “Ludistas”³⁵² e proferir críticas dissociadas da realidade do mercado e da própria sociedade, pois a tecnologia, tal qual foi com o maquinário, não irá retroceder³⁵³.

Dessa forma, o verdadeiro desafio reside em saber aproveitar o potencial inequívoco dos novos conhecimentos, que indubitavelmente moldarão o trabalho de amanhã, assegurando simultaneamente que não haja retrocesso em termos de condições dignas e sustentáveis de trabalho³⁵⁴. É bem verdade que o Direito é demasiado lento para acompanhar todas as transformações sociais, ainda mais quando se trata de regulamentar questões oriundas do desenvolvimento tecnológico. Entretanto, a garantia e a responsabilidade de servir como contrapeso ao modo de produção capitalista a ele lhe cabe, por isso se faz mais do que necessário um novo diálogo social, seja sobre o prisma da educação para o trabalho, seja por meio do alargamento do Princípio de Proteção³⁵⁵, abarcando todas as relações de trabalho.

Vale destacar que, em sua concepção original, a legislação trabalhista surge como uma forma de resguardar o trabalhador, de onde se extrai um dos seus princípios basilares como ramo autônomo do Direito, o tão debatido Princípio de Proteção, a partir da identificação da posição sociojurídica do prestador de serviços (trabalhador) em face da pessoa que demandava o serviço que se dava de forma subordinada ou, em outras palavras, em posição juridicamente inferior³⁵⁶.

Tanto os “*insiders*”³⁵⁷ quanto os “*outsiders*”³⁵⁸, utilizando-se de nomenclatura do relatório ao Conselho Europeu do Grupo de Missão sobre o Emprego, presidido por Wim Kok, em 2003, para designar pessoas que estão empregadas e os que estão fora da relação de emprego, precisam de medidas destinadas a adaptar o contrato de trabalho clássico a uma maior flexibilidade tanto dos trabalhadores como das empresas. E, por isso, inevitavelmente há que se adaptar a legislação em matéria de trabalho e emprego a fim de promover a flexibilidade em articulação com a segurança do

³⁵² Quando foi introduzido o maquinário no processo de produção, complexificando a divisão do trabalho. Tais modificações não foram incorporadas pacificamente pela unanimidade dos trabalhadores, tornando-se realidade a reação dos quebradores de máquinas. O Movimento que se opunha à nova estrutura imposta por meio de horas regulares de trabalho e da utilização das máquinas ficou conhecido como “Movimento Ludistas”. Eles entendiam que a máquina não supunha só uma ameaça aos postos de trabalho, mas contra todo um estilo de vida que compreendia a liberdade, a dignidade e o sentido de parentesco do artesão. Os “Ludistas”, como eram conhecidos os manifestantes, agiam rapidamente e em grupo, destruindo as máquinas maiores e inutilizando matérias-primas. (COSTA, Mila Batista Leite Corrêa da. As Relações De Trabalho, A Máquina E O Fato. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v.51, n.81, p.91-105, jan./jun.2010. [Consult 10 de dez. de 2020]. Disponível na internet: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/74285/2010_costa_mila_relacoes_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y>).

³⁵³ ZIPPERER, André Gonçalves. *op cit*, p. 195.

³⁵⁴ ADAMS-PRASSL, Jeremias. *op cit*, p.97.

³⁵⁵ Segundo Américo Plá Rodríguez, o Princípio de Proteção está ligado a própria razão de ser do Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se no modelo de igualdade do Direito Civil, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador. Ademais, o próprio autor, após citar doutrinadores que consideram inadequado o princípio com a sociedade tecnológica, diz que “Essa substituição da sociedade industrial pela sociedade tecnológica não é instantânea nem completa. Supõe um longo período de tempo em que convivem ambos os tipos de sociedade e se misturam situações problema”. (PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho** / Américo Plá Rodríguez; tradução de Wagner D Giglio – 3. Ed. Atual – São Paulo: LTr, 2000, p. 83-96).

³⁵⁶ FINCATO, Denise Pires; CARPES, Ataliba Telles. *op cit*, p. 4.

³⁵⁷ “Trabalhadores com emprego permanente”.

³⁵⁸ “Desempregados, pessoas afastadas do mercado do trabalho e aquelas que se encontrem em situações de emprego precárias e informais”.

emprego (flexisegurança) e a reduzir a segmentação do mercado de trabalho, sem validar a precarização³⁵⁹.

Um exemplo de flexisegurança veio da regulamentação, Lei n. 45/2018, de 10 de agosto de 2018, de Portugal, que estabeleceu o “Regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrônica”. A lei portuguesa não obriga, nem mesmo pressupõe, um contrato de trabalho entre os motoristas e a Uber ou qualquer outro operador de plataforma eletrônica. Mas, dispõe sobre a celebração de um contrato entre o motorista e o operador de TVDE - transporte em veículo descaracterizado a partir de plataforma eletrônica – (figura criada pela legislação - como se fosse um OGMO dos avulsos). Ou seja, as plataformas não terão, pelo menos aparentemente, qualquer contrato com os motoristas nelas inscritos, mas sim como uma outra e nova entidade, o operador de TVDE, que, por sua vez, poderá assumir o status de entidade empregadora do motorista³⁶⁰. É interessante notar que Amado e Moreira, apesar de destacarem o caráter inovador e até mesmo surpreendente da legislação, são cautelosos em saber se a realidade dos fatos irá corresponder ao desenho traçado na Lei n. 45/2018, ou será uma nova forma de “pejotização”^{361 362}.

O “diálogo social”³⁶³, de igual forma, desempenha um papel crucial na busca de soluções para que tanto os “*insiders*” como os “*outsiders*” transitem com êxito entre as diferentes situações profissionais, de maneira a permitir que as empresas, governos, indivíduos e trabalhadores possam responder de forma mais flexível às carências de uma economia orientada para a inovação e a alterações ao panorama concorrencial introduzidas por reestruturações³⁶⁴. Afinal de contas, estamos diante de uma mudança que, para além de estrutural, é também funcional no sentido de que há uma profunda transformação na maneira de efetuar a prestação laboral. E, com isso, há uma mudança de

³⁵⁹ UNIÃO EUROPEIA (EU), 2006, *op.cit.*

³⁶⁰ AMADO, João Leal; MOREIRA, Teresa Coelho. A lei Portuguesa sobre o TVDE e o contrato de trabalho: sujeitos, relações e presunções. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 55, 2019. [Consul 17 de fev. de 2020]. Disponível na internet: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/169233/2019_amado_joao_lei_portuguesa_tvde.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. p.223.

³⁶¹ No Brasil, o termo “pejotização” é utilizado como “[...] um meio legal de praticar uma ilegalidade, à medida em que se frauda o contrato de trabalho para descaracterizar a relação de emprego existente, mediante a regular criação de uma empresa (pessoa jurídica), que de regular, só tem mesmo os procedimentos para seu surgimento. No fundo mascara a verdadeira subordinação jurídica que continua a existir” (FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **O trabalho intelectual na era da informação** - pejotização - blogs de consultas e contratos de imagem. Revista LTr – Legislação do Trabalho. São Paulo, v. 75, n. 07, p. 836-842, jul. 2011).

³⁶² AMADO, João Leal; MOREIRA, Teresa Coelho. *op. cit.*, p. 223.

³⁶³ “Diálogo social é o termo que descreve a participação dos trabalhadores, dos empregadores e dos governos na tomada de decisões em matéria de emprego e locais de trabalho. Inclui todos os tipos de negociação, consulta e troca de informações entre os representantes destes grupos sobre interesses comuns nas políticas económicas, laborais e sociais. O diálogo social é simultaneamente um meio para alcançar o progresso social e económico e um objetivo em si mesmo, na medida em que dá voz às pessoas e lhes permite participar nas suas sociedades e locais de trabalho.” (BUREAU INTERNACIONAL DO TRABALHO GENEVRA. Diálogo social: Discussão recorrente sobre diálogo social, no quadro da Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, 2013. **Relatório VI, Conferência Internacional do Trabalho, 102.ª Sessão**, 2013. [Consul 19 de dez. de 2020]. Disponível na internet: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/ro-europe/-/ro-geneva/-/ro-lisbon/documents/publication/wcms_717833.pdf>. p.5)

³⁶⁴ UNIÃO EUROPEIA (EU). 2006, *op.cit.*

capital e um redimensionamento do Direito do Trabalho³⁶⁵. Dessa forma, faz-se necessário um novo “diálogo social” a fim de que se harmonizem os interesses dos diferentes segmentos da sociedade que não são coincidentes. É dizer, às pessoas afetadas pelas decisões é quem devem efetivamente anunciar os seus desprovidimentos, participando dos processos e influenciando as decisões finais, para que então os decisores (governos e empresas) possam chegar a um equilíbrio adequado e conforme aos anseios sociais. Dessa forma, se terá uma Justiça mais efetiva e mais próxima da realidade³⁶⁶.

As transformações surgidas com as inovações tecnológicas criam novos produtos, processos e serviços, além de novas necessidades, de forma que a globalização e a tecnologia criam novas relações de trabalho ou, pelo menos, forcem o repensar sobre elas³⁶⁷. As novas transições tecnológicas– inteligência artificial, automação e robótica – possuem uma forte tendência de criação de novos empregos, mas de destruição de outros, sendo que aqueles que perderam o seu emprego nesta transição terão muita dificuldade para aproveitar as novas oportunidades se não tiverem preparação para os novos labores³⁶⁸. Afinal, as habilidades de hoje não corresponderão aos empregos de amanhã e as habilidades recém adquiridas não garantirão trabalho futuro, pois podem se tornar rapidamente obsoletas³⁶⁹.

É nesse sentir que dentro desse novo “diálogo social” deve ser incluída a aprendizagem ao longo da vida como uma das formas hábeis para que os indivíduos possam responder às imposições do mercado de uma maneira efetiva e segura, sem aumentar o número de “*outsiders*” ou, pelo menos, oportunizando uma “flexisegurança” a esses trabalhadores³⁷⁰. Afinal de contas, são os rendimentos surgidos a partir do trabalho a principal fonte de renda para a maioria das pessoas, tornando a sua disponibilidade e acessibilidade uma preocupação primária³⁷¹.

O relatório de 2019, “Trabalho para um futuro mais brilhante”, da OIT, propõe que se deve investir nas capacidades das pessoas a fim de proporcionar-lhes realizar todo o seu potencial, isto é, investir em capital humano para possibilitar o desenvolver humano. Para que isso seja possível, faz-se necessário o desenvolvimento de quatro elementos centrais: a) um direito universal à aprendizagem ao longo da vida; b) apoio às pessoas por meio de transições; c) uma agenda transformadora para a igualdade de gênero; d) uma proteção social mais forte³⁷².

³⁶⁵ MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. 2016c, *op. cit.*, p. 247.

³⁶⁶ BUREAU INTERNACIONAL DO TRABALHO GENEBRA. *op. cit.*, p.5.

³⁶⁷ MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. 2016c, *op. cit.*, p. 247.

³⁶⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). 2020c, *op cit.*, p. 18.

³⁶⁹ *Ibid.*, p. 18.

³⁷⁰ UNIÃO EUROPEIA (EU). 2006, *op.cit.*

³⁷¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). 2020c, *op cit.*P.18-20.

³⁷² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)., 2019, *op cit.*, p. 49.

Em razão de tantas transformações ocorridas e dos vários problemas apontados, é essencial tentar antecipar padrões e garantir que eles estejam atualizados para permitir um estudo estratégico de compreensão e tratamento das mudanças tecnológicas e dos processos de digitalização e automação para que todos se adaptem melhor aos riscos que emergem dos efeitos das novas tecnologias no planejamento do trabalho e no bem-estar do trabalhador³⁷³. Os efeitos disso, em especial, são os que dizem respeito à proteção aos direitos fundamentais específicos (práticas de baixo salário, pagamento à peça ou à tarefa, falta de respeito dos tempos de trabalho, aumento da cultura da urgência e, conseqüentemente, maiores riscos à saúde dos trabalhadores, físicos e/ou psicológicos, etc) e inespecíficos (privacidade, intimidade, direitos da personalidade, isto é, aqueles que decorrem da natureza humana, etc) do trabalhador³⁷⁴. Com efeito, o trabalhador não abandona a sua condição de ser humano enquanto trabalha, razão pela qual faz jus a todos os seus direitos no decorrer da sua prestação laboral³⁷⁵.

Diferentemente das máquinas, os seres humanos tem propósitos em seu ciclo de vida, sejam eles: a constituição de uma família, a aquisição e compartilhamento de bens materiais, a realização de viagens, casamentos, cursos, entre tantas outras ações que dão sentido a existência humana, que acabam por constituir o seu livre arbítrio e a sua vontade³⁷⁶. É exatamente nesse transcórrer que o trabalho ganha tanta importância, pois é nessa “processualidade contraditória, presente no ato de trabalhar, que emancipa e aliena, humaniza e sujeita, libera e escraviza, que (re)converte o estudo do trabalho em questão crucial de nosso mundo e de nossa vida”³⁷⁷.

Conforme já demonstrado, o trabalho vem sofrendo alterações constantes e estruturais, em que o trabalho industrial da linha de montagem está sendo rapidamente substituído pela indústria dos serviços, o empregado presencial está sendo substituído pelo trabalhador virtual, o uso das tecnologias é tamanho que as alterações ocorridas não têm precedentes, sendo que tudo isso ocorre de forma global e na sociedade em geral. As novas expressões e institutos dos “novos tempos”, tais como: *big data*, *blockchain*, *green jobs*, *smartcities*, *gig economy* vêm se tornando cada vez mais populares e reais. Logo, cada vez mais, faz-se necessária uma proteção social universal, garantida desde o nascimento até a idade avançada, possibilitando que os trabalhadores e suas famílias naveguem pelas futuras transições de forma mais segura³⁷⁸.

³⁷³ *Ibid.*, p. 59.

³⁷⁴ MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. 2016c, *op. cit.*, p. 252.

³⁷⁵ OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. *op. cit.*, p.70-71.

³⁷⁶ FINCATO, Denise Pires; CARPES, Ataliba Telles. *op. cit.*, p. 6.

³⁷⁷ ANTUNES, Ricardo, 2018, *op. cit.*, p.26.

³⁷⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT), 2019, *op. cit.*, p. 36.

Assim, o Direito do Trabalho deverá atender a determinados critérios de flexibilização, sem precarização, com o objetivo de possibilitar uma transição saudável entre as atividades que deixaram de existir para aquelas que advirão até o fim deste século e dos próximos que sucederão.³⁷⁹ Afinal, a “nova crise” que atravessamos é mundial e não podemos deixar que o “velho” trabalho escravo se utilize de uma nova nomenclatura “atividade colaborativa” - com prática de baixos salários, com deslocalização do trabalho – e gere novos e autênticos “escravos digitais”³⁸⁰.

Vale frisar que a OIT, desde a sua criação, em 1919, propõe o diálogo social como um dos seus princípios fundadores, visto que a sua estrutura e funções básicas assentam-se neste princípio e constituem o paradigma de governo da OIT, que visa promover a justiça social, relações laborais justas, o desenvolvimento sustentável e a estabilidade social e política³⁸¹.

Dentre as várias questões levantadas, o presente trabalho tem como foco a marca de origem do Direito do Trabalho, o estudo dos tempos de trabalho e a limitação dos mesmos em relação às suas alterações e impactos mediante a inserção constante de novos mecanismos tecnológicos, em especial no que diz respeito ao esbatimento de fronteiras da vida pessoal e profissional do trabalhador, defendendo-se o direito à desconexão como um direito à privacidade do século XXI, nas pegadas de Teresa Moreira³⁸².

Afinal, a tecnologia ao invés de servir o homem, permite quase um novo tipo de escravatura, em que:

*La confortevole coperta del progresso ha portato l'uomo a sconvilarsi dal bello o cativo tempo, dai problemi dele stagioni e dalla luce del sole certo, ma ha anche lasciato un lato scoperto: ha fatto sì che proprio per questo in generale oggi si lavori di più che in passato*³⁸³.

Embora com uma feição diferente, um dos primeiros direitos a serem consagrados e buscados pelos trabalhadores – direito ao descanso – está cada vez mais difícil de ser concretizado, pois os fantasmas da plena conectividade permitem com que o ser humano esteja disponível a qualquer hora e em qualquer lugar do mundo.³⁸⁴ Além disso, os desafios da separação dos tempos de trabalho e não trabalho acabam maximizados quando pensados para pessoas que já nasceram “conectadas”. Os jovens acabam imersos numa espécie de servidão voluntária, cuja contabilização dos tempos de trabalho não passa de uma mera ludibriação³⁸⁵.

³⁷⁹ FINCATO, Denise Pires; CARPES, Ataliba Telles. *op cit.*, p. 8.

³⁸⁰ MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. 2016c, *op. cit.*, p. 257.

³⁸¹ BUREAU INTERNACIONAL DO TRABALHO GENEVRA. *op. cit.*, p.5.

³⁸² MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. 2016c, *op. cit.*, p. 258-259.

³⁸³ MARCHIORI, Massimo. **Meno Internet Più Cabernet**. Itália: RizzoliEtas, 2015, p. 186.

³⁸⁴ MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. 2016c, *op. cit.*, p. 259.

³⁸⁵ *Idem*.

Assim, ainda que em tempos atuais, as adversidades são antigas. Porém, são incrementadas, pois a virtualização do espaço e do tempo não irá retroceder, só aumentar.

Os trabalhadores inseridos dentro da indústria 4.0, cujo trabalho pode/é realizado de forma remota, via meios telemáticos, necessitam dialogar - com as empresas e governos - a realidade sob novos ângulos, os quais protejam os trabalhadores dentro de um padrão mínimo de razoabilidade. Afinal, o trabalho e a Indústria 4.0 só poderão ser vitoriosos se a evolução tecnológica servir para a sua otimização e dignificação, de tal sorte que não poderá ocorrer conflitos entre a humanidade e a tecnologia no campo do trabalho³⁸⁶.

³⁸⁶ FINCATO, Denise Pires; CARPES, Ataliba Telles. *op cit.*, p. 10.

CAPÍTULO II – VELHOS DIREITOS E NOVAS PERSPECTIVAS: A ERA DOS CONTROLES INFINITOS E DO CAPITALISMO COGNITIVO.

“O ser humano é o único animal que tem consciência de sua dimensão social e de sua finitude. O tempo de vida na Terra é o elemento crucial da existência humana. Tempo é vida. E nós, trabalhadores, dedicamos grande parte deste tempo as relações de trabalho”³⁸⁷.

2. A duração do trabalho: uma crise de paradigma do trabalho.

O Direito do Trabalho foi forjado a partir de uma tomada de consciência social de que o labor deve ser prestado em condições de dignidade. Nasce como contraponto à exploração da força humana, tendo como marca a 1ª Revolução Industrial, no século XVII³⁸⁸.

A substituição do trabalho escravo, servil e corporativo não concebeu por si só uma evolução significativa nas péssimas condições de labor, pois, apesar das pessoas terem adquirido um pouco mais de liberdade, seguiam submetidas aos mesmos senhores³⁸⁹. O processo de industrialização não melhorou sobremaneira a qualidade do ambiente laboral, mas representou uma troca de disponibilidade.

Outrora, no tempo da escravidão, o que o senhor comprava era o próprio sujeito a fim de obter mão de obra, ao passo que no trabalho assalariado, não se vende mais o corpo, mas sim o tempo do homem³⁹⁰. Com isso, a ruptura da sujeição pessoal absoluta do homem em relação aos detentores dos meios de produção, somente, acontece em meio a Revolução Industrial. Não obstante, isso não signifique um maior número de desocupação para o exercício servil, mas sim novas formas de produção e de relações laborais³⁹¹.

Afinal, a indispensabilidade da utilização de sujeitos para operar as máquinas a vapor e têxteis impôs um ritmo frenético e indigno de tarefas naquela ocasião. Não por acaso as jornadas excessivas e a exploração das mulheres e crianças geraram o que se costuma tratar de “questão social”. As pessoas trabalhavam tanto quanto era possível até chegar à exaustão física³⁹².

Ao publicar a Encíclica *Rerum Novarum*, em 1891, o Papa Leão XIII disse, no capítulo da “Proteção do trabalho dos operários, das mulheres e das crianças”, que:

³⁸⁷ SEVERO, Valdete Souto. **Crise de Paradigma no Direito do Trabalho Moderno**: A Jornada. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris ed. 2009, p. 11.

³⁸⁸ DELGADO, Gabriela Neves. *op cit*, p. 26.

³⁸⁹ *Idem*, p. 144.

³⁹⁰ AMADO, João Leal, 2018b, *op cit*, p. 219

³⁹¹ DELGADO, Gabriela Neves. *op.cit.*, p.145.

³⁹² GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 10 ed. rev. Ampl. E atual – Salvador: Editora JusPodivm, 2018, p.30.

A atividade do homem, restrita como a sua natureza, tem limites que se não podem ultrapassar. O exercício e o uso aperfeiçoam-na, mas é preciso que de quando em quando se suspenda para dar lugar ao repouso. *Não deve, portanto, o trabalho prolongar-se por mais tempo do que as forças permitem. Assim, o número de horas de trabalho diário não deve exceder a força dos trabalhadores, e a quantidade de repouso deve ser proporcionada à qualidade do trabalho, às circunstâncias do tempo e do lugar, à compleição e saúde dos operários*³⁹³. (grifo nosso)

A partir da inserção da doutrina social da Igreja Católica nessa problemática, com grande destaque ao documento retromencionado e as demais encíclicas que foram prolatadas de forma subsequente (Encíclica *Quadragesimo Anno* e *Divini Redemptoris*, de Pio XI; *Mater e Magistra*, de João XXIII; *Populorum Progressio*, de Paulo VI; posteriormente, *Laborem Exercens*, de 1981, de João Paulo II), as jornadas de 15, 14, 12 horas diárias, começaram a ser diminuídas para 8 horas diárias em vários países da Europa³⁹⁴.

O marco jurídico desta garantia se deu somente em 1919, quando foi aceita e incorporada ao Tratado de Versalhes uma declaração de princípios, com a qual as Nações contratantes se obrigavam a adotar uma jornada de 8 horas diárias ou a semana de 48 horas de trabalho. Esse mesmo documento foi o responsável pela criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), cuja finalidade é a promoção da justiça social, que vem ao encontro daquilo já disposto pela doutrina católica³⁹⁵.

Desde o seu começo a Organização preparou convenções³⁹⁶ ou recomendações³⁹⁷ com intuito de influenciar legislações internas. Entre elas, destaca-se a Convenção nº1, de 1919, a qual estabeleceu o limite de labor diário em oito horas e o semanal em 48 horas; a convenção nº 30, de 1930, que introduziu a noção do critério de tempo à disposição do empregador; a convenção nº 31, de 1931, que fixou em 7h45min a jornada para os operários de minas de carvão; a convenção nº 40, de 1935, a qual reduziu a duração semanal de trabalho para 40 horas; a convenção nº 67, de 1939, que estipula o tempo de labor de 48 horas na semana para os empregados de empresas de transporte rodoviário e, assim, houve uma evolução na diminuição legal do expediente laborativo. Logo, a OIT busca, desde a sua constituição, por melhores condições de ocupação profissional, mas, sobretudo, pela redução diária do labor, estabelecendo o limite máximo de jornada em oito horas para o maior número possível de países.

³⁹³ PAPA LEÃO XIII. **Encíclica Rerum Novarum, 1891** [em linha]. Vaticano. [Consult. 18 de fev. 2021] Disponível na internet: <http://w2.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html>.

³⁹⁴ SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. 14. ed., v.2, 2ª tiragem, atual por Arnaldo SÜSSEKIND e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 1994, p. 793.

³⁹⁵ *Idem*.

³⁹⁶ Tratam-se de normas susceptíveis de integração nas legislações internas.

³⁹⁷ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948. [Consult. 18 de fev. 2021] Disponível na internet:<<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>>.

Ainda, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), de 1948, nomeadamente estabelece em seu Art. 24 “Todo homem tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas”³⁹⁸. Na sequência, surgem a Convenção Europeia dos Direitos do Homem (CEDH), de 1950, a Carta Social Europeia, de 1961 e o Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais (PIDESC), de 1966, explicita o conteúdo do Direito do Trabalho³⁹⁹, revestem-se, ao contrário da DUDH, um carácter vinculativo para os Estados ratificantes.

O Direito Português é membro desde 1976 do Conselho da Europa, cuja busca é o aprofundamento da democracia e do desenvolvimento dos Direitos Humanos. Tendo a CEDH como instrumento vinculativo, estabelece a proibição da escravatura, da servidão e do trabalho forçado ou obrigatório. Ademais, as convenções da OIT são as principais fontes internacionais de Direito do Trabalho Português, razão pela qual a Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 8º, n. 2, enumera as regras constantes das convenções da OIT ratificadas por Portugal integram o direito interno independente da sua transposição⁴⁰⁰.

Ainda tangenciando as fontes comunitárias de Direito do Trabalho deve-se referir, no âmbito do Direito da União Europeia, A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, do ano 2000, no seu Art. 31, a qual dispõe que: “Todos os trabalhadores têm direito a uma limitação da duração máxima do trabalho e a períodos de descanso diário e semanal, bem como a um período anual de férias pagas.” E, na Diretiva n.º 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 4 de novembro, são fixadas prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de organização do tempo de trabalho aplicáveis aos períodos de descanso diário, pausas, descanso semanal, tempo máximo de jornada semanal, férias anuais e a certos aspectos do expediente noturno, do labor por turnos e seus ritmos.

No âmbito da CRP, mais especificamente no Art. 59, há disposição explícita de que a organização do trabalho deve ocorrer em condições socialmente dignificantes, de forma a possibilitar a realização pessoal e a permitir a conciliação da vida profissional e familiar. Garante a todos os

³⁹⁸ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, (ONU), 1948. *op.cit.*

³⁹⁹ “Artigo 7º Os Estados Membros no presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente:

1. Uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores:

2. Um salário equitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; em particular, as mulheres deverão ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e perceber a mesma remuneração que eles, por trabalho igual;

3. Uma existência decente para eles e suas famílias, em conformidade com as 4 disposições do presente Pacto;

4. Condições de trabalho seguras e higiénicas;

5. Igual oportunidade para todos de serem promovidos, em seu trabalho, à categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que as de tempo, de trabalho e de capacidade;

6. *O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feriados.* (grifo nosso)

⁴⁰⁰ FALCÃO, David; TOMÁS, Sérgio Tenreiro. **Lições de Direito do Trabalho**: A relação individual de trabalho. 7ª edição Revista e Atualizada, Edições Almedina, S.A., 2019, p. 16.

trabalhadores o direito ao limite máximo de jornada e o direito ao repouso e aos lazeres, além da fixação, a nível nacional, dos limites da duração da jornada.

A lei assenta-se no binómio tempo de trabalho e tempo de descanso, sendo que o primeiro compreende o tempo de trabalho efetivo e de disponibilidade, além dos períodos de inatividade equiparados aos tempos de atividade. Já o descanso, a contrário sensu, tem um carácter negativo, sendo todo aquele período não dedicado ao labor⁴⁰¹.

A limitação diz respeito ao período durante o qual o trabalhador está executando o seu serviço ou se encontra à disposição da entidade patronal e no exercício da sua atividade ou das suas funções. Nessa lógica, a pessoa descansa quando as suas atividades não estão relacionadas a prestação de serviço e quando não se encontra disponível para isso. Logo, qualquer período que não seja em prol de uma atividade laborativa é de descanso⁴⁰².

Entretanto essa divisão dual dos períodos não é tão simples, pois, segundo Munné⁴⁰³, há uma tipologia de tempo a partir das necessidades humanas, revelada por meio de quatro tipos fundamentais: 1) tempo psicobiológico, conduzido pelas necessidades psíquicas e biológicas elementares do ser humano, englobando o tempo de sono, nutrição, atividade sexual etc. Pode ser classificado como um “tempo individual”; 2) tempo socioeconômico, que trata do período autocondicionado para suprir as necessidades econômicas fundamentais, tais como: atividades laborais, domésticas, estudos, etc.; 3) tempo sociocultural, também um período autocondicionado, visa as ações referentes à sociabilidade dos indivíduos; e, finalmente, 4) tempo livre, referente às ações humanas realizadas sem a ocorrência de uma necessidade externa. Neste período o sujeito atua com total liberdade e de maneira criativa, dependendo tão somente da sua vontade.

Por conseguinte, o tempo livre, na concepção deste autor, vai mais além de um simples momento destinado a restauração da força pós prestação de serviço, mas sim de “empoderamento” e de gozo da sua liberdade.

Com esta repartição e análise dos tempos podemos perceber que há uma limitação de atividades e tarefas a serem manejadas ao longo do dia, da semana, meses e anos. Há uma especialização de cada lapso temporal e, por isso, a limitação do tempo da jornada é circunstância essencial para as duas partes envolvidas nesta relação contratual.

⁴⁰¹ AMADO, João Leal, 2018b, *op cit*, pp. 220-221.

⁴⁰² UNIÃO EUROPEIA (EU), DIRECTIVA 2003/88/CE DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 4 de novembro de 2003 relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho. **Jornal Oficial da União Europeia**. [Consult 18 de fev. 2021]. Disponível na internet:<<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=HU>>.

⁴⁰³ MUNNÉ, Frederic. **Psicosociologia del tiempo libre**: Um enfoque crítico. México, DF: Trilhas, 1980.

Afinal, só com a delimitação dos tempos o sujeito consegue fixar o espaço laborativo e garantir a proteção ao seu aspecto biológico (extensas jornadas podem acarretar extenuação tanto física quanto mental), social (tempo disponível para viver em sociedade, em família) e econômico (trabalhadores cansados produzem pouco). Para o empregador a delimitação dos tempos também possui relevância, pois possibilita auferir a produtividade e a viabilidade do empreendimento⁴⁰⁴. É exatamente nesse sentir que os modelos de gestão empresarial já citados tornam-se tão importantes para a maximização da produção dentro de um intervalo pré-determinado de tempo.

Cada modo de produção tem à sua maneira de controlar o tempo com base em critérios modificados conforme a passagem das épocas: do “tempo da igreja” ao “tempo do comerciante” e deste para o “tempo da indústria”, que, por sua vez, passará ao “tempo do consumo”. Dessa forma, acaba-se por sobrepor alguns períodos aos outros ou, a depender da modalidade, usá-los concomitantemente, pois estão vinculados à economia urbana e seus ritmos, seja da indústria ou do comércio⁴⁰⁵.

Deste modo, se levarmos em consideração o desenvolvimento histórico jurídico, poder-se-ia concluir que houve uma diminuição da duração do trabalho e, conseqüentemente, um aumento do período de descanso devido as normatizações estatais e internacionais. Isto é, uma evolução legislativa em prol da preservação e aumento dos tempos de não labor.

No entanto, segundo Pietro Basso, os cenários históricos apresentam uma visão geral e, conseqüentemente, equivocada sobre a redução da jornada com o passar dos anos. Não esboçam aspectos e situações particulares de modo a oferecer um exame criterioso do que realmente significa uma jornada diária ou semanal de trabalho⁴⁰⁶, especialmente se levarmos em consideração a “tipologia de tempo” de Munné – as 24 horas diárias.

Basso assevera que há uma impressão de diminuição, pois não levamos em consideração todos os tipos, modos e formas de labor, já que não existiria uma circunstância “média”, mas, tão somente, uma gama extremamente diversificada de condições de trabalho não compatíveis entre si. Isto é, “existiriam tantas jornadas quanto são os capitalismos”⁴⁰⁷ ou tipos de labor.

A duração da jornada, portanto, tem relação intrínseca com a evolução do capitalismo e dos seus modelos de produção. Afinal, a principal limitação ao exercício das atividades econômicas, antes da Era da Indústria, era o nascer e o pôr do sol.

⁴⁰⁴ SEVERO, Valdete Souto. *op.cit.*, p. 70..

⁴⁰⁵ BASSO, Pietro. **Tempos Modernos, Jornadas Antigas**: Vidas de trabalho no início do século XXI. Tradução Patrícia Villen – Sampinas, SP: editora da Unicamp, 2018, p. 177-178.

⁴⁰⁶ *Ibid.*, pp. 41-42.

⁴⁰⁷ *Ibid.*, pp. 41-42.

Com o desenvolvimento e consolidação do capitalismo clássico no ocidente, mais especificamente nos séculos XVIII e XIX, houve uma maior concessão de liberdades e um afastamento da intervenção do Estado no mercado econômico de forma a propiciar o incremento do livre mercado e do sistema industrial⁴⁰⁸. Nasce o tempo marcado pela sofisticação dos medidores e controles e não mais pelos relógios do sol.

As jornadas de 12, 14, 16 horas, cujos motivos eram os mais variados desde a necessidade de crescimento econômico, a baixa produtividade dos equipamentos e maquinários, a pouca qualificação e expertise dos funcionários e uma grande massa de desempregados buscando uma vaga na indústria foram fermento para o progresso econômico e a exploração humana. A intensidade e a necessidade de se pensar o meio ambiente do trabalho não faziam parte da pauta das resoluções e padrões da época, tampouco eram motivo de temática para reflexão dos patrões, pois, como escreve Hobsbawn⁴⁰⁹, eles ainda não haviam aprendido as “regras do jogo”.

Além disso, a aversão ao conhecimento era oportuna, pois significava não elevar custos, salários e diminuir as horas de labor. Era mais seguro, embora menos eficiente, manter velhos hábitos do que transformá-los, exceto se as margens de lucro diminuíssem, a concorrência aumentasse e as exigências da mão de obra ou outros fatores forçassem a mudança. O que de fato veio a ocorrer⁴¹⁰. Conforme mencionado, foi exatamente este processo histórico, cujas contradições inerentes à exploração da força humana foram sementes indispensáveis para a germinação de uma consciência social⁴¹¹. As lutas travadas pelos operários de todo o mundo por melhores condições para a prestação de serviço e a busca incessante por redução da jornada criaram uma “identidade de resistência”⁴¹².

Todavia, o capital também não esmorece, uma vez que o tempo está intrinsecamente ligado à produção e essa ao lucro, em virtude da necessidade de aumento da velocidade e de maximização da produção. A organização do modelo taylorista de divisão do trabalho foi criada como uma forma de neutralização dessa resistência e de aumento da produtividade. Propondo a gestão da empresa com base em fundamentos científicos e racionais, passou-se a controlar o fator tempo, melhorando o controle e aniquilando os períodos “mortos” ou mal utilizados⁴¹³.

Entretanto, somente após a Segunda Guerra Mundial a indústria cresceu de forma vertiginosa com o binômio taylorismo/fordismo. Ambos os modelos, oriundos do início do século XX, foram

⁴⁰⁸ BOBBIO, Norberto; MATEUCI, Nicola; Pasquino, GIANFRANCO. **Dicionário de política**. Trad. Carmem C Varriale et al; coord de João Ferreira e ver. João Ferreira e Luis Guerreiro Pinto Cascais. 5ª ed. Brasília: ed Universidade de Brasília, v.2, 2000.

⁴⁰⁹ HOBBSBAWN, Eric J. **Os trabalhadores**: estudo sobre a história do proletariado. Tradução de Marina Leão T. V. Medeiros. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981, p.360.

⁴¹⁰ *Idem*.

⁴¹¹ DELGADO, Gabriela Neves. *op.cit.*, p. 150.

⁴¹² CASTELLS, Manuel. **O poder da identidade**. Tradução Klauss Brandinni Gerhardt. 3ª ed. São Paulo: paz e Terra, 2001, v. 2, p. 24.

⁴¹³ DELGADO, Gabriela Neves. *op.cit.*, p. 154.

aplicados em larga escala, ultrapassando barreiras geográficas e econômicas, possibilitando a máxima racionalização, de forma evitar o “‘desperdício’ na produção, reduzindo o lapso temporal e aumentando o ritmo de labor⁴¹⁴. Operações que podem ser simbolizadas a partir das “esteiras rolantes” de Chaplin, em “Tempos Modernos”, pois são mecânicas, repetitivas e aceleradas, abstraindo a dimensão intelectual, criativa e inovadora do trabalho do operário⁴¹⁵.

Este padrão produtivo estruturado com base na prestação de serviço fragmentada, na qual há decomposição de tarefas em várias partes, faz com que o trabalhador não seja capaz de ver o todo, pois o resultado do produto somente será alcançado após a somatória de todos os resultados individuais⁴¹⁶. Por conseguinte, nasce a figura do operário semiquilificado de massa (*mass worker*), de fácil controle por parte do capital e que existe até os dias atuais, podendo ser encontrado nas *electronic sweatshops*⁴¹⁷. O ciclo de ouro do capitalismo entrou em crise a partir da década de 70 por uma série de motivos: excesso de produção e perda de lucratividade das empresas, deslocamento do capital para as finanças, aumento da remuneração da força de trabalho, surgimento do desemprego estrutural e aumento da precarização, entre outros fatores⁴¹⁸. Logo, no final do século XX, o tempo de trabalho entrelaçado à necessidade de uma maior produção deveria ser revisto, gerando a questão: se há um excesso de produção, passaria a existir um menor tempo à disposição do empregador?

A partir de uma análise lógica e simplista, diríamos que sim. Todavia, como são muitos os fatores do mercado, após a crise do petróleo de 1974, as jornadas ao invés de sofrerem redução, mostraram uma crescente resistência à diminuição e uma tendência ao aumento, visto que se tornaram mais intensas e variáveis⁴¹⁹. Isso ocorreu especialmente por meio do processo de “mundialização” e reestruturação do capital.

O novo modelo empresarial trouxe consigo os típicos reflexos da globalização econômica e da revolução tecnológica, tais como as empresas virtuais, com grande capacidade de internacionalização e troca de informação e prestação de serviços em qualquer lugar. Dessa forma, aperfeiçoou-se a famosa “aldeia global” de Herbert Marshall McLuhan⁴²⁰, na qual as novas tecnologias eletrônicas tendem a encurtar distâncias e o progresso tecnológico inclina-se a reduzir todo o planeta a uma aldeia: um mundo em que todos estão, de certa forma, interligados.

⁴¹⁴ ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho. 4ª ed. São Paulo: Boitempo, 2001, p.39.

⁴¹⁵ *Idem*.

⁴¹⁶ *Idem*.

⁴¹⁷ *Ibid.*, p.39.

⁴¹⁸ DELGADO, Gabriela Neves. *op.cit.*, p. 163-164.

⁴¹⁹ BASSO, Pietro. *op.cit.*, p. 44.

⁴²⁰ MCLUHAN, Marshall. **A galáxia de Gutenberg**; a formação do homem tipográfico. tradução de Leônidas Gontijo de Carvalho e Anísio Teixeira. São Paulo, Editora Nacional, Editora da USP, 1972.

Diante desta capacidade de internacionalização, a prática do teletrabalho foi fortalecida, pois não seria mais necessária a dinâmica física de um estabelecimento fixo, passando os meios tecnológicos a serem os instrumentos responsáveis pela conexão entre profissionais e a empresa. O trabalho passa a ser mais “flexível”, construído em meio a um “um castelo no ar”⁴²¹ ou, ainda, em meio às nuvens, onde a “flexibilidade” também passa a significar insegurança.

Conseqüentemente, o modelo capitalista globalizado acaba por ser responsável pelos ótimos resultados econômicos das multinacionais, devido à internacionalização do capital e da mão de obra. Assim, o tempo linear, irreversível, previsível acaba por ser fragmentado na sociedade em rede e relativizado de acordo com os contextos sociais, transformando-se em um “tempo intemporal”^{422 423}.

Com a larga circulação global de capital há um transporte de valores entre economias em questão de minutos, às vezes segundos, que acaba por acarretar em desregulamentação, descentralização e falta de estabilidade. Isso ocorre especialmente em países periféricos, os quais sobrevivem às custas das grandes potências⁴²⁴.

Além do mais, foi neste período que ocorreu a já mencionada Terceira Revolução Industrial, dando início à revolução tecnológica, com a introdução da robótica, da microeletrônica e da microinformática. Abriu-se, assim, espaço para a concretização do antigo adágio de que a tecnologia redimiria o trabalho humano.

Todavia, não se esperava que a tecnologia mudasse de forma tão vertiginosa o mercado, o qual passou a ser pautado por um padrão de consumo supérfluo e rotativo. Nele, o tempo social, sobretudo o tempo livre, passou a ser pautado pelo ter e não pelo ser⁴²⁵.

Com isso, o sonho da qualidade de vida baseada no ócio, no direito à “preguiça”, no descanso e gozo da “vida plena” está cada vez mais baseado no aumento da riqueza, pois a felicidade, mais do que nunca, é proporcional ao acúmulo de capital⁴²⁶. Nesse sentir, é de difícil realização a mudança de pensamento sobre o real significado de felicidade, ócio e lazer, quando o principal índice de medida é a prosperidade econômica, cuja origem está atrelada ao trabalho.

⁴²¹ BAUMAN, Zygmund. 2000, *op cit.*, p.182.

⁴²² “O que chamado de tempo intemporal é apenas a forma dominante e emergente do tempo social na sociedade em rede porque o espaço de fluxos não anula a existência de lugares”.

⁴²³ CASTELLS, Manuel, 2005, *op cit.*, p.527

⁴²⁴ DELGADO, Gabriela Neves. *op.cit.*, p. 166-167.

⁴²⁵ FROMM, Erich. **Do ter ao ser**. Editora Manole, 1992.

⁴²⁶ RIFKIN, Jeremy, 2012, *op cit.*, p.241.

2.1. A “visão futurista” do trabalho sem trabalhador: o poder da tecnologia

O labor traz consigo muitas dicotomias. Uma delas é a maldição inversa entre: “ter que viver sem poder trabalhar ou ter trabalho que impede de viver”⁴²⁷.

A conciliação entre os períodos de vida profissional e pessoal é um desafio muito árduo para a sociedade. De um lado, há um enfrentamento econômico, no qual encontram-se o desemprego e baixo poder aquisitivo, e, de outro, existe uma necessidade sociocultural no sentido de satisfação de identificação da pessoa como trabalhador e de pertencimento a uma sociedade.

A dificuldade não é algo novo, pois ocorre desde o início da industrialização. No entanto, essa luta encontrou na disseminação das tecnologias de informação um oponente a mais para combater na preservação da divisão dos tempos. Como a comunicação passou a ser muito rápida, ao toque de um *clic*, houve uma simplificação para a transposição dos períodos de labor, fazendo com que o trabalho adentrasse com pujança nos períodos descanso.

Contudo, muitos autores entendiam que com a evolução da tecnologia, com o aperfeiçoamento da telemática, da robótica e da inteligência artificial uma nova visão de futuro e de qualidade de vida teria vez. Neste “novo mundo” conectado, baseado no interesse colaborativo e na interdependência, encontrar-se-ia a liberdade na otimização da vida em sociedade, onde a participação ativa e noção de responsabilidade de todos construiria um caminho para tornar a vida mais leve. Assim, se tornaria possível a visão de antigos sociólogos e economistas, os quais entendiam que o futuro seria marcado pelo descanso e não pelo trabalho. Portanto, a fim de compreender esse antigo presságio utilizar-se-á os textos de Paul Lafargue, John Keynes, Bertrand Russell e Domenico De Masi para iluminar o pensar sobre o “dever ser” da sociedade no entendimento desses autores.

2.1.1. Paul Lafargue: o direito à preguiça (1880)

Paul Lafargue, na década de 1880, escreveu um manifesto utópico contra a estranha loucura que se apossara das classes operárias. Nela, o amor ao trabalho, a paixão moribunda, levava o indivíduo até ao esgotamento das forças vitais⁴²⁸.

Ele detectou uma insana obsessão pelo aviltante, que maltrata as multidões do tempo industrial. Como forma de traçar a falta de consciência dos homens daquele tempo, cita os gregos antigos e a valorização do ócio na sociedade espanhola. Na Grécia, só aos escravos era permitido trabalhar, o homem livre deveria exercitar o corpo e a mente, e, para os espanhóis, a labuta é a pior

⁴²⁷ GORZ, André. **Adeus ao proletariado: para além do socialismo**/ André Gorz; tradução de Ângela Ramalho Vianna e Sérgio Góes de Paula – Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1982 p.178.

⁴²⁸ LAFARGUE, Paul. **O direito à preguiça** (ed. bilingüe). tradução de Otto Lamy de Correa. São Paulo: Claridad, 2003, p.19

das escravidões⁴²⁹. Assim, o “trabalho desenfreado” consiste no “mais terrível dos flagelos que alguma vez assolaram a humanidade”⁴³⁰.

Os males do trabalho maltrataram as classes operárias do período industrial, extirparam a preguiça com jornadas 14 horas, ressignificaram a valoração da dor, implementando a expressão cristã “o trabalho dignifica o homem”. Ademais, Lafargue condena que, além de se autoflagelarem, os proletários também entregaram suas famílias ao labor, reduzindo as mulheres a “insignificantes flores de pálidas cores”⁴³¹.

Lafargue ainda afirma que há a contradição de, por um lado, a promessa e a espera do bem-estar e da riqueza por meio do trabalho, e, de outro, só se vê sofrimento e miséria para o proletariado. Segundo o autor, isto ocorre porque o capitalismo faz acreditar que as “misérias individuais e sociais, por muito grandes e numerosas que sejam, desaparecerão quando o proletariado disser: “Quero isso”⁴³².

Assim, para que os operários se livrem do fado de trabalhar em demasia, necessitam abandonar os preceitos da moral cristã, econômica, livre-pensadora, regressando aos seus instintos naturais a fim de, finalmente, proclamar o Direito à Preguiça e trabalhar apenas três horas diárias⁴³³. Mas, para isto, faz-se necessário liberar-se do dogma de emancipação da humanidade pelo trabalho regulando e limitando este labor⁴³⁴.

O proletariado, portanto, tinha um privilégio histórico ímpar de se insurgir e instaurar uma nova sociedade à altura do progresso técnico. Entretanto, desafortunadamente, a ideia de que as máquinas diminuiriam o labor do homem, pois facilitariam a produção, não se concretizou em virtude da “paixão cega, perversa e homicida do trabalho”, a qual transformou a “máquina libertadora em instrumento de sujeição dos homens livres”⁴³⁵.

Com a evolução e o aperfeiçoamento dos maquinários, o operário não prolongou o seu repouso. Ao invés disso, passou a competir com a máquina, de forma a abolir as leis naturais dos artesões, de limitação dos tempos de trabalho⁴³⁶.

A crença de que a salvação dos problemas da sociedade, como fome, pobreza e injustiça, só dependia do crescimento econômico fez valer novas leis, dentre as quais “quem não trabalha não

⁴²⁹ *Ibid.*, p. 22.

⁴³⁰ *Ibid.*, p. 39.

⁴³¹ *Ibid.*, p. 29.

⁴³² *Ibid.*, p.39.

⁴³³ *Idem.*

⁴³⁴ *Idem.*

⁴³⁵ *Ibid.*, p.42.

⁴³⁶ *Ibid.*, p.43.

come”⁴³⁷, de forma que, não havendo trabalho, não há razão diária. Diante disso, a compensação do labor penoso passa a ser o poder do consumo.

Na visão do autor, a superprodução e a superabundância de mercadorias acabam por rebaixar ainda mais o trabalho, pois acabam por criar crises econômicas que afetam principalmente os mais fracos. Mesmo que se exportasse, não se consumiria toda a produção, razão pela qual os industriais se animam, somente, em fornecer serviço aos trabalhadores que aceitam de bom grado a fim de saciarem o seu “vício”⁴³⁸. Muito embora haja superprodução e superabundância, “os operários atravancam o mercado em grandes grupos implorando: trabalho! trabalho!”⁴³⁹.

De tal modo, o trabalho excessivo só contribui com a superprodução. Esta, por sua vez, acaba por gerar crises, confirmando o entendimento de que a labuta não traz benesses e sim flagelos.

Todavia, os “viciados” não foram aptos a enxergarem os problemas da sua fraqueza, razão pela qual o próprio capitalismo ousou limitar as jornadas, pois percebeu que “para reforçar a produtividade humana, tem de se reduzir as horas de trabalho e multiplicar os dias de pagamento e os feriados”⁴⁴⁰. Isto é, o capital chegou à conclusão de que trabalhadores cansados excessivamente têm esgotadas as suas forças de forma prematura, tornando-se incapazes para o labor e para o consumo.

Dessa forma, Lafargue dispõe que, apesar da estranha obsessão, a classe proletária deve, pelo menos, se impor lutando por jornadas menores e maiores salários. Diminuindo-se as horas de trabalho, se conquistam novas forças mecânicas capazes de fazer o serviço de vários operários.

O ideal seria proibi-lo para tornar possível um regime da preguiça. Nele, as pessoas deveriam achar atividades interessantes para se fazer, tais como: espetáculos, representações teatrais, etc.

Por último, o autor faz a sua sugestão mais ousada: que a classe operaria pare de reclamar por Direitos do Homem, que são direitos da exploração capitalista, e por Direito ao Trabalho, que não é senão o direito à miséria, e os conclama a forjar uma lei onde proíba-se todos os homens de trabalhar mais de três horas diárias⁴⁴¹.

2.1.2. Keynes: possibilidades econômicas para nossos netos (1930)

Diferentemente de Paul Lafargue, Keynes não via nenhum problema na superprodução. Pelo contrário, estava convencido de que, com o progresso da ciência, da técnica, dos índices de

⁴³⁷ *Ibid.*, p. 49.

⁴³⁸ *Ibid.*, p.52.

⁴³⁹ *Ibid.*, p.53.

⁴⁴⁰ *Ibid.*, p. 56.

⁴⁴¹ *Ibid.*, p. 66.

desenvolvimento da econômica e da produtividade, o tempo de trabalho dos produtores diretos seria reduzido e aliviado automaticamente⁴⁴².

No seu texto “Possibilidades econômicas para os nossos netos”, o autor vislumbrou um futuro bastante otimista para o mundo, entendendo a crise econômica pela qual estavam passando como uma consequência do período de desenvolvimento. No seu pensar, as dificuldades faziam parte “[...]das dores do crescimento de mudanças super-rápidas, das agruras dos reajustes entre um período econômico e outro”⁴⁴³.

Considerava inadequado o sentimento de pessimismo, fruto da depressão mundial e do enorme desemprego, dada a partir de duas frentes contrárias: 1) dos revolucionários, os quais “acham que as coisas são ruins que nada pode nos salvar exceto uma mudança violenta”; e 2) dos reacionários, os quais “consideram o equilíbrio de nossa vida econômico e social tão precário que não devemos arriscar nenhum experimento”⁴⁴⁴.

Contrariando ambos os pensamentos, Keynes vê esse período como um “bater de asas” para o futuro, isto é, como um lapso temporal necessário para chegar a uma mudança excepcional.

O economista acreditava que o desenvolvimento econômico produzido pelo aprimoramento da tecnologia seria capaz de resolver todos os problemas econômicos a afligir o ser humano desde dois mil anos antes de Cristo, configurado pela luta da sobrevivência. A taxa lenta de progresso até então vislumbrada se dava por duas razões: a) ausência notável de melhorias técnicas necessárias e a falha em acumular capital; e b) a falta de acúmulo do capital.

A idade moderna se inaugura, para Keynes, com a acumulação de capital, no início do século XVI, a partir da elevação dos preços e do lucro. Assim, o poder de acumulação por meio dos juros compostos, que parecia dormir por muitas gerações, renasce e se renova por mais 200 anos⁴⁴⁵.

Com o crescimento cumulativo iniciado no século XVI e o início da grande era da ciência e das invenções técnicas, desde o começo do século XIX, a população experimenta um crescimento do capital em uma escala cada vez maior. Dessa forma, as evoluções técnicas que até então estavam afetando principalmente a indústria devem atingir também a agricultura, razão pela qual a humanidade está às vésperas de uma melhoria na produção de alimentos.

Por isso, Keynes acreditava que em pouco tempo, até mesmo na sua época, as pessoas estariam aptas “[...] a executar todas as operações de agricultura, mineração e manufatura com um

⁴⁴² BASSO, Pietro. *op.cit.*, p. 45.

⁴⁴³ KEYNES, John Maynard. **Ensaio sobre Persuasão**, Nova Iorque: W.W.Norton & Cia., 1963, pp. 358.

⁴⁴⁴ *Idem*.

⁴⁴⁵ *Ibid.*, p. 359.

quarto do esforço humano ao qual nós estivemos acostumados”⁴⁴⁶. Logo, os problemas acabam por surgir nestes momentos de transições, como uma “fase temporária de desajuste”, para que, então, o padrão de vida futuro seja elevado por meio do desenvolvimento econômico.

Dentre os problemas que afligiam a sociedade da época, isto é, inerentes à “fase de desajuste”, o autor trata sobre o desemprego tecnológico. Segundo o economista, o fenômeno acontece devido às descobertas de meios para economizar o uso da mão de obra ocorrerem em ritmo maior do que poder-se-ia achar novos usos para a força de trabalho. Muito embora pudesse parecer negativo, não havia motivo para se preocupar, pois nisto havia a possibilidade de um imenso progresso social, uma realidade completamente diversa daquela apresentada até então⁴⁴⁷.

De acordo com o autor, em cem anos a partir do momento no qual escrevia, as economias teriam crescido quatro a oito vezes em relação às necessidades materiais absolutas – aquelas sentidas em qualquer situação na qual nós e nossos semelhantes estejamos – teriam sido supridas.

Keynes divide as necessidades em primeira e segunda classe. A primeira refere-se às que ocorrem independentemente da situação de outrem e a segunda às necessidades dependentes da relação com outras pessoas, as que nos fazem sentir superiores⁴⁴⁸.

Nesta nova condição, livre de guerras, aumentos populacionais ou problemas econômicos à vista, a nova dificuldade do homem teria apenas que aprender a administrar o seu tempo. Para isto, o autor traz o exemplo das “esposas das classes prósperas” que devido à sua riqueza, foram privadas de tarefas e ocupações tradicionais. Assim, tornaram-se mulheres infelizes, incapazes de achar nada suficientemente divertido, quando privadas do estímulo da necessidade econômica de cozinhar, limpar e remendar. “Para aqueles que suam para obter seu pão diário, o lazer é um desejo – pois doce – até que o adquiram”⁴⁴⁹.

Assim pela primeira vez desde sua criação o homem estará frente a frente com seu real e permanente problema – como usar sua libertação dos cuidados econômicos prementes, como ocupar o lazer, que a ciência e os juros compostos terão ganho para ele, para viver sabiamente, agradavelmente e bem⁴⁵⁰.

O ser humano teria, portanto, que aprender com a experiência desastrosa das mulheres ricas sobre a existência de uma nova condição de vida, mais sábia, prazerosa e completa. Contudo, o autor

⁴⁴⁶ *Ibid.*, p. 360.

⁴⁴⁷ *Idem.*

⁴⁴⁸ *Ibid.*, p. 361.

⁴⁴⁹ *Idem.*

⁴⁵⁰ *Ibid.*, p. 362.

sustenta não haver país ou pessoa que possa não sentir medo ao esperar o lazer a abundância, pois fomos treinados por muitos anos para trabalhar e não para desfrutar⁴⁵¹.

De forma que não está a falar de um mundo sem trabalho, mas em turnos de três horas ou uma semana de quinze horas como um “tempo suficiente para satisfazer o velho Adão dentro da maioria de nós!”⁴⁵². Além disso, Keynes também prospectava mudanças importantes em outras áreas, como:

[...] quando a acumulação da riqueza não for mais de alta importância social, haverá grandes mudanças nos códigos morais [...] o amor ao dinheiro como uma posse [...] será reconhecido pelo que é, algo como uma morbidez asquerosa [...] Todo tipo de costume social ou práticas econômicas, que afetem a distribuição de riquezas e os ganhos e perdas econômicos, os quais agora mantemos a todo custo [...] pois são extremamente úteis para o acúmulo de capital, nós seremos livres, afinal, para descartá-los⁴⁵³.

Ele tinha claro que algumas pessoas não conseguiriam se adaptar a esta “nova era”, tendo em vista a insaciável procura pela riqueza. Contudo, os demais não deveriam aplaudi-los ou encorajá-los a este tipo de atitude⁴⁵⁴.

Ademais, Keynes não acreditava que este processo se daria de forma igualitária, pois “sempre haverá classes cada vez maiores e grupos de pessoas para quem os problemas de necessidade econômica foram praticamente eliminados”⁴⁵⁵. Por isso, teria que se observar sempre o bom em detrimento do útil, afinal, seríamos

[...] livres, então, para voltar a alguns dos mais seguros e certos princípios da religião e da virtude tradicional – a de que a avareza é um vício, que a exação da usura é um mau comportamento, e o amor ao dinheiro é detestável, que caminham mais verdadeiramente nas sendas da virtude e da sã sabedoria aqueles que têm menos pensamentos para o amanhã. Nós valorizaremos mais os fins que os meios e preferiremos o bom ao útil. Nós honraremos aqueles que podem nos ensinar como apanhar a hora e o dia virtuosamente e bem, as pessoas encantadoras que são capazes de ter prazer direto nas coisas, os lírios do campo que não trabalham, nem tecem⁴⁵⁶.

Assim, para que toda esta transição seja possível em, pelo menos, cem anos, a avareza, a usura e a precaução ainda deveriam ser cultivadas, pois só elas poderiam conduzir a humanidade para fora do túnel das necessidades econômicas. Entretanto, esta passagem somente seria alcançada se conseguíssemos controlar quatro coisas: nossa capacidade de conter o crescimento populacional;

⁴⁵¹ *Idem.*

⁴⁵² *Idem.*

⁴⁵³ *Idem.*

⁴⁵⁴ *Ibid.*, p. 364.

⁴⁵⁵ *Ibid.*, p. 363.

⁴⁵⁶ *Ibid.*, p. 364.

nosso poder de evitar guerras e dissensões civis; nossa vontade de confiar à ciência a direção daquelas questões as quais são com propriedade o objeto da ciência; e a taxa de acumulação enquanto fixada pela margem entre nossa produção e nosso consumo. Enquanto esses problemas forem ministrados de forma adequada, não haverá nenhum demérito em fazer preparações para o destino da humanidade, em encorajar o lazer, as artes da vida, assim como as atividades de propósito⁴⁵⁷.

2.1.3. Bertrand Russell: o elogio do ócio (1935)

Na obra “O Elogio do Ócio”, de 1935, Bertrand Russel critica de forma categórica a concepção e tratamento do ócio na sociedade. Inicia o texto de título homônimo ao livro dizendo que “[...]como muitos homens da minha geração, fui educado segundo os preceitos do provérbio que diz que o ócio é o pai de todos os vícios”⁴⁵⁸.

Ele mesmo afirmava ser virtuoso, mesmo pensando se trabalhar demais na época, pois a crença nas virtudes do trabalho acabava por produzir mais males do que bens. Por essa razão, a população precisava lutar por algo completamente diferente do apregoado⁴⁵⁹, a começar pela empregabilidade do dinheiro.

Segundo Russell, devemos lembrar que as pessoas normalmente gastam seus ganhos e, assim, acabam gerando empregos indiretamente. Por isto, quando alguém utiliza o seu rendimento, acaba por alimentar tantas bocas quanto as que esvazia pelo fato de ter conseguido um posto de trabalho e as outras pessoas não. Assim, o verdadeiro vilão da história não é o que trabalha e sim o que poupa, pois não ajuda a gerar renda⁴⁶⁰.

Esta pessoa acaba por ter duas opções quando resolve poupar. Primeiro investir em guerras, emprestando ao governo, ou investindo nas empresas industriais. Quando estas prosperam, produzindo coisas úteis, geram riqueza, porém, se os poupadores investirem em negócios fracassados acabam por prejudicar pessoas. Dessa forma, deveriam ter investido em festas, pois, pelo menos, seus amigos ficariam felizes e empregos seriam gerados, tendo em vista os pedidos ao açougue, à padaria, ao fornecedor de bebidas, etc.⁴⁶¹.

O autor faz essa referência para depois tratar dos muitos malefícios causados ao mundo moderno devido à crença na virtude do trabalho e pela convicção de que o caminho para a felicidade e para a prosperidade está na redução organizada do mesmo. Todavia, antes de explicar a sua teoria,

⁴⁵⁷ *Idem*.

⁴⁵⁸ RUSSELL, Bertrand. **O elogio ao ócio**. Tradução: Pedro Jorgensen Júnior – Rio de Janeiro, 2002, p. 23.

⁴⁵⁹ *Idem*.

⁴⁶⁰ *Idem*.

⁴⁶¹ *Ibid.*, pp. 23-24.

Russell aponta existirem dois tipos de labor: o primeiro modifica a posição dos corpos na superfície da terra, é desagradável e mal pago; o segundo manda que outras pessoas façam o primeiro tipo ou dão conselhos sobre ele, sendo, dessa forma, mais agradável e, ainda, melhor pago. Afirma ainda que, na Europa, existe uma terceira classe de pessoas, mais respeitada que as anteriores. Caracterizado pelos proprietários rurais, o grupo tem o privilégio de poder fazer com que outras paguem para existir e trabalhar. São pessoas ociosas, porém, seu ócio só é possível devido ao trabalho dos outros, o que acaba por não ser desejado como exemplo a ser seguido⁴⁶².

Em ato contínuo, o autor descreve como se dava a organização do trabalho antes da Revolução Industrial:

Do início da civilização até a Revolução Industrial, um homem era em geral capaz de produzir, trabalhando arduamente, um pouco mais do que o necessário para a própria subsistência e a de sua família, embora sua mulher trabalhasse não menos arduamente e seus filhos também adicionassem trabalho logo que atingissem uma idade suficiente. O pouco que excedia a participação das necessidades básicas não ficava para os produtores, pois era apropriado pelos guerreiros e sacerdotes. Em época de escassez não havia excedente, mas os guerreiros e sacerdotes asseguravam-se os tributos de costume, o que levava muitos trabalhadores à morte por inanição⁴⁶³.

Esse tipo de organização permaneceu em pleno vigor durante o período da Revolução Industrial inglesa. Foi um sistema tão duradouro deixou marcas profundas no pensamento e na opinião dos homens sobre a “virtude do trabalho”. Assim, mesmo com a modernidade técnica e a possibilidade de exercitar o lazer, dentro de certos limites, e de maneira equânime em toda a sociedade, o ócio não é adequado ao mundo moderno, pois a moral do trabalho bloqueia esta possibilidade. Segundo Russell, esta moralidade pode ser configurada como uma “[...] moral de escravo e o mundo moderno não precisa de escravidão”⁴⁶⁴.

Assim como os demais autores citados, Russell passa a tratar da capacidade de produção e dos excedentes. Segundo ele, os camponeses primitivos não entregariam o pouco excesso de sua produção para garantir a subsistência de guerreiros e sacerdotes, caso tivessem escolha. Por isso, no início, foram forçados a produzir mais e, posteriormente, foram introduzidos a uma nova ética segundo a qual era a sua obrigação trabalhar duro. Assim, a ideia do dever foi o meio utilizado para convencê-

⁴⁶² *Ibid.*, pp. 25-26.

⁴⁶³ *Ibid.*, p. 26.

⁴⁶⁴ *Ibid.*, p. 27.

los a dedicarem as suas vidas aos benefícios dos senhores, mais do que para as suas próprias vontades⁴⁶⁵.

O lazer é essencial à civilização e, em épocas passadas, o lazer de uns poucos só era possível devido ao trabalho da maioria. Este trabalho era valioso, não porque o trabalho é bom, mas porque o lazer é bom. E, com a técnica moderna, seria possível a justa distribuição do lazer sem nenhum prejuízo para a civilização⁴⁶⁶.

Isso ficou claro durante a 1ª Guerra Mundial, quando, por meio da organização científica da produção, reduziu-se significativamente a quantidade de labor necessária para garantir a satisfação das necessidades básicas.

Contudo, ao final da guerra, foi reinstalado o caos. Isto é, retornou-se ao cenário de longas horas de labor para uma parcela da população, além de outra parcela significativa de desempregados, porque está enraizada na lógica do dever, quando a virtude é demonstrada pelo esforço e não por salários proporcionais a produção⁴⁶⁷.

Isso acontece porque há um dever moral do Estado escravista que não é adequada à organização social moderna, na qual há algumas pessoas sobrecarregadas e outras desempregadas. Como forma de ilustração, o autor traz o exemplo da fábrica de alfinetes:

Suponhamos que, num dado momento, uma certa quantidade de pessoas está empregada na fabricação de alfinetes. Elas produzem todos os alfinetes de que o mundo necessita, trabalhando, digamos, oito horas por dia. Então surge um invento com o qual as mesmas pessoas podem produzir o dobro de quantidade de alfinetes que produziam antes. Mas o mundo não precisa de duas vezes mais alfinetes: eles já são tão baratos que dificilmente se comprarão mais alfinetes por causa dos preços baixos. Num mundo sensato, todas as pessoas envolvidas na produção de alfinetes passariam a trabalhar quatro horas por dia, em vez de oito, e tudo continuaria como antes. Mas, no mundo em que vivemos, isto seria considerado uma desmoralização. Permanece a jornada de oito horas, sobram alfinetes, alguns empregadores vão à falência e metade dos homens antes alocados na fabricação dos alfinetes perde seu emprego. No final a quantidade de lazer é a mesma de antes, porém, enquanto metade das pessoas está totalmente ociosa, a outra metade é submetida ao sobretrabalho. Dessa forma, assegura-se a crença de que o inevitável lazer causará a miséria por toda parte, em vez de ser uma fonte universal de felicidade⁴⁶⁸.

Uma das causas dessa infelicidade, segundo o autor, é a difícil aceitação de que os pobres também tem direito ao lazer. Se o assalariado trabalhasse quatro horas por dia, haveria emprego para

⁴⁶⁵ *Idem*.

⁴⁶⁶ *Ibid.*, pp. 27-28.

⁴⁶⁷ *Ibid.*, pp. 28.

⁴⁶⁸ *Ibid.*, pp. 28-29.

todos, porém, esta ideia choca as pessoas abastadas, as quais estão convencidas de que os pobres não saberiam como utilizar o lazer. Ademais, elas negam este direito aos próprios filhos.

O autor conclui que o uso cauteloso do lazer é fruto da civilização e da educação. Após trabalhar por longos períodos ao longo de sua vida, uma pessoa ficará entediada se, de repente, ficar ociosa. Por outro lado, sem lazer, ela se priva de muitas coisas boas⁴⁶⁹.

Russell entende que pensamos demais na produção e pouco no consumo, por isso, acabamos dando pouca importância para o desfrute da felicidade. A jornada de quatro horas seria suficiente, portanto, para dar às pessoas o direito de satisfazer suas necessidades básicas e confortos elementares para utilizar o restante do tempo de uma maneira que lhe parecesse adequada⁴⁷⁰.

Para isto, a educação necessita ultrapassar as suas atuais fronteiras e adotar como parte dos seus objetivos o cultivo de aptidões que capacitem as pessoas a usarem seu lazer de maneira inteligente. Dessa forma, não fariam apenas atividades passivas, tais como assistir filmes ou partidas de futebol.

Em um mundo no qual ninguém trabalha mais de quatro horas, as pessoas poderiam ser mais do que seus ofícios. Sem medo de perder a independência econômica, um pintor de parede também poderia pintar quadros, jovens escritores poderiam escrever as suas obras-primas e, assim, haveria alegria de viver, ao invés de nervos em frangalhos, fadiga e má digestão⁴⁷¹.

Além disso, os indivíduos comuns, tendo a chance de viverem de forma mais feliz, acabariam por tornarem-se mais afáveis, menos propensos a guerras, a olhar o outro com desconfiança. “Dentre todas as qualidades morais, a boa índole é aquela que o mundo mais precisa e ela é resultado da segurança e do bem-estar, não de uma vida de luta feroz”⁴⁷².

O autor conclui o seu texto afirmando que, apesar dos métodos modernos de produção possibilitarem esta nova perspectiva sobre o trabalho, com maior segurança e bem-estar, continuamos a preferir o sobretrabalho para alguns e a penúria para outros. Segundo ele, isso ocorre pois ainda somos “tão enérgicos quanto éramos antes de existirem as máquinas”.

2.1.4. Domenico de Masi: o ócio criativo (1995)

De 1935 a 1995, apesar das inúmeras transformações históricas, econômicas e sociais, a quantidade de tempo absorvida pelo labor não sofreu nenhuma diminuição considerável. Porém,

⁴⁶⁹ *Ibid.*, p. 30.

⁴⁷⁰ *Ibid.*, p. 32-33.

⁴⁷¹ *Ibid.*, p. 34.-35.

⁴⁷² *Ibid.*, p. 35.

segundo Domenico De Masi, esta particularidade está em vias de transformação, pois a sociedade contemporânea passa a valorizar cada vez mais o tempo vago em detrimento do período trabalhado⁴⁷³.

Isso pode ser observado a partir da própria apreciação do mercado laboral pelas atividades que têm como foco a criatividade, pois aquelas que são de cunho repetitivo poderão, facilmente, ser delegadas às máquinas. A essência do trabalho hodierno não está mais estabelecida nas mãos, mas sim no cérebro (no conhecimento)⁴⁷⁴.

Dessa forma, segundo o autor, quando uma pessoa consegue encaixar labor, estudo e jogo em uma mesma atividade, ela estará, automaticamente, executando o seu “ócio criativo”. Logo, o “ócio criativo” não é igual ao “*dolce far niente*”, pois não é alienante, mas sim libertador⁴⁷⁵.

Entretanto, como se pode perceber, a junção dessas atividades em prol da criatividade não é algo fácil de atingir, pois os seres humanos estão acostumados a desempenhar funções repetitivas como se máquinas fossem. Faz-se necessário um grande esforço para aprender uma ocupação criativa, digna de um ser humano. Afinal de contas, a sociedade industrial isolou o belo e o aprazível do mundo do laboral, pois centrou-se em ofícios manuais não-pensantes⁴⁷⁶.

A Revolução Industrial foi um grande marco histórico, não só por ser um período assinalado pela exploração humana, mas por balizar o repensar do trabalho devido à transição do rural para o fabril. Por conseguinte, significou também ponderar e reorganizar toda a sociedade, pois houve separação de espaços e atividades antes desenvolvidas no próprio lar passaram a ser realizadas nas fábricas⁴⁷⁷.

Segundo De Masi, a sociedade industrial segue, no mínimo, quatro princípios basilares: a) padronização, na qual se passa a massificar o gosto das pessoas sem qualquer contestação; b) especialização, pois cada atividade passa a ter o seu “especialista”, mesmo para o simples enroscar de parafusos; c) sincronização, quando todas as tarefas passam a ser realizadas de forma sincronizada, para evitar falhas na produção; d) centralização, na qual a organização tem uma pessoa responsável por pensar e outras por executar⁴⁷⁸.

Essas características não ficaram presas as fábricas, sendo também reproduzidas na organização das cidades. Os centros urbanos passaram a ter zonas específicas para cada atividade,

⁴⁷³ DE MASI, Domenico. **O ócio criativo**. Entrevista Maria Serena Palieri: tradução de Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sexante, 2000.p.16

⁴⁷⁴ *Idem*.

⁴⁷⁵ *Idem*.

⁴⁷⁶ *Ibid.*, p.23.

⁴⁷⁷ *Ibid.*, p. 68.

⁴⁷⁸ *Ibid.*, pp. 71-72.

horários de “*rush*”, interligação dos transportes por meio de linhas de metrô e ônibus cujo ponto de intersecção está no centro dos mesmos⁴⁷⁹.

Tudo isto, em resumo, corresponde a “racionalização” da fábrica e da vida social. A nova lei passa a estabelecer o que são coisas de homens e de mulheres, trazendo à baila a divisão sexual do trabalho, que, por sua vez, tornou-se exasperada com a produção industrial, com uma sincronização das funções e com métodos absurdos do uso do tempo. Passaram a existir aqueles que trabalham em demasia e os que simplesmente não o fazem⁴⁸⁰.

No caso do labor feminino, as mulheres passam a sofrer com a diferenciação do trabalho público e privado, além de terem uma clara diminuição no número de empregos devido à inserção de tecnologia, visto que exerciam tarefas facilmente automatizáveis. Ademais, neste período nasce a figura social do desempregado, pois antes todos eram camponeses⁴⁸¹.

Com base no retorno ao lar e a utilização da tecnologia, De Masi entende que, novamente, seremos obrigados a rever a organização prática da nossa existência, redefinindo o trabalho a partir do tempo livre⁴⁸². A tecnologia passará a fazer os labores penosos, eliminará sofrimento e fará com que o ser humano se canse menos⁴⁸³.

Domenico compartilha a mesma visão de Rifkin, na qual o trabalho tradicional começará a diminuir cada vez mais e que teremos cada vez mais tempo livre⁴⁸⁴. Entretanto, isso não se dará de forma equânime em todo o mundo, pois, os países mais desenvolvidos comprarão cada vez mais o esforço humano dos países de terceiro escalão que, por sua vez, continuaram a ser mais atrasados e com menor renda per capita⁴⁸⁵.

Além disso, os operários não serão mais aqueles que soldam, torneiam, deslocam pesos, mas operadores de computador, os quais fazem um trabalho intelectual – não usam a força, mas a cabeça⁴⁸⁶. Exatamente por isto, o autor ressalta:

O único emprego remunerado que permanecerá disponível com o passar do tempo será de tipo intelectual e criativo. Para quem não estiver preparado para isso, o futuro será sinônimo de desemprego, a não ser que se adote um novo modelo de vida, com uma redistribuição de critérios totalmente inéditos, como estão fazendo na Holanda onde 56% da população ativa trabalha só meio expediente⁴⁸⁷.

⁴⁷⁹ *Ibid.*, pp.71-72.

⁴⁸⁰ *Ibid.*, p. 75.

⁴⁸¹ *Ibid.*, pp.76-79.

⁴⁸² *Ibid.*, p.69.

⁴⁸³ *Ibid.*, p.43.

⁴⁸⁴ *Ibid.*, p. 100.

⁴⁸⁵ *Ibid.*, p. 106.

⁴⁸⁶ *Ibid.*, p. 121.

⁴⁸⁷ *Ibid.*, p. 121.

Durante muito tempo a tecnologia fez com que houvesse uma perda de empregos, mas, ao mesmo tempo, criou outros em maior proporção. Porém, com o advento da eletrônica, sobretudo dos microprocessadores, este equilíbrio se rompeu e o desemprego apareceu em maior grau do que foi compensado⁴⁸⁸. Para tentar resolver o problema, os governos lançaram campanhas de criação de postos de trabalho, entretanto, os empregos oferecidos não foram a contento, pelo contrário, a grande maioria de baixa remuneração, pouca qualidade e, sobretudo, de meio expediente⁴⁸⁹

Com isso, De Masi trata de diferenciar esses empregos dos *part-time*, que, na sua visão, representam, talvez, a única maneira de redistribuição do trabalho passível de aceitação pelas empresas. Afinal, “o coração desta sociedade é a informação, o tempo livre e a criatividade não só científica, mas também estética”⁴⁹⁰

Os jovens precisarão de tempo livre para desenvolver o seu “ócio criativo”, pois a passagem da sociedade de produção para a de serviços traz consigo um importante e crescente classe de profissionais liberais e técnicos em relação à classe operária. Dessa forma, os países pobres, despreparados para esta transição, terão como principal moeda de troca a “audiência”, que poderá ser medida por meio da quantidade de horas passadas diante de um canal de TV ou navegando na *internet*. Atualmente, a atenção se dá de forma gratuita, entretanto, é quantificada e avaliada em termos financeiros e paga por minutos pelas empresas⁴⁹¹

As atuais circunstâncias tecnológicas colocam todos os indivíduos diante de uma bifurcação: deixar-se carregar pela homogeneização do mundo ou aproveitar as oportunidades para afirmar a própria subjetividade. Afinal,

Foi a indústria que separou o lar do trabalho, a vida das mulheres da vida dos homens, o cansaço da diversão. Foi com o advento da indústria que o trabalho assumiu uma importância desproporcionada, tornando-se a categoria dominante na vida humana, em relação à qual qualquer outra coisa – família, estudo, tempo livre – permaneceu subordinada⁴⁹².

Contudo, De Masi entende que o labor não pode se limitar à mera execução, implicando puro esforço. Ele deve se encaixar dentro de uma dimensão cognitiva e lúdica, na qual são acumulados trabalho, estudo e jogo, todos ao mesmo tempo⁴⁹³. Afinal, a “intelectualização” se difunde cada vez mais a ponto de as atividades virtuais prevalecerem sobre as tangíveis. Seja no horário de trabalho ou

⁴⁸⁸ *Ibid.*, pp.125-126.

⁴⁸⁹ *Ibid.*, p.127.

⁴⁹⁰ *Ibid.*, p.153.

⁴⁹¹ *Ibid.*, p.160.

⁴⁹² *Ibid.*, p. 177.

⁴⁹³ *Ibid.*, p. 179.

na duração do lazer, as pessoas agem cada vez mais com a cabeça e cada vez menos com a força física.

Há uma desestruturação do tempo e do espaço, pois com a tecnologia é possível fazer tudo em todos os lugares. E, no sentir do autor, isso proporciona uma melhora na qualidade de vida.

Com o teletrabalho é possível desempenhar atividades sem sair de casa, economizando assim o tempo anteriormente gasto para o deslocamento. Mas, se por um lado a tecnologia permite trabalhar de roupão, usando telefone, fax e correio eletrônico, exige mais estudo, mais trabalho. Diminui-se, portanto, os microdeslocamentos, mas multiplicam-se os de maior raio de distância através dos meios telemáticos⁴⁹⁴.

Assim, acerca das jornadas, De Masi pontua a necessidade de uma ação drástica devido ao fenômeno do *overtime*⁴⁹⁵, sobretudo após o advento dos microprocessadores e da máxima automação, quando passou a existir pessoas sobrecarregadas⁴⁹⁶. O trabalho extra, depois de um certo tempo se torna uma exigência por parte dos chefes e uma dependência psicológica para os trabalhadores, que se habitua a estar sempre em atividade laboral, e, se não saíssem no horário previsto, se sentiriam perdidos, desorientados⁴⁹⁷.

O *overtime* é um dos sintomas pelos quais se pode concluir que o trabalhador sofre do vício pelo trabalho, também chamado de “*workaholic*”. É um fenômeno no qual o chefe não consegue abrir mão dos seus empregados e estes não conseguem deixar sua subordinação. O funcionário demonstra a insuficiência do tempo e as muitas coisas a fazer, demonstrando o seu profissionalismo e fidelidade, dispondo-se a assumir todas as tarefas no *overtime*⁴⁹⁸.

Entretanto, o labor em excesso destrói a criatividade e a agilidade de uma empresa, afetando também a vida familiar e o crescimento pessoal do empregado. Logo, a simples redução de horas, passa a não ser uma saída para os novos tempos, uma vez que o *overtime*, expulso pela porta, entraria pela janela, pois as pessoas continuariam a trabalhar para além do seu horário regular. A redução de horários, para ser efetiva, deve ser acompanhada de uma semana feita de, no máximo, três dias úteis, sendo que o mês teria, no máximo, três semanas⁴⁹⁹.

É interessante notar que o autor não vê como problema a cumulação de dois empregos, pois, no seu entender, isso torna o trabalho mais diversificado e permite a distribuição dos riscos em várias

⁴⁹⁴ *Ibid.*, p. 200.

⁴⁹⁵ “Indica o hábito que se consolidou ao longo dos anos por parte dos executivos de “colarinho branco”, de permanecer no escritório muito mais tempo do que aquele estritamente necessário, mesmo quando não são remunerados pelas horas extras”. *Ibid.*, p.206.

⁴⁹⁶ *Ibid.*, p. 206.

⁴⁹⁷ *Ibid.*, p. 207.

⁴⁹⁸ *Ibid.*, p. 208.

⁴⁹⁹ *Ibid.*, p. 212.

frentes⁵⁰⁰. Ele aponta que, pela primeira vez desde os tempos de Taylor, mudar a organização do trabalho pode significar “mudar a organização de toda uma existência”⁵⁰¹

Ademais, De Masi adverte que o teletrabalho, embora seja uma peça chave nesta transformação, não é um remédio contra o desemprego, pois ele próprio exterminará alguns postos laborais. Por ser uma ocupação intelectual, possui a tendência de utilizar o tempo livre em prol do *overtime*: seja com as pessoas ficando mais tempo no escritório ou com a própria mescla de ambientes⁵⁰².

Entretanto, o autor assegura que, feitas as contas, as vantagens superam as desvantagens, pois esta modalidade traz mais liberdade e prazer do que aquelas feitas de forma física⁵⁰³. O teletrabalho permite a ocasional desapareição e, de certa forma, coincidência das fronteiras do estudo, trabalho e tempo livre em virtude do progresso tecnológico e da difusão cultural⁵⁰⁴.

Assim, De Masi elucida que cada vez mais se faz necessário concretizar os dizeres de Keynes, arranjando uma estratégia capaz de proporcionar a todos quinze horas de trabalho por semana, ao invés de quarenta⁵⁰⁵.

A sociedade contemporânea é entendida por De Masi como aquela que oferecerá a libertação da alma. Para isso, entretanto, precisamos emancipar-nos de certas amarras adquiridas na sociedade anterior (industrial), como, por exemplo, trabalhar dentro jornada pré-determinada e, posteriormente, achar tempo para instrução e diversão.

Segundo o autor, as pessoas precisam dar ao tempo livre um sentido mais pleno e ao ócio um realce mais produtivo, a fim de aflorar a criatividade, que será a chave mestra dos novos trabalhos. O período histórico cujo labor foi visto como sinônimo de punição e contraponto à liberdade já passou. Agora é tempo de reaprender a cultivar o ócio e, conseqüentemente, diminuir a jornada.

2.1.5. Divergências ideológicas – pensamentos coincidentes

É interessante notar que, a par das transformações históricas, econômicas e culturais, a quantidade de tempo de vida absorvido pelo labor não sofreu nenhuma diminuição considerável desde o século XIX, quando se pensava que a maximização da utilização das máquinas nas indústrias aumentaria a produtividade e redimiria o trabalho do homem⁵⁰⁶.

⁵⁰⁰ *Ibid.*, p. 214.

⁵⁰¹ *Ibid.*, p. 226.

⁵⁰² *Ibid.*, p. 259.

⁵⁰³ *Ibid.*, pp. 265-271.

⁵⁰⁴ *Ibid.*, p. 303.

⁵⁰⁵ *Ibid.*, p. 340.

⁵⁰⁶ BASSO, Pietro. *op.cit.*, p. 45.

Pensadores como Lafargue, Keynes, Russel e De Masi, apesar das divergências ideológicas e da falta de contemporaneidade dos seus estudos, pleiteavam a diminuição da jornada como algo imprescindível. Além disso, tinham a tecnologia como a grande redentora e viabilizadora desse feito.

Na década de 30, John Maynard Keynes e Bertrand Russel já se preocupavam com os efeitos da implementação de tecnologia e com a diminuição dos postos de emprego devido à crescente mecanização dos processos de produção. Ambos sugeriam uma drástica redução nas jornadas como solução dos problemas de divisão do tempo e de produção⁵⁰⁷

Os autores entendiam que a humanidade estava caminhando para uma tecnicidade sem precedentes. Nela, as pessoas trabalhariam de 3 a 4 horas diárias, pois, além da tecnologia, nas palavras de Keynes, não haveria mais a necessidade de acumulação de capital.

Assim, percebiam que o trabalho não deveria ser visto como uma obrigação opressora, devendo o indivíduo trabalhar somente o suficiente. Afinal de contas, há uma clara necessidade de cultuar a preguiça, nas pegadas de Lafargue, razão pela qual deve-se ensinar o culto ao lazer, ou seja, atividades ligadas ao tempo livre.

A diferença entre os autores se dá no fato de que, para Domenico De Masi, o ócio deve ser criativo. O homem não deve “não fazer nada”, gozar da plena preguiça, mas sim utilizar os tempos de forma a cumular o prazer e o “ganha pão”. Isso porque, com as transformações da tecnologia, mudam-se os modos pelos quais as pessoas se relacionam com o mundo, pois alteram-se as categorias de tempo e espaço – tudo passa a estar cada vez mais conectado, seja trabalho, estudo ou lazer⁵⁰⁸.

A tecnologia altera, entre outras coisas, a formação filosófica, ética, estética, linguística, psicológica e sociológica, além daquela dada na área técnica e econômica⁵⁰⁹. Diferentemente do pensado pelos economistas, filósofos e sociólogos, a tecnologia, junto à robótica, com a informática e com a economia de mercado capitalista não levou ao fim do trabalho alienado, ao início da atividade social livre e, tampouco, à liberdade.⁵¹⁰

Este fato é particularmente percebido após a já mencionada crise de 1974. Nela, as jornadas, longe de serem reduzidas, manifestam uma crescente resistência à contração e tendem, há anos, a se alongarem.⁵¹¹

⁵⁰⁷ DE MASI, *op.cit.*, p. 382.

⁵⁰⁸ DE MASI, *op.cit.*, p. 349.

⁵⁰⁹ *Ibid.*, p. 349.

⁵¹⁰ BASSO, Pietro. *op.cit.*, pp. 41-42.

⁵¹¹ *Ibid.*, p. 44.

Muito embora a tecnologia tenha aumentado vertiginosamente a produtividade, ela não gerou redução de jornada. Pelo contrário, criou novos tipos contratuais, mercados e fatores que, por sua vez, tornaram as categorias: “tempo”, “espaço” e “capital” ainda mais importantes.

Segundo Juliet Shor⁵¹², essa transformação causa múltiplas consequências, tais como: o aumento do desemprego, a difusão do vício do trabalho, pouco tempo para dormir, cuidar das pessoas queridas, nutrir afetos, entre outras tantas questões derivadas da incapacidade de conciliar vida profissional e familiar.

Logo, ao invés de diminuir o período laboral, tivemos um agravamento da escassez de tempo e uma maior tensão da estrutura social. A majoração da produtividade passou a ser mais exigida, bem como o maior cumprimento de metas, afinal, o trabalho está mais facilitado⁵¹³.

Os problemas derivados dos tempos de trabalho continuam, portanto, tão latentes quanto na época da industrialização pesada. A “velha” relação entre o período de prestação da atividade laborativa e o tempo de reprodução da vida social, embora transmutada para um período mais “flexível”, continua sendo objeto central da compra e venda do labor humano.

À vista disso, nem Keynes, Lafargue, Russel ou De Masi alcançaram seus anseios, pois, diferentemente do pensado, a tecnologia ainda não foi utilizada para a redenção do labor humano, embora tenha, de fato, diminuído sua carga física. Sucede-se que, adversamente, acabou-se por aumentar a fadiga mental, visto as infindáveis possibilidades de conexão, independentemente de onde e quando.

2.2. As longas horas de trabalho e as inovações: trabalhar para sobreviver

Mesmo que o processo tecnológico tenha criado novas atividades laborativas, seu desdobramento de ordem prática, simbólica e estrutural sofreu transformações a partir da incorporação maciça de tecnologia. Diferentemente do tão prometido descanso, houve um aumento dos postos informais, seja por meio da disseminação da *gig economy*, seja pela diminuição das vagas tradicionais de emprego ou pela falta de preparo das pessoas para as novas oportunidades.

A dispensa em massa de mão de obra é consequência de uma nova ordem no sistema produtivo, que não acontece pura e simplesmente por conta da robotização ou da larga inserção de tecnologia, mas sim porque a 4ª Revolução Industrial é altamente “poupadora de mão de obra”⁵¹⁴ – vide o comércio eletrônico, os caixas eletrônicos, as *apps*, que realizam o serviço anteriormente feito

⁵¹² SCHOR, Juliet. B. **The Overworked American**. The unexpected decline of leisure. New York, Basic Books, 1991, p. 15.

⁵¹³ *Ibid.*, p. 153.

⁵¹⁴ AGUIAR, Antonio Carlos. *op cit.*, p. 74.

por uma pessoa. O progresso tecnológico tem como fundamento a otimização econômico-financeira cujo objetivo é o lucro e, por conseguinte, o desemprego lhe segue como uma implicação imediata⁵¹⁵.

Assim, o enxugamento das forças de labor, seja na indústria ou no comércio, fomenta o desemprego estrutural, já manifesto como uma tendência desde a década de 1980 e cujo resultado é a elevação das jornadas e uma intensa flexibilização das formas de labor⁵¹⁶. Há uma modificação do foco, no qual a manufatura (trabalho sobre bens materiais) perdeu lugar para os serviços.

Segundo Pietro Basso⁵¹⁷, flexibilizar as relações laborais equivale a desregulamentar velhas regras de compromisso social, outrora estabelecidas entre o capital e o trabalho, para criar novas regras, sempre mais distantes da “velha práxis”. Afinal, as normas trabalhistas, de modo geral, são rígidas e devem ser observadas tal como foram instituídas, isto é, de forma imperativa ou proibitiva. Quando novas regras surgem como alternativas as anteriormente postas, ocorre, indubitavelmente, o fenômeno da flexibilização⁵¹⁸. É dizer, há uma quebra com todo o padrão até então estabelecido, seja de remuneração, seja de jornada.

O canteiro de obra das flexibilizações encontra terreno fértil nas inovações tecnológicas, nos novos métodos de trabalho, nas incertezas do mercado e nas rápidas transformações econômicas e sociais⁵¹⁹. Por isso, a flexibilização zero ou nula, com rigidez total de jornada, formulada por engenheiros e planejadores, os quais pensavam sobre a maneira mais eficiente de realizar uma atividade, há muito tempo não tem mais vez. A flexibilização zero, presente no taylorismo e no fordismo, esteve em voga tão somente nos primórdios da revolução industrial, quando os trabalhadores tinham um mínimo controle sobre o horário de entrar e de sair da indústria⁵²⁰.

Desde a implementação dos horários por turnos, com a finalidade de aumentar a produtividade das máquinas e das instalações, há uma “permissão” para a redução da jornada, mas, ao mesmo tempo, existe também uma maior expectativa sobre a disponibilidade contínua dos serviços. Afinal de contas, passaram a existir outros tipos de horários além do diurno, tais como: o noturno, o dos dias não úteis (feriados, férias, finais de semana), dos turnos de revezamento, do tempo parcial e das horas extras⁵²¹.

Assim, o conceito de flexibilidade nula não se encaixa desde a implementação do toyotismo, uma vez que esse sistema eleva o grau de intensidade de seus operários. A partir da introdução desse

⁵¹⁵ *Idem*.

⁵¹⁶ BASSO, Pietro. *op.cit.*, p.68.

⁵¹⁷ *Ibid.*, p. 128.

⁵¹⁸ BARBOSA, Magno Luiz. **Redução da duração do trabalho: aspectos sociais, jurídicos, econômicos e possibilidades de empregabilidade sob perspectivas contemporâneas**/ Magno Luiz Barbosa – São Paulo: LTr, 2014, p. 120.

⁵¹⁹ BASSO, Pietro. *op.cit.*, p.127.

⁵²⁰ DAL ROSSO, Sadi. **O ardil da flexibilidade**: os trabalhadores e a teoria do valor. São Paulo: Boitempo, 2017, p. 116.

⁵²¹ DURÁN, María Ángeles. **O valor do tempo: quantas horas te faltam ao dia?** Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 2013. p. 136.

modelo, a indústria e as empresas passaram a se valer da flexibilidade para utilizar de forma mais ampla as horas extras, pois assim conseguiam atender às demandas dos consumidores “*just in time*”⁵²².

Os tempos flexíveis de labor são, portanto, traços típicos da acumulação flexível e as jornadas despadronizadas servindo, tão somente, para atender às demandas do mercado⁵²³. É uma maneira indireta de potencializar as atividades, multiplicando turnos e, conseqüentemente, prolongando a duração das tarefas diárias.

Ademais, com o tempo e com a evolução tecnológica tornou-se possível o trabalho à distância, ainda mais flexível e, na prática, mais longo do que aqueles praticados em horário convencional. Os horários não se limitam a matutino, vespertino e noturno, assim como os dias não são divididos entre úteis e não úteis, pois o importante é o cumprimento da meta⁵²⁴.

O trabalho por turno, por si só, pode trazer problemas porque o ser humano é diurno, podendo a jornada noturna trazer danos à saúde, à vida social e psíquica do trabalhador. A perturbação dos ritmos biológicos naturais, embora não seja algo impossível, implica no desenvolvimento de patologias inevitáveis, tais como: distúrbios do sono, da temperatura corporal, dos hormônios, etc. Além disso, deixa as pessoas mais expostas a acidentes provocados por distração e fadiga⁵²⁵. A falta de rotina também se impõe como um problema, especialmente no que tange aos turnos ininterruptos de revezamento, uma vez que não se sabe em qual período se trabalhará, podendo um dia ser pela manhã, outro pela tarde ou, ainda, à noite.

Porém, diante de todas essas questões, não podemos cair na falácia de pensar que a flexibilização possui tão somente malefícios, visto o grande número de intempéries. A flexibilidade não é de toda ruim, pois a multiplicidade de tempos de labor está relacionada a outros fatores, como: funcionamento das cidades, vide o transporte público e os restaurantes, os quais entrariam em colapso se os horários de pico atuais fossem duplicados em intensidade; os espaços das ruas, dos pátios e zonas comuns tornar-se-iam insuficientes se todos trabalhassem no mesmo período⁵²⁶.

É exatamente em virtude dessa possibilidade de compatibilização e melhor utilização dos tempos que vive o encantamento com a flexibilização. Deve-se, também, ressaltar o fato de ser

⁵²² DAL ROSSO, Sadi. *op.cit.*, p. 117.

⁵²³ MAIOR, Nivea Maria Santos Souto. **A despadronização da jornada de trabalho**: expressões da reforma trabalhista brasileira/ Nivea Maria Santos Souto Maior – Rio de Janeiro: lumen Juris, 2020, p.49.

⁵²⁴ DURÁN, María Ángeles. *op.cit.*, p. 136.

⁵²⁵ BASSO, Pietro. *op.cit.*, p. 68.

⁵²⁶ DURÁN, María Ángeles. *op.cit.*, p. 138.

perfeitamente possível flexibilizar e melhorar a qualidade de vida do trabalhador, como nas hipóteses de utilização dos princípios da norma mais favorável ou da condição mais benéfica⁵²⁷.

Poder trabalhar no horário desejado, conciliar atividades antes impossíveis, fazer exercícios físicos às 3 (três) horas da tarde e, posteriormente, ir ao cinema às 4 (quatro) horas, de segunda a sexta-feira, é um privilégio disponível apenas aos “flexíveis”. Em contrapartida, o horário de trabalho passará a ser realizado nos tempos anteriormente destinados ao descanso ou a outras atividades essenciais.

Percebe-se o cerne da questão está no equívoco cometido ao equiparar a flexibilização à precarização, pois, quando se faz a confusão entre esses dois conceitos, além dos problemas de cunho sanitário, em relação a falta de fixação de jornada, somam-se outros, como os relativos à organização dos tempos de trabalho, à estabilidade e à desregulamentação. Afinal, o antigo pensamento industrial de se ter um emprego para toda a vida, o qual fez nascer sentimentos de segurança e equilíbrio há até poucos anos, é cada vez menos provável nos dias atuais.

Os trabalhos temporários e a tempo parcial são cada vez mais recorrentes devido aos novos critérios de flexibilidade e eficiência impostos pelo mercado. Razão pela qual faz-se interessante notar que esta flexibilização dos tempos se deu em prol do combate à crise econômica e em virtude das inovações tecnológicas, não mais como uma exigência de proteção à saúde do trabalhador, mas como uma medida destinada a barrar o crescente desemprego, mesmo a preço de redução salarial⁵²⁸.

O trabalho de meio expediente remete-se, normalmente, de subempregos, mal remunerados e sem garantias sociais, com duração de poucos meses ou anos, sem permitir ao empregado qualquer oportunidade de profissionalização, projetar uma carreira ou uma vida familiar. A consequência mais grave dessa nova característica é que estes subempregos, via de regra, não permitem a consolidação da profissão àqueles que a desempenham. Além do mais, não se é ativo a vida inteira, assim, acaba-se por proporcionar uma discriminação étnica dos aposentados precocemente e uma privação massificada da profissionalização⁵²⁹.

Uma em cada quatro pessoas na faixa etária dos 15 aos 64 anos na União Europeia é classificada como economicamente inativa⁵³⁰. A inatividade possui diversas causas, dentre elas: a aposentadoria precoce, a falta de educação ou treinamento, doenças incapacitantes, entre outras. Ser

⁵²⁷ BARBOSA, Magno Luiz. *op.cit.*, p. 121.

⁵²⁸ ROMITA, Arion Sayão. Horas extraordinárias: base diária ou anual. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo: Revista dos Tribunais, n. 84, dez, 1993. p.13.

⁵²⁹ DE MASI, *op.cit.*, p. 257.

⁵³⁰ De acordo com a definição da Organização Internacional do Trabalho (OIT), as pessoas são consideradas economicamente inativas se “não estão a trabalhar, não estão a procurar emprego e/ou não estão disponíveis para trabalhar”. UNIÃO EUROPEIA. Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre “Oportunidades de emprego para pessoas economicamente inativas”. **Jornal Oficial da União Europeia** [em linha]. Relator: José Custódio Leirião, 2019. [Consult. 06 de mai. de 2021]. Disponível na internet: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018IE1711&from=ES>>.

inativo por causa da falta de trabalho é comum entre os mais jovens e pessoas com maior idade, porém, ainda produtivas⁵³¹. Estes indivíduos não fazem parte das estatísticas oficiais sobre emprego e muitas vezes são marginalizadas econômica e socialmente, pois não dispõem de recursos e não têm oportunidade para participar inteiramente na sociedade, apesar de a maioria desejar trabalhar⁵³².

Segundo o estudo do *Eurofound*⁵³³, cerca de quatro em cada cinco pessoas inativas afirmam desejar trabalhar pelo menos algumas horas por semana e aproximadamente metade gostaria de trabalhar 32 ou mais horas semanais. Esses dados, portanto, estão relacionados a múltiplas razões, mas, especialmente, a questão financeira.

A competição pela sobrevivência está cada vez mais evidente, em virtude da fragilização dos institutos laborais, em especial, em relação a diminuição do número de contratos de trabalho a prazo indeterminado. A crise econômica passou a ditar o novo cotidiano para a grande maioria das pessoas, passando a exigir uma busca por outras atividades ocupacionais.

O mercado de trabalho sob a égide da flexibilidade é reestruturado em dois grandes grupos: a) os “centrais” caracterizado por aqueles que possuem vínculo integral e são detentores de estabilidade; b) os “periféricos” subdivididos em: trabalho com jornada integral, mas, de grande rotatividade; e a tempo parcial sob alta probabilidade de demissão⁵³⁴. Há um aumento na disseminação das jornadas duplas ou triplas, seja para empregados que já realizam uma jornada integral, seja para os envolvidos com o *part time* ou até mesmo para os inativos, pois com a queda do salário real, é necessário mais esforço para fazer frente ao endividamento familiar⁵³⁵.

Assim, com o aumento do custo de vida e com as baixas oportunidades de empregos, prioriza-se trabalhar mais e de forma diversificada, diminuindo ainda mais o tempo livre. Isso, sem mencionar a jornada dupla ou tripla das mulheres, que, embora facilitada pelos aparatos tecnológicos, continua sendo tão árdua e não paga como outrora.

De outro lado, passa também a existir procura ou habitualidade na jornada excedente. Isto ocorre, pois, as empresas preferem contratar menos e porque os próprios empregados, por vezes, têm interesse em realizar este tipo de trabalho, em virtude do adicional salarial.

Com isso, depreende-se que, embora tenha ocorrido uma diminuição formal e legal da jornada diária, a partir da massiva inserção de tecnologias e da diminuição do poder econômico das famílias,

⁵³¹ LUDWINEK, Anna; DUBOIS, Hans; ANDERSON, Robert. Reactivate: Employment opportunities for economically inactive people. Eurofound, 31 de October, Luxemburgo, 2017. [Consult. 06 de mai. de 2021]. Disponível na internet: <<https://www.eurofound.europa.eu/pt/publications/report/2017/reactivate-employment-opportunities-for-economically-inactive-people>>. p. 27

⁵³² *Idem*.

⁵³³ LUDWINEK, Anna; DUBOIS, Hans; ANDERSON, Robert. *op.cit.*, 57

⁵³⁴ MAIOR, Nivea Maria Santos Souto. *op.cit.*, p.50.

⁵³⁵ BASSO, Pietro. *op.cit.*, p. 78.

houve um prolongamento das jornadas efetivas devido a uma multiplicidade de fatores. O fato se dá, especialmente, pela reestruturação do capital e da máxima flexibilização⁵³⁶.

A melhora da pontualidade e da assiduidade no cumprimento dos deveres laborais conjugada com a diminuição dos postos de trabalho, com o aumento generalizado das horas extras, com o reforço da vigilância patronal e com a elevação da intensidade laboral, junto a uma expansão da economia e a mundialização do capital são fatores que explicam as novas condições de labor⁵³⁷. A elasticidade das jornadas passa a existir mesmo quando se discursa sobre a compatibilização com a vida familiar, pois a mente e o corpo seguem voltados ao trabalho.

Há uma subsunção do trabalho humano ao mundo maquínico, seja pela existência de máquinas-ferramentas do século XX ou pela máquina informacional-digital do século XXI⁵³⁸. Visto que os novos modelos econômicos servem para o aperfeiçoamento da extração do tempo de serviço, otimizando as horas e a lucratividade, isso faz com que a jornada seja cada vez mais despadronizada e intensa⁵³⁹.

A 4ª Revolução Industrial é em grande parte produto dessa transformação, pois as empresas estão trabalhando de forma cada vez mais árdua para simplificar os empregos, seja pela introdução crescente de algoritmos, robôs ou outras formas de ativos humanos como parte de seus esforços para terceirizar, seja criando novas *off-shores* e ampliando o trabalho digital – ao já mencionado estilo – *crowdsourcing*⁵⁴⁰.

A imaterialidade passa a ser inerente ao trabalho, conduzindo a uma ausência de limites, uma vez que a *internet* possibilita a extensão das jornadas para além dos tempos contratuais e adequados ao labor humano. Como já aclarado no capítulo anterior, isso acaba por deflagrar uma competição global, na qual se busca pela mão de obra mais barata, independentemente de ela se encontrar na Indonésia, na Índia ou na China. Afinal de contas, não há custos de deslocamento, bem como não há uma regulamentação das relações comerciais e dos circuitos financeiros. Logo, além da extensão da jornada local por meio de mecanismos utilizados para a comunicação (*e-mails*, *whatsapp*, *telegram*, etc), há uma maior distribuição da jornada, pois quando é noite no ocidente é dia no oriente.

Como o tempo de trabalho se estende para além da jornada padrão, “perde-se” sua forma de medição, pois passa-se a agir como se não fosse possível mensurar a riqueza diante desta nova lógica de produção. Consequentemente, é a partir da estratégia de encurtamento dos períodos de labor

⁵³⁶ *Ibid.*, p. 94-95.

⁵³⁷ *Ibid.*, p. 95.

⁵³⁸ ANTUNES, Ricardo. Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? **Serv. Soc. Soc** [em linha]. (107) • Set 2011. [Consult. 06 de mai. de 2021]. Disponível na internet: <<https://doi.org/10.1590/S0101-66282011000300002>>.

⁵³⁹ MAIOR, Nivea Maria Santos Souto. *op.cit.*, p.53.

⁵⁴⁰ SCHWAB, Klaus. *op.cit.*, p.46.

necessários que se promove a desvalorização da força de trabalho – podendo chegar ao ponto de quase tornar o tempo total de labuta em não pago⁵⁴¹.

A jornada deixa de ser uma categoria quantitativa e, por conseguinte, o trabalho deixa de ser baseado nas suas duas características elementares: tempo e capital⁵⁴². Logo, deve-se falar em distinção entre o tempo livre e de labor, visto que os empregados passam a estar à disposição do seu empregador 24 horas por dia, à distância de um clique.

Assim, retorna-se ao ponto nevrálgico na relação do homem com o trabalho, da saída do campo, em busca de melhores condições de vida na cidade, o que acabou não se mostrando uma realidade por completo, mas, inegavelmente, transformou a sociedade e a concepção sobre o tempo e o processo produtivo.

As mudanças em âmbito de jornada de trabalho são, ou, pelo menos, deveriam ser, vistas com atenção, pois, se mal feitas, podem se tornar um retrocesso imensurável aos Direitos da Pessoa Humana, independentemente do aspecto laboral ou pessoal. A fragilidade deste instituto de direito pode ser percebida em vários âmbitos da vida, seja na saúde, no lazer, no convívio familiar e até mesmo íntimo do ser humano. Por tudo isso, a jornada de trabalho tem relação direta com a existência física e espiritual do ser humano, pois a atividade profissional define, mesmo parcialmente, a própria pessoa.

É inimaginável, no mundo atual, substituir o sistema capitalista por outro que prive a liberdade e a ideia de possibilidade de crescimento econômico, visto que este sistema oferece condições para o indivíduo elevar seu padrão de vida a patamares aos quais outros sistemas conhecidos, vide o socialismo, jamais permitiria. Porém, em contrapartida, escraviza o homem a partir do momento no qual o instiga a ter sempre mais capital, desde que trabalhe muito para isto⁵⁴³.

O fomento do círculo vicioso “trabalhar e gastar, trabalhar mais e gastar mais” do consumismo exacerbado cria cada vez mais necessidades fictícias imprescindíveis⁵⁴⁴. É notório que os participantes das classes média e alta buscam constantemente por adequação social e, conseqüentemente, acabam sendo cada vez mais seduzidas pelo consumo. Ao contrário senso, os integrantes das classes mais baixas buscam por sua sobrevivência dentro de um mercado no qual a concorrência é muito alta.

Além disso, com a mundialização da competição de capitais, os limites fronteiriços passam a ser transbordados e as pressões aumentadas. Afinal de contas, a internacionalização traz inúmeras conseqüências, sejam positivas, como um maior desenvolvimento de tecnologias e compartilhamento

⁵⁴¹ MAIOR, Nivea Maria Santos Souto. *op.cit.*, p.55.

⁵⁴² *Idem.*

⁵⁴³ BARBOSA, Magno Luiz. *op.cit.*, p. 38.

⁵⁴⁴ SCHOR, Juliet. B. *op.cit.*,163

de informações; sejam negativas, tais como a extrema desigualdade de renda, a polarização social e a incorporação do *low-wage* (mão de obra barata)⁵⁴⁵.

Sobre tudo isso, no âmbito da jornada, o importante para o mercado internacional “não é o número de horas que uma pessoa trabalha, mas quanto ele ou ela trabalha produtivamente”⁵⁴⁶. Com isso, resta claro haver uma nova compreensão do trabalho, cuja manutenção da concepção de dignidade humana e de valorização social do labor depende de uma participação ativa da sociedade, dos Estados e da própria OIT⁵⁴⁷.

Ao fim e ao cabo o valor de uso do trabalho deixou de ser o tempo para ser a produtividade em si. Contudo, esse não é meio mais adequado para mensurar o labor, pois o simples fato de produzir algo nada diz quanto à sua preparação.

Nada obstante ao fato de que a elaboração possa, por vezes, ser materializada como a produção, a imaterialização do labor traz contornos cada vez mais evidentes de sobrevivência do que propriamente de elevação de padrão de vida. Na medida em que o trabalho não possui a mera função de utilidade, é também uma das razões pelas quais o ser humano encontra realização emocional, além de constituir um meio pelo qual a propriedade é acumulada⁵⁴⁸.

O valor de troca do labor não pode deixar de ser medido pelo valor de uso do tempo pelo simples fato de que o trabalho humano não é mercadoria e porque o capital está em uma constante busca pela redução drástica do tempo de trabalho necessário. A tecnologia traz consigo a notória diminuição do trabalho penoso e aumenta vertiginosamente a produção, além de transformar a vida dos seres humanos, seja na sua conexão social ou no próprio trabalho.

A tecnologia que prometia conforto, previsibilidade e menos trabalho transmutou-se para um descômodo, imprevisível e desassossegado. Isso, porque a sociedade capitalista moderna, por mais otimista que possa ser, acaba por retornar à antiga necessidade de compatibilização do trabalho, consumo e descanso⁵⁴⁹.

Devido a miniaturização dos componentes eletrônicos e da melhora dos transportes, a troca, antes escalonada, passa a ser contínua, independentemente do lugar ou do tempo. Afinal, os meios de comunicação em massa, a ciência, o dinheiro e a cultura passam a ser globalizados⁵⁵⁰.

A necessidade de adequação e de transformação das empresas e do mercado nos levará cada vez mais ao processo de eliminação da rigidez do sistema, em prol de uma virtualização. O

⁵⁴⁵ BASSO, Pietro. *op.cit.*, pp. 195-212.

⁵⁴⁶ SCHOR, Juliet. B. *op.cit.*, p.163.

⁵⁴⁷ SEVERO, Valdete Souto. *op.cit.*, p. 33.

⁵⁴⁸ *Ibid.*, p. 14.

⁵⁴⁹ BARBOSA, Magno Luiz. *op.cit.*, p.45

⁵⁵⁰ DE MASI, *op.cit.*, p. 170.

teletrabalho, o trabalho intermitente, entre outros, passam a materializar estas adaptações do labor contemporâneo, decompondo as antigas e rígidas normas trabalhistas em situações distintas mais flexíveis e concernentes aos tempos atuais.

Com isso, há uma mudança para além da estrutural, mas, principalmente, funcionou, uma vez que altera, de maneira profunda, o modo de efetuar a prestação laboral, aumentando a sua extensão e o seu volume, mas não necessariamente a sua remuneração⁵⁵¹. Podemos, portanto, tratar de um novo Direito do Trabalho da sobrevivência.

2.3. A jornada de trabalho: adaptações contemporâneas rumo à “zero hora”.

Conforme já tratado no primeiro capítulo, a 4ª Revolução Industrial e a pandemia do coronavírus trouxeram vários impactos ao trabalho contemporâneo, acarretando novas relações e formas de pensar antigos serviços. Sobretudo, é demonstrada a necessidade de adaptação do trabalhador e a “obrigatoriedade de um QI digital mínimo que permita conhecer, sobreviver e conseguir trabalhar na era digital”⁵⁵².

Dentre as mudanças apresentadas, podemos entender o aumento da utilização do teletrabalho como um dos principais fenômenos devido à sua transversalidade e adaptabilidade. Afinal, o trabalhador pode estar em meio a um contrato subordinado, perante um contrato de prestação de serviço ou exercendo o trabalho como se empresário fosse – exercendo uma modalidade laboral cujo o foco é o uso de meios telemáticos e a falta de necessidade de deslocamento até uma unidade produtiva, seja ela fábrica, estabelecimento comercial, etc.⁵⁵³.

Em um primeiro momento, parece-nos que as vantagens, tais como: autonomia dos tempos e dos métodos, a justaposição entre o lar e o local de trabalho, a redução dos custos de locomoção e a possibilidade de melhora da gestão da vida social e familiar; são muito maiores do que as desvantagens. O isolamento, a marginalização do contexto e da dinâmica da empresa (do provérbio "O que os olhos não veem, o coração não sente", denotando menores chances na carreira), os problemas iniciados desde a reestruturação dos espaços dentro das casas, dos hábitos pessoais e das relações familiares, são sobrepostos ao privilégio da flexibilidade dos horários e ao fato de se passar mais tempo em casa⁵⁵⁴

⁵⁵¹ MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas questões do regime jurídico do contrato de teletrabalho nos ordenamentos jurídicos português e brasileiro. **A Reforma Trabalhista: reflexos da Reforma Trabalhista no Direito do Trabalho, no Direito Processual do Trabalho e no Direito Previdenciário**. Paulo Renato Fernandes da Silva, organizador. São Paulo: Ltr; 2018b. p. 57.

⁵⁵² *Idem*.

⁵⁵³ GOMES, Júlio Manuel Vieira. *op.cit.*, p.736.

⁵⁵⁴ DE MASI, *op.cit.*, p. 262.

Contudo, como também já abordado no primeiro capítulo, não devemos reduzir o teletrabalho a alguma das suas possíveis modalidades, como, por exemplo, *home office*, ou confundi-lo com trabalho à distância, pois, via de regra, ele é utilizado de uma forma que poderia, também, ser executada nas instalações da empresa. Entretanto, por acordo entre as partes ou por alguma questão específica⁵⁵⁵, não o é.

Assim, podemos dizer que com o teletrabalho nasce uma “empresa virtual”, na qual os centros de convergência das redes telemáticas ligarão tudo e todos (fornecedores, clientes e trabalhadores) a uma única “aldeia”⁵⁵⁶. Dessa forma, muitos dos valores pós-industriais passam a se valer da desestruturação do espaço, valorizando a mescla de ambientes e criando uma sensação de uma recém-adquirida qualidade de vida, surgida da ausência da necessidade de se locomover.

Nesse sentir, o teletrabalho transnacional se intensifica, pois torna viável a desterritorialização da empresa e possibilita a realização do labor em países distintos daquele nos quais estão localizadas as empresas matrizes. Esta modalidade geralmente tem como característica uma infraestrutura tecnológica avançada; força de trabalho jovem, qualificada e de baixo custo nos países de acolhida; alto padrão de vida no país de origem da empresa; e existência de uma diferença de tempo entre os países de forma a permitir o desenvolvimento do labor vinte e quatro horas por dia⁵⁵⁷.

O teletrabalho *offshore* é realizado em estados como Rússia, Indonésia, México, África do Sul, Brasil, entre outros, devido às suas características de idioma, de especialização e, especialmente, pelos baixos custos. A partir dessa nova organização, uma série de problemas passam a ser levados em consideração em relação aos regulamentos nacionais aplicáveis, pois, como a oferta de trabalho é internacionalizada, os elementos estrangeiros passam a ser relevantes dentro desta simbiose⁵⁵⁸.

A busca por melhores lugares para maximização dos lucros, com diminuição latente de custos, faz criar uma nova forma de *dumping social*⁵⁵⁹, pois cria-se uma competição descendente em termos de

⁵⁵⁵ O contrato de teletrabalho português, via de regra, resulta de um acordo, a não ser nas situações de teletrabalho relacionado com casos de violência doméstica, que deve ser reduzido a escrito e contar as indicações previstas; no Art. 166-A, n. 2. O trabalhador com filho com idade até três anos ou, independentemente da idade, com deficiência, doença crónica ou doença oncológica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito; no Art. 166. n. 4. Além disso, também é possível utilizar-se do recurso do teletrabalho o trabalhador que tenha filho com até três anos de idade, desde que a sua atividade seja compatível e a entidade empregadora tenha recursos e meios para efetuar o trabalho a distância, Art. 166, n.3 e n. 4 do CT.

⁵⁵⁶ AMADO, João Leal, 2018b, *op cit*, p.123.

⁵⁵⁷ SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena. El contenido de la relación laboral en el teletrabajo Primera Edición: **Consejo Económico y Social de Andalucía**, Sevilla, Marzo de 2011, p. 85-86.

⁵⁵⁸ *Idem*.

⁵⁵⁹ “A palavra *dumping* provém da língua inglesa *dump*, o qual, entre outros, tem o significado de despejar ou esvaziar. A palavra é utilizada em termos comerciais (especialmente no conceito do direito internacional) para designar a prática de colocar no mercado produtos abaixo do custo com o intuito de eliminar a concorrência e aumentar as quotas de mercado. O *dumping* é frequentemente constatado em operações de empresas que pretendem conquistar novos mercados. Para isto, vendem os seus produtos a um preço extremamente baixo, muitas vezes inferior ao custo de produção. É um expediente utilizado de forma temporária, apenas durante o período no qual se aniquila o concorrente. Alcançado esse objetivo, a empresa praticante do *dumping* passa a cobrar um preço mais alto, de modo a compensar a perda inicial. Resumidamente, o *dumping* é uma prática desleal e proibida em termos comerciais”. FROTA, Paulo Mont’Alverne. **O dumping social e a atuação do juiz do trabalho no combate à concorrência empresarial desleal**. Revista LTr, n. 78, v. 02, São Paulo, 2013. p. 206.

contratação de trabalho. As empresas, por meio do teletrabalho, acabam por poupar os custos de produção, realocando suas atividades em países onde os gastos são inferiores em relação aos postos de serviço presencial do país de origem⁵⁶⁰.

No Brasil, por exemplo, a legislação somente passou a abarcar o regime de teletrabalho a partir da introdução da Lei 13.467/17, cuja inspiração foi, justamente, o regime jurídico português. Entretanto, deixou de abordar temáticas importantes do regime nacional responsáveis por proteger o trabalhador, notadamente, quanto aos limites de duração do labor. Neste caso o teletrabalhador brasileiro, diferentemente do português, “não tem que observar”⁵⁶¹ os limites da duração da jornada⁵⁶².

Conforme Moreira explica, esta opção do legislador brasileiro não parece a mais adequada, pois não podemos esquecer que as primeiras leis laborais têm como fundamento os tempos de trabalho e a sua necessária redução e limitação. Este tipo de posicionamento é contrário à própria base formadora do Direito do Trabalho, uma vez que tal ramo nasce devido à necessidade de proteção das jornadas de trabalho infundáveis, de 16 até 18 horas diárias⁵⁶³.

É interessante notar que o argumento utilizado pelos tribunais brasileiros⁵⁶⁴, a partir da interpretação da legislação, é no sentido de que a realização do teletrabalho prescinde “autonomia e liberdade” para gerir os horários, razão pela qual não se pode falar em fixação ou controle, tampouco em recebimento de horas extraordinárias de labor, intervalos interjornada e adicional noturno.

Entretanto, diferentemente do pensado pelos tribunais e pelo próprio legislador, o teletrabalho, por utilizar-se das tecnologias de informação e comunicação, possui por si só uma maior facilidade para controlar a duração do trabalho. As atividades envolvidas com o uso da informática podem perfeitamente ser monitoradas à distância, especialmente, no que se refere ao tempo de efetivo labor⁵⁶⁵.

As TIC's redesenharam o modelo construído por Taylor em termos de “produtividade=disciplina”. Mesmo que se defenda a liberdade como fonte de produtividade, esses trabalhadores estão mais controlados e menos livres do que nunca antes estiveram, a ponto de tornarem-se o chamado por alguns de novos escravos⁵⁶⁶, necessitando encontrar um

⁵⁶⁰ SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena. *op.cit.*, p. 87.

⁵⁶¹ A Consolidação das Leis do Trabalho exclui no Art. 62, inc III, os teletrabalhadores das regras relativas à duração da jornada, devido a “dificuldade” de auferir o controle eletrônico. Contudo, o próprio meio que conecta controla, seja no *login* ou no *logout*, ou ainda mediante outros meios telemáticos que possam a vir a ser adequados para aferição do tempo de efetivo labor.

⁵⁶² MOREIRA, Teresa Coelho. 2018b, *op.cit.*, p. 64.

⁵⁶³ *Idem*.

⁵⁶⁴ TELETRABALHO. ATIVIDADE INCOMPATÍVEL COM FIXAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO. Incontroverso que a reclamante exercia atividade em teletrabalho, possuindo autonomia e liberdade para gerir seus horários de trabalho, não sendo possível que a reclamada fixe horários ou o controle, configurado óbice ao deferimento de horas extras nos moldes postulados pela autora em sede recursal. Inteligência do art. 75-B e Parágrafo único, da CLT, acrescidos pela Lei 13.467/2017. (BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 10ª Turma, **Processo: 0020747-27.2018.5.04.0026** ROT, em 24/08/2020, Desembargador Marcelo Gonçalves de Oliveira. [Consult. 05 de dez de 2021]. Disponível em:<<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>>.)

⁵⁶⁵ BARBOSA, Magno Luiz. *op.cit.*, p. 139.

⁵⁶⁶ BARBOSA, Magno Luiz. *op.cit.*, p. 139.

meio-termo entre atividades laborais e tempo livre. Por essa razão, passam a não observar seus direitos fundamentais como saúde e lazer⁵⁶⁷. Vale firmar, ainda, que no caso brasileiro há previsibilidade constitucional sobre a duração de jornada, estando abrigado este instituto sob a luz do Art. 7, inciso XIII, o qual dispõe carga horária de trabalho máxima de oito horas diárias, respeitando ainda o marco de quarenta e quatro horas semanais.

Com a diluição crescente das fronteiras entre os tempos e os espaços pessoais e profissionais pelo uso das TIC's, o problema atinente à limitação dos tempos de trabalho é conveniente, pelo menos por hora, visto que diminuiu os custos para o empregador. Ademais, conforme já mencionado de maneira reiterada, um dos grandes objetivos da redução de jornada se dá pelo “aumento” da empregabilidade, pois, além do teletrabalho, há um grande avanço da prestação de serviços informal⁵⁶⁸, em detrimento do emprego formal⁵⁶⁹.

O papel do legislador está em tornar mais atrativa a formalização da prestação de serviço, pois o empregador “único” parece cindir-se em, pelo menos, dois em detrimento da expansão das empresas de trabalho temporário⁵⁷⁰. Além disso os empregos *part time* são cada vez mais disseminados na sociedade.

Neste sentir, o contrato intermitente ganha força e traduz-se numa das mais flexíveis formas de emprego conhecidas pelo ordenamento jurídico laboral, visto que se caracteriza pela “atividade com descontinuidade ou intensidade variável” e por intercalar períodos de inatividade, podendo ser longos ou curtos e com lapsos temporais de atividade⁵⁷¹. Trata-se, portanto, de uma adaptação do trabalho formal dentro de um tipo de labor elástico.

Vale frisar que o gênero intermitente se desdobra em duas espécies: trabalho alternado e trabalho à chamada, tendo o primeiro um ritmo de intermitência previsível e programado e havendo, no segundo, uma necessidade de convocação. É importante notar que, a princípio, este tipo de trabalho existirá, tão somente, em uma empresa a qual exerça atividade com descontinuidade ou intensidade variável. Por isso, a descontinuidade poderá não ser frequente, enquanto a “intensidade variável” sim, pois esse é um traço característico de grande parte das empresas⁵⁷².

⁵⁶⁷ MOREIRA, Teresa Coelho. 2018b, *op.cit.*, p. 65.

⁵⁶⁸ Entende-se por trabalho informal aquele realizado sem qualquer garantia de direitos básicos, tais como seguridade social, remuneração mínima, entre outros. Desse modo, acaba-se por caracterizar aqueles que trabalham à margem da legislação laboral não de uma forma camuflada, mas sim completamente exteriorizada, porém, insegura.

⁵⁶⁹ BARBOSA, Magno Luiz. *op.cit.*, p. 140.

⁵⁷⁰ AMADO, João Leal. Contrato de trabalho intermitente: Uma aposta falhada em Portugal. Um sucesso perverso no Brasil? **A Reforma Trabalhista: reflexos da Reforma Trabalhista no Direito do Trabalho, no Direito Processual do Trabalho e no Direito Previdenciário**. Paulo Renato Fernandes da Silva, organizador. São Paulo: Ltr; 2018a. p. 41.

⁵⁷¹ *Idem*.

⁵⁷² *Ibid.*, p. pp. 42-43.

Nos períodos de inatividade, o trabalhador possui o direito de auferir uma compensação retributiva cujo montante será estabelecido por IRTC, mas na, sua falta, será o valor de 20% da retribuição base⁵⁷³. É interessante, novamente, citar o caso brasileiro⁵⁷⁴, no qual o legislador não considerou o período de inatividade laboral como tempo à disposição do empregador, pois entendeu que o empregado pode realizar outras atividades durante o período de standby. Consecutivamente, não se fala em remuneração⁵⁷⁵.

Este tipo contratual mostra-se inviável tanto no Brasil quanto em Portugal, em virtude da sua grande dificuldade prática. Como uma das características deste contrato é a pessoalidade, o trabalhador fica impossibilitado de assegurar a sua disponibilidade para o serviço em caso de múltiplos contratos, pois é impraticável para o empregador ficar à mercê de uma pessoa a qual nunca está disponível. Por outro lado, o indivíduo, caso fique inerte esperando o chamado daquele nada receberá (na hipótese da legislação brasileira). Já, no caso Português, a figura é um pouco distinta, pois este trabalhador é remunerado pelo período de inatividade, denotando ser um período de heterodisponibilidade, razão pela qual deverá estar disponível para o seu empregador⁵⁷⁶.

Amado explica que o contrato de trabalho intermitente, apesar da atenção a ele dada, não teve sucesso em termos estatísticos. Ele acredita que isso ocorreu devido a uma série de fatores, tais como: a permissividade do legislador ao regular outras modalidades contratuais como trabalho a tempo parcial e contrato a termo ou pela excessiva rigidez do regime⁵⁷⁷.

Colnago⁵⁷⁸ esclarece que o contrato zero hora, no Reino Unido, nos termos do Art. 27-A do *Employment Right Act*, de 1996, impõe a disponibilidade do trabalhador 24 horas por dia e outorga as cláusulas e condições contratuais ao empregador, tal qual nos demais países. No caso inglês, ainda há litígios decorrentes do uso de contratos passíveis de ser classificados como zero horas remontando a quase quarenta anos, citando o caso do empacotador que só poderia comparecer ao trabalho quando expressamente chamado⁵⁷⁹.

Embora não tenha tido sucesso nos seus primeiros anos de existência, a partir do ano de 2013, o montante de pessoas utilizando este tipo contratual duplicou. Os contratos zero horas

⁵⁷³ *Ibid.*, p. 43.

⁵⁷⁴ “A modalidade do trabalho intermitente, tal qual o regramento jurídico do teletrabalho, ingressou no ordenamento jurídico brasileiro por meio da Lei 13.467/17, cuja inspiração foi a legislação portuguesa. Entretanto, diferentemente do país influência, essa modalidade contratual pode ter lugar em qualquer tipo de empresa, independentemente, do tipo de atividade do empregado (exceto aeronautas), surge apenas na submodalidade trabalho à chamada, podendo o trabalhador ser chamado a qualquer momento com apenas três dias de antecedência, podendo nunca ser convocado”. *Ibid.*, p. 48.

⁵⁷⁵ *Ibid.*, p. 43.

⁵⁷⁶ *Ibid.*, p. 43.

⁵⁷⁷ *Ibid.*, p. 44.

⁵⁷⁸ COLNAGO, Lorena de Mello Resende. **Trabalho intermitente – trabalho “zero hora” – trabalho fixo descontínuo**. Revista LTr, São Paulo, 2017, p. 1087-1088.

⁵⁷⁹ *Ibid.*, p.1088

tornaram-se uma das questões de direito do trabalho mais importantes na Grã-Bretanha, com frequentes relatos da mídia sobre o uso abusivo de tal pactuação⁵⁸⁰.

Embora existam defensores deste formato de contratação, a conclusão de Adam, Freedland e Prassl é que ele serve apenas para mascarar o crescimento explosivo do trabalho precário para um tipo formal totalmente fragmentado⁵⁸¹. Além disso, é importante notar a imensa dificuldade para representação deste tipo de contrato, pois não participa de uma categoria clara ou abrangente. As várias categorias de labor atípico podem se sobrepor umas às outras quando, por exemplo, o contrato temporário incorpora uma “dimensão de contrato zero hora”⁵⁸².

O trabalhador, apesar de empregado, vive em uma situação muito instável e vulnerável, pois pode ficar vários dias sem ser convocado ou receber salário, sem que a empresa tenha que despedi-lo para isso. Afinal, “A empresa não tem obrigação de fornecer trabalho para você em qualquer momento e você não tem obrigação de aceitar qualquer trabalho oferecido pela Empresa a qualquer momento”⁵⁸³.

A dificuldade, portanto, está na normalização e legitimação desse tipo contratual, que tende fortemente a se concretizar devido a sua regulamentação marcadamente “leve”, proposta para enfrentar os desafios regulatórios apresentados pelo crescimento dos “arranjos de trabalho sem horas mínimas”⁵⁸⁴.

Assim, questões como a mobilidade global da mão de obra e a efemeridade da duração dos pactos laborais acaba por criar um mundo do trabalho cada vez mais líquido. Por haver muito espaço para contratos rápidos e sem maiores compromissos, notadamente no campo do teletrabalho transnacional, muitas vezes utiliza-se o contrato zero hora⁵⁸⁵.

É nesse sentir que na ânsia de tornar os “outsiders” em “insiders” se tem a formalização do contrato, mas se precariza a vida. O contrato zero hora é tão somente a forma mais extrema de precarização, sendo que neste interregno vários outros pactos laborais disfuncionais e atípicos também existem. Isto porque a lógica da flexibilização imprime à jornada de trabalho uma nova dimensão evidenciada pela apropriação de um tempo de trabalho produtivo, esquivando-se de considerar o período preparatório ou disponível, o qual será não pago⁵⁸⁶.

⁵⁸⁰ ADAMS, ABI; FREEDLAND, MARK; PRASSL, JEREMIAS. The ‘Zero-Hours Contract’: Regulating Casual Work, or Legitimizing Precarity? **Oxford LEGAL RESEARCH PAPER SERIES** [em linha]. Paper No 00/2015 February 2015. [Consult. 04 de jun. de 2021]. Disponível na internet: <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2507693>.

⁵⁸¹ *Ibid.*, p.7

⁵⁸² *Ibid.*, pp. 7-8.

⁵⁸³ *Ibid.*, pp.8-9.

⁵⁸⁴ *Ibid.*, p. 21.

⁵⁸⁵ BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. *op cit*, p.103.

⁵⁸⁶ MAIOR, Nivea Maria Santos Souto. *op.cit.*, p 131.

Por isso, Adam, Freedland e Prassl⁵⁸⁷, afirmam haver uma necessidade de restaurar a coerência e a redistribuição do risco, consistindo em não normalizar estes tipos de serviço que remuneram, exclusivamente, por tarefa. Há que se estabelecer padrões mínimos de controle que possam ser compreendidos a partir de um novo arranjo de laboral, cujo mínimo de horas seja estabelecido.

Amado⁵⁸⁸ trata sobre os dilemas do Direito do Trabalho, reconhecendo a existência atual de uma “irresistível pressão” sobre este ramo jurídico, no sentido de que o trabalhador precisa incorporar também a dimensão da empresa na sua perspectiva ordenadora. Isto é, apropriar-se dos deveres da empresa como uma das suas variáveis regulativas.

É dizer que o trabalhador precisa “aprender” a se autorregular para esses novos tipos de contratos, como se passasse a ser o seu próprio empregador e a sofrer com os riscos do negócio. Segundo esta lógica, se não há serviço, não há remuneração.

Precisamos reconhecer que a preocupação com a proteção dos padrões mínimos de trabalho os quais protegem a segurança do emprego carecem de uma regulamentação mais ampla da jornada e da estabilidade do emprego. Não uma estabilidade falsa, a título de documentação e estatísticas, elevando quantitativamente o número de trabalhadores empregados, sem demonstrar uma qualidade desse emprego.

Aparentemente o temor do desemprego criou um disfarce irônico de emprego que, ao invés de traçar o caminho do bom senso e da esperança de um trabalho com melhor qualidade, seja de tempos ou de esforço físico e mental, multiplica o número de problemas. A esperança de um labor mais flexível e autônomo, com os benefícios do vínculo de emprego, desdobra-se cada vez mais em um labor precário e atípico.

Com isso, o caminho da flexibilização, apesar de constituir um verdadeiro objetivo onipresente e incontornável, consubstanciado em um novo valor sociologicamente pós-industrial e culturalmente pós-moderno como um meio de criar mais e melhores empregos, de modernizar o mercado e promover o trabalho de qualidade, através de novas formas flexibilizantes, implica também uma maior facilitação nos despedimentos e de precariedades⁵⁸⁹.

Nesse sentir, Domenico de De Masi⁵⁹⁰ entende que, apesar do incrível progresso tecnológico proporcionado pela humanidade com uma produção de bens e serviços cada vez maior e sem empregar tanto trabalho humano, vivemos em meio a uma mutação histórica. Ao invés de aproveitar as

⁵⁸⁷ ADAMS, ABI; FREEDLAND, MARK; PRASSL, JEREMIAS. *op.cit.*

⁵⁸⁸ AMADO, João Leal, 2018b, *op.cit.*, p.179.

⁵⁸⁹ Neste sentido faz-se interessante consultar o documento do Conselho de Ministros da União Europeia, de 5 de dezembro de 2007, “Definição de princípios comuns de flexigurança na União Europeia”.

⁵⁹⁰ DE MASI, Domenico. **Lavorare Gratis, Lavorare Tutti**: Perché il futuro è dei disoccupati. Ediora Rizzoli, 2017.

benesses de um mundo com menos esforço humano, culpamos os desempregados por sua inutilidade. Apegando-se a uma manutenção do trabalho a qualquer custo, criando mil subterfúgios (como *voucher lavoro*⁵⁹¹) ou confiando a plataformas ao estilo Uber a solução para a empregabilidade, em prol de satisfazer a necessidade de estar ativo social e economicamente.

Sem enfrentar o verdadeiro problema – a diminuição da jornada – estamos confrontando um decréscimo duradouro ou, como os economistas costumam dizer, estrutural. Porém, ainda estamos miseravelmente apegados à necessidade de lutar pelo último posto de trabalho, mesmo sendo fugaz e mal pago.

Dessa forma, o trabalhador está cada vez menos preocupado com a jornada, pois está mais aflito com o emprego. Por essa razão, as adaptações contemporâneas caminham progressivamente em uma direção inversa àquela traçada legislativamente.

A marcha triunfal da tecnologia aparentemente não evita a “corrida para o fundo”, porque, longe de libertar o homem do trabalho cansativo, estressante e alienante, centrado em um labor de melhor qualidade e de justiça social, está criando um novo modelo que utiliza, de forma muito sedutora, todo o tempo⁵⁹². É como se voltássemos para os primórdios da industrialização, quando as horas despendidas para o descanso eram consideradas como tempo “perdido”, significando, na prática, que a vida dos trabalhadores estava subordinada às demandas da produção⁵⁹³.

A partir dessa perspectiva, a extensão do labor se deu até o cansaço extremo, tanto físico quanto mental, e acabou por suscitar a preocupação política de assegurar um tempo máximo de trabalho. Contudo, apesar dos intentos legislativos, as consequências negativas da jornada sobre a saúde, a vida privada e a própria produtividade ainda trazem impactos tão severos quanto no tempo de luta caracterizada no velho provérbio anglo-saxônico “*eight hours for work, eight hours for rest, eight hours for what we will*”, pois a batalha por oito horas efetivas de trabalho e dezesseis horas eficazes de descanso continua sendo uma realidade contemporânea.

⁵⁹¹ O “voucher trabalho” italiano é caracterizado por uma atividade laboral pontual que proporciona ao trabalhador uma remuneração - paga por meio de um tíquete pré-pago de horas a serem trabalhadas. Os empregadores compram os tíquetes e os trabalhadores, cadastrados em um sistema, são chamados. Esses recebem apenas 75% do valor dos tíquetes, sendo que os 25% restantes ficam com o governo, não podendo ultrapassar um total de 5.000 euros líquidos ao longo de um ano civil. (DE MASI, Domenico, 2017. *op.cit.* p.149)

⁵⁹² AMADO, João Leal. Perspectivas do Direito do Trabalho: um ramo em crise identitária? **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 47, 2015.

⁵⁹³ LEE, Sangheon. **Duração do Trabalho em Todo o Mundo**: Tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada / Sangheon Lee, Deirdre McCann e Jon C. Messenger; Secretaria Internacional de Trabalho. – Brasília: OIT, 2009, [Consult. 05 de jun. 2021]. Disponível na internet: < https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_229714/lang-pt/index.htm >. p.23.

2.4. “Andando para frente, voltando para trás”: o (des) controle da jornada e o desemprego em meio a uma nova sociedade

Em seu documento “Duração do trabalho no mundo: tendência de jornadas de trabalho, legislação e políticas em uma perspectiva global”⁵⁹⁴, do ano de 2009, a OIT tenta mapear e refletir sobre a redução da duração da jornada, com especial destaque, para as preocupações sobre as condições de trabalho e vida dos trabalhadores ao redor do globo. Especificamente, aborda os países em desenvolvimento, devido à sua intrínseca relação com os fatores que contribuem para as más condições laborais, tais como: saúde, família, controle, expedientes prolongados, etc.

Tal documento, logo em sua introdução, sinaliza a pouca influência dos padrões previstos nas legislações com a real condição do meio ambiente laboral dos países, principalmente, no que diz respeito aos tempos de trabalho. As longas jornadas estão amplamente disseminadas, inclusive onde os padrões legais são exemplares, pois, conforme já mencionamos no item 2.1, existem tantos tipos de jornada quanto de capitalismo.

Mesmo assim, parece que os países não têm alternativa a não ser continuar a forçar as reduções de jornada dentro do seu âmbito interno, pois aparentemente não há maneira mais “fácil” de tentar compelir a sociedade e o mercado a se adaptarem aos limites estatutários do que obrigá-los pela via legislativa. Dessa forma, tanto o papel dos sindicatos quanto dos empregadores e dos governos passa a ser decisivo para chamar a atenção para os custos “sociais” das jornadas de trabalho extensas, mobilizando pressões para reduzi-las⁵⁹⁵. Afinal, parafraseando Ford, de que adiantaria um operário trabalhar, se ele precisa permanecer na fábrica desde o alvorecer até o anoitecer, sem poder utilizar o seu automóvel.

Para atualizar esses dizeres, contudo, faz-se necessário considerar que está cada vez mais difícil possuir um automóvel nos dias atuais, motivo pelo qual se é preciso trabalhar cada vez mais a fim de conquistar uma renda capaz de arcar com os custos da compra de um carro ou alcançar créditos para o seu financiamento. Manter uma vida de qualidade e com propriedades expressivas, tal como uma casa ou um automóvel, está cada vez mais custoso.

Além disso, devemos considerar que a economia do compartilhamento, atualmente em voga, não tem como foco principal a propriedade, mas sim o poder de consumo e utilização. Não importa efetivamente quem detém o bem, mas se a pessoa tem ou não poder econômico para ter acesso a ele.

Por isso, é muito comum a suposição de que a variação das jornadas nos países diz respeito à correlação jornada e nível de renda. Entretanto, essa conjectura nem sempre está correta, pois,

⁵⁹⁴ *Idem.*

⁵⁹⁵ *Ibid.*, pp. 23-24.

segundo o relatório da OIT, quando há uma comparação entre o tempo trabalhado e a renda bruta *per capita* expressa em dólares americanos, existe uma correlação negativa, indicando que jornadas semanais mais curtas são associadas com rendas médias mais elevadas⁵⁹⁶.

Isso ocorre porque existem inúmeras variações entre os países com respeito à regulação da duração do labor e a sua articulação com as instituições do mercado econômico e de trabalho. Além disso, devemos, necessariamente, considerar as regulamentações legislativas específicas de cada país⁵⁹⁷.

Devemos ponderar, também, o fato de a globalização facilitar o acesso a muitos bens e serviços no exterior, os quais eram, antes, produzidos de forma 100% nacional, trazendo uma variação de jornada e renda para trabalhadores do mundo todo. Pode-se citar o caso de um programador de computador que, na Índia, trabalha tanto quanto um trabalhador americano, talvez mais, mas ganha \$35.000,00 em um ano, enquanto o outro ganha \$170.000,00 no Vale do Silício⁵⁹⁸.

Exatamente, por isto, a Diretiva da União Europeia de 1993 sobre duração do trabalho estipula, em seu preâmbulo, que “a melhoria da segurança, da higiene e da saúde no trabalho é um objetivo que não se deve subordinar a considerações puramente econômicas”⁵⁹⁹, pois a probabilidade da ocorrência desses riscos varia dependendo de como a carga horária é organizada, da natureza laboral e das características individuais do trabalhador. Entretanto, não se pode desconsiderar que jornadas com mais de 48 horas semanais podem expor os trabalhadores a potenciais riscos à saúde, motivo pelo qual a Diretiva da União Europeia estipula este limite de horas como máximo⁶⁰⁰.

O documento traz a informação de cuja incidência de longas jornadas é pequena: Rússia (3,2%, usando-se o mínimo de 50 horas), Moldávia (4,9%), Noruega (5,3%) e Holanda (7,0%), ao passo que os países nos quais os empregados trabalham mais de 48 horas semanais, estão: a Etiópia (41,2%), a Indonésia (51,2%: considerando-se o mínimo de 45 horas), a República da Coreia (49,5%), o Paquistão (44,4% em 2003) e a Tailândia (46,6% em 2000). Os dados confirmam a visão de se trabalhar mais na região asiática, especialmente entre os denominados Tigres do Leste Asiático⁶⁰¹.

Ainda, ao comparar o tempo de labor dos assalariados ao dos autônomos, o estudo constatou a tendência de os últimos trabalharem mais do que os primeiros, em especial, nos países como Chipre, Espanha, Holanda, Macedônia e República Tcheca, os quais apresentam uma diferença notável na

⁵⁹⁶ *Ibid.*, p. 39.

⁵⁹⁷ *Ibid.*, p. 45

⁵⁹⁸ DE MASI, Domenico. *op.cit.*, p.89-90.

⁵⁹⁹ DIRECTIVA 93/104/CE DO CONSELHO de 23 de novembro de 1993 relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho. **Jornal Oficial da União Europeia**. [Consult. 21 de jun. de 2021]. Disponível na internet: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:01993L0104-20000801&from=EN>>.

⁶⁰⁰ *Ibid.*, p. 46

⁶⁰¹ LEE, Sangheon. *op.cit.*, p. 46

incidência de jornadas longas entre trabalhadores autônomos e assalariados. Isso ocorre devido a dois fatores: a) a natureza voluntária das jornadas longas, pois, como os autônomos tendem a usufruir de autonomia sobre quando e como o labor será realizado, a “falta de utilidade” associada à jornada de trabalho pode ser relativamente menor, fazendo, dessa forma, jornadas longas lhes serem mais aceitáveis; b) a instabilidade de rendimento entre os autônomos, pois, em virtude das grandes flutuações em seus ganhos, eles se inclinam a trabalhar mais quando podem, tendendo a tornar suas jornadas mais longas em relação às dos trabalhadores assalariados⁶⁰².

Isso, sem considerar o truque que está por trás da econômica compartilhada, o qual confunde a distinção entre empresário e empregado, não deixando claro quem arca com o capital de risco, enquanto se sabe exatamente onde está o lucro. Neste caso, as funções confusas podem iludir o trabalhador quanto à autonomia, enquanto permanece sendo empregado⁶⁰³.

Assim, embora as conclusões encontradas no documento de 2009 não sejam inquestionáveis devido à dificuldade de comparação dos dados, visto as suas diferentes formas de abordagem para a produção das estatísticas, e que não tragam questões relacionadas à economia do compartilhamento, uma realidade dos dias hodiernos, elas trazem aspectos importantes na tomada de perspectiva, tais como: 1) há várias formas de intervenção social passíveis de realização, desde a legislação até apoio financeiro para a tomada de um modelo específico de jornada socialmente desejável; 2) as lacunas entre os países são muito grandes, razão pela qual as médias não representam a realidade da distribuição da jornada mundial, assim os números medianos são potencialmente enganosos; 3) quando observado o mínimo universal da semana de 48 horas, considerando a falta de precisão acima mencionada, percebe-se que apesar da jornada de 48 horas ter sido introduzida há um século atrás, expedientes laborais ainda são largamente difundidos, motivo pelo qual um em cada cinco dos trabalhadores mundiais, cerca de 22%, ainda estão trabalhando mais de 48 horas por semana; 4) não existe razões para acreditar que padrões mais rígidos, isto é, jornadas estatutárias mais curtas, reduzam os índices de observância, pois muitos países em desenvolvimento têm índices reduzidos apesar de suas normas “menos restritivas”; 5) o desafio da duração do trabalho reside, justamente, na jornada reduzida, difundida especialmente entre autônomos e mulheres, pois é particularmente ligada ao subemprego e pobreza, conforme supramencionado⁶⁰⁴.

Esses fenômenos podem ser entendidos a partir do fato de efetivamente haver um encurtamento máximo do tempo de labor necessário. Porém, de outro lado, existe um intenso

⁶⁰² *Ibid.*, p. 53.

⁶⁰³ DE MASI, Domenico. *op.cit.*, p. 97.

⁶⁰⁴ LEE, Sangheon. *op.cit.*, pp. 55-64.

prolongamento do tempo de trabalho excedente⁶⁰⁵. Apesar da mudança legislativa generalizada objetivando a redução dos limites das jornadas, caracterizada, principalmente, na redução da jornada semanal para 48 horas como um padrão legal em um número significativo de países, a falta de especificação e de cuidado com os limites do trabalho extraordinário deixam a desejar.

Os padrões internacionais exigem que as horas extras fiquem sujeitas a um limite máximo de horas, entretanto, não indicam um nível específico. A única recomendação é do Comitê de Especialistas em Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT, cuja determinação é que tais limites sejam razoáveis e coerentes em relação à prevenção da fadiga e à garantia aos trabalhadores de tempo suficiente para se dedicarem à vida fora do trabalho remunerado⁶⁰⁶.

Entretanto, vários assalariados possuem muito interesse no pagamento de horas extras, pois essa remuneração constitui, com frequência, elemento substancial dos pacotes salariais, com o qual se conta para garantir um padrão de vida decente⁶⁰⁷. Razão pela qual podemos constatar que, quanto menor é a remuneração por hora de trabalhada, maior é a tendência de os trabalhadores realizarem jornadas mais longas. Logo, podemos concluir que a necessidade de trabalhar mais horas é um bom indicador da baixa remuneração por hora trabalhada⁶⁰⁸.

Neste sentir, o direito a um período mínimo de descanso semanal acaba por atuar como um importante mecanismo de redução da jornada semanal. Afinal, a garantia de descanso mínimo de 24 horas consecutivas a cada seis dias de trabalho tem como origem histórica a própria bíblia, na qual se observa, no livro de Gênesis, a preocupação sobre o esgotamento físico pelo trabalho excessivo, ao ilustrar que Deus, após seis dias de trabalho consecutivos, descansou no sétimo dia.

Talvez por força da própria igreja ou da simples racionalização da necessidade fisiológica do repouso, o descanso semanal remunerado é o elemento mais aceito dentro da legislação da duração do trabalho. Por esse motivo, quase todos os países determinam pelo menos um dia para esse fim⁶⁰⁹.

Tal qual a limitação da jornada diária e semanal, contudo, nem sempre há uma materialização prática e verdadeira sobre os ditames legais. Visto que, como já anunciado, não é incomum existirem lacunas substanciais entre estipulado em lei e o que de fato acontece no trabalho ou fora dele. Isso, de maneira alguma, contradiz a necessidade de regulamentação do trabalho como um fator determinante da jornada efetiva, mas deixa clara a grande variação do impacto, pois depende de vários fatores, sejam de ordem individual ou institucional, sejam de ordem econômica⁶¹⁰.

⁶⁰⁵ BASSO, Pietro. *op.cit.*, p. 339.

⁶⁰⁶ LEE, Sangheon. *op.cit.*, p. 18

⁶⁰⁷ *Ibid.*, p. 124.

⁶⁰⁸ *Ibid.*, p. 125.

⁶⁰⁹ *Ibid.*, p. 18.

⁶¹⁰ *Ibid.*, p. 22

A ampliação do desemprego de massa, a rarefação das possibilidades de emprego assalariado regular e a subocupação como uma realidade tardia do trabalho, com uma crescente ampliação da superpopulação operária e do pauperismo retratam novas e antigas faces da intensificação do trabalho, cuja altíssima produtividade e prolongamento tendencial das jornadas seguem sendo realidade⁶¹¹. Essa realidade, “de um lado, aperta ao extremo quem está ocupado no processo de produção; do outro lado, corrói na inatividade total ou parcial os que estão excluídos deste processo”⁶¹².

O desemprego, portanto, tem intrínseca relação com a jornada, pois, a fim de proteger a população da inatividade, foram criadas inúmeras estratégias para prevenir os seus efeitos devastos, tais como: a criação de empregos por meio de agências, terceirização do trabalho excedente, troca cíclica de trabalhadores entre as diferentes indústrias, intervenção do Estado em períodos de recessão ou, ainda, em direção a criação de um seguro-desemprego obrigatório, educação profissional para jovens, programas anticorrupção, entre tantos outros, cujo foco é a criação e manutenção dos empregos⁶¹³. Ocorre, que como já abordado, estes subterfúgios não foram e não são soluções adequadas ao problema.

De acordo com a resolução de 1998 da Conferência Internacional de Estatísticas do Trabalho, o subemprego, uma dessas criações, está ligado justamente à duração de trabalho, ao ser caracterizado por sua jornada insuficiente. Isto é, trabalhadores em situação de subemprego estão cumprindo jornadas curtas “involuntariamente”. Esse indicador, junto aos índices de desemprego, demonstra a ineficácia do mercado de trabalho em prover pleno emprego àqueles que gostariam de tê-lo. Assim, em muitos países em desenvolvimento as taxas de desemprego são relativamente baixas devido ao fato de o desemprego não ser opção válida para muitos trabalhadores. Por essa razão, acabam por assumir qualquer emprego disponível, a despeito da jornada reduzida e baixo salário. Consequentemente, essas pessoas saem da estatística de desemprego, mas continuam a buscar por novas ocupações, pois precisam complementar a renda familiar. Com isso, resta clara a distorção das jornadas de trabalho em muitos países, significando que as jornadas padrão perderam sua relevância enquanto tal⁶¹⁴.

Não podemos esquecer do desemprego tecnológico. Enquanto a economia tradicional usava a ferramenta mecânica ou eletromecânica, manuseada por membros da população trabalhadora e consumidora, a economia moderna utiliza computadores que, por não serem humanos, não consomem, mas produzem⁶¹⁵. E, como uma consequência irônica dessa transformação, o trabalho das

⁶¹¹ BASSO, Pietro. *op.cit*, p. 348.

⁶¹² *Idem*.

⁶¹³ DE MASI, Domenico. *op.cit*, p.42.

⁶¹⁴ *Ibid.*, p. 60.

⁶¹⁵ *Ibid.*, p. 117.

máquinas em vez de diminuir o sofrimento do labor, aumentou o número de ocupações ultraprecárias, para não dizer subempregos, nos quais jovens graduados com *summa cum laude* e mestres pelas universidades mais prestigiosas são, sem nenhum demérito a estas profissões, garçons durante o dia e *ubers* durante a noite⁶¹⁶.

Estes trabalhos também estão ligados à economia informal. Nela, as jornadas têm como característica a extrapolação dos limites diários de labor, conforme já referenciado neste ponto.

Contudo, o mais interessante de se notar neste particular é o que foi mencionado no documento da OIT sobre a duração de jornada, ao relatar o cumprimento, em geral, de jornadas muito longas dos autônomos dos países industrializados, embora proporções substanciais de mulheres autônomas, em alguns desses locais, realizem jornadas curtas, muito provavelmente como estratégia para harmonizar o labor com a família. Fato esse que, mais uma vez, deixa evidente a necessidade das mulheres de se fazerem presentes mais tempo nos lares, devido à histórica divisão sexual do trabalho⁶¹⁷.

Por isso, é muito comum encontrarmos mulheres combinando o espaço dos seus lares às suas atividades de labor, não sendo rara a formação de “pequenas empresas” nas cozinhas ou salas das suas casas, onde acabam por produzir produtos ou realizar serviços para o comércio local.

Já nos países em desenvolvimento, existe uma diversificação de jornadas, com uma distribuição relativamente constante e de larga escala de trabalhadores fazendo jornadas longas (49 horas por semana ou mais) e jornadas curtas (menos de 35 horas por semana). Neles, o gênero também parece constituir uma importante variável, pois, na maior parte dos casos, os autônomos de sexo masculino também cumprem jornadas longas. Entretanto, diferentemente dos países industrializados, a proporção daqueles realizando jornadas curtas supera as dos empregados assalariados, sugerindo que este último grupo de homens provavelmente está subempregado. No caso feminino, a jornada curta segue sendo regra, tal qual nos países desenvolvidos, indicando a pouca ou nenhuma variação da questão de gênero em detrimento do fato do país ser ou não industrializado⁶¹⁸.

Por último, o padrão de trabalho autônomo nos países em transição é diferente daquele visto nos países industrializados e em desenvolvimento. O mais comum de se encontrar, nessa categoria, é um elevado número de pessoas praticando jornadas curtas – indiferentemente de serem homens ou mulheres. A explicação encontrada para esse fenômeno é a concentração do trabalho em grupos “extremos” de idade – trabalhadores jovens de menos de 20 anos e idosos de mais de 60 anos – os

⁶¹⁶ *Ibid.*, p. 122.

⁶¹⁷ LEE, Sangheon. *op.cit.*, p.122.

⁶¹⁸ *Ibid.*, p.122-123.

quais usam dessas jornadas como fonte secundária de renda, suplementando ganhos advindos de benefícios assistências⁶¹⁹.

É nesse sentir que a economia compartilhada, utilizadora dos excedentes de produção, faz tanto sucesso entre pessoas necessitando de uma alternativa à sua baixa remuneração, pois o exército de reserva é grande e as desregulações e flexibilidades não são suficientes para amparar a todos aqueles que necessitam trabalhar. Portanto, passa a existir a perambulação constante de um trabalho precário para outro, porque nem sempre a reciclagem profissional é suficiente para terminar com a intercambiável flutuação de subempregos⁶²⁰.

O progresso tecnológico acaba por cumprir uma função distinta daquela pensada nos primórdios da sua geração e dos seus usos, nos fornecendo cada vez mais bens e serviços sem qualquer constrangimento e preparo em não empregar o trabalho humano. Nascem, assim, dois valores dentro do sistema capitalista: os “superocupados” ou sobrecarregados e os desempregados ou ociosos⁶²¹.

Por este motivo, quanto maior é a escassez de trabalho vivo dentro do processo imediato de produção, maior é a extrapolação dos tempos de labor, pois, como já relatado, a jornada corresponde diretamente à remuneração. Assim – diferentemente do previsto por Keynes (três horas de trabalho diário) – o que se vê é exatamente o oposto. Com o aumento da força produtiva, cresce a superpopulação operária, aumentando a parcela de assalariados os quais não encontram trabalhos estáveis. Além disso, contribui para uma maior predisposição a divisão entre de pessoas que trabalham e os inativos forçados. O fato revela, dentro desta ótica social, dois polos adversos: os donos de poder de consumo, mas sem tempo, e os que estão desocupados, mas dependem de medidas assistenciais⁶²².

Dentro desta mentalidade, de nada adianta exigir trabalho aos desempregados, pois não há labor para todos e quem trabalha tem interesse, pelo menos ocasional, em jornadas excedentes – seja para mostrar disponibilidade para os seus chefes, seja para aumentar os seus rendimentos⁶²³. Por isso, segundo Domenico De Masi⁶²⁴, existem quatro causas principais para a realização das horas extras. A primeira tem origem histórica, com a consolidação das empresas manufatureiras, onde a maioria dos trabalhadores realizavam serviços em cadeia de montagem, precisando produzir uma série de peças em poucos minutos. Este controle meticuloso do tempo, por conveniência organizacional, foi estendido

⁶¹⁹ *Ibid.*, p.122.

⁶²⁰ DE MASI, Domenico. *op.cit.*, pp.126-127.

⁶²¹ *Ibid.*, p.132.

⁶²² BASSO, Pietro. *op.cit.*, p. 349.

⁶²³ DE MASI, Domenico. *op.cit.*, p.134.

⁶²⁴ *Ibid.*, p. 145.

das oficinas para os escritórios e, depois, de funcionários a gestores os quais, apesar de necessitarem produzir ideias e não parafusos, entraram na perspectiva de uma produtividade diretamente proporcional ao tempo gasto dentro das quatro paredes do escritório. A segunda causa é tecnológica. Apesar das máquinas digitais reduzirem o tempo necessário das atividades burocráticas e até mesmo criativas, a natureza conservadora dos gestores mantém mesmos hábitos de antes, razão pela qual ao invés de ocorrer a diminuição houve o prolongamento das atividades produtivas. A terceira causa é cultural. Desde o início da vida laboral, os jovens são submetidos a um rito de iniciação ao trabalho prolongado para que se acostumem a estender a sua estadia diária no recinto da empresa, mesmo não tendo tarefas urgentes para fazer. Assim, após alguns meses de domesticação a essas regras não escritas, mas costumeiras, os novos funcionários passam a “portar o vírus” insano da eficiência, estado apto a infectar os futuros recrutas subsequentes. Por último, De Masi, sustenta que o quarto caso ocorre como uma seqüela de anos de treinamento. Ele diz que os funcionários e gerentes acabam por trabalhar após o horário de expediente não por amor ao trabalho, mas ódio a família. Tendo em o fato dessas pessoas passarem mais tempo dentro das empresas do que com os seus familiares, a coexistência torna-se difícil e sem qualquer controle. Eles foram treinados anos a fio para perderem o gosto pelo tempo livre, assim, não sabem se comportar ou suportar o período sem labor.

Portanto, a luta por empregos, dentro desta ótica, só levaria a uma guerra contraproducente dos defensores dos locais e horários de trabalho *versus* os desempregados que estão dispersos em suas casas⁶²⁵. Afinal, os empregados são objetivamente diferentes dos desempregados apenas no fato de terem uma ocupação, mas ambos estão unidos pela precariedade e, de certa forma, prejudicados pela globalização e pela tecnologia. O fato é decorrência dos processos de produção e serviço estarem envolvidos em outras fases de automatização, digitalização e virtualização, cujo foco é a diminuição do trabalho humano e aumento da produtividade.

Assim, o trabalho e o próprio Direito do trabalho mudaram a partir da inserção maciça de tecnologia e da latente substituição de mão de obra humana, com um aparente esquecimento do caráter polissêmico⁶²⁶ desse ramo. Os múltiplos sentidos do labor, como constituintes de boa parte das relações sociais e individuais do ser humano acabam por se perder em meio a novas necessidades, em especial, a partir das inovações do capital⁶²⁷.

⁶²⁵ *Ibid.*, pp.142-143.

⁶²⁶ “Um termo é polissêmico quando é utilizado com várias significações”.

⁶²⁷ FRIGOTTO, Gaudêncio. A polissemia da categoria trabalho e a batalha das ideias nas sociedades de classe. **Revista Brasileira de Educação** [em linha] v. 14 n. 40 jan./abr. 2009. [Consult. 06 de jul. de 2021]. Disponível na internet: < <https://doi.org/10.1590/S1413-24782009000100014> >.

Por isso, o progresso tecnológico em si funciona como um grande otimizador econômico-financeiro cujo objetivo é o lucro ao capital e a consequência imediata e sistêmica é o desemprego⁶²⁸. Entretanto, a lógica da acumulação é distinta de outrora, por ser mais efêmera, visto que há criação constante de novas necessidades, razão pela qual o poder de consumo deve-se manter sempre ativo e imperioso.

A lógica passa a ser: primeiro, conservar empregos e depois proteger os valores de sustentação à cidadania do trabalhador. Porque, embora o desemprego seja um monstro de muitas cabeças, o mais imediato está na falta de poder de compra, seguido da vergonha de estar inerte. O subsídio de cidadania, o assistencialismo, resolve, pelo menos parcialmente, a questão da aquisição de produtos e serviços pelos desempregados, mas está muito longe de solucionar o problema⁶²⁹.

Afinal, a prática de *downsizing*⁶³⁰ está mais do que institucionalizada como uma estratégia financeira empresarial, na qual os postos de labor devem ser reduzidos ao máximo para assim potencializar o lucro⁶³¹. Com isso, a ideia de manutenção do emprego a qualquer custo faz com que novos direcionamentos transversais sejam criados para possibilitar o seu desenvolvimento, como a criação de um trabalho tecnológico “alternativo” sem tantas benesses quando comparado as ocupações tradicionais, mas servido, sobretudo, para não deixar as pessoas paradas. Por outro lado, esse tipo de pensar assevera o antigo adágio “trabalhe mais, conserve o seu posto de trabalho – a qualquer custo – pois há um exército de reserva ‘lá fora’ esperando a sua desistência”.

Isso ocorre no mesmo instante no qual o termo “precariedade”, cunhado em meados nos anos 80 para indicar a ilegalidade do vínculo de trabalho sem carteira assinada ou sem registro, sob a égide de um contrato temporário, instável e flexível, volta a ser destaque, ainda que nunca tenha perdido de fato visibilidade no dentro do mundo laboral⁶³². A palavra ganha uma nova ressignificação, quando começa a designar também os vínculos ameaçados pela Era digital, intensificados a partir de 2011, quando os acessos adaptativos passaram a ser utilizados de forma mais significativa e começou-se a vislumbrar uma transformação profunda no cenário global⁶³³.

⁶²⁸ *Ibid.*, p. 74.

⁶²⁹ DE MASI, Domenico. *op.cit.* p.128.

⁶³⁰ Em português significa “achatamento”, é uma técnica que visa a eliminação de processos desnecessários que engessam a empresa e atrapalham a tomada de decisão, com objetivo de criar uma organização mais eficiente e enxuta possível, podendo ser resumida em “desemprego”. AGUIAR, Antonio Carlos. *op.cit.* p. 77.

⁶³¹ *Ibid.*, p. 77.

⁶³² MOTTA JÚNIOR, Paulo Roberto Mosores da. Uberização como exemplo da precarização do trabalho e do espaço urbano. **Simpósio Nacional de Geografia Urbana** [em linha]. XVI SIMPURB. [Consult. 07 de jul. de 2021]. Disponível na internet: < <https://periodicos.ufes.br/simpurb2019/article/view/26339/19804> >.

⁶³³ PATTERSON, Pablo Fernandez. Do pijama ao monitor: trabalho digital, conexão extrema e a jornada infinita. **Plataformas digitais de trabalho: aspectos materiais e processuais** [em linha]. Escola Nacional Associativa dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ENAMATRA. [Consult. 07 de jul. de 2021]. Disponível na internet: <https://www.anamatra.org.br/images/publicacao/enamatra/publicacao_PlatDigTrabalho_web.pdf >.

Nesse sentir, o Fórum Econômico Mundial de 2012⁶³⁴ sugeriu que ocorreria um saldo positivo de sessenta milhões de novos postos de trabalho no quinquênio encerrado em 2022, numa proporção de distribuição das atividades subindo gradativamente o percentual de 30% máquina – 70% homem em 2018 para 40% – 60% em 2022 e alcançando 50% – 50% em 2025.

Segundo o OCDE *Employment outlook* de 2019⁶³⁵, o risco de automação é menor do que alguns pesquisadores argumentam, estimando uma porcentagem de 14% dos empregos sob alto risco. Ressalva, ainda, a necessidade de considerar o fato de que tendência não é imposição, razão pela qual não há como precisar o que realmente acontecerá, pois, as mudanças podem não ser economicamente inteligentes ou desejáveis, podendo levantar questões legais e éticas a serem resolvidas.

Contudo, mudanças significativas certamente ocorrerão e afetarão muitos trabalhadores, com especial destaque a uma nova rotatividade de empregos, resultando em mudanças estruturais e novas necessidades de qualificação⁶³⁶. Dessa forma, a reconstrução da empresa passará diretamente pela transformação dos trabalhos que, indubitavelmente, serão baseados na flexibilidade, criatividade, iniciativa, negociação e tecnicidade, sugerindo uma adaptação às novas demandas de mercado por parte dos novos trabalhadores⁶³⁷.

É imperioso notar que, neste novo contexto organizacional, torna-se relevante distinguir os tipos geracionais ativos no mercado de trabalho, devido às suas diferentes formas de agir, pensar e ver o mundo, porque isso interfere diretamente nos seus valores, crenças e prioridades⁶³⁸. A geração dos nativos digitais, conhecidos como *millennials* ou ainda geração Y, trazem características díspares daqueles nascidos na “Era analógica”, pois desde o seu nascimento já convivem com a instabilidade econômica, em meio a uma grande diversidade de famílias e com uma infância marcada pela agenda cheia de afazeres e de aparatos eletrônicos.

Essas pessoas nasceram na mesma época das evoluções dos computadores e da globalização, fenômenos que, com certeza, influenciam nas suas características, ideais e comportamentos.

⁶³⁴ Que tinha como tema “a reinvenção das empresas para permanecer no mercado”.

⁶³⁵ Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). *Employment Outlook 2019: The Future of Work*, **OCDE Publishign** [em linha], Paris, 2019. [Consult. 08 de jun. de 2021]. Disponível na internet: <<https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>>. en&_csp_=b4640e1ebac05eb1ce93dde646204a88&itemIGO=oced&itemContentType=book>.

⁶³⁶ Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), 2019, *op.cit.*

⁶³⁷ PATTERSON, Pablo Fernandez. *op.cit.*, p.181.

⁶³⁸ COMAZZETO, Leticia Reghelin; VASCONCELLOS, Silvio José Lemos; PERRONE, Cláudia Maria; GONÇALVES, Júlia. A Geração Y no Mercado de Trabalho: um Estudo Comparativo entre Gerações. *Psicologia: Ciência e profissão* [em linha]. (impr) 36. Jan- Mar 2016. [Consult. 07 de jul. de 2021]. Disponível na internet: <<https://doi.org/10.1590/1982-3703001352014>>.

Atualmente esses indivíduos estão compartilhando o mesmo espaço laboral com gerações anteriores, convívio responsável pela geração de conflitos e, também, mescla de ideias e valores⁶³⁹.

As gerações *baby boomers*⁶⁴⁰ e geração X⁶⁴¹ possuíam uma maior lealdade para com a empresa na qual trabalhavam e, conseqüentemente, presavam por empregos estáveis em grandes corporações, onde galgariam ascensão dentro da própria organização empresarial. Todavia, é importante destacar que a geração X já possuía distinções importantes em relação aos seus antepassados, pois assinalavam para características mais flexíveis e com caráteres mais livres, pois se desenvolveram em meio à desburocratização corporativa⁶⁴².

Logo, as diferentes percepções sobre a dimensão organizacional, trazem profundas modificações nas expectativas sociais, laborais e de qualidade de vida dos indivíduos, pois o objetivo a ser alcançado pelas pessoas é distinto a depender da sua origem geracional. Todavia, o desejo de crescimento, de bons salários e de certa estabilidade são expectativas comuns, embora, a Geração Y já tenha internalizado que não terá um emprego para toda a vida, visto que o nível de rotatividade nas empresas é elevado⁶⁴³.

Ao mesmo tempo, as pessoas dessa geração que têm adentrado ao mercado de trabalho são atraentes e muito importantes para as antigas corporações, dadas as suas habilidades e talentos cultivados junto ao advento da tecnologia. A sua contemporaneidade traz novo frescor e ajuda a perpetuação destes indivíduos no mercado.

Afinal, cada sociedade cria, recria, pensa e repensa o mundo por meio da tecnologia, seja pela descoberta da roda até a invenção da inteligência artificial, agindo e transformando o mundo dentro de uma tríade (tecnologia, relação entre o homem e a sociedade). Motivo pelo qual o incremento dos

⁶³⁹ *Idem*.

⁶⁴⁰ “**Nascidos até 1964 – Geração dos baby boomers:** Os representantes desta geração demonstram ser mais motivados, são otimistas e workaholics. Apresentam um senso de procura por oportunidades de inserção econômica em diversas ocupações no campo do trabalho social. Aplicaram seus esforços escolares em carreiras que prometiam facilidades na busca de posições garantidas no universo empresarial. Em linhas gerais, especialistas dedicados ao tema apontam como características principais dos *baby boomers* o fato de terem sido jovens rebeldes que, em sua maioria, tornaram-se adultos conservadores, embora não rígidos. Valorizam o status e a ascensão profissional dentro da empresa, à qual são leais e altamente comprometidos.” (grifo do autor)

⁶⁴¹ “**Nascidos entre 1965 e 1977 – Geração X:** A geração X encontrou um cenário de mudanças na família, com pai e mãe trabalhando, sentimentos de culpa das mulheres pela ausência do lar, gerando dificuldades de colocar limites em seus filhos. No trabalho, a percepção de que adultos leais à empresa perderam seus postos estimulou a tendência de desenvolver habilidades que melhorassem a empregabilidade, já que não se poderia mais esperar estabilidade. As pessoas da Geração X tendem a serem individualistas, irreverentes, autoconfiantes; valorizam muito a lealdade a si mesmas, já que a aspiração de conseguir um emprego por toda a vida deixou de existir. No ambiente de trabalho, gostam de variedade, desafios e oportunidades, querem trabalhar com liberdade, flexibilidade e sentem necessidade de *feedback*. Costumam adotar uma postura mais cética e defendem um ambiente de trabalho mais informal e hierarquia menos rigorosa. Essa geração carrega o fardo de ter crescido durante o florescimento do *downsizing* corporativo, ou seja, a diminuição da burocracia corporativa desnecessária, que afetava a segurança no emprego.” (grifo do autor)

⁶⁴² LIRIO, Angelica Barbieri; GALLON, Shalimar; COSTA, Carlos. Percepções da qualidade de vida no trabalho das diferentes gerações. **Gestão & Regionalidade** [em linha]. Vol 36, n° 107 – jan-abr/2020. [Consult. 09 de jul. de 2021]. Disponível na internet: < https://www.seer.uscs.edu.br/index.php/revista_gestao/article/view/5398/2869 >.

⁶⁴³ *Ibid.*, p.222.

adventos tecnológicos constitui fatores-chaves para compreender e explicar as transformações processadas em nossa sociedade⁶⁴⁴.

A tecnologia abrange um conjunto organizado e sistematizado de diferentes conhecimentos científicos, empíricos e intuitivos. ela possibilita a reconstrução constante do espaço das relações humanas e, uma vez colocada à disposição da sociedade ou do mercado, passa a ter seu valor determinado pela forma como vai ser adquirida e usada e quem define esse valor (de bem ou de consumo) é a própria sociedade em desenvolvimento. Sendo o desenvolvimento um elemento dentro de uma cultura, a tecnologia se torna produto da sociedade que a cria⁶⁴⁵.

Não é à toa que a geração pós-*millennials* ou geração Z, provavelmente ocupará cargos ainda inexistentes, pois são multitarefas e resolvem tudo, desde relações interpessoais até o consumo por meio da *internet* – razão pela qual a sua “vida” pode ser carregada dentro de um *tablet* ou de um *smartphone*. Com isso, podemos perceber a existência de uma nova construção de relações, seja entre as pessoas, seja entre essas e a IoT, englobando as coisas e os algoritmos dotados de inteligência artificial, que se nutrem por meio dos dados e das informações postas na rede, criando um ambiente cada vez mais automatizado⁶⁴⁶.

Algumas pesquisas⁶⁴⁷ preveem que a IoT irá movimentar cerca de 19 milhões de dólares até 2023 e que o número de dispositivos conectados em 2024 chegará a 83 bilhões, devido ao crescente uso de redes privadas que alavancam cada vez mais a tecnologia e os padrões de redes celulares⁶⁴⁸. Por isso, não é de se estranhar que se projeta um cenário de hiperconexão na economia, com uma estimativa de impacto econômico global corresponde a mais de US\$ 11 trilhões em 2025⁶⁴⁹.

Logo, se há uma maior interligação econômica global, os novos trabalhadores prescindirão de uma nova adaptação às demandas do mercado, pois as funcionalidades da IoT, como já explanadas no primeiro capítulo, expandiram o âmbito de atuação das empresas por meio de tecnologias como o *wi-fi*, *bluetooth*, *5G*, etc. Razão pela qual todas as atividades que não prescindirem da presença física do trabalhador – trabalho e execução manual – poderão ser, indubitavelmente, realizadas pelo modo remoto (*communting to and from work*) por meio dos recursos virtuais⁶⁵⁰. Assim, as gerações Y e Z, nascidas em meio às inovações tecnológicas, terão uma maior facilidade de adaptação,

⁶⁴⁴ VERASZTO, Estéfano Vizconde et al. Tecnologia: buscando uma definição para o conceito. **Prisma.com** [em linha], n. 8, 2009. [Consult. 12 de jul. de 2021]. Disponível na internet: <<https://ojs.letras.up.pt/index.php/prismacom/article/view/2065/1901>>.

⁶⁴⁵ *Idem*.

⁶⁴⁶ MAGRANI, Eduardo. **Entre dados e robôs: ética e privacidade na era da hiperconectividade** / Eduardo Magrani. — 2. ed. — Porto Alegre: Arquipélago Editorial, 2019.p.19.

⁶⁴⁷ Tais como *Cisco*, Instituto *Gartner* e *Juniper Research*.

⁶⁴⁸ REDAÇÃO, Conexões de IoT serão 83 bilhões em 2024, diz estudo da Juniper Research. 31 de março de 2020, **Tiinside**. [Consult. 12 de jul. de 2021]. Disponível na internet:< <https://tiinside.com.br/31/03/2020/conexoes-de-iot-serao-83-bilhoes-em-2024-diz-estudo-da-juniper-research/>>.

⁶⁴⁹ MAGRANI, Eduardo. *op.cit*, p.24.

⁶⁵⁰ PATTERSON, Pablo Fernandez. *op.cit*, p.181

consequentemente, serão quase espontaneamente atraídas por esse “novo estilo de vida”, no qual se busca acoplar o ambiente dos lares ao ambiente laborativo. Afinal de contas, estas gerações têm como característica comum a fácil sedução pela “liberdade”, motivo pelo qual os trabalhos “ditos” flexíveis são mais atraentes.

Diferentemente dos seus pais, os quais trabalhavam de forma excedente dentro do ambiente das próprias empresas, conseguindo traçar ou, pelo menos, vislumbrar alguns limites e parâmetros para o seu vício/necessidade do trabalho, as atuais gerações continuam sendo tão ou mais *workaholic's* que os seus antecessores. No entanto, na maior parte das vezes não conseguem perceber o seu desequilíbrio, pois a prestação de serviço passou a ser realizado em qualquer lugar, a qualquer tempo.

Assim, temos dois lados de uma mesma moeda, os *millenials*, que constituem cerca de 35% da força de trabalho mundial em 2020⁶⁵¹, cujo labor assume uma elevada carga moral, na qual é obrigatoriamente necessário realizar sua vocação profissional, surgindo assim um desequilíbrio nas relações socioeconômicas, ocasionando uma escalada das doenças psicossomáticas atreladas ao trabalho em rede. E, as gerações anteriores que ainda sentem desconforto no ciberespaço, podendo, ainda, serem agregadas ao contingente de excluídos digitais, seja por incapacidade econômica ou intelectual, e que tendem a desaparecer com o tempo⁶⁵².

A dificuldade de autorregulação e autodeterminação dos trabalhadores, especialmente, em relações informais, autônomas ou ainda daqueles que somam jornadas *part-time*, juntamente, com a ideia de vencer o desemprego assim que a crise econômica for derrotada, continua sendo o pilar de sustentação para a ideia simplista de que “o crescimento da produtividade e crescimento do emprego andam juntos”⁶⁵³. Se esta premissa fosse verdadeira, contudo, já teríamos conhecido as maravilhas sonhadas para os “netos de Keynes” e estaríamos gozando da preguiça, conforme postulou Lafargue.

Indubitavelmente o crescimento da produtividade se deu em razão da maciça inserção de tecnologia e da sua capacidade de trabalhar *non stop*, sem cansaço ou perda de perfeição do produto ou serviço, sem desconsiderar, obviamente, a contribuição humana mediante novas técnicas e estudos. Resta claro que os remédios tradicionais para o desemprego⁶⁵⁴ não se mostraram efetivos, pelo contrário, acabaram por multiplicar trabalhos precários.

⁶⁵¹ COMAZZETO, Leticia Reghelin; VASCONCELLOS, Silvio José Lemos; PERRONE, Cláudia Maria; GONÇALVES, Júlia. *op cit*.

⁶⁵² PATTERSON, Pablo Fernandez. *op.cit*, p.181-182.

⁶⁵³ DE MASI, Domenico. *op.cit*, p. 146.

⁶⁵⁴ Segundo De Masi, “Os remédios tradicionais para o desemprego que foram tentados: foi retardo no ingresso no mercado de trabalho com a ampliação da escolaridade; a saída do trabalho de forma antecipada por meio da aposentadoria precoce; formas mais flexíveis de horários; incentivos a estágios, subsídios de desemprego, vários tipos de ajuda à formação profissional e à criação de emprego; rendimentos foram garantidos inserção mínima e assim por diante.” (tradução literal) *Ibid*, p. 151.

Nesse diapasão, o labor na Era da *internet*, da *IoT*, dos algoritmos e da inteligência artificial além de preparar o terreno para o progresso, trava uma árdua batalha com os direitos individuais e coletivos. Isso se aplica especialmente no que diz respeito à privacidade, segurança, ética, saúde, lazer, entre outros direitos sociais mínimos, tal como a duração razoável da jornada.

A digitalização da vida quotidiana e da economia traz impactos para além dos postos de trabalho disponíveis, mas, especialmente, na qualidade e na natureza desses trabalhos, na organização dos processos, tarefas e nas funções que serão desempenhadas, cujos inputs tecnológicos serão diferentes⁶⁵⁵.

As casas, os trabalhos, a vida social e profissional são intercambiáveis por milhares de pessoas e de tecnologias a todo o tempo. O local passou a ser global, deixando os indivíduos aparentemente com duas alternativas opostas entre si: a escravidão ou a inércia do desemprego. Isto porque a lei da oferta e da procura está sendo aplicada a pessoas, cuja moeda é a tarefa, via de regra digital, a ser cumprida e não o tempo despendido para o seu cumprimento.

A Indústria 4.0 representa um avanço revolucionário nunca antes visto na história da humanidade, com uma expansão geográfica sem precedentes. Porém, não há qualquer intervalo para o rearranjo ou reorganização de forças nos moldes anteriormente experimentados.

A pretensão de De Masi na alteração das categorias de tempo e espaço, nas quais tudo passa a estar cada vez mais conectando, mesclando o trabalho, o estudo e o lazer, não se dá como o pretendido, pois não há ócio em meio à competitividade mundial. Pelo contrário, há foco, disponibilidade, atenção e olhos sempre voltados aos portais da *internet*, aos sistemas automatizados, às plataformas, com muitas pitadas ansiedade e com novas psicopatologias.

Os tempos áureos, os novos empregos, o futuro brilhante e descontraído parecem ter pedido vez para a agilidade, carência e indivíduos super ocupados. A conectividade, a vigilância e o controle do tempo e do espaço são símbolos suficientes para demonstrar que a nossa jornada real é muito maior do que aquela aclarada em termos legislativos, pois a vida contemporânea é ágil e hiperconectada.

Diante disso, parece que a tecnologia em vez de libertar o homem do labor, aprisionou-o no mito de Sísifo⁶⁵⁶, pois ao invés de possibilitar mais tempo para o lazer, para a socialização, para a educação e, sobretudo, para o convívio familiar, ampliou o ritmo de trabalho, reduziu o tempo livre e alienou, ainda mais, o indivíduo.

⁶⁵⁵ PORTUGAL, **Livro Verde: sobre o futuro do trabalho 2021**. Trabalho, solidariedade e segurança social. [em linha]. [Consult 18 de jul. de 2021]. Disponível na internet: < <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/documento?i=livro-verde-sobre-o-futuro-do-trabalho>>.

⁶⁵⁶ "O mito de Sísifo, descreve um homem que desafiou os deuses e quando capturado sofreu como punição empurrar uma pedra desde o pé de uma montanha até o topo, para toda eternidade, pois quando a pedra chegasse ao cume rolaria para baixo e ele novamente teria que começar tudo" CAMUS, Albert. **O mito de Sísifo**. Record, 18ª edição, 2018.

2.5. A vida e o trabalho em um ambiente virtual de hiperconexão

As TIC's, desenvolveram um diálogo muito mais ágil, democrático e massificado, pois o conhecimento deixa de ser privilégio daqueles que possuíam capacidades econômicas e passa a ser acessado por uma multidão indeterminada de pessoas⁶⁵⁷. O fluxo da informação passou a ser cada vez mais célere, devido a disseminação, a diminuição dos custos e ao aprimoramento da tecnologia.

Mecanismos como *google*, *yahoo*, dentre outros sites de pesquisa, noticiam tudo aquilo encontrado na rede, permitindo uma busca universal pelo conhecimento a qualquer tempo e lugar⁶⁵⁸. A informação descoloca-se segmentada e dirigida, atendendo cada consumidor com uma preleção de *links*, cuja relação se dá em virtude do seu histórico de buscas na rede, de maneira *full time*, durante as 24 horas do dia⁶⁵⁹.

Assim, todos os dias, as “coisas” se conectam à *internet* com uma maior capacidade de compartilhamento, processamento, armazenamento e análise de dados, possibilitando que a combinação desses fatores crie um constante processo de inovação e de maximização da imaterialidade⁶⁶⁰. As informações, dados, imagens, vídeos, fazem parte de um ciberespaço onde tudo é incorpóreo e virtual, mas, invariavelmente, impacta materialmente os sujeitos ali envolvidos⁶⁶¹.

Em meio a esta fluidez e constante mutação à mobilidade exige incessantemente novos tipos de aprendizados e conhecimentos, pois nada mais é estanque, rígido e consolidado⁶⁶². “A *web* passa a se tornar uma extensão da sociedade, parte da existência humana, parte de um novo sistema social”⁶⁶³.

Inclusive há quem prefira esta faceta virtual ao presencial, pois lá há possibilidade de criar novas personalidades, roupas, amigos e “vidas” a partir da utilização de avatares dentro de uma “*Second Life*”⁶⁶⁴. Afinal, com as redes sociais *online*, os indivíduos se fazem presentes em qualquer parte do globo, interagindo com pessoas dos mais variados espaços físicos sem nunca se terem visto ou conversado, pelo menos uma vez, pessoalmente⁶⁶⁵.

A interação, até bem pouco tempo dada de modo presencial, hoje é feita com base nas informações compartilhadas nas redes por indivíduos isolados, diante dos seus computadores pessoais ou *smartphones*, em sistemas de interface colaborativas e dinâmicas, de modo instantâneo⁶⁶⁶. As

⁶⁵⁷ CASTELLS, Manuel, 2005. *op.cit.* pp. 293-294.

⁶⁵⁸ OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. *op.cit.*, p.47.

⁶⁵⁹ *Ibid*, pp.47-48.

⁶⁶⁰ MAGRANI, Eduardo. *op.cit.*, p.21.

⁶⁶¹ MELO, Geraldo Magela. *op.cit.*, p.17

⁶⁶² BAUMAN, Zygmunt, 2001, *op. cit.* pp.8-10.

⁶⁶³ OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. *op.cit.*, p.47.

⁶⁶⁴ Mundo virtual criado em 1999 e mantido pela empresa *Liden Lab*.

⁶⁶⁵ MELO, Sandro Nahmias; LEITE, Karen Rosendo de Almeida. **Direito à Desconexão do trabalho**: com análise crítica da reforma trabalhista (Lei n. 13.467/2017). 2ed. São Paulo, LTr, 2021.p. 57.

⁶⁶⁶ MELO, Geraldo Magela. *op.cit.*, p.17

⁶⁶⁷ *Idem*.

comunidades virtuais proporcionam o acesso a diversas opiniões e manifestações, dentro dos mais variados focos, criando e achando espaços para aqueles que se sentiam “perdidos” ou expandindo a visibilidade daqueles já encaixados nos padrões presenciais.

Nesse contexto, as redes sociais (*Facebook, Instagram, LinkedIn, Snapchat, Tiktok*) apresentam o ser humano por meio de fotos, vídeos e textos para o mundo e para ver o mundo, interagindo na qualidade de protagonistas⁶⁶⁸. Logo, não é de se estranhar a preferência de muitos indivíduos por uma vida virtual perfeita, em detrimento de uma real cheia de problemas e conflitos.

Estamos em uma “sociedade do espetáculo narcísico”, onde vendemos vidas aparentemente perfeitas e temos muito além das nossas posses. Inserimo-nos num palco no qual milhões de sujeitos tentam chamar atenção para si, seja pela felicidade, currículo invejável, disponibilidade, viagens, recomendação de chefes e colegas de trabalho, etc., construindo uma imagem, que, via de regra, não se aproxima da realidade e, como se fosse pouco, querendo ser reconhecidos por ela⁶⁶⁹.

Não surpreendentemente a profissão do momento é a de *influencer digital*, na qual uma pessoa conhecida usa a sua imagem para atrair atenção de uma marca ou um produto. Esse tipo de “*marketing de influência*”⁶⁷⁰ não é algo novo, próprio da contemporaneidade. Entretanto, com a utilização das redes sociais, ganhou novas formas e alcances, visto que qualquer indivíduo, até mesmo os anônimos, podem chegar ao status de celebridades com base na sua audiência e engajamento digital⁶⁷¹. Segundo a plataforma *Influency.me*⁶⁷², um indivíduo torna-se um influenciador ao possuir um público fiel e engajado em seus canais *online* e se tiver a capacidade, pelo menos em alguma medida, de persuadir os seus seguidores na tomada de decisão sobre as suas futuras compras.

Devido ao alto poder de faturamento e visibilidade, a todo momento novas redes sociais surgem na *internet*, tornando a “interoperabilidade das redes”⁶⁷³ cada vez mais importante. “A transposição das relações para as redes virtuais que operam a velocidade da luz reorienta e influência em todas as atividades da sociedade contemporânea”⁶⁷⁴

Indubitavelmente a tecnologia deu mais conforto ao ser humano, facilitou/estimulou as escolhas, e incrementou métodos e pesquisas digitais com a finalidade de melhorar a vida. Temos uma medicina cada vez mais *high tech; coaches* de todos os tipos e gostos, desde aqueles ditando

⁶⁶⁸ MARCHIORI, Massimo. *op. cit.*, p.64-84.

⁶⁶⁹ BARROS JÚNIOR, Antônio Carol de. **Quem vê perfil não vê coração:** a ferida narcísica de desempregados e a construção de imagens de si no Facebook e no LinkedIn. Tese apresentada ao Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo -USP. Orientador Marcelo Afonso Ribeiro. São Paulo, 2014. p. 28.

⁶⁷⁰ O primeiro caso de sucesso data de 1760, na Inglaterra, quando a Rainha Charlotte promoveu a marca de porcelanas inglesas *Wedgwood*.

⁶⁷¹ CASSINO, Profissão Influencer Digital. **Betway Insider**. 09 de abril de 2021. [Consult 25 de jul. 2021]. Disponível na internet: < <https://blog.betway.com/pt/cassino/influenciadores-digitais-n%C3%A3o-s%C3%A3o-a-profiss%C3%A3o-do-futuro-s%C3%A3o-a-profiss%C3%A3o-do-agora/> >.

⁶⁷² Disponível na internet:< <https://www.influency.me/>>.

⁶⁷³ “capacidade de viabilizar que os usuários interajam entre si, inclusive por meio de várias redes sociais, com disponibilidade de vasto conteúdo digital, em múltiplas formas, com vídeos e textos” (MELO, Geraldo Magela. *op.cit.*, p.19).

⁶⁷⁴ CASTELLS, Manuel, 2005. *op cit.*, p.498

alimentação saudável e exercícios físicos, até os que ensinam como se relacionar amorosamente ou, ainda, trazendo algum amparo motivacional; sem falar na possibilidade de entrar em vários grupos sociais e aplicativos, muitos deles com o objetivo de se relacionar, ajudar a se locomover, pedir comida, controlar remédios, alimentação, etc.⁶⁷⁵

Neste cenário os *smartphones* possuem um grande papel transformador, pois deixaram de ser simples dispositivos de chamada, para possibilitarem a utilização de inúmeros aplicativos (*app's*) neles instalados, tornando-se importantes instrumentos de emissão e recepção de informações⁶⁷⁶.

[...] Mais do que simples aparelhos de comunicação (veja que a função de telefone é a que menos tem importância atualmente) eles “transformam as vontades” das pessoas; mudam os modelos de comunicação e a própria maneira comportamental de envolvimento entre elas (quem não presenciou uma mesa em que cada qual com o seu celular interage com terceiros, e não com aqueles que estão ao seu lado – a não ser que os integrantes façam parte do mesmo grupo de *Whatsapp*; ou, ainda, que queiram “falar” reservadamente entre eles, apenas); dão a luz à expressão de ideias e opiniões (o acesso às redes sociais não deixa dúvidas quanto a isso); criam um espaço de exposição midiática de imagem (A indústria dos chamados *selfies* que instantaneamente registram situações, pessoas lugares, são mais do que bons exemplos: uma realidade); dão transparência as mais diversas situações, por meio de gravações de vídeo e áudio: de tudo e de todos, que se prestam (ou não ; isso pouco importa) a pôr à mostra fatos, dente e condições que outrora eram preservadas (escondidas mesmo) pelas sombras que as protegiam⁶⁷⁷.

Em virtude de todas essas possibilidades e da sua relevância para o pertencimento do mundo digital, o aumento vertiginoso no número de indivíduos a terem um *smartphone* nos últimos anos não surpreende. Segundo o estudo TGI da *Marktest*, em de julho de 2020, cerca de 7,2 milhões de pessoas utilizam-nos com frequência em Portugal, representando em torno de 84,2% dos residentes do país, com um aumento de 30% desde o último estudo do ano de 2012⁶⁷⁸. No Brasil, de acordo com a Pesquisa Anual da FGV sobre o Mercado Brasileiro de TI e Uso nas Empresas, há por volta de 440 milhões de dispositivos digitais (computador, *notebook*, *tablet* e *smartphone*) em utilização, ou seja, são dois aparelhos por habitante, sendo vendidos cerca de quatro *smartphones* para cada televisor⁶⁷⁹.

Dessa forma, o ciberespaço passa a ser fruto de um movimento mundial de jovens e adultos ávidos por usufruir, em coletividade, de meios de comunicação distintos da mídia clássica, nos quais o

⁶⁷⁵ AGUIAR, Antonio Carlos. *op.cit*, p.17-18.

⁶⁷⁶ MELO, Geraldo Magela. *op.cit*, p.21.

⁶⁷⁷ AGUIAR, Antonio Carlos. *op.cit*, p.15.

⁶⁷⁸ Grupo Marktest. **7,2 milhões de portugueses usam smartphone**. 22 de dezembro de 2020. [Consult. 23 de jul. 2021]. Disponível na internet:<<https://www.marktest.com/wap/a/n/id~2700.aspx>>.

⁶⁷⁹ Fundação Getúlio Vargas (FGV) . **Brasil tem dois dispositivos digitais por habitante, revela pesquisa da FGV. 21 de maio de 2021**. [Consult. 23 de jul. de 2021]. Disponível na internet:< https://portal.fgv.br/noticias/brasil-tem-dois-dispositivos-digitais-habitante-revela-pesquisa-fgv?utm_source=portal-fgv&utm_medium=fgvnoticias&utm_campaign=fgvnoticias-2021-05-25>.

valor está no “ao vivo”, no compartilhamento simultâneo⁶⁸⁰. Porém, para isto ocorrer, as pessoas devem estar cada vez mais à disposição, isto é, conectadas a rede em tempo integral.

Nesse sentir, nasce o termo “hiperconectividade” cujo objetivo é descrever esta constante disponibilidade dos indivíduos para se comunicarem a qualquer momento⁶⁸¹. O termo, por sua vez, possui alguns desdobramentos importantes, tais como: o conceito de *always-on*, tratando sobre o fato de as pessoas estarem sempre conectadas; a possibilidade de estar prontamente acessível (*readily accessible*); a riqueza de informações; a interatividade; e o armazenamento ininterrupto de dados (*always recording*)⁶⁸².

“A força da *WEB* são as conexões (nos links), os localizadores uniformes de recursos (*URL's*), que viabilizam a caminhada, com simples cliques, de uma página para a outra, permitindo ao indivíduo navegar, localizar e juntar dados”⁶⁸³. A hiperconectividade está, portanto, largamente atrelada às comunicações *person-to-person*, *human-to-machine* e *machine-to-machine* valendo-se de diferentes meios de comunicação, em um fluxo contínuo, com massiva produção de dados⁶⁸⁴. Por isso, o avanço da hiperconexão depende muito do aumento e do melhoramento dos dispositivos que enviam e recebem estas informações.

Contudo, embora pareça interessante e tentador estar sempre conectado, detendo o poder instantâneo informacional, sabendo das notícias no exato momento em que elas aconteceram, o lado negativo deste excesso de atualizações é muito expressivo. A necessidade de estar informado a todo o tempo pode criar, ocasionalmente, dependência aos aparatos eletrônicos transmissores, como, por exemplo, o *smartphone*, levando as pessoas criarem um certo “pavor” em ter o telefone indisponível⁶⁸⁵.

Sem dúvidas o uso ampliado do celular facilitou e trouxe vários benefícios para o dia a dia dos seres humanos, aproximando pessoas, melhorando a comunicação, gerindo a solidão e estreitando laços em meio a um mundo acelerado. Contudo, uso excessivo do equipamento pode transformar-se, sim, em uma patologia (nomofobia⁶⁸⁶), cujas características remanescem no fato da pessoa não conseguir se locomover ou realizar pequenas atividades cotidianas sem dispor do mesmo⁶⁸⁷.

⁶⁸⁰ MELO, Geraldo Magela. *op.cit.*, p.18.

⁶⁸¹ MAGRANI, Eduardo. *op.cit.*, p.20.

⁶⁸² *Idem*.

⁶⁸³ MELO, Geraldo Magela. *op.cit.*, p.21.

⁶⁸⁴ MAGRANI, Eduardo. *op.cit.*, p.20.

⁶⁸⁵ MELO, Sandro Nahmias; LEITE, Karen Rosendo de Almeida. *op.cit.*, p.59.

⁶⁸⁶ “A Nomofobia é vista como nova doença do século XXI, a palavra Nomofobia vem do inglês ‘No-Mobile-Phobia’ ou ‘No-Mobile’ que significa sem celular, então surge à expressão, fobia de ficar sem celular, porém esse fobia não engloba somente o celular, mas também computador, internet e outros dispositivos de comunicação. O termo surge no ano de 2008, na Inglaterra, para nomear o desconforto e angústia causada pelo medo de ficar *off-line* ou medo de ficar sem comunicação por meios virtuais, celular, computador, tablet, entre outros.” (TEIXEIRA, Irenides; SILVA, Paula Corrêa da; SOUSA, Sonielson Luciano de; SILVA, Valdirene Cássia da. Nomofobia: os impactos psíquicos do uso abusivo das tecnologias digitais em jovens universitários. **Revista Observatório**, Vol 5, n 5, Agosto de 2019. [Consult 27 de jul de 2021]. Disponível na internet: <<http://dx.doi.org/10.20873/ufv.2447-4266.2019v5n5p209>>, p.5.)

⁶⁸⁷ *Id.* p.7

A inabilidade de controlar o uso da tecnologia é um fenômeno cada vez mais comum e global. Estimativas apontam para o fato de 6% da população mundial possuir transtornos ligados ao vício em *internet*⁶⁸⁸. É interessante notar que a dependência ao celular e à rede, partilham alguns critérios diagnósticos comuns, como: comportamento compulsivo, uso excessivo, abstinência e funcionamento comprometido, distúrbios na vida diária, antecipação positiva, entre outros⁶⁸⁹.

O uso dos *smartphones* apresenta uma particularidade em relação aos demais aparatos eletrônicos, o seu atributo de estar sempre ao alcance das mãos onde o indivíduo estiver. Os celulares são um primeiro passo de uma série de dispositivos inteligentes e interconectados “vestíveis”, tais como relógios, óculos, roupas, etc., os quais pouco a pouco vão se tornando, cada vez, mais disponíveis no mercado. Essa possibilidade de usar da tecnologia de maneira móvel torna o aparelho bastante atraente, pois proporciona a sensação de que, ao toque de um clique, a realidade se abstrai, passando a fazer parte de um novo mundo, onde não há frustrações, tampouco tédio⁶⁹⁰.

A sineta das notificações age no cérebro humano como “uma alavanca de prazer”, criando uma atmosfera viciante e cativante, acionando os receptores de felicidade, liberando dopamina no organismo, proporcionando uma sensação de bem-estar. Os ícones coloridos, as aplicações, os lembretes parecendo mecanismos inocentes e de auxílio, também, fazem parte deste projeto engenhoso de busca pela recompensa e pela conexão⁶⁹¹.

Não casualmente, segundo o programador Aza Raskin⁶⁹², “a *internet* é a maior máquina de persuasão e vício já construída”⁶⁹³, na qual o sistema de “rolagem infinita”⁶⁹⁴ tem grande parte da culpa, uma vez que a pessoa tem a possibilidade de ver novas informações a todo momento que desliza o dedo pelo *feed* de notícias ⁶⁹⁵. Desse modo, a sineta de aviso do celular funciona, justamente, como um mecanismo para lembrar o cérebro que, ao desbloquear o celular e rolar a tela, uma recompensa virá, sendo ela, via de regra, uma informação.

⁶⁸⁸ CHENG, Cecilia; YEE-IAM LI, Angel. Internet addiction prevalence and quality of (real) life: a meta-analysis of 31 nations across seven world regions. **Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking**. Vol 17, n 2, 9 de dezembro de 2014. [Consult 27 de jul de 2021]. Disponível na internet:< <https://doi.org/10.1089/cyber.2014.0317>>

⁶⁸⁹ D'ÁGUA, Joana Rita Marques Borda. **Relação entre a dependência do smartphone, os traços de personalidade e a satisfação na relação amorosa**. Dissertação de Mestrado submetida como avaliação parcial para obtenção do grau de: Mestre em Psicologia da Saúde. Orientador de Dissertação: Dra. Ivone Patrão. ISPA – Instituto Universitário de Lisboa. [Consult 27 de jul de 2021]. Disponível na internet:< <https://core.ac.uk/download/pdf/154173484.pdf>>, p.10.

⁶⁹⁰ PICON, Felipe; KARAM, Rafael; BREDA, Vitor, RESTANO, Aline; SILVEIRA, André; SPRITZER, Daniel. Precisamos falar sobre tecnologia: caracterizando clinicamente os subtipos de dependência de tecnologia. **Rev. brasileira psicoterapia**. 2015; 17(2):44-60. [Consult. 29 de jul. de 2021]. Disponível na internet:< http://rbp.celg.org.br/detalhe_artigo.asp?id=177>.

⁶⁹¹ MELO, Sandro Nahmias; LEITE, Karen Rosendo de Almeida. *Apud* PRINCE, Catherine. Celular: como dar um tempo – plano de 30 dias para se livrar da ansiedade e retomar a sua vida. Tradução Guilherme Miranda. 1 ed. São Paulo: Fontanar, 2018., p.61.

⁶⁹² O matemático é famoso, justamente, por ser o inventor de um dos elementos mais fundamentais para o vício dos smartphones, conhecido como “a rolagem infinita”.

⁶⁹³ GARATTONI, Bruno; SZKLARZ, Eduardo. Smartphone – o novo cigarro. **Revista Super Interessante**. São Paulo, outubro de 2019. [Consult. 30 de jul de 2021]. Disponível na internet: < <https://super.abril.com.br/especiais/smartphone-o-novo-cigarro/> >.

⁶⁹⁴ A rolagem infinita é caracterizada pelo fato de o conteúdo nunca terminar, pois cada vez que o dedo “aciona” a alavanca de rolagem mais e mais conteúdo aparece, não deixando o cérebro acompanhar os impulsos, simplesmente, condicionando a rolagem para baixo.

⁶⁹⁵ GARATTONI, Bruno; SZKLARZ, Eduardo. *op cit*.

Por conseguinte, não é de se estranhar estarmos cada dia mais “infoxicados”⁶⁹⁶, isto é, intoxicados mediante o excesso de comunicação e notícias⁶⁹⁷. Tudo (ou quase tudo) parece acontecer ao mesmo tempo, fazendo nosso cotidiano fervilhar de acontecimentos, pessoas e lugares⁶⁹⁸. Fazemos diariamente, com bastante frequência, quase sem perceber ou, para aqueles que percebem, pelo menos duas vezes ao dia (ao acordar e antes de dormir), um recorrido nas redes sociais, *e-mails* e sites de notícia, para não correremos o risco de perder alguma notícia entre um *lock* e um *unlock* do celular.

A maioria das pessoas não pode e, tampouco, se permite estar desconectada, pois a sociedade e o mercado desejam isso delas. Afinal, a “economia do compartilhamento” não lucra com o silêncio. Um simples *break* de uma plataforma, em um curto lapso temporal, pode custar bilhões de dólares e afetar a economia e o dia a dia de todo o globo, porque o dinheiro está no marketing digital e, sobretudo, na atenção dispendida⁶⁹⁹.

Segundo um estudo de 2014, as pessoas recebem, em média, 63,5 notificações por dia nos seus *smartphones*, sendo que, atualmente, esse número deve ser ainda maior, pois a informação é convertida em renda⁷⁰⁰. Estamos em meio a uma verdadeira guerra por atenção, na qual as informações são desenhadas, desde a sua gênese, para atrair o interesse da audiência, de forma, a convertê-las em visitas e compras na web⁷⁰¹.

É interessante notar que, há tão somente duas gerações, uma pessoa não tinha a menor influência sobre os fatos passados a mais de um quilometro da sua localidade e tampouco eram influenciadas de maneira sensível pelo que se passava longe⁷⁰². Hoje, como o espaço se decompõe ante a tecnologia e a globalização, sabemos desde o resultado de uma partida de futebol disputada em uma cidadezinha no interior do oriente médio, até os desastres naturais ocorridos ao redor do mundo de maneira simultânea ao acontecimento. Ninguém mais é isolado, pois a tecnologia torna a informação cada vez mais móvel⁷⁰³.

⁶⁹⁶ O termo infoxicação, foi criado pelo físico espanhol Alfons Cornellà em 1996, sendo caracterizado pela junção das palavras informação e intoxicação. A palavra está vinculada ao excesso de informação que as pessoas enfrentam, por meio do uso das tecnologias de informação e comunicação, Cf. CORNELLA, Alfons. **Infoxocación: buscando um orden em la información**. Zero Factory S.L, Barcelona, Segunda edición: Diciembre de 2010.

⁶⁹⁷ MELO, Sandro Nahmias; LEITE, Karen Rosendo de Almeida. *op.cit.*, p.62.

⁶⁹⁸ JÖNSSON, Bodil. **Dez considerações sobre o tempo**. Tradução de Marcos de Castro. Rio de Janeiro: José Olympio, 2004, p.26.

⁶⁹⁹ GOZZI, Ricardo. O efeito Facebook: Apagão nas redes custou mais de R\$130 milhões ao Brasil; no mundo, o prejuízo pode passar de US\$1 bilhão. 5 de outubro de 2021. **Revista seu dinheiro**. [Consult 18 de outubro de 2021]. Disponível na internet: <https://www.seudinheiro.com/2021/empresas/facebook-pane-prejuizos-brasil/>.

⁷⁰⁰ GARATTONI, Bruno; SZKLARZ, Eduardo. *op.cit.*

⁷⁰¹ PORTUGAL, Rigliana, AGUADED, Ignacio. Competencias mediáticas y digitales, frente a la desinformación e infoxicación. **Editorial Razón y Palabra**. Vol. 24, n 108, mayo-agosto 2020. [Consult 30 de jul de 2021]. Disponível na internet: <<https://www.revistarazonypalabra.org/index.php/ryp/article/view/1658/1433>>, p.13.

⁷⁰² JÖNSSON, Bodil. *op.cit.*, p.84.

⁷⁰³ SILVA, Gabriela Rangel da. 2019. *op.cit.*, p.52.

Entretanto, devido a este acesso facilitado, além de “infixicadas”, as pessoas passaram a ter um temor até então inexistente ou, pelo menos, não tão expressivo, caracterizado pela “FoMO” (*fear of missing out*)⁷⁰⁴. É bem verdade que o ser humano sempre teve medo de perder, mas, contemporaneamente, este problema está derivando para novas vertentes devido ao surgimento e aprimoramento de tantas mídias sociais, nas quais as informações são postadas de forma contínua com conteúdo aleatório.

Segundo o relatório de tendências da JWT⁷⁰⁵, a geração *millennial* é a mais afetada pela FoMO, estimando que cerca de 70% dos adultos, entre 18 a 34 anos, nos EUA e no Reino Unido estão de alguma forma relacionados com esse sentimento, sendo que 4 em cada 10 pessoas, relatam terem experimentado esse sentimento com frequência⁷⁰⁶. As pessoas parecem nunca terem tempo ou energia suficiente para realizar todas as atividades necessárias, além disso precisam digerir e se atualizar sobre novas informações a todo momento.

Esse fenômeno ocorre especialmente com os adultos da geração Y, também conhecidos como “os hiperconectados”, e os adolescentes da Geração Z não ficam atrás, devido à utilização maciça de mídias sociais⁷⁰⁷. Nada obstante, 63% dos jovens britânicos participantes da pesquisa da JWT disseram ser fácil se sentir excluído em um site como *Facebook*, enquanto deles 61% apontaram as redes sociais ampliaram o medo de perder o que eles poderiam ter. Nos EUA, cerca de metade das pessoas afirmaram o mesmo sobre os dois questionamentos. Os adolescentes britânicos e americanos expressaram sentimentos semelhantes, com 64% assegurando ser fácil sentir-se excluído em um site como o *Facebook* e 60% dizendo que a mídia social ampliou seu FoMO⁷⁰⁸. A partir desta análise, é possível perceber, como nunca antes, a vida em “*overdrive*”, ou seja, com muitas coisas para fazer, ler, comprar, assistir, etc.

Logo, pode-se constatar a existência de uma sobrecarga de informações conjugada com uma incapacidade de processamento cognitivo. As pessoas, em prol da constante busca pela liberação da dopamina no organismo, estão cada vez mais infixicadas e, conseqüentemente, com maiores níveis de ansiedade e depressão⁷⁰⁹.

⁷⁰⁴ “A sigla foi criada em 2000 pelo estrategista de marketing norte americano Dan Herman, mas só se tornou conhecida anos depois, com os pesquisadores de Harvard e Oxford, Patrick McGinnis e Andrew Przybylski, respectivamente. Eles definiram FoMO como sendo ‘o desejo de estar permanentemente conectado com o que os outros estão fazendo’”. PERALTA, Giovana. “**Fear of Missing Out**” (FoMO). Novembro de 2018. [Consult 30 de jul de 2021]. Disponível na internet:< <https://medium.com/giovana-peralta/fear-of-missing-out-fomo-82a50a7d119d>>.

⁷⁰⁵ Marca de comunicação de marketing mais conhecida do mundo.

⁷⁰⁶ POLLARD, Gemma. JWT Explores Fear of Missing Out - Report, SXSW presentation spotlight how brands can leverage FOMO. New York, **PRWEB**, March 08, 2012. [Consult 30 de jul de 2021]. Disponível na internet :<<https://www.prweb.com/releases/2012/3/prweb9265660.htm>>.

⁷⁰⁷ *Idem*.

⁷⁰⁸ *Idem*.

⁷⁰⁹ HAYNES, Trevor. Dopamine, Smartphones & You: A battle for your time. **Science in the News** [Consult 02 ago. de 2021] Disponível na internet:<<https://sitn.hms.harvard.edu/flash/2018/dopamine-smartphones-battle-time/>>

Se antigamente contávamos, tão somente, com a mídia tradicional (rádio, televisão) para informação dentro de um horário certo e predeterminado, hoje temos ao nosso alcance, a todo instante, a *internet*, possibilitando a utilização uma ampla diversidade de novos canais, tais como: *youtube*, *podcast*, *app's* de notícias e as próprias mídias sociais. Assim, antes mesmo de sofremos com a pandemia SARS-CoV-2, já vivenciávamos uma pandemia de informações, a qual acabou por ser potencializada pela chegada do vírus.

Com o isolamento social, houve um franco aumento informacional combinado a uma necessidade ainda mais rápida de respostas, visto que a maior parte das pessoas estavam em suas casas, não tendo “desculpas” para não responder às notificações, chamadas, vídeos conferências e participar das *lives*. Quanto a esta última, nunca antes tantas pessoas tiveram tamanha quantidade de conhecimento para compartilhar uma com as outras, visto o enorme número de vídeos instantâneos feitos das redes sociais, sem mencionar a quantidade exorbitante de *webinars*⁷¹⁰ ocorridos no auge da pandemia (quando ainda não existiam vacinas e as pessoas estavam confinadas).

Sob o estigma de aproveitar o momento para se “atualizar”, *lives*, cursos *online* e *webinars* vinham sendo disponibilizados constantemente com o objetivo de captar clientes e arrecadar capital para os negócios em tempo de pandemia. Segundo a pesquisa “Deus me *lives*: intoxicação na quarentena”⁷¹¹, apenas 7,2% dos entrevistados não participaram de algum evento em um desses formatos, sendo que 76% deles assumiram que “se sentem na obrigação de aproveitar o tempo ao máximo”, contra, apenas, 15,4% dizendo estarem “aproveitando o momento para desacelerar”⁷¹².

O excesso de compartilhamento de informação é tão grande que para 2,3% dos participantes da pesquisa, os conteúdos “são irrelevantes, repetitivos e sem profundidade”; 38% “não aguentam mais as *lives*” e achavam que “as empresas só queriam aproveitar o momento para se promover e caçar *leads*”⁷¹³. Dentre os conteúdos técnicos mais buscados estavam os temas relacionados a inteligência emocional, resiliência e adaptabilidade, além de cursos sobre liderança, inovação e tecnologia⁷¹⁴. Logo, percebe-se uma busca por, justamente, o que estava sendo mais afetado neste período – a “estabilidade” cotidiana e a adaptabilidade para um futuro eminentemente digital.

Embora a procura por informação seja positiva, não podemos desconsiderar o momento de grande desordem social vivido pela sociedade, no qual as respostas sanitárias até hoje são escassas e a unanimidade sobrevivia no jargão “fique em casa”. Por isso, os indivíduos passaram, na grande

⁷¹⁰ “*Webinar* nada mais é do que um seminário online em vídeo, na modalidade gravada ou ao vivo, que possui interação da audiência virtual via *chat*”.

⁷¹¹ Realizada pelo podcast ‘Caos Corporativo’.

⁷¹² TAWIL, Marc. Deus me *lives*! A infoxicação provocada pelo confinamento já é realidade. Futuro do trabalho. **Revista Época Negócios**. [Consult 5 de ago. de 2021]. Disponível na internet: < <https://epocanegocios.globo.com/columnas/Futuro-do-trabalho/noticia/2020/04/deus-me-lives-foxicacao-provocada-pelo-confinamento-ja-e-realidade.html> >.

⁷¹³ *Idem*.

⁷¹⁴ *Idem*.

maioria das vezes, por períodos de enfermidade completamente sozinhos, tendo como exclusiva companhia e janela para o mundo, os seus smartphones – os quais acabaram por proporcionar a abstração da realidade solitária no momento de crise. Entretanto, faz-se necessário considerar que o uso dos mecanismos digitais, embora facilitem a comunicação e aproximem pessoas geograficamente distantes, em especial durante a pandemia, acabam também por abrir uma brecha significativa para a disseminação de outro “vírus”, chamado de infodemia⁷¹⁵.

A partir do momento no qual há uma quantidade expressiva de indivíduos conectados informando e sendo informados de forma contínua e praticamente ininterrupta, a possibilidade de disseminação daquelas cujas fontes idôneas sejam de difícil percepção passa a ser vultuosa. O volume de dados postos na *internet* é tão grande a ponto de não se conseguir precisar, a partir de uma rápida análise, se a informação posta é correta ou equivocada, se é confiável ou se é *fakenews*, etc⁷¹⁶.

Nessa situação peculiar, a desinformação⁷¹⁷ e a manipulação encontraram terreno fértil, pois as pessoas – na busca por uma solução para um problema – têm nos buscadores digitais a saída mais rápida e barata para encontrarem respostas aos sintomas e informações sobre o que se deve ou não fazer. Por isso, não surpreende o crescimento de 50% a 70% de pesquisas na *internet* por atualizações sobre a COVID-19 em todas as gerações, sendo cerca de 261 milhões de vídeos carregados no *YouTube* e 19.200 artigos publicados no *Google Scholar*, todos sobre a temática da pandemia⁷¹⁸.

A busca por produção de conteúdo, por pesquisar soluções em si só não é um problema, mas torna-se um quando há uma multiplicação desenfreada de informações equivocadas na rede, cujo acesso é rápido e cujo *layout* inspira veracidade – embora não possua. Com isso, a facilidade de acesso à informação, em vez de ser benéfica e acalentadora, acaba por piorar a sustentabilidade do sistema de saúde.

Além disso, concomitantemente a todas essas questões sociais envolvendo a disseminação da SARS-CoV-2, fez-se necessária a transformação ambiente laboral como resposta ao distanciamento social forçado. Logo, o trabalhador, para além de sofrer com todas as consequências comuns a pandemia e inerentes a qualquer cidadão, teve impositivamente o seu local de trabalho transportado para dentro da sua casa, passando a realizar, obrigatoriamente, a modalidade *home office*⁷¹⁹.

⁷¹⁵ “A palavra infodemia se refere a um grande aumento no volume de informações associadas a um assunto específico, que podem se multiplicar exponencialmente em pouco tempo devido a um evento específico, como a pandemia atual. Nessa situação, surgem rumores e desinformação, além da manipulação de informações com intenção duvidosa.”

⁷¹⁶ BRASIL, Organização Pan-Americana de Saúde (OPAS). Entenda a Infodemia e a Desinformação na Luta Contra a Covid-19. **Departamento de Evidência e Inteligência para Ação em Saúde**. Vice-Diretoria. Organização Panamericana para a Saúde, 2020. [Consult 5 de ago. de 2021]. Disponível na internet: <www.paho.org/ish>.

⁷¹⁷ Desinformação é uma informação falsa ou imprecisa cuja intenção deliberada é enganar.

⁷¹⁸ *Idem*.

⁷¹⁹ PATTERSON, Pablo Fernandez. *op.cit.*, p.181.

Indubitavelmente o “teletrabalho⁷²⁰ pandêmico” surge como mecanismo hábil para a manutenção da atividade produtiva e como ferramenta viabilizadora do isolamento social. Entretanto, de outro lado, torna-se, também, um experimento para a implementação massificada e generalizada desta espécie de trabalho à distância, pois, caso seja possível, ele será implementado, de forma que a maior parte das pessoas do mundo estará trabalhando desde as suas casas.

Não obstante, esta modalidade já estar sendo utilizada com maior amplitude desde o desenvolvimento e melhoramento das TIC's, com a pandemia houve um importante incremento de novas demandas, razão pela qual as empresas, também, precisaram improvisar para poder ajustarem-se ao *home office*. Mesmo aqueles que já possuíam algum treinamento ou se sentiam preparados para este modo de labor, começaram a enfrentar um novo tipo de organização e de gestão. Afinal, de um dia para o outro as casas passaram a ser, ao mesmo tempo, palco de prevenção e de trabalho.

O teletrabalhador passou a administrar, além dos *e-mails* e grupos de *whatsapp* pessoais – cujas mensagens de texto, vídeo, memes e notícias (falsas e verdadeiras) borbulharam de forma intensa – os cursos de EAD obrigatórios para a adequação à crise, os grupos –laborais – subdivididos por setores e inúmeras reuniões instantâneas pelas mais diversas plataformas, entre elas: *meets*, *teams* e *zoom*. Com tantas informações, a vida e o trabalho tornaram-se “a representação na terra dos nove círculos do inferno de Dante, uma tortura interminável”⁷²¹.

A sustentabilidade do tempo, já difícil, acabou por se perder entre uma notificação e outra. As vantagens da rapidez nos processos de decisão, de intercomunicação e de flexibilização se tornaram um verdadeiro pesadelo, pois a mente do trabalhador, diferentemente do equipamento eletrônico não possui um botão *off*, logo, quanto maior o número de estímulos, maior será a quantidade de reações.

Segundo De Masi⁷²², é como se o ser humano trabalhasse em um imenso *patchwork*, estando cada vez mais introjetado em meio a uma epistemologia da descontinuidade e de maior complexidade de tarefas. Ao mesmo tempo em que se trabalha, olham-se as redes sociais, vídeos e notícias, mesclam-se as atividades, porque o trabalho pós-industrial é mais criativo e menos braçal. Por consequência, os seus valores são favoráveis a desestruturação do espaço, pois prezam por uma maior valorização da qualidade de vida, com diminuição do número de deslocamentos, com vistas a propiciar o aumento do contato familiar, os quais são pilares de sustentação para a transformação organizacional⁷²³.

⁷²⁰ Conforme tratado no primeiro capítulo, embora haja importantes diferenças entre o teletrabalho e *home office*, durante a pandemia ambos os conceitos acabam sendo tratados como sinônimos, embora não o sejam.

⁷²¹ MELO, Sandro Nahmias; LEITE, Karen Rosendo de Almeida. *op.cit.*, p.63.

⁷²² DE MASI, Domenico (2000). *op.cit.*, p. 250.

⁷²³ *Idem*.

Contudo, o mundo idílico planteado é submerso por diversas adversidades inerentes a modalidade de teletrabalho e derivadas da reclusão. As vantagens são significativas, entretanto, junto a elas sobrevivem várias questões de cunho emocional (depressão, baixo humor, insônia, raiva, exaustão emocional e irritabilidade) e físico, acabando por aparecer como uma decorrência implacável dos problemas dessa metodologia de trabalho⁷²⁴.

O labor contemporâneo, já marcado por divisão de *status*, compensação, remuneração de um lado e lazer, socialização, individualidade e família de outros passa a conviver obrigatoriamente com o isolamento e a necessidade urgente de manutenção dos empregos em meio a uma crise sanitária que, conseqüentemente, tornar-se-á econômica⁷²⁵. Assim, os trabalhadores tornam-se peças a ser encaixadas dentro de um grande *puzzle*, no qual o sustento da humanidade resiste na guarda de duas grandes bases: saúde e emprego.

À vista disso, os problemas relacionados ao excesso de trabalho mais parecem um comentário de mau gosto do que uma questão a ser tratada de forma impositiva em um mundo cheio de desempregados, enfrentando uma crise sanitária global. Com isso, os muros dividindo os tempos de atividade e de lazer, os quais já não eram suficientemente altos, mais parecem pequenas cercas de vivas de jardim, nas quais os arbustos possuem furos dando acesso irrestrito à outra parte, bastando querer para invadir.

Muito embora a OIT tenha feito recomendações acerca do teletrabalho em tempo de pandemia, diversos foram os casos de indivíduos sem um mínimo de respaldo social devido a sua situação laboral⁷²⁶. Essa circunstância passa a ser mais aterrorizante se consideramos que as ações pensadas para serem utilizadas de forma temporária já duram dois anos.

Em meio a uma Era da “produtividade tóxica”⁷²⁷ o ambiente doméstico incorporou os escritórios e, de certa forma, acabou por abolir as fronteiras físicas do limite de jornada. A desnecessidade de deslocamento levou as pessoas a criarem uma nova rotina diária, na qual as horas passam de forma mais fluída, sem delimitação, propiciando o prolongamento da jornada de trabalho. Como não há um

⁷²⁴ MELO, Sandro Nahmias; LEITE, Karen Rosendo de Almeida. *op.cit.*, p.63.

⁷²⁵ SILVA, Gabriela Rangel da. *op.cit.*, p.57.

⁷²⁶ SAMPAIO, Amanda Inês Moraes; MOURA, Bruno Freire; MATOS, Yuri Matheus Araujo. Direito à desconexão frente ao teletrabalho em tempos de pandemia do COVID-19. FINCATO, Denise Pires; SILVA, Elizabet Leal da; PIERDONÁ, Zélia Luiza (Orgs.). **Direitos sociais de emergência: estratégias e perspectivas pós pandemia**. Porto: Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos, 2021, p.14.

⁷²⁷ “Em meados do século XVIII, quando estavam em curso as grandes transformações promovidas pela Revolução Industrial, o economista francês François Quesnay cunhou o termo ‘produtividade’ para indicar o nível de eficiência em produzir o máximo no menor tempo possível”. SAMPAIO, Jana. Os riscos da “produtividade tóxica” no home office. **Revista Veja**. 30 de jul de 2021. Editora Abril. [Consult 12 de ago. de 2021]. Disponível na internet: <<https://veja.abril.com.br/saude/os-riscos-da-produtividade-toxica-no-home-office/>>.

espaço, um planejamento de mobilidade, uma organização de períodos, o labor se estende de forma irrefletida e contínua, pois não há uma quebra temporal⁷²⁸.

Por isso, segundo a pesquisa do *Eurofound*⁷²⁹, os horários daqueles exercendo suas tarefas profissionais a partir das suas casas, devido ao isolamento, tem aumentado excessivamente, chegando ao período noturno e aos finais de semana. Conforme o estudo, 38% dos entrevistados estão realizando trabalho extra e um em cada quatro (27 por cento) afirma fazê-lo durante suas horas livres para conseguir satisfazer as exigências laborais, além de precisar passar mais tempo em reuniões online.

À pandemia, asseverou sobremaneira o fenômeno da hiperconexão, pois propiciou a mitigação dos direitos ao descanso, ao lazer, a família e a própria individualidade. Afinal, as pessoas acabam por acordar e ir dormir em meio ao trabalho, vide a falta de barreiras jurídicas, culturais e comportamentais para o exercício de um teletrabalho saudável.

Devido à necessidade de manter a estabilidade diante de agendas lotadas de reuniões e ligações “dentro e fora” do expediente laboral e da vida pessoal, os indivíduos precisam ser verdadeiros equilibristas em cima de uma corda esticada na altura. Não se pode esquecer da rapidez com a qual foi feita esta passagem de trabalhadores presenciais para teletrabalhadores, cuja conexão e disponibilidade são obrigatórias.

Dessa forma, “A sociedade conectada está levando a dúvidas sobre a própria identidade, invadindo a privacidade das pessoas, alterando os conceitos de pertencimento, e mesmo de propriedade”⁷³⁰, pois o trabalho passa a estar permanentemente presente. É como se não houvesse uma permissão para a desconexão, de forma que, pelo menos aparentemente, esse lugar íntimo e particular parece perder o seu posto de asilo inviolável. Ademais, há um controle contínuo o qual acaba por invadir questões pessoais, pois o labor parece não ter fim.

É interessante notar a presença de todos esses questionamentos fazendo parte do cotidiano, pois trazem à tona problemas reais e rotineiros em virtude do ingresso maciço e intrusivo do empregador na esfera privada e íntima do trabalhador. Se outrora já se fazia necessário impor limites aos excessos evidenciados pelos “novos tempos tecnológicos”, com a pandemia e a implementação do *home office* torna-se imprescindível tomar medidas capazes de zelar pela liberdade e autonomia do trabalhador.

⁷²⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19 - Guia prático**. Bureau Internacional do Trabalho, Genebra, jul 2020. [Consult 13 de ago de 2021]. Disponível na internet:< https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-europe/-ro-geneva/-ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf>.p.5

⁷²⁹ EUROFOUND. 2020. **Living, working and COVID-19: First findings**. April 2020. Dublin. [Consult 13 de ago de 2021]. Disponível na internet:<<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>>.

⁷³⁰ OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. *op.cit*, p.76.

É preciso tratar do excesso de conexão, controle e fiscalização, de uma maneira extremamente atenta, pois o trabalho é meio e não um fim em si mesmo. Tanto é que “[...] a grande maioria dos trabalhadores, quando se lhe pergunta ‘por que é que o homem trabalha?’, responde simplesmente: ‘para poder viver’ ou ‘para ganhar dinheiro.’”⁷³¹, tratando-se, portanto, da antiga oposição: liberdade *versus* necessidade.

Assim, a virtualização causa uma evidente confusão dos tempos e dos espaços, facilitando a ocorrência de uma maior abstração do prestador de serviço da pessoa que trabalha. Por consequência, acaba por causar um grave problema para a sustentação da vida pessoal, pois acaba por tornar os indivíduos cada vez mais impessoais e menos donos de si.

2.6. “Faça o que você ama e nunca mais precisará trabalhar na vida”⁷³²: o “cyberproletário” e o capitalismo cognitivo

À medida que as relações, sejam elas sociais ou laborais, passam a fluir normalmente no mundo virtual transformando a realidade em várias “janelas” abertas para o mundo, exige-se uma nova logística jurídica a qual acompanhe, agilmente, esses novos fatos sociais. Ao recapitular a evolução dos Direitos Sociais, indubitavelmente eles nasceram com atraso: a preocupação com os tempos, com o local de trabalho e as suas condições demoraram para aparecer no arcabouço jurídico, porém, depois de alocarem-se, tomaram o seu espaço como Direito Humano.

Contudo, apesar da sua aparente força protetiva, a mitigação de direitos fundamentais vem acontecendo gradativamente, vide os limites de jornada, os quais, embora sejam uma das primeiras conquistas em nível internacional, vigorando desde 1919 (Convenção n. 1 da OIT), são constantemente “flexibilizados” em prol da nova ordem social vigente⁷³³. A criação de um cenário de produção, cujo ambiente é desmaterializado e informatizado, favorece – à primeira vista – uma incompatibilização com os institutos legais clássicos, pois é distinto de tudo conhecido até então.

A economia do conhecimento e a exploração do intelecto dos trabalhadores rompem com a tradicional dicotomia laboral, propondo nova percepção e tipo de capitalismo cognitivo. Segundo Carlo Vercellone⁷³⁴, faz-se necessário aclarar, embora se pense o termo “cognitivo” como um adjetivo a “capitalismo”, ao invés disso, ele se refere a uma dimensão cada vez mais imaterial e cognitiva do trabalho e de seu produto, do qual o capitalismo intenta apropriar-se. Isto é, esse termo tem como função destacar a natureza inovadora do labor, das suas fontes de valor e da sua relação de

⁷³¹ ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Tradução de Roberto Raposo. 10ª ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2005, p.175.

⁷³² Confúcio. (551 a.C-479 a.C)

⁷³³ ALMEIDA, Almiro Eduardo; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à Desconexão nas Relações Sociais**. São Paulo: LTr, 2014, p. 49.

⁷³⁴ VERCELLONE, Carlo. Capitalismo cognitivo y economía del conocimiento. Una perspectiva histórica y teórica. **Capitalismo Financiero y Comunicación**. Francisco Sierra Caballero Francesco Maniglio (Coords.) Primera edición, Quito, Ecuador, Diciembre de 2016, p. 21.

propriedade e exploração. Portanto, essa terminologia trata-se de uma crítica à uma economia baseada na economia do conhecimento, que tenta absorver e subjugar a produção coletiva do saber.

A crítica vive no fato de antes termos uma atividade alienada, reduzida a uma pessoa realizando uma atividade mecânica e repetitiva, para quem a salvação estava no potencial de emancipação do conhecimento, e o “novo” capital bloquear essa possibilidade, pois transmuta o valor produtivo do trabalho para a intelectualidade e imaterialidade⁷³⁵. Nesse sentir, transforma toda a composição laboral, criando novos processos de hierarquização, nos quais os trabalhadores viram colaboradores em torno de uma nova produção de saberes, constantemente interligados ao desenvolvimento tecnológico.

Para alguns historiadores ou sociólogos do passado, estaríamos hoje enfrentando a superação do capitalismo, vide a passagem da ideia da figura do trabalhador assalariado em favor de figuras as quais não se encaixariam na relação capital-trabalho tradicional⁷³⁶. Pensava-se que nesta fase “O mundo do labor enfim superava sua dimensão de sofrimento”⁷³⁷, afinal, a sociedade digitalizada levaria os trabalhadores a um paraíso sem trabalho.

Todavia, ao invés de falarmos em superação, assistimos a uma nova introdução de modalidades produtivas configurada pela própria capacidade funcional e operacional do capital humano⁷³⁸. Não obstante ainda exista a tradicional lógica mercantil⁷³⁹, cujo foco vive nos modelos industriais taylorista e fordista, passa a existir, também, uma extensão de produção a outros setores, cujo enfoque está na imaterialidade, na criatividade e no conhecimento.

“Al mismo tiempo, la computadora se presenta como un bien de consumo y un instrumento universal de producción, y contribuye a la ruptura de la distinción tradicional entre trabajo y no trabajo, propia del capitalismo industrial, pero –es necesario subrayar– con efectos extremadamente ambivalentes. [...] las tic pueden favorecer un control total y una puesta al servicio del trabajo del conjunto de los tiempos de vida de los trabajadores, conduciendo a un aumento de la explotación en forma de un crecimiento de la plusvalía absoluta;”⁷⁴⁰

⁷³⁵ *Ibid.*, p. 29.

⁷³⁶ FUMAGALLI, Andrea. **Bioeconomía y capitalismo cognitivo**. Hacia un nuevo paradigma de acumulación. Traducción: Antonio Antón Hernández, Joan Miquel Gual Vergas y Emmanuel Rodríguez López. Traficantes de Sueños, Madrid, 2010, p.184.

⁷³⁷ ANTUNES, Ricardo, 2018, *op cit.*, p p. 19.

⁷³⁸ FUMAGALLI, Andrea, *op cit.*, p. 184-185.

⁷³⁹ “Se o universo de trabalho on-line e digital não para de se expandir em todos os cantos do mundo, é vital recordar também que o primeiro passo para se chegar ao smartphone e seus assemelhados começa com a extração do minério, sem o qual os ditos cujos não podem ser produzidos. E as minas de carvão mineral na China e em tantos outros países, especialmente do Sul, mostram que o ponto de partida do trabalho digital se encontra no duro ofício realizado pelos mineiros”. ANTUNES, Ricardo, 2018, *op cit.*, p.19-20.

⁷⁴⁰ VERCELLONE, Carlo. *op.cit.*, p. 30.

Ao contrário da eliminação completa do trabalho pelo maquinário, é importante reconhecer, que o mundo está presenciando a expansão de um novo tipo de proletário⁷⁴¹, cujo trabalho é parcialmente intermitente e constante. Contudo, sem sombra de dúvidas, é muito mais conectado⁷⁴². Com isso, nasce uma maneira distinta de medir o valor de cada tarefa, execução ou serviço, pois o labor não mais parte do pressuposto do tempo despendido para apertar um parafuso, montar um móvel, confeccionar uma roupa, entre tantas outras tarefas que podem ser feitas de forma repetitiva por meio de moldes dentro da estrutura das indústrias⁷⁴³. O trabalho hodierno é uma multiplicidade caótica de formas, modos e afazeres, com uma difícil métrica para mensuração, pois vai além da empresa e dos seus recursos próprios, entende o indivíduo como parte do capital da empresa, por meio do qual ele agrega com seu conhecimento e, sobretudo, o valor trazido consigo.

O trabalho humano da Era mecânica pura está estruturado sobre bases temporais precisas que definem e segmentam os tempos de atividade e descanso. O trabalho cognitivo, por outro lado, tem como pressuposto a impossibilidade de limitar a racionalidade a uma forma rígida, pois os processos se movem dentro de um contexto dinâmico no qual as variáveis se modificam a todo tempo⁷⁴⁴.

A aceleração constante dos processos e da criação das tecnologias, juntamente com a redução dos custos, com a miniaturização dos processadores e com o aumento da capacidade de interconexão de diferentes máquinas (IoT) possuem um efeito direto sobre as condições do trabalho, produzindo uma pluralidade de modelos com distintas classes de hierarquia e cooperação⁷⁴⁵. Com isso a identidade do trabalhador não é mais a mesma dos tempos de força bruta, pois há uma erosão das características tradicionais devido ao encaixe propostos com os novos postos de trabalho – cada vez mais digitais e menos mecânicos.

Consequentemente, a lógica binária de capital versus trabalho passa a ter novos vieses os quais cobram, minimamente, um repensar do compromisso capital-trabalho. Isto porque cada vez mais a força de trabalho é uma qualidade inseparável da pessoa do trabalhador. Não se pensa mais em “duas vidas” (profissional e pessoal), dada a inexistência de uma parcela de tempo exclusiva, de heterodisponibilidade e outra para a recuperação da autodisponibilidade⁷⁴⁶.

⁷⁴¹ Ursula Huws designou o termo “cibertariado” ou ainda intermitentes globais para o novo tipo de proletariado global. (HUWS, Ursula. *Labor in the Global Digital Economy: The Cybertariat comes of age*. Londres, Merlin, 2014).

⁷⁴² ANTUNES, Ricardo, 2018, *op cit.*, p 30.

⁷⁴³ É, Dizer: “El capitalismo cognitivo escapa a toda forma unívoca y homogénea de definición. Si tuviésemos que usar una expresión sintética, podríamos afirmar que el trabajo, en las formas materiales que éste asume, está caracterizado hoy por el atributo de la diferencia. Con este término intentamos decir que el concepto de prestación laboral se funda hoy sobre la unidad singular de cada proveedor de fuerza de trabajo, no asimilable a una forma tipológica, contractual, cualitativa única o dominante[...]” (*Ibid.* p.179)

⁷⁴⁴ *Ibid.* p.190.

⁷⁴⁵ *Ibid.* p.190-192.

⁷⁴⁶ AMADO, João Leal. Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n. 52, 2018d. [Consult. 22 de out. de 2021]. Disponível na internet:< <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/141951>>, p. 257.

O lapso temporal que não está sendo utilizado para o efetivo descanso, tal como dormir, via de regra, está sendo utilizado para o trabalho direto ou para a (re)capacitação cognitiva. Com isso, a vida não pode ser dividida de forma estanque devido à expansão da dimensão imaterial do labor, à constante digitalização e à complexidade e interconexão imposta desse modo na vida social e profissional.

O trabalho cognitivo apresenta, por essência, a difícil combinação de intelectualidade e reflexão, de partilha e de elaboração, efetuando-se tanto em quantidade quanto no trabalho imediato de produção, razão pela qual a mensuração do resultado/produto não pode mais ser medida pelo tempo social efetivo de trabalho⁷⁴⁷. Logo, continuar a pagar os trabalhadores por peça, obra, tarefa ou tempo despendido para a realização de determinado serviço passa a ser, mais do que nunca, uma métrica injusta de mensurar valor.

Segundo André Gorz⁷⁴⁸, o trabalho imaterial é pautado por um imenso fluxo contínuo de informações, no qual o indivíduo deve “se dar” ou “se entregar” de forma ininterrupta, pois a comunicação e a cooperação são partes integrantes da natureza do labor. As tarefas não se definem mais de forma objetiva, isto é, o desempenho da empresa depende da qualidade e da pertinência da comunicação em torno do sistema produção, mostrando não ser à toa que uma das qualidades mais buscadas nos candidatos a uma vaga de emprego são justamente aquelas impossíveis de demandar: capacidade de enfrentar os imprevistos, de identificar e de resolver os problemas⁷⁴⁹.

Quando se ganha estritamente por produção, nada recebendo pelo tempo a disposição ou pelo seu valor agregado, as pessoas passam a precisar escolher um dos lados de uma mesma moeda: onde tem-se a disponibilidade perpétua para o labor – amplamente facilitada pela expansão dos trabalhos on-line e das plataformas digitais – ou o completo desemprego⁷⁵⁰. Isso, porque há uma “mobilização total”, usando as palavras de Gorz, das capacidades e das disposições, na qual ou a pessoa se entrega à atividade, engajando nela a sua vida, a sua potência mental e afetiva; ou não há espaço para si, pois não é mais possível saber a partir de quando estamos do ‘lado de fora do trabalho’⁷⁵¹.

Assim, a economia imaterial implica em uma “servidão voluntária”⁷⁵² e tenta se afastar, cada vez mais, da relação salarial típica, pois a partir da flexibilização e das delimitações pré-estabelecidas há a quebra de fronteiras entre o labor e a vida privada. O contrato regular de trabalho, cheio de

⁷⁴⁷ VERCELLONE, Carlo. A crise e os contornos de um “socialismo totalitário do capital”. *Revista do Instituto Humanitas Unisinos*, São Leopoldo, 2009, Edição 301, Entrevista por WOLFART, Graziela. Tradução Benno Dischinger. [Consult 22 de out de 2021]. Disponível na internet: <<http://www.ihuonline.unisinos.br/media/pdf/IHUOnlineEdicao301.pdf>>, p.12

⁷⁴⁸ GORZ, André. **O imaterial: conhecimento, valor e capital**. Tradução de Celso Azzan Júnior. São Paulo: Annablurne, 2005, p.17-18.

⁷⁴⁹ *Ibid.*, p.18.

⁷⁵⁰ ANTUNES, Ricardo, 2018, *op cit.*, p.34.

⁷⁵¹ GORZ, André, 2005. *op cit.*, p.22.

⁷⁵² *Idem.*

parâmetros, de horas, de obrigações passa a ser substituído por um pacto flexível, do “faça no seu tempo, mas a todo o tempo”.

O sujeito torna-se uma empresa, porque a vida passa a ser “*business*”. O indivíduo é o seu próprio autoempreendimento, o qual exige ser constantemente reproduzido, modernizado, alargado e valorizado⁷⁵³. Tudo passa a ser um negócio, a relação para consigo mesmo e para com os outros, o modo como se comporta, seus gostos, a forma como se veste, onde passa férias, em quais escolas estudou, se fala línguas, entre tantas outras habilidades e aptidões exclusivamente concebidas pelo financeiro, pois vende-se – especialmente nas redes sociais – o “*lifestyle*”⁷⁵⁴.

Com isso, a pessoa passa a ser a sua própria empregadora e a sua própria vendedora, obrigando-se e impondo-se a constrangimentos capazes de assegurar a viabilidade e a competitividade de si mesmo, tais como: a realização constante de cursos de aperfeiçoamento, disponibilidade para reuniões fora do horário de trabalho, dentre tantas outras coisas não delineadas no contrato pactuado⁷⁵⁵. Nesse contexto, Maria Cecília Máximo Teodoro⁷⁵⁷ trata da “síndrome de patrão”, na qual

[...] o trabalhador passa a balizar suas atitudes e seu sentir como se “estivesse” empregado, mas não como se “fosse” empregado, extinguindo nele o sentimento de pertença à sua classe retirando-o da busca por melhoria de direitos, aumentando o estranhamento no trabalho e fulminando a luta por reconhecimento de sua classe⁷⁵⁸.

Segundo a autora, um dos efeitos colaterais dessa síndrome é a tomada da subjetividade do trabalhador pelo capital, no sentido de que o empregado passa a “vestir a camisa da empresa”, internalizando o “espírito” do negócio, pois “ama o que faz”⁷⁵⁹. Entretanto, este bordão, largamente difundido pela *The School of Life*⁷⁶⁰ como algo positivo, vem produzindo mudanças nem sempre benéficas para o ser humano.

A ideia do “faça o que você ama” acaba por servir como base de outras máximas, tais como: “[...] quem ama o que faz flexibiliza seu trabalho. Quem ama o que faz aceita receber menos por seus serviços, trabalhar mais horas, ficar à disposição do empregador em períodos de folga, vender ou adiar

⁷⁵³ *Ibid.* p.22-24.

⁷⁵⁴ Tradução literal: “estilo de vida”.

⁷⁵⁵ Como já demonstrado nos capítulos anteriores, essa concepção de obrigatoriedade de fazer além daquilo que já é esperado se dá por várias razões, desde a cultura do *workaholic* até chegar ao medo de ocupar um lugar nas estatísticas, nomeadamente, na taxa de desemprego.

⁷⁵⁶ GORZ, André, 2005, *op cit*, p.22

⁷⁵⁷ TEODORO, Maria Cecília Máximo. **O princípio da adequação setorial negociada no Direito do Trabalho**, 2ª Edição, Editora Ltr, 2018, p.79.

⁷⁵⁸ *Ibid.* p.79-80.

⁷⁵⁹ TEODORO, Maria Cecília Máximo. *op. cit* p.82.

⁷⁶⁰ A The School of Life, sediada em Londres – UK, tem como missão aumentar a “quantidade de inteligência emocional em circulação”, buscando tratar de forma mais inteligentes tópicos como: relacionamentos, trabalho, lazer, cultura. Quanto ao trabalho, plantea a ideia de que o ser humano deve encontrar um trabalho “significativo” e para isso precisa necessariamente encontrar um que se ame (LONDON, *The School of life*. [Consult. 11 de nov. 2021]. Disponível em: < <https://www.theschooloflife.com/> >.).

suas férias, dentre outros”⁷⁶¹. Justamente, por isso, os autores se dividem em duas vertentes em relação a esta filosofia de “autoajuda”, há aqueles concordando com o lema “*do what you love, love what you do*” (DWYL) e os contrários a ele. O primeiro grupo entende que o trabalhador, ao internalizar a ideia, tem sua criatividade aumentada, conseqüentemente, cria-se um ambiente melhor para o trabalho, pois isso estimula a produção enquanto torna os indivíduos mais felizes. O segundo entende haver um erro de conceito, pois o labor nem sempre será algo divertido, promotor de felicidade ou de sentido à vida – mesmo para quem gosta de sua atividade –, pois, se isso acontecesse, não se estaria diante de trabalho⁷⁶².

Para Finelli, em ambos os casos existem reais problema de aplicação, visto que para a corrente defensora da inutilidade da ideia, nem todas as atividades seriam passíveis de amor. O autor considera injusto inculcar a ideia de uma afeição profunda para serviços tidos como inferiores (limpeza, coleta de lixo, domésticos, etc); e para a corrente positiva, acredita haver um entendimento de que a DWYL atinge tão somente quem deseja mudanças na sua vida, pois é notória a criação de um padrão imposto a todos⁷⁶³. Ao fim e ao cabo, o vê-se a conversão do lema em um método de gestão, no qual o trabalhador na busca amar o que faz ou, por já fazê-lo, precariza o seu labor, trabalhando em condições cada vez piores em busca do “não-trabalho”.

Neste limiar, ao mesmo tempo no qual é planteada a flexibilidade, a falta de horários fixos e preestabelecidos, também se cobra desempenho, aparência e novos conhecimentos, uma conta que não fecha ao pensarmos na quantidade de horas do dia. Algo certamente será prejudicado em prol da especialização, da tarefa a ser resolvida, da necessidade de estudo de uma determinada temática, entre tantas outras questões surgidas na rotina laborativa. Assim, o caráter qualitativo, cada vez menos mensurável, põe em crise a pertinência das noções de “sobretrabalho” e “sobrevalor”⁷⁶⁴.

Quando o binômio tempo de trabalho *versus* de descanso perde o sentido, passamos a viver uma crise no sistema de trocas comerciais, na perspectiva de compreensão de em quais períodos da vida o indivíduo está se vendendo ou voluntariando em prol do “labor”. Justamente, por conta da necessidade cada vez maior de invasão dos tempos privados, torna-se nítido o crescente afeto pela flexibilização e pela tendência de afastamento da modalidade assalariada e subordinada, pois quanto maior for o controle e a dependência maior será o respaldo normativo e o labor excedente deverá ser, obrigatoriamente, remunerado. Por esse motivo os motoristas de aplicativos, a exemplo daqueles

⁷⁶¹ FINELLI, Lília Carvalho. **Do what you love, Love what you do: impactos do lema de Steve Jobs na proteção trabalhista globalizada**. In: TEODORO, Maria Cecília Máximo. (Org.). *Direito Material e Processual do Trabalho – I Congresso Latino-americano de Direito Material e Processual do Trabalho*. 1. ed. São Paulo: LTr, 2015, p.50.

⁷⁶² *Ibid.*, p. 50.

⁷⁶³ *Ibid.*, p. 48.

⁷⁶⁴ GORZ, André, 2005, *op cit*, p.22-23.

atuando através da Uber, buscam reconhecer o seu vínculo de emprego com a plataforma para assim terem garantidos os seus direitos básicos.

O afastamento das garantias inerentes de uma relação de emprego, leva o “indivíduo empresa” a situar-se entre a força de trabalho e o capital, no exato limite no qual deverá ser responsável por sua saúde, mobilidade, adaptação aos horários variáveis e atualização dos seus conhecimentos⁷⁶⁵. Isso não é necessariamente um problema, caso a pessoa, de fato, queira ser um empresário com os seus riscos e benesses.

Todavia, a “Síndrome de Patrão” acaba, também, por estimular o empregado a rescindir seu contrato por considerar mais “vantajoso” patrimonialmente constituir sua empresa, passando assim a chefiar a si mesmo e a outros – seus futuros empregados – pulverizando a força de trabalho em várias pequenas empresas as quais, provavelmente, prestarão serviço para aquela em que o agora “dono” era antes empregado⁷⁶⁶. Logo, desponta destas “novas relações” uma pessoa não mais empregada, mas tampouco empresária, seja porque não possui os meios de produção ou por não sair do cenário fático de subordinação, embora possua uma pessoa jurídica. Com isso, cria-se uma ilusão de que trabalhar por conta própria (com flexibilidade) ou com aquilo que se “ama” será a salvação de todo o trabalhador.

A fim de desfazer este engano, o caso de Jordan Price⁷⁶⁷ pode ser citado como um caso de insucesso para o lema “faça o que você ama”. O designer de *app's*, aceitou trabalhar na empresa por pensar ser um investimento para o seu currículo, mas odiou o tempo lá passado devido às longas e rígidas horas de trabalho, o pouco convívio familiar, além da drástica redução salarial sofrida e do assédio moral ao qual era submetido por seu chefe imediato. O mais interessante de sua história é que, mesmo com todos esses contras, seus familiares o incentivavam a não desistir, visto as oportunidades potencialmente abertas a partir deste trabalho, fazendo sua decisão pela rescisão contratual ser tomada apenas quando ele se encontrava no limite.

Desse modo, a precarização do trabalho que ocorre hoje, sob o capitalismo global, seria não apenas "precarização do trabalho" no sentido de precarização da mera força de trabalho como mercadoria; mas seria também "precarização do homem que trabalha", no sentido de desefetivação do homem como ser genérico. [...] a precarização do trabalho e a precarização do homem que trabalha implicam a abertura de um *tríplice crise da subjetividade humana: a crise da vida pessoal, a crise de sociabilidade e a crise de autorreferência pessoal*⁷⁶⁸ (grifo nosso).

⁷⁶⁵ *Ibid.* p.23-24.

⁷⁶⁶ TEODORO, Maria Cecília Máximo. *Op. cit.* p.79-84.

⁷⁶⁷ FINELLI, Lília Carvalho, *Op. cit.* p.50.

⁷⁶⁸ ALVES, Giovanni. Trabalho, subjetividade e capitalismo manipulatório: o novo metabolismo social do trabalho e a precarização do homem que trabalha. **Revista de Estudo do Trabalho**. Ano V. Número 8. 2011, p. 2-3.

Quando a vida pessoal se resume exclusivamente no trabalho, ela converte indivíduo em um ser aprisionado em, tão somente, uma vertente de si⁷⁶⁹. Há uma deformação humano-social cuja base é a precarização do labor em prol de uma nova visão relacionada ao labor.

O trabalho imaterial, juntamente com a digitalização e com a necessidade constante de aplicar o lema do DWYL, como ideia chave para trazer significado e felicidade a todos os momentos, dá azo para uma super produtividade em detrimento da qualidade de vida⁷⁷⁰. Logo, mesmo chegando-se à conclusão de que a vida mudou, a classe trabalhadora não é mais a mesma e a ideia de trabalho – no sentido de emprego, vínculo, proteção – não existe mais, a condição de quem labora continua sendo a mesma de séculos atrás.

A indissociabilidade entre trabalhador e trabalho – devido ao seu caráter polissêmico, da mescla de ambientes, da continuidade e constância do labor – não diminuiu, mas aumentou. A indivíduo está cada vez mais atrelado ao seu labor devido à imaterialidade e à liquidez da modernidade⁷⁷¹. Como sociedade, entramos na era do hiper trabalho, ilustrado no acrônimo ATAWAD, que significa *AnyTime, AnyWhere, AnyDevice*⁷⁷², o qual retrata a urgência da vida contemporânea.

“A relação de trabalho reflete, como não poderia deixar de ser, a sociedade em que ela se estabelece”⁷⁷³. Diferentemente do filme “Tempos Modernos” de Chaplin, no qual as fábricas eram enormes com uma multidão de trabalhadores, hoje as grandes firmas são enxutas, conservando um número cada vez menor de assalariados estáveis em período integral. O restante do quadro funcional é formado por uma massa variável de “colaboradores” externos, temporários e autônomos, tão preparado quanto aqueles possuidores de contrato a prazo indeterminado, porém, mais fáceis de substituir, com um custo (valor de trabalho) bem menor e equipados com um dispositivo eletrônico móvel no bolso possibilitando trabalhar em qualquer lugar e a qualquer tempo⁷⁷⁴.

Embora a lei sempre tenha permitido, em caráter excepcional, à entidade empregadora a possibilidade de levar o labor para além do horário normal, alguns requisitos devem obrigatoriamente ser respeitados, tais como: a necessidade ou a indispensabilidade. Caso tais regras não forem preenchidas, poderá o trabalhador desobrigar-se da respectiva prestação invocando um motivo atendível para a sua dispensa – quiçá sua vida pessoal⁷⁷⁵. Como o próprio nome vem a dizer, o trabalho para além dos limites preestabelecidos é tido como excepcional e nunca como regra, pois deve-se

⁷⁶⁹ ANTUNES, Ricardo, 2018, *op cit.*, p.26.

⁷⁷⁰ FINELLI, Lilia Carvalho, *Op. cit.* p.51.

⁷⁷¹ Como já referido anteriormente, expressão cunhada por Bauman no livro *Modernidade Líquida*.

⁷⁷² MELO, Sandro Nahmias; LEITE, Karen Rosendo de Almeida. *op.cit.*, p.93.

⁷⁷³ ALMEIDA, Almiro Eduardo; SEVERO, Valdete Souto. *op. cit.*, p. 47.

⁷⁷⁴ ANTUNES, Ricardo, 2018, *op. cit.*, p.24.

⁷⁷⁵ AMADO, João Leal, 2018b, *op. cit.*, pp. 233-234.

preservar o repouso, o lazer, a saúde. Por isso, além dos requisitos ao trabalho suplementar, o legislador criou outros mecanismos normativos em prol da manutenção de um limite máximo de jornada, tal como a remuneração com acréscimo, afetando diretamente o bolso do empregador⁷⁷⁶. A retribuição salarial diferenciada quando o labor é realizado em domingos e feriados, o acréscimo de valor na atividade extra, funcionam como freios a utilização do trabalho excedente, como uma notória tentativa de cercear a invasão dos tempos os quais, via de regra, são indisponíveis.

Isso decorre, especialmente, do princípio de proteção, acabando por se referir ao critério fundamental orientador da própria razão de ser do Direito do Trabalho. Enquanto o direito comum assegura a igualdade jurídica entre as partes contratantes, o Direito do Trabalho concebe que a consequência da liberdade de contratação entre pessoas com poderes e capacidades completamente desiguais, seja econômica ou intelectuais, conduziria, inevitavelmente, a diferentes formas de exploração⁷⁷⁷.

Contudo, o desafio da proteção aos limites de jornada está, justamente, no fato de as novas tecnologias de informação e comunicação possibilitarem erosão das jornadas fixas de labor sem, de fato, configurarem horas extraordinárias. Além da ampliação dos trabalhos flexíveis (isentos da fixação de horário de trabalho), as TIC's permitem a conectividade para além do período já previsto. É um e-mail respondido, uma mensagem por *whatsapp* enviada, uma chamada por vídeo conferência de urgência, tudo via de regra esporádico, porém, cada vez mais rotineiro. Assim, conforme se perdem as métricas de tempo e valor, o excesso de labor assume cada vez mais importância no cotidiano das pessoas, pois a mesma tecnologia libertadora põe em evidência a necessidade de descanso e lazer daqueles de quem “não se espera outra coisa senão dedicação permanente e ilimitada”⁷⁷⁸.

⁷⁷⁶ Em Portugal, a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, alterou o Código do Trabalho Português, no âmbito da agenda do trabalho digno, para tanto, aumentou o valor das horas extras no Art. 268, n. 1, dispondo que: “ O trabalho suplementar superior a 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos: a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil; b) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.”

⁷⁷⁷ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *op. cit.*, p. 83-84.

⁷⁷⁸ AMADO, João Leal, 2018b, *op. cit.*, p. 235

CAPÍTULO III – CONECTIVIDADE, INFOXICAÇÃO E URGÊNCIA: O DIREITO À DESCONEXÃO

“A instantaneidade (anulação da resistência do espaço e liquefação da materialidade dos objetos) faz com que cada momento pareça ter capacidade infinita; e a capacidade infinita significa que não há limites ao que pode ser extraído de qualquer momento – por mais breve e “fugaz” que seja”⁷⁷⁹.

3. A difícil conciliação entre a vida profissional e familiar: algumas considerações sobre a desconexão e os meios de reparação

Não resta dúvidas de que as pessoas estão cada vez mais reativas aos mecanismos tecnológicos, devido à própria sociedade informacional na qual se inserem, porém, devem ser respeitados, de forma imperativa, os ditames operacionais e biológicos de modo a evitar a mercadorização da pessoa humana⁷⁸⁰. Afinal, nos dizeres de Teresa Moreira, mesmo os trabalhadores possuidores de isenção de cumprimento de horário, previsto nos Art. 218 e ss. do CT português⁷⁸¹, devem ter os descansos diários e semanais respeitados, motivo pelo qual deve-se proteger o equilíbrio entre o trabalho e o tempo livre⁷⁸².

Isso se dá para além da necessidade de um descanso efetivo, de não ser incomodado durante as férias ou quando doentes, mas como garantia da conciliação da vida profissional e familiar. A pessoa que tem como imposição estar constantemente à disposição, mesmo no seu domicílio, não possui tempo de qualidade para consigo e para com a sua família e, muitas das vezes, tampouco para formar o seu núcleo familiar.

As mulheres, na maior parte dos casos, sentem o peso da conciliação de uma forma mais acentuada, razão pela qual, não surpreendentemente, casam-se muito mais tarde em relação a outras épocas, investem cada vez mais nos estudos e constantemente adiam a sua maternidade⁷⁸³. Isso porque a gestão de um emprego e de uma família estão cada vez mais difíceis de compor, ainda mais se considerarmos a expectativa de progressão de carreira⁷⁸⁴.

“Importa pensar que, na actual sociedade, apesar do mundo do trabalho e da vida familiar constituírem realidades distintas, apresentam significativos pontos de contacto entre si estabelecendo

⁷⁷⁹ BAUMAN, Zygmunt, 2001, *op. cit.* p.145.

⁷⁸⁰ MOREIRA, Teresa Coelho, 2019, *op. cit.* p.150.

⁷⁸¹ PORTUGAL, 2009, *op. cit.*

⁷⁸² MOREIRA, Teresa Coelho, 2019, *op. cit.* p.150.

⁷⁸³ REBELO, Glória. **O trabalho na era digital – estudos laborais**. Edições Almedina, S.A, 2021, p. 56.

⁷⁸⁴ Não podemos desconsiderar, conforme já abordado no presente estudo, que, embora as mulheres venham ganhando cada vez mais espaço no mercado de trabalho, possuindo cada vez mais conexões sociais, elas continuam a ganhar cerca de 13% menos que os homens, segundo o relatório da OCDE (ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÓMICO (OCDE), *How's Life – Measuring Well-Being*, 9 mar 2020. [Consult. 24 de set 2021]. Disponível na Internet: <<https://doi.org/10.1787/9870c393-en>>.).

uma interacção dinâmica⁷⁸⁵. Ante este cenário, segundo o estudo da OCDE, *How's Life – Measuring Well-Being*⁷⁸⁶, de 2020, a qualidade de vida tem muito a ver com os relacionamentos, pois as pessoas gastam uma fração ínfima do tempo⁷⁸⁷ com a sua família e amigos se comparados aos períodos passados trabalhando.

As jornadas de trabalho muito longas são realidade para cerca de 7% dos funcionários nos países da OCDE, os quais trabalham rotineiramente 50 horas ou mais por semana. Esse número sobe para mais de 25% na Turquia, México e Colômbia, porém é quase zero na Suíça, na Holanda e na Lituânia, demonstrando o registo de indicadores mais altos de trabalho excedente nos países mais afetados pela crise⁷⁸⁸. Isso se justifica devido ao aumento da insegurança, pois, embora o desemprego de longa duração tenha caído desde 2010, as incertezas relativas à manutenção de emprego continuam muito latentes, especialmente considerando-se a pandemia da Covid-19⁷⁸⁹.

Dessa forma, a limitação cada vez maior dos tempos de repouso afigura-se desastrosa para além da análise particular do indivíduo em si mesmo, mas também para a própria promoção da igualdade e não discriminação, visto que é um direito fundamental dos trabalhadores conciliar a vida profissional com a familiar ou, simplesmente, ter direito a uma vida pessoal⁷⁹⁰. Logo, é essencial avaliar a igualdade de gênero nas condições de trabalho, pois

“[...] muitas mulheres conhecem dificuldades na progressão na carreira, sobretudo devido à maternidade e às ausências por assistência à família. Ora, paradoxalmente, tem-se entendido – nas políticas de GRH – que qualquer pessoa que queria progredir na carreira não pode ter limites de horários. E, nessa medida, as mulheres têm acrescidas dificuldades pelo facto de serem mães ou principais cuidadoras da família ascendente. Além do mais, a crescente deterioração das condições de trabalho, com o aumento da jornada de trabalho e o aumento do recurso a formas precárias, têm vindo a agravar esta desigualdade na progressão na carreira”⁷⁹¹.

Como a maior parte da responsabilidade na assistência familiar é feminina, ratifica-se que as mulheres passam mais horas em trabalhos não remunerados, ou seja, tarefas domésticas, atividades de cuidado, de compras de bens e serviços para a família. Os homens, por outro lado, passam cerca de 1 hora e 40 min a mais por dia em ocupações remuneradas, contra 2 horas ou mais delas⁷⁹². Logo,

⁷⁸⁵ REBELO, Glória. *op. cit.*, p. 57.

⁷⁸⁶ ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÓMICO (OCDE), 2020, *op.cit.*

⁷⁸⁷ cerca de seis horas por semana.

⁷⁸⁸ ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÓMICO (OCDE), 2020, *op.cit.*

⁷⁸⁹ *Idem.*

⁷⁹⁰ MOREIRA, Teresa Coelho, 2019, *op. cit.*, p.151.

⁷⁹¹ REBELO, Glória. *op. cit.*, p. 59.

⁷⁹² ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÓMICO (OCDE), 2020, *op.cit.*

diariamente, as mulheres trabalham em média 20 minutos a mais e ainda são responsáveis pelo labor “não pago”.

Com isso, o reconhecimento do trabalho de cuidado é essencial para a sociedade e para a economia, de forma a respeitar o indivíduo o qual investe o seu tempo, esforço e recursos nessas tarefas diárias e essenciais às comunidades e à própria atividade remunerada, pois acabam por executar aquilo que – via de regra – as pessoas não querem realizar⁷⁹³. Nessa esteira, não é difícil perceber que as dificuldades financeiras das mulheres são maiores.

Deste modo, pode-se concluir que a desigualdade de gênero penaliza as mulheres na expectativa de progressão de carreira, pois elas estarem ligadas a esta conciliação dos tempos, à intensificação/necessidade de ampliação de jornadas via TIC's, repercute de forma desigual nas oportunidades de labor e ainda tende a prejudicar o desempenho das responsabilidades familiares a seu cargo⁷⁹⁴. Não casualmente, os homens possuem mais períodos de lazer, sendo a diferença média de gênero no tempo livre, segundo a OCDE, de cerca de 45 minutos, chegando, porém, a quase 1 hora e 30 minutos na Itália⁷⁹⁵.

Algumas questões ganham novos contornos se considerarmos a cultura da “obsessão pela performance”, quanto ao receio de o período de descanso ou de ocupação com coisas alheias ao labor ser visto como algo negativo, criando uma má reputação junto aos colegas⁷⁹⁶. Isso pode ser exemplificado por: “Fulana não está disponível, pois tem muitos filhos para cuidar, pais idosos, um animal de estimação, etc.”; “Beltrano está muito atento a sua família, pois sua esposa ‘exige’ muito a sua presença, etc.”, é como se o comprometimento para com a vida pessoal e familiar prejudicasse o seu desempenho como trabalhador e isso fosse um fator determinante para a sua ineficiência, causando severos danos à sua produtividade.

Conforme já mencionado, as empresas valorizam esse tipo de comportamento obsessivo, pois através dele as pessoas passam a dedicar a maior parte do seu tempo ao labor. Por conseguinte, não sabem ou não se permitem viver a própria vida, dando maior importância à sua performance profissional em detrimento da vida pessoal/familiar⁷⁹⁷. Dessa maneira,

o excesso de trabalho e desempenho agudiza-se numa autoexploração. Essa é a mais eficiente que uma exploração do outro, pois caminha de mãos dadas com o sentimento de liberdade. O explorador é ao mesmo tempo o explorado. Agressor e vítima não podem mais ser distinguidos. Essa

⁷⁹³ OXFAM BRASIL. **Tempo de cuidar**: o trabalho não remunerado e não pago e a crise global da desigualdade. [Consult 05 de dez de 2021]. Disponível na internet: <<https://www.oxfam.org.br/justica-social-e-economica/forum-economico-de-davos/tempo-de-cuidar/>>.

⁷⁹⁴ REBELO, Glória. *op. cit.*, p. 60-61.

⁷⁹⁵ ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE), 2020, *op.cit.*

⁷⁹⁶ MOREIRA, Teresa Coelho, 2019, *op. cit.*, p.154.

⁷⁹⁷ SILVA, Gabriela Rangel da. *op cit.*, p.94.

autorreferencialidade gera uma liberdade paradoxal que, em virtude das estruturas coercitivas que lhe são inerentes, se transforma em violência. Os adoecimentos psíquicos da sociedade de desempenho são precisamente as manifestações patológicas dessa liberdade paradoxal⁷⁹⁸.

Simultaneamente à busca pela qualidade de vida, labor flexível e conciliação dos tempos, mediante o uso de equipamentos tecnológicos, o ser humano está cada vez mais condicionado ao labor. Trabalha-se tanto devido à falta de linhas limítrofes a ponto de não se saber até onde vai o trabalhador e onde começa o ser humano⁷⁹⁹.

Por isso, torna-se imprescindível lembrar o fato de que, em sendo o trabalhador uma pessoa dotada de liberdade e dignidade, um regime de tempo desconsiderando a sua essencialidade deve ser desprezado⁸⁰⁰. Afinal, deve-se encarar o labor como um lapso temporal destinado a auferir renda a fim de permitir à pessoa usufruir da vida no período de descanso. Conseqüentemente, o tempo de lazer é parte integrante e inerente ao trabalho, pois a partir dele são reestabelecidas as energias para a próxima jornada e o período no qual é criada a motivação para o próprio labor.

Nesta senda, a limitação dos tempos de trabalho e a necessidade de divisão entre os períodos de labor e de descanso, é importante para que o trabalhador consiga gerenciar a sua própria vida, uma vez que, enquanto pratica atividade laborativa perde autonomia sobre as atividades que deseja fazer, uma vez que não possui autodisponibilidade. É assim que o direito a desconexão se materializa, como um mecanismo de preservação da intimidade, da privacidade, da saúde, do lazer e, sobretudo, como decorrência ou condição de garantia do respeito à dignidade de quem trabalha⁸⁰¹.

Não surge sob o escopo de apregoar o ócio ou fazer uma apologia à preguiça, mas como uma garantia de não precisar trabalhar quando isso já é realizado em demasia⁸⁰². É, sobretudo, uma defesa ao descanso, uma proteção contra a fadiga física e mental, a vida social e a liberdade do indivíduo ser e estar consigo mesmo, sem pressões ou preocupações – é um desligar para poder religar mentalmente descansado.

Por isso, a não observação da desconexão gera responsabilidade empregaticia, desde indenização financeira pelo cumprimento de jornada excedente quanto a um dano imaterial, que pode ir desde o assédio moral até a perda de sentido da própria existência. No que tange ao dano existencial, ele pode ser entendido como uma espécie de dano imaterial que provoca:

⁷⁹⁸ HAN, Byung-Chul. *op cit*, p.30.

⁷⁹⁹ SILVA, Gabriela Rangel da, 2019. *op cit*, p.93.

⁸⁰⁰ MOREIRA, Teresa Coelho, 2019, *op. cit*, p.152.

⁸⁰¹ ALMEIDA, Almiro Eduardo; SEVERO, Valdete Souto. *Op.cit.*, p. 47.

⁸⁰² SILVA, Gabriela Rangel da. 2019. *op cit*, p.59.

[...]a lesão ao complexo de relações que auxiliam no desenvolvimento normal da personalidade do sujeito, abrangendo a ordem pessoal ou a ordem social. É uma afetação negativa, total ou parcial, permanente ou temporária, seja a uma atividade, seja a um conjunto de atividades que a vítima do dano, normalmente, tinha como incorporado ao seu cotidiano e que, em razão do efeito lesivo, precisou modificar em sua forma de realização, ou mesmo suprimir de sua rotina⁸⁰³.

Este dano afeta negativamente todo o complexo de afazeres da pessoa, podendo repercutir de maneira consistente – de forma temporária ou permanente – sobre a sua existência⁸⁰⁴. Caracteriza-se, justamente, pela impossibilidade de realização de atividades ligadas à vida cotidiana, na renúncia de um projeto de vida ou a sua vida de relações⁸⁰⁵.

Segundo Hidemberg Alvez da Frota⁸⁰⁶, o dano ao projeto de vida pode ser descrito como um valor essencialmente existencial, tipificado como uma lesão à autorrealização integral do indivíduo, capaz de frustrar o seu propósito e metas para o futuro. Devido a fatores alheios, há uma destruição injusta sobre o planejamento da vida, o qual será drasticamente modificado. Em suma, afeta a liberdade de escolha e frustra o projeto de vida elaborado pelo ser humano para si mesmo. Já a vida de relação diz respeito ao conjunto de relações interpessoais, de comungar com os seus ares a experiência humana, o compartilhamento de sentimentos, emoções, hábitos, etc. consubstanciando-se em um viver sem graça, sem sentido.

Esse dano, vale elucidar, tem como origem a doutrina italiana, a partir de um desmembramento do dano biológico⁸⁰⁷, considerado como um prejuízo à saúde humana – seu maior destaque está em duas decisões da Corte Constitucional Italiana, a de nº88, de julho de 1979, e a de nº 184, de 30 de junho de 1986⁸⁰⁸. Para eles, os danos biológico e moral possuem a mesma natureza imaterial, entretanto, são autônomos quanto à classificação e indenização, pois o primeiro se relaciona

⁸⁰³ SOARES, Flaviana Rampazzo. **Responsabilidade civil por dano existencial**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009, p. 44.

⁸⁰⁴ *Idem*.

⁸⁰⁵ SILVA, Gabriela Rangel da. O dano existencial como realização do princípio da dignidade da pessoa humana e dos direitos sociais. **Revista Saberes da Amazônia**, v. 1, n.2, p. 97-129, 2016. [Consult. 01 de dez. de 2021]. Disponível na internet: <<https://www.fcr.edu.br/ojs/index.php/saberesamazonia/article/view/31/26>>, p.118.

⁸⁰⁶ FROTA, Hidemberg Alvez da. Noções fundamentais sobre o dano existencial. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Curitiba, v. 2, n. 22, p. 62-78, set. 2013.p.63-65.

⁸⁰⁷ A partir do segundo pós-guerra, há o surgimento de uma visível preocupação com o reconhecimento e proteção dos interesses imateriais da vítima (pessoa lesada) com o crescimento e consolidação do princípio da dignidade da pessoa humana e a conseqüente ascensão da proteção do ser humano como um fim em si mesmo. Conseqüentemente, nasce uma série de “novos” danos a serem protegidos como uma valorização e proteção da complexidade da pessoa humana. (SILVA, Gabriela Rangel; Staack, André Luiz. O dano existencial laboral à luz da responsabilidade civil: contornos luso-brasileiros. **Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I**. Organização CONPEDI. Coordenadores: Ilton Garcia Da Costa; Luciana de Aboim Machado – Florianópolis: CONPEDI, 2020. p. 262-263)

⁸⁰⁸ MONATERI, Giuseppe. **Le fonti delle obbligazioni: la responsabilità civile. Trattato di diritto civile**. Editrice Torinese, 1998, p. 483.

com a integridade psicofísica da pessoa lesada, enquanto o segundo representa situação transitória de turbacão no ânimo do indivíduo ofendido⁸⁰⁹.

Segundo Giuseppe Monateri⁸¹⁰, após a caracterização do dano biológico, houve uma evolução interpretativa na doutrina italiana a fim de considerar, também, o dano reflexo ou ricochete a outro sujeito com o qual a vítima principal estava vivendo uma vida de afeto ou relação. Assim, há uma expansão na compreensão do conceito, abrangendo não só a integridade física e psíquica da pessoa como distúrbios de toda natureza, mas, também, à vida de relação, os danos estéticos, os danos à esfera sexual, com um caráter mais difuso e poliforme⁸¹¹. O dano existencial, portanto, “possui uma série de enfoques, compreendendo a saúde, o lazer, a família, entre tantos outros direitos que estão associados ao projeto de vida e à vida de relações”⁸¹².

Antes de chegar à esfera trabalhista, a sua aplicação foi reconhecida em âmbito penal, no qual um dos casos mais marcante foi “Cantoral Benavides versus Perú”⁸¹³, em que Luis Alberto Cantoral Benevides foi preso, aos 20 anos de idade, ao ser confundido com o seu irmão, quando este era procurado pela polícia antiterrorista⁸¹⁴. A privação do convívio familiar, a renúncia dos seus hábitos, sonhos e liberdade fundamentaram sua indenização. A Corte IDH, impôs a República do Peru a concessão à vítima de “uma bolsa de estudos” e o custeio dos “gastos de sua manutenção durante o período”, pois entendeu haver um “dano ao projeto de vida” a ser reparado.

O Poder judiciário português aplica o dano à existência com um escopo plural, desde casos decorrentes de acidente de trânsito⁸¹⁵ (campo civil) a situações de despedimento ilícito⁸¹⁶ do trabalhador. Entende-se sua caracterização como uma privação ilegal, uma renúncia involuntária, acabando por usurpar a felicidade e/ou a paz de espírito do lesado⁸¹⁷. Consequentemente, é um amparo fundado sobre as bases da dignidade da pessoa humana. Ou seja, embora não haja previsão legislativa expressa, a sua proteção pode ser tomada a partir dos preceitos constitucionais.

⁸⁰⁹ SOARES, Flaviana Rampazzo. Do caminho percorrido pelo dano existencial para ser reconhecido como espécie autônoma do gênero “danos imateriais”. **Revista AJURIS**, v. 39, n. 127, 2012. [Consult 02 de dez de 2021] Disponível na Internet: < <http://www.ajuris.org.br/OJS2/index.php/REVAJURIS/article/view/76>>. p.201

⁸¹⁰ MONATERI, Giuseppe. *op.cit.* p. 488-489.

⁸¹¹ NETO, Eugênio Facchini. A tutela aquilina da pessoa humana: os interesses protegidos. Análise de Direito Comparado. **Themis - revista da faculdade de direito da UNL**, v. 22/23, 2013. [Consult 02 de dez de 2021]. Disponível na internet: < <http://meriva.pucrs.br/dspace/handle/10923/11458> >. p. 161

⁸¹² SILVA, Gabriela Rangel; Staack, André Luiz. *op. cit.*, p.266.

⁸¹³ CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, **Caso Cantoral Benavides Vs. Perú**. Sentencia de 18 de agosto de 2000. [Consul. 04 de dez. de 2021]. Disponível na internet: < https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/Seriec_69_esp.pdf >.

⁸¹⁴ OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. *op.cit.*, p.84.

⁸¹⁵ PORTUGAL. Supremo Tribunal de Justiça. Trechos do Item 4 da ementa e item 2 do Capítulo III da fundamentação Acórdão de 3 de junho de 2004 (**Processo n. 04B3527 – JSTJ000**). Relator: Juiz-Conselheiro Lucas Coelho. Lisboa, 3 de junho de 2004. [Consul. 04 de dez. de 2021]. Disponível na internet: < <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/0/22bbafa4ca2fadf080256ec20055bb19?OpenDocument>>.

⁸¹⁶ PORTUGAL. Supremo Tribunal de Justiça. Acórdão de 24 de outubro de 2012. (**Processo n. 293/09. 8TTSNT.L1.S1**), 4ª secção, Relatora: Maria Clara Sottomayor. Lisboa, 24 de outubro de 2012. Disponível em:< <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/0cbcd99257d86d9480257aa200504efc?OpenDocument>>.

⁸¹⁷ OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. *op.cit.*, p.84.

Quanto à interpretação juslaboral, pode-se encontrar proteção a conciliação dos tempos profissionais e familiares no Art. 59, n.1, al b, da Constituição Portuguesa de 1974, que garante a organização do trabalho em condições dignificantes, de modo a possibilitar a conciliação entre a vida familiar e profissional⁸¹⁹. Logo, o empregador não pode cercear o desenvolvimento dos projetos de vida e o convívio social do trabalhador, pois entende-se que “[...] o dano existencial, está ligado sobretudo à vida de relação, nomeadamente, familiar”⁸¹⁹.

Afinal, não se deve falar em projeto de vida sem abarcar a vida de relação, pois o ser humano é essencialmente social. Sem interação em sociedade não existem relações afetivo-familiares, culturais, recreativas, logo, fica prejudicado o propósito da sua existência⁸²⁰. Assim, a indenização por um dano existencial, pode-se dizer, também está ligada a procura por ser feliz.

A busca pela felicidade como um princípio do Direito remonta a Declaração de Direitos da Virgínia⁸²¹, de 1776, incluída na Declaração de Independência dos Estados Unidos⁸²², do mesmo ano, como um direito inalienável do cidadão – *the right to pursuit of happiness*⁸²³. A constituição, é interessante notar, não garante a felicidade ou a obrigação do Estado em fazer os seus cidadãos felizes, mas protege a “busca” no sentido de o homem possuir condições mínimas para alcançar o seu ideário de felicidade⁸²⁴.

Por conseguinte, muito embora a origem latina da palavra trabalho – *tripalium* – remeta a castigo e sofrimento, hodiernamente, não se pode negar o surgimento de novas conotações⁸²⁵. Uma parcela, importante do propósito de vida está relacionada ao labor, pois através dele o ser humano se sente útil, cria relações de afeto para com os seus colegas, constrói parte da sua identidade e evita o vazio existencial.

As duas facetas de uma mesma moeda podem criar desfechos distintos e desafiadores à vida humana, ora contribuindo para o sentido da vida, ora destruindo as expectativas e o prazer de vive-la. Se, por um lado, o trabalho é importante para evitar uma vida sem felicidade, por outro, o excesso cria tortura, sofrimento e dor refletindo nos campos pessoal, familiar, como social. Por tudo isso, o

⁸¹⁹ PORTUGAL. *Op. cit.*

⁸¹⁹ PORTUGAL. Tribunal da Relação do Porto. Acórdão de 28 de setembro de 2009 (**Processo nº 518/06.1TTOAZ.P1**). Relatora: Juíza Desembargadora Albertina Pereira. Porto, 31 de março de 2009 (votação unânime). [Consul. 04 de dez. de 2021]. Disponível na internet: <<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/89f98413823bf7c4802576c600503c48?OpenDocument>>.

⁸²⁰ SILVA, Gabriela Rangel; Staack, André Luiz. *op. cit.*, p.265-266.

⁸²¹ ESTADOS UNIDOS DA AMERICA. **The Virginia Declaration of Rights**. *Virginia Constitutional Convention on June 12, 1776*. [Consul. 04 de dez. de 2021]. Disponível na Internet: <<https://www.archives.gov/founding-docs/virginia-declaration-of-rights>>.

⁸²² ESTADOS UNIDOS DA AMERICA. **Declaration of Independence**. *In Congress, July 4, 1776*. [Consul. 04 de dez. de 2021]. Disponível na Internet: <<https://www.archives.gov/founding-docs/declaration-transcript>>.

⁸²³ “We hold these truths to be self-evident, that all men are created equal, that they are endowed by their Creator with certain unalienable Rights, that among these are Life, Liberty and the pursuit of Happiness”

⁸²⁴ MELO, Sandro Nahmias; LEITE, Karen Rosendo de Almeida. *op.cit.*, p. 106.

⁸²⁵ *Ibid.*, p.105.

descanso, o lazer e a saúde estão interligados como fundamentos para uma vida digna, visando prevenir e combater os riscos de esgotamento e de viver uma vida, puramente, infeliz.

No Brasil, a qualificação do dano existencial laboral normalmente se dá pela imposição de um volume excessivo de trabalho, sendo configurado por jornadas extenuantes com demonstração efetiva de prejuízo ao convívio familiar e social⁸²⁶. Logo, nem toda a jornada excedente configurará este tipo de dano, mas apenas aquela suficiente para gerar uma lesão significativa ao lazer ou substancial ao direito de descanso⁸²⁷. Isto é, o dano está intrinsecamente ligado a horas intermináveis de atividade, ao afastamento social e ao confisco irreversível do tempo ou ainda a mudanças em seus projetos pessoais.

Em Portugal, com a inserção do n. 2. do Art. 199-A, o envio recorrente de *e-mails*, perguntas, mensagens, pedidos de relatórios, todos sempre urgentes, fora do horário normal de trabalho, poderá vir a ser considerada conduta discriminatória, em conformidade com o Art. 25 do CT português, pois afeta diretamente o direito ao descanso do trabalhador. Nesse sentir, de acordo com João Leal Amado⁸²⁸, o assédio moral abrange práticas discriminatórias ou não, intencionais ou não, que violem os tempos de desconexão, sendo, então, possível a aplicação do Art. 29 do CT nestes casos. Porque, embora o empregador disponha do poder de controle e direção, a sua utilização deverá ser limitada a finalidades específicas, não podendo gerar constrangimentos, nem atos discriminatórios, criando um ambiente intimidativo e degradante⁸²⁹.

Para a doutrina portuguesa, a configuração do assédio moral passa por três aspectos principais: a) a prática de comportamento hostis; b) a sua duração, ou seja, o seu caráter repetitivo e; c) as consequências destes sob a saúde física e psíquica da vítima e sobre o seu emprego⁸³⁰. Logo, a interrupção patronal, frequente, com objetivo de perturbar o trabalhador nos seus momentos de lazer pode causar danos das mais variadas espécies, afetando a privacidade, o seu repouso da pessoa e da sua família, bem como, pode contribuir negativamente para a sua saúde e qualidade de vida.

⁸²⁶ OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. *op.cit.*, p.85.

⁸²⁷ "AGRAVO EM RECURSO DE EMBARGOS EM AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI N° 13.015/2014. JORNADA DE TRABALHO EXTENUANTE - DANO EXISTENCIAL - NÃO COMPROVAÇÃO. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho é no sentido de que o cumprimento de jornada extenuante pela prestação de horas extras habituais, por si só, não resulta em dano existencial, sendo imprescindível a demonstração inequívoca do prejuízo, que, no caso, não ocorre *in re ipsa*. Precedentes da SBDI-1/TST e de Turmas. Nesse contexto, não prospera a alegação de divergência jurisprudencial, eis que o único aresto colacionado nas razões de embargos é inservível para a demonstração do dissenso, porquanto se encontra superado pela atual, iterativa e notória jurisprudência da SBDI-1 do TST, nos termos da norma insculpida no § 2º do art. 894 da CLT. Agravo desprovido" (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Processo: Ag-E-Ag-ARR-310-74.2014.5.04.0811**, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Renato de Lacerda Paiva, DEJT 03/12/2021 [Consult. 05 de dez de 2021]. Disponível na internet: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>).

⁸²⁸ AMADO, João Leal, 2018a, *op. cit.* p. 239

⁸²⁹ SILVA, Gabriela Rangel. O controle excessivo do trabalhador como forma de assédio moral: uma perspectiva luso-brasileira. **Revista eletrônica da ESA/RS**, vol. 5, n. 1, Porto Alegre-BR, 2019. [Consult 05 de dez. de 2021]. Disponível na Internet:<https://www.oabrs.org.br/arquivos/file_5d5dc4e2c949a.pdf>, p.5.

⁸³⁰ GOMES, Júlio Manuel Vieira. *op.cit.*, p. 428-429.

Tal qual o assédio moral, que pode ser tanto vertical como horizontal⁸³¹, a desconexão também deve ser realizada por todos os envolvidos com o labor. Muito embora, o fato da prática ser horizontal ou vertical, mude o nível de obrigatoriedade da resposta fora do horário de expediente⁸³². É mais simples falar para um colega que está em um mesmo nível hierárquico que a situação pautada será resolvida “amanhã” do que para o superior.

Por isso, urge a necessidade de criar-se uma cultura organizacional de modo a preservar os momentos livres de descanso e lazer, assim como respeitando os limites máximos de jornada. Para além da obrigação empresarial de proteger a desconexão do empregado, é de suma importância o trabalhador não estar disponível para assuntos laborais fora dos tempos de trabalho, mesmo que seja para tratar com colegas de profissão⁸³³.

Embora pareça uma medida radical e de difícil perfectibilização, não podemos olvidar que o tabagismo era elegante e bem visto no passado e, somente após inúmeras campanhas apontando os seus malefícios e desincentivando o seu consumo, o percentual de fumantes diminuiu. Nesse sentir, na era da indústria 4.0, da tecnologia de ponta e em ascensão, o trabalho só terá um futuro próspero se investir um novo tipo de gestão sustentável e moderna primando por uma nova forma de exercer o labor com uma melhor conjugação entre a situação familiar e profissional, na qual a flexibilidade e a tecnologia preservem a saúde e a segurança do trabalhador dentro dos mais diversos modelos de mercado. Por isso, ao invés de diluir fronteiras, tem-se a necessidade de estabelecer limites, através dos quais antigos problemas de conciliação e de delimitação de jornada sejam entendidos dentro de uma nova lógica organizacional e cultural preservando e ampliando o trabalho decente.

A posição a ser seguida parece ser aquela na qual, embora existam consideráveis dificuldades para a mensuração da carga informacional e cognitiva, a falta de padrões de jornada não pode ser uma desculpa para a perda de autodisponibilidade. Não há dúvidas de que o trabalho mudou, o mercado e o capital são distintos aos de outrora e as pessoas estão cada vez mais envolvidas com a tecnologia móvel. Porém, as necessidades humanas seguem as mesmas desde a origem do labor industrial.

No lugar de excluir a tecnologia, em meio ao seu progresso, deve-se buscar novas balizas para a tomada de decisão mais consciente dentro dos mecanismos tecnológicos, conjugando, os bons serviços com o respeito aos direitos sociais, independentemente, do tipo e do modo como o labor seja prestado. Isto é, embora existam maneiras de responsabilizar aqueles que infringirem a relação laboral

⁸³¹ O assédio moral pode ter como causa a ação do empregador em relação ao subordinado (assédio moral vertical descendente), podendo ocorrer também por ação dos prepostos ou, ainda, entre os empregados com o mesmo grau hierárquico (assédio moral horizontal), outra possibilidade é aquela que ocorre do inferior hierárquico para o superior (assédio moral vertical ascendente) – no caso de um empregado ser promovido e não ter a aceitação do grupo (GOMES, Júlio Manuel Vieira. *op cit* p. 433-434.

⁸³² MOREIRA, Teresa Coelho. *Direito do Trabalho na Era Digital*, Almedina, Coimbra, 2021, p.128.

⁸³³ MOREIRA, Teresa Coelho, 2019, *op. cit*, p.163.

e que tenham provas da invasão rotineira do trabalho no período de descanso, há que se pensar em uma maneira de propiciar a mudança social. Para isso, deve-se conhecer os problemas decorrentes deste cenário de total conexão.

3.1. Os direitos da personalidade sob o enfoque da conexão, da urgência e da perfeição

A sociedade digital exigiu significativas mudanças na estrutura das relações humanas e, por conseguinte, nas relações laborais. A virtualização dos meios de comunicação transformou profundamente o modo como acontece a subordinação do empregado, substituindo a disponibilidade temporária por uma contínua e diuturna⁸³⁴.

A intensidade e a instantaneidade das relações no ambiente virtual, condicionou as pessoas, em especial os mais jovens, a responder mensagens a todo o tempo, independentemente do horário ou de estarem ou não diante de outras pessoas em meio a uma conversa presencial⁸³⁵. Esse hábito, denominado de *phubbing*⁸³⁶, é cada vez mais corriqueiro no dia a dia da população, tornando-se uma conduta automática e despercebida por seus praticantes devido ao seu caráter involuntário.

Com isso, passa a existir uma banalização das relações sociais e laborais em virtude da fusão dos mundos físico e virtual, pois, uma vez conectados à *internet* e as redes sociais, as pessoas sentem-se pressionadas a responder, ainda que genericamente, os questionamentos formulados. Nascendo, assim, o fenômeno da “telepressão”⁸³⁷ como um reflexo da sobrecarga tecnológica e da maneira pela qual as informações sobre as normas são transmitidas para os trabalhadores. Está associada, sobretudo, a uma maior demanda de tecnologias de informação e comunicação no ambiente de trabalho⁸³⁸.

Esse acontecimento está intrinsecamente relacionado ao labor fora do horário de expediente, por força do desenvolvimento de uma cultura organizacional a qual exige funcionários sempre disponíveis. Isso, às vezes, é quase imperceptível, estando presente nos e-mails “urgentes” e em pedidos de desculpas pela demora – sem que de fato estejam atrasados – fazendo os funcionários estarem sempre atentos e predispostos ao trabalho⁸³⁹.

⁸³⁴ MELO, Sandro Nahmias; LEITE, Karen Rosendo de Almeida. *op.cit.*, p.75.

⁸³⁵ OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. *op.cit.*, p.76.

⁸³⁶ Termo que combina os vocábulos *snubbing* (esnobar) e *phone* (telefone) para caracterizar a conduta das pessoas de, em meio a uma conversa, sacar o celular com se o interlocutor não existisse.

⁸³⁷ O termo foi criado por ocasião de uma pesquisa do departamento de psicologia da *Northern Illinois University*, em novembro de 2014, no *Journal of Occupational Health Psychology*, cujo conceito foi definido pela combinação de preocupação com o desejo de responder rapidamente às mensagens assíncronas relacionadas de ao trabalho e enviadas por clientes, colegas ou supervisores. Essa urgência de respostas rápidas foi denominada pelas pesquisadoras Larissa Barber e Alecia Santuzzi de “telepressão no local de trabalho”. BARBER, Larissa K.; SANTUZZI, Alecia M. *Please Respond ASAP: Workplace Telepressure and Employee Recovery*. November 2014, ***Journal of Occupational Health Psychology***. [Consult 19 de ago. 2021]. Disponível na internet: <https://www.researchgate.net/publication/267753716_Please_Respond_ASAP_Workplace_Telepressure_and_Employee_Recovery>.

⁸³⁸ *Idem*.

⁸³⁹ MELO, Sandro Nahmias; LEITE, Karen Rosendo de Almeida. *op.cit.*, p.78.

Contudo, diferentemente de uma máquina, o ser humano precisa de descanso, de pausa, de horários de folga para reestabelecer a sua força física e mental a fim de garantir o seu bem estar e prevenir doenças (depressão, insônia, *burnout*, etc). Por isso, os gestores devem estar atentos a esse excesso de positividade e produção, de modo a respeitar os períodos de descanso e inércia.

A cobrança por produção é inerente ao próprio contrato de trabalho, devendo o empregador dar instruções e orientações para assim se valer da sua contraprestação, a qual neste caso é o próprio labor. Devendo tomar em atenção que, apesar desse poder ser elemento natural e indispensável à relação laboral, também possui as suas limitações, com as inovações tecnológicas o excesso de controle e conexão foram pautados em níveis extrapolando os direitos de personalidade⁸⁴⁰.

Esses direitos penetram na relação de trabalho como um importante mecanismo limitador dos poderes patronais enquanto agem como garantidores de vários direitos fundamentais. Mesmo com certas limitações parciais de liberdades e direitos, em razão da celebração do contrato de trabalho, as restrições impostas não podem trazer nenhuma ameaça à dignidade⁸⁴¹. Isso ocorre, em virtude do próprio princípio, o qual deverá ser utilizado como norte para todos os outros princípios.

A pessoa não é um indivíduo estanque em si mesmo, possuindo distintas vertentes internamente. Não é possível limitá-la a um ser laborioso e produtivo dedicado exclusivamente às obrigações emergentes do contrato de trabalho, mas, antes de tudo, devemos tratá-la dentro da sua complexidade (pessoa, trabalhador e cidadão). Assim, ainda que seja colocada sob a direção e mando de outrem dentro de uma relação laboral, deve-se delimitar os poderes empresariais dentro do seu domínio⁸⁴². O trabalho vai muito além de uma contraprestação remuneratória, sendo também uma forma de estar em sociedade, de concretização da identidade e, sobretudo, de dignidade⁸⁴³.

Com isso, tem-se um problema de conflito de direitos reclamando uma “cuidada e laboriosa tarefa de concordância prática entre eles, de acordo com o princípio da proporcionalidade, na sua tríplice dimensão (conformidade ou adequação, exigibilidade ou necessidade, proporcionalidade *stricto sensu*)”⁸⁴⁴. Dentro dessa dialética entende-se que, com a constitucionalização dos direitos sociais e econômicos, não se deve falar na separação entre trabalhador e cidadão, pois subsiste ao indivíduo simultaneamente ambos os direitos^{845 846}. Logo, os limites impostos à personalidade só poderão ser

⁸⁴⁰ MOREIRA, Teresa Coelho. 2016a. *op.cit.* p.14-17.

⁸⁴¹ *Ibid.*, p.65-67.

⁸⁴² AMADO, João Leal, 2015. *op.cit.* p. 195.

⁸⁴³ MOREIRA, Teresa Coelho. Teletrabalho em tempos de pandemia: algumas questões. **Revista Internacional de Direito do Trabalho**. Ano I, 2021, n° 1. [Consult 23 de ago de 2021]. Disponível em:<www.ridt.pt>, p.1301.

⁸⁴⁴ AMADO, João Leal, 2015. *op.cit.* p. 197.

⁸⁴⁵ *Idem*.

⁸⁴⁶ Na opinião de Pedrajas Moreno, apud MOREIRA, Teresa Coelho. 2016e, deve-se distinguir os direitos fundamentais específicos e inespecíficos produzidos dentro do seio de uma relação de trabalho. Os direitos inseparáveis da pessoa, que o “indivíduo-cidadão” carrega sempre consigo, são *erga omnes*, podendo ser reclamados a qualquer momento antes e durante a sua relação laboral, tais como: direito à vida, integridade física e moral, imagem,

realizados a partir de rigorosos parâmetros, pois esta decorre da própria natureza humana, cujo enfoque envolve a proteção diferenciada aos processos da vida do sujeito (esfera íntima, privada e pública).

A título histórico, a proteção à personalidade foi, inicialmente, tratada na Lei Fundamental Alemã, de 1949, mais especificamente no artigo 2, inciso I, o qual dispõe: “[...] todos têm o direito ao livre desenvolvimento da sua personalidade, desde que não violem direitos de outrem e não se choquem contra a ordem constitucional ou a lei moral”⁸⁴⁷. Sua guarida advém, justamente, da inviolável proteção à dignidade humana prevista no artigo 1º, inciso I, do mesmo diploma legal. Portanto, a concretização do direito ao desenvolvimento da personalidade funciona como um escudo à violação da própria dignidade humana⁸⁴⁸.

A Constituição da República de Portugal⁸⁴⁹, ao tratar, no capítulo I, dos Direitos, liberdades e garantias pessoais, reconhece no Art. 26 o Direito pessoal ao desenvolvimento de personalidade, o qual pode sofrer limitações estritamente dentro dos limites daquilo previsto pelo Art. 81 do Código Civil Português (CCP)⁸⁵⁰. Ainda, a Constituição prevê os direitos específicos dos trabalhadores, tais como o Direito à greve e o Direito ao trabalho, Artigos 57 e 58 respectivamente, e outros que, embora não sejam especificamente laborais, são exercidos por esses indivíduos, tal como a liberdade de informação⁸⁵¹.

A Constituição da Espanha⁸⁵² também garante o livre desenvolvimento da personalidade, além de o atrelar a interpretação das normas relativas a direitos e liberdades fundamentais aos termos da Declaração Universal dos Direitos do Homem, aos tratados e acordos internacionais sobre a mesma matéria ratificados pelo país. Além disso, no seu Art. 20⁸⁵³, reconhece o direito à expressão a difusão

liberdade religiosa e ideológica, honra e intimidade. Estes direitos são inerentes à condição de pessoa, independentemente do trabalho. Já os direitos específicos tem relação ao labor, como, por exemplo, o direito a greve.

⁸⁴⁷ ALEMANHA, *Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland* (Lei Fundamental da Constituição da República da Alemanha). Der Parlamentarische Rat hat am 23. Mai 1949 in Bonn am Rhein in öffentlicher Sitzung festgestellt, daß das am 8. Mai des Jahres 1949 vom Parlamentarischen Rat beschlossene Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland in der Woche vom 16. bis 22. Mai 1949 durch die Volksvertretungen von mehr als Zweidritteln der beteiligten deutschen Länder angenommen worden ist. [Consult 30 de ago de 2021]. Disponível na internet: <<http://www.gesetze-im-internet.de/gg/index.html>>.

⁸⁴⁸ GONÇALVES, Luciana Helena. Ultrapassando-se a Teoria Alemã do Núcleo da Personalidade: a concretização do direito geral da personalidade. **XXII Congresso Nacional do Conpedi**, 2014. [Consult 30 de ago de 2021]. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=beb6904ef6823ca5>>.

⁸⁴⁹ PORTUGAL. Constituição da República Portuguesa. VII Revisão Constitucional [2005]. [Consult. 30 de ago de 2021]. Disponível na internet: <<https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>>.

⁸⁵⁰ PORTUGAL. Código Civil Português. [Consult. 30 de ago de 2021]. Disponível na internet: <<https://www.igac.gov.pt/documents/20178/358682/C%C3%B3digo+Civil.pdf/2e6b36d8-876b-433c-88c1-5b066aa93991>>.

⁸⁵¹ MOREIRA, Teresa Coelho. 2016e. *op.cit.* p.67.

⁸⁵² Artículo 10. 1. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social. 2. Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España. ESPANHA. Agencia Estatal Boletín Del Estado. [Consult. 1 de set de 2021]. Disponível na internet: <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>>.

⁸⁵³ Artículo 20 1. Se reconocen y protegen los derechos: a) A expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción. b) A la producción y creación literaria, artística, científica y técnica. c) A la libertad de cátedra. d) A comunicar o recibir libremente información veraz por cualquier medio de difusión. La ley regulará el derecho a la cláusula de conciencia y al secreto profesional en el ejercicio de estas libertades. 2. El ejercicio de estos derechos no puede restringirse mediante ningún tipo de censura previa. 3. La ley

dos pensamentos, ideias e opiniões, por meio da palavra escrita ou qualquer outro meio de reprodução. Do mesmo modo, a Constituição italiana, em seu Art. 21⁸⁵⁴, disciplina sobre o direito a livre manifestação do pensamento, de forma oral, escrita ou qualquer outro meio de difusão, não sujeitando a imprensa a autorização ou censuras.

A partir do exposto, podemos depreender que nos mais variados diplomas legais europeus subsiste a preocupação com a proteção dos direitos da personalidade, mesmo sem a aplicação de dispositivos específicos, dada a proteção constitucional a eles conferida a qual acaba por garantir o seu amparo. Entretanto, diante dos inúmeros câmbios sociais e da massiva inserção das TIC'S, novas situações põem a prova essa proteção, em especial, acerca do respeito ao desenvolvimento da informática, da sua utilização e do seu manuseio a partir das constantes inovações técnicas de captação e armazenamento de dados e imagens⁸⁵⁵.

A coleta de dados, por si só, é uma antiga ação integrante do poder diretivo do empregador, a qual acaba por se fazer em virtude das determinações da própria legislação laboral, seja para cadastro, manutenção do empregado na empresa, para proteção e averiguação da sua saúde ou higiene, dentre outras questões peculiares e inerentes a contratação e ao despedimento. Por isso, não se põe em dúvida sua importância. Questionam-se os limites, o cuidado, a segurança e a necessidade desses conhecimentos pela empresa.

As tecnologias de localização instantânea não foram as precursoras dessa intromissão na vida privada dos trabalhadores. Já nos tempos de Ford, as empresas contratavam investigadores privados para visitá-los em suas casas para averiguar se viviam em condições “imorais” e se bebiam em demasia, fiscalizando o seu comportamento como indivíduo sob o pretexto de melhor manejar a organização da empresa, sua imagem e seu bom funcionamento⁸⁵⁶. Afinal, “um empregado ébrio habitual não será um bom funcionário”, tal qual uma pessoa que vive em condições “imorais” não poderá fazer bem para a imagem do negócio. Todavia, com a evolução da tecnologia, não se faz mais necessário o deslocamento de um empregado ou “espião” para vigiar o outro, sendo possível realizar

regulará la organización y el control parlamentario de los medios de comunicación social dependientes del Estado o de cualquier ente público y garantizará el acceso a dichos medios de los grupos sociales y políticos significativos, respetando el pluralismo de la sociedad y de las diversas lenguas de España. 4. Estas libertades tienen su límite en el respeto a los derechos reconocidos en este Título, en los preceptos de las leyes que lo desarrollen y, especialmente, en el derecho al honor, a la intimidad, a la propia imagen y a la protección de la juventud y de la infancia. 5. Sólo podrá acordarse el secuestro de publicaciones, grabaciones y otros medios de información en virtud de resolución judicial.

⁸⁵⁴ Art. 21. Tutti hanno diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero con la parola, lo scritto e ogni altro mezzo di diffusione. La stampa non può essere soggetta ad autorizzazioni o censure. Si può procedere a sequestro soltanto per atto motivato dell'autorità giudiziaria. nel caso di delitti, per i quali la legge sulla stampa espressamente lo autorizzi, o nel caso di violazione delle norme che la legge stessa prescriva per l'indicazione dei responsabili. In tali casi, quando vi sia assoluta urgenza e non sia possibile il tempestivo intervento dell'autorità giudiziaria, il sequestro della stampa periodica può essere eseguito da ufficiali di polizia giudiziaria, che devono immediatamente, e non mai oltre ventiquattro ore, fare denuncia all'autorità giudiziaria. Se questa non lo convalida nelle ventiquattro ore successive, il sequestro s'intende revocato e privo d'ogni effetto. La legge può stabilire, con norme di carattere generale, che siano resi noti i mezzi di finanziamento della stampa periodica. Sono vietate le pubblicazioni a stampa, gli spettacoli e tutte le altre manifestazioni contrarie al buon costume. La legge stabilisce provvedimenti adeguati a prevenire e a reprimere le violazioni. ITÁLIA. Senato della Repubblica. [Consult. 1 de set. de 2021]. Disponível na internet: < <https://www.senato.it/documenti/repository/istituzione/costituzione.pdf>>.

⁸⁵⁵ MOREIRA, Teresa Coelho. 2016e. *op.cit.* p.70.

⁸⁵⁶ *Ibid.*, p. 71

essas “pequenas” e pontuais invasões – na maioria das vezes sigilosas – por meio da vigilância eletrônica.

Os equipamentos tecnológicos de geolocalização permitem conhecer a localização geográfica de uma pessoa ou de um objeto, deixando o empregador saber o exato local no qual se encontram ou estiveram todos os objetos da empresa (carros, telefones, computadores, etc.), desde que tenham a eles incorporados sistema de GPS⁸⁵⁷ e/ou Wi-Fi^{858 859}. A combinação de ambos os dispositivos se dá, em virtude do fato de o primeiro funcionar melhor em espaços externos e ser relativamente lento para a sua inicialização, enquanto o segundo possui melhor desempenho nos espaços internos, atualizando-se de forma contínua e muito rápida, aumentando a capacidade de controle, possibilitando a localização em tempo real independentemente de a pessoa ou objeto encontrar-se *indoor* ou *outdoor*⁸⁶⁰.

Além disso, se associarmos essas tecnologias à radiofrequência⁸⁶¹ há imposição de um modo de controle a distância ainda mais invasivo, incisivo e, aparentemente, infalível sobre todos os movimentos da vida dos trabalhadores⁸⁶². Neste caso, a pessoa realmente deixa de ser medida e analisada pela face apresentada durante o labor, mas sobretudo pelo que faz e como age no intermédio das jornadas.

Vale frisar que, não se questiona a importância ou relevância destas inovações tecnológicas, mas sim os perigos e as mudanças radicais proporcionadas no modelo no qual o Direito do Trabalho fundou as suas bases. A constante evolução do conhecimento técnico científico possibilita profundas modificações estruturais e, principalmente, funcionais no modo de efetuar a prestação laboral, atingindo diretamente os direitos fundamentais dos trabalhadores, em especial a privacidade⁸⁶³. A intensa fiscalização, que outrora poderia ser rechaçada como excessiva, hodiernamente é avassaladora.

⁸⁵⁷ “O GPS é um sistema de radionavegação por satélite desenvolvido e operado pelo Departamento de Defesa dos Estados Unidos da América para uso militar exclusivo. É utilizado para determinação da posição de um receptor na superfície da Terra ou em órbita. O GPS permite determinar a posição, velocidade e o fuso horário dos utilizadores em terra, mar e aerotransportados, 24 horas por dia, em todas as condições climáticas e em qualquer parte do mundo”. (MOREIRA, Teresa Coelho. O controlo dos trabalhadores através de sistemas de Geolocalização. **Estudos de Direito do Trabalho**, volume II, Almedina, Coimbra, 2016f, p.92)

⁸⁵⁸ “A tecnologia Wi-Fi é semelhante à utilizada para as estações base pois ambas se baseiam num identificador único que pode ser detectado por um dispositivo móvel e enviado a um serviço que conhece a localização corresponde a este identificador”. (*Ibid.*, p.92-93)

⁸⁵⁹ *Ibid.*, p.90-93.

⁸⁶⁰ *Ibid.* p.93.

⁸⁶¹ “A identificação por radiofrequência (IDRF) é um sistema automático de identificação que possibilita a transmissão de dados recorrendo a marcas/identificadores (tags) portáteis para leitores com a capacidade de processar tais dados. As marcas são microchips, de dimensões muito reduzidas, por vezes microscópicas, que se encontram conectados a uma antena e que possuem a capacidade de transmitir informação de identificação – tipicamente, um código único universal. Os sinais enviados/recebidos pelas marcas de radiofrequência (RF) são, assim, univocamente identificáveis. Os dados transmitidos pelas marcas de radiofrequência (RF) podem incluir informação sobre a identificação ou a localização, bem como outra relativa às características (propriedades) do produto etiquetado. A transmissão da informação pode ser iniciada/interrompida remotamente sem que o portador da marca disso se aperceba.” PORTUGAL. DELIBERAÇÃO N.º 9/ 2004. Identificação por radiofrequência. **Comissão Nacional de Proteção de Dados**. [Consult 07 set 2021]. Disponível na internet:< <https://www.cnpd.pt/media/ixsopl5/rfid.pdf>>.

⁸⁶² MOREIRA, Teresa Coelho. A privacidade dos trabalhadores e a utilização de tecnologias de identificação por radiofrequência. **Estudos de Direito do Trabalho**, Almedina, Coimbra, 2016b, p. 145.

⁸⁶³ *Ibid.*, p.146-147

A tecnologia permite ao empregador traçar, por meio das informações por ela armazenada, padrões comportamentais e, conseqüentemente, fazer leituras sobre os hábitos e gostos de seus funcionários⁸⁶⁴.

A depender de quem se quer analisar, não há sequer a necessidade de aplicar tecnologia de ponta para delinear um perfil, bastando observar se suas redes sociais. Essas, quando públicas, possibilitam que o espectador defina o retrato pessoal e familiar do assistido, bem como sabe quem são os amigos, quais são gostos e vícios. Afinal, a *Infoevolução* levou o compartilhamento necessário e diminuto a se expandir para uma forma exagerada, possibilitando o controle e vigilância desde a jornada laboral até a vida privada⁸⁶⁵.

Segundo Martínez Foz⁸⁶⁶, a estreita conexão das relações de trabalho com a tecnologia, tornou-se especialmente intensa com a introdução das TIC's, uma vez que essas possibilitaram uma maior variação nas formas de organização labor, potencializando a flexibilização e a autonomia, além de transformar o tênue equilíbrio entre o privado e o público em algo mais complexo. O aprimoramento desse controle se inicia, justamente, com a necessidade de melhorar a gestão e a comunicação entre supervisor e funcionário, pois a distância física acarretaria problemas para a administração⁸⁶⁷. Embora o raio de atuação da empresa estivesse se expandido, rompia-se, então, com a possibilidade de vigilância pessoal, presencial e direta do empregado.

Com isso, pode-se perceber o desdobramento do poder de controle em três vertentes: pessoal, técnica e total⁸⁶⁸. A primeira tem como característica a personalidade, em que um indivíduo detinha a função vigiar dos demais, distribuindo gratificações e castigos correspondentes aos comportamentos praticados. A segunda, enfoca a ampliação dos parâmetros de produtividade e rendimento. Na terceira, cujo panorama é o período pós-industrial, a busca vai além da capacidade de aumentar a produção, passando também por uma aceitação das políticas da empresa, segundo as quais a pessoa deve se tornar o “trabalhador perfeito”⁸⁶⁹. Este pode ser caracterizado como aquele que

[...] não perde tempo navegando na *internet* ou mandando mensagens pessoais de e-mail, tampouco utiliza o telefone da empresa para falar com pessoas estranhas ao serviço; não mantém relacionamentos amorosos com colegas, o que também poderia desviar sua atenção desnecessariamente; não bebe nem usa drogas, comportamentos que poderiam debilitar sua saúde e provocar futuras quedas de produtividade; pelo mesmo motivo não

⁸⁶⁴ Yuval Harari afirma que o conhecimento biológico somado a capacidade computacional e aos dados traz à baila a capacidade da tecnologia hackear seres humanos por meio de algoritmos que entendam melhor as pessoas do que elas mesmas. Isso porque, o ser humano não conhece muito bem a si mesmo, razão pela qual podem ser facilmente influenciados e hackeados. In HARARI, Yuval Noah. *op.cit.*

⁸⁶⁵ MOREIRA, Teresa Coelho. 2016e. *op.cit.* p.71.

⁸⁶⁶ *Apud* MOREIRA, Teresa Coelho. 2016b. *op.cit.* p.147-148.

⁸⁶⁷ Este pensamento levava em conta a lógica da desterritorialização e a “difícil” demarcação do espaço digital.

⁸⁶⁸ SILVA, Guilherme Augusto Pinto da. Privacidade da pessoa humana no ambiente de trabalho: limites e restrições. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, Vitória, v. 14, n. 2, p. 169-206, jul./dez. 2013 [Consult 21 de set de 2021]. Disponível na internet:<<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6136450>>, p. 181.

⁸⁶⁹ LEWICK, Bruno. A privacidade da pessoa humana no ambiente de trabalho. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 21.

deve ter uma probabilidade alta e comprovada de vir a desenvolver determinadas patologias, nem obviamente ser portador de moléstias como a AIDS, ainda que sem manifestações exteriores da doença; é heterossexual, o que, numa visão tradicional (e discriminatória) traduz uma personalidade mais 'estável' e 'conformista'; não abraça causas políticas, religiosas ou filosóficas desviantes da maioria, o que pode denotar um caráter rebelde ou arredo; aceita ser revistado ou filmado durante a jornada de trabalho, pois entende que os interesses da empresa justificam esse tipo de conduta⁸⁷⁰.

Somam-se a esses atributos as necessidades de proatividade, assertividade, resiliência, liderança, criatividade, comunicação, conhecimento tecnológico, multidisciplinar, linguístico, humanístico e com disponibilidade de tempo para tratar dos assuntos da empresa em horários alternativos. As expectativas da perfeição acabam por delinear um ser humano utópico, sem preferências e peculiaridades pessoais, com alta capacitação, com vontade de fazê-las e com tempo e flexibilidade de horários para realizá-las e estar disponível a qualquer período do dia.

O trabalhador perfeito, se existisse, provavelmente não teria família e não trataria com tanta importância a intimidade⁸⁷¹ a à vida privada⁸⁷², pois a busca por adequação a esses parâmetros leva o ser humano a se tornar mais público e menos individual. É dizer, nesta divisão da proteção entre o comum e o privado, entre o íntimo e o geral, que o poder de direção e a busca pela perfeição trazem à baila os excessos de visibilidade e de disposição do trabalhador, pois a necessidade de adequação e a excessiva competição por postos de trabalho fazem com que o "vigiado" passe a pautar a sua existência dentro de certos ditames e expectativas do "vigilante"⁸⁷³.

Diante disso, supostamente, os teletrabalhadores seriam os únicos a padecerem com a fluidez dos espaços e com o excesso de poder diretivo, em razão desse tipo contratual surgir com maior força e aplicabilidade justamente em meio à sociedade pós-industrial, na qual uma das principais características é ser iminentemente digital. Entretanto, embora eles acabem por suportar os maiores inconvenientes, tais como o isolamento, o desgaste psicológico, um controle mais intenso, dentre tantos outros, na maioria das empresas os mesmos critérios de controle também são usados para não teletrabalhadores. Por esse motivo, todos, independentemente do tipo contratual, estão à mercê dos efeitos negativos advindos do avanço e aperfeiçoamento das tecnologias de informação e comunicação.

⁸⁷⁰ *Ibid.*, p.22.

⁸⁷¹ Segundo José Afonso da Silva, a intimidade pode ser caracterizada como a esfera secreta da vida do ser humano, a qual detém poder de evitar que os demais saibam os acontecimentos do seu dia a dia, é repositório de segredos e particularidades de foro moral e íntimo. Abrange a inviolabilidade do domicílio, o sigilo da correspondência, etc. (SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional Positivo**, 30ª edição, revista e atualizada até a emenda constitucional n. 56 de 20.12.2007, Malheiros Editora, 2008, p.206.)

⁸⁷² José Afonso da Silva entende que o conceito de vida privada e condição de expansão da personalidade, podendo ser dividida em: a) segredo da vida privada; e b) liberdade da vida privada. É um direito do indivíduo viver a sua própria vida sem qualquer divulgação a terceiros, sendo um direito estendido sobre a pessoa e aos membros da sua família e amigos. (SILVA, José Afonso. *Op.cit.*, p. 207)

⁸⁷³ Foucault, Michel. *Op.cit.*, p.168.

Não há distinção entre indivíduos, pois é muito raro, para não dizer quase impossível, alguém em plena atividade laborativa e não ter uma conta no *Whatsapp*, *Telegram* ou, ainda, no *Facebook*, *Instagram*, *Twitter*, etc. Isso porque a influência desta nova maneira de se comunicar habitua as pessoas às respostas rápidas, a estarem interligadas uma as outras, mesclando os espaços de trabalho e de vida pessoal em uma “única conta” e, conseqüentemente, fazendo com que a separação dos momentos seja cada vez mais difícil.

Paradoxalmente, os aparatos de vigilância e controle causadores de diversos problemas ao invadirem a esfera privada são, também, aptos a resguardá-la. Assim como os meios telemáticos podem ser excessivamente invasivos, através de seus comandos pode-se demarcar as fronteiras, impedindo a apropriação dos tempos privados em prol do labor. O mesmo mecanismo que liga também tem a capacidade de desligar.

Contudo, ao invés de serem utilizados para refrear a incursão na vida privada, na maior parte das vezes o são em proveito de uma subordinação mais robusta e silenciosa. Por essa razão, torna-se atraente não encontrar, tampouco buscar, o botão o do “*off*”. Desse modo, a modalidade contratual que mais sofre para estabelecer limites a um apertado controle da prestação laboral, a um constante aumento de metas e a uma acentuada subordinação é, justamente, o teletrabalho.

Não por acaso, este tipo de contrato tem como base o consenso de ambas as partes⁸⁷⁴. Logo, não pode o empregador arrimado, tão somente, no seu poder de direção converter uma relação presencial em telelaboral – exceto que se esteja falando da pandemia do Coronavírus⁸⁷⁵. Neste caso, o governo Português, no Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março de 2021, estabeleceu de modo excepcional que durante a vigência desta norma o regime de teletrabalho subordinado “[...] pode ser determinado unilateralmente pelo empregador ou requerido pelo trabalhador, sem necessidade de acordo das partes, desde que compatível com as funções exercidas”, assim, mesmo “*the job you were told couldn’t be done remotely can be done remotely*”⁸⁷⁶.

Essa medida, a qual teve no teletrabalho em domicílio a salvação dos empregos, acabou por desnudar a realidade privada e íntima dos trabalhadores e da sua família, pois legitimou a entrada da empresa em seus lares. A situação se dá em um contexto no qual discutia-se, há até pouco tempo, a possibilidade de (in)violabilidade do correio eletrônico pelo empregador, por ser um ato violador da dignidade da pessoa humana, em decorrência dos direitos fundamentais de intimidade, privacidade e

⁸⁷⁴ Há exceções a esta regra, conforme as hipóteses do Art. 166 do Código de Trabalho Português.

⁸⁷⁵ AMADO, João Leal. O teletrabalho: do Código à Covid-19. **Observatório Alameda**. [Consult. 23 de set. de 2021]. Disponível na internet: <<https://observatorio.alameda.net/index.php/2020/03/25/o-teletrabalho-do-codigo-a-covid-19/>>.

⁸⁷⁶ *Idem*.

inviolabilidade das comunicações⁸⁷⁷. Agora, sem qualquer discussão prévia, devido à urgência sanitária, temos a conquista das casas como uma alternativa à manutenção dos empregos, colocando *sub judice* as delimitações de tempo, espaço, propriedade e direitos da personalidade.

Observa-se a tomada de um espaço de pertencimento alheio, distinto daquele ao qual o empregado estava disposto a abrir mão. Assim, a proteção do trabalhador frente ao poder do empregador foi, de certa forma, relativizada, pois a urgência do momento impôs uma nova perspectiva ao complexo organizacional da empresa. Muitos se viram compelidos a trabalhar com seus próprios equipamentos, desde a sala de estar, quartos ou escritórios caseiros, sem qualquer observância de ergonomia, treinamento/proficiência para o trabalho remoto ou o mínimo cuidado com privacidade⁸⁷⁸. Com isso, a adaptação dos lares ao trabalho englobou a mudança do funcionamento das casas e a realização de novas dinâmicas organizacionais que, normalmente, não são seguras do ponto de vista privado e íntimo – ainda mais em períodos de isolamento – porque os dois espaços são esferas completamente distintas, possuidoras de realidades próprias e particulares⁸⁷⁹.

Neste sentir, é possível apontar a existência de uma nova compatibilização do n° 2, do Art. 16 do Código do Trabalho Português (CTP) com os tempos pandêmicos, pois houve uma invasão da esfera laboral na vida privada como vice-versa. Afinal, a grande maioria das pessoas precisou dar conta dos afazeres pessoais, das tarefas domésticas, do apoio aos filhos⁸⁸⁰, enquanto o labor acontece.

As casas tornaram-se uma extensão da empresa⁸⁸¹, transformando a relação laboral típica – com horário de trabalho determinado, realizado em uma organização alheia e distante dos lares – em atípica (mediante as suas próprias peculiares desse período) sem limites ou parâmetros fidedignos de conciliação e divisão dos tempos pessoais e profissionais⁸⁸². Transladar todos os trabalhadores presenciais para virtuais, além de ser uma tarefa complexa, antecipa de uma forma muito rápida uma tendência que estava em construção. Contudo, pela rapidez e o pelo momento caótico e inseguro no qual se deu essa transição, poucas medidas foram tomadas em prol da adequada transformação do labor rígido, de máxima centralização, para o flexível e descentralizado. Exatamente, por isso, não se pode parametrizar essa passagem como um norte a ser seguido no “pós-pandemia”.

⁸⁷⁷ SILVA, Guilherme Augusto Pinto da. *Op cit.* p. 184.

⁸⁷⁸ SILVA, Gabriela Rangel da; CORNELIUS, Camila Savaris. Tecnologia e Covid-19: O direito à desconexão em tempos pandêmicos. **Anais do VI Seminário Internacional sobre Direitos Humanos Fundamentais**. Volume II: Direitos Fundamentais de Segunda Dimensão: Direitos Sociais, Econômicos & Culturais; [Consult 24 de set de 2021]. Disponível na internet: < <http://seminarioduff.blogspot.com/>>. p.1117.

⁸⁷⁹ SOUZA, João Victor Loss de; BAIÓCCO, Julia De Carli; ROCHA, Cláudio Jannotti da. O home office e o direito fundamental ao asilo inviolável: fluxos e refluxos à privacidade. **Direito e processo do trabalho**: entre reformas, indústria 4.0, negociação e proteção / organização Edilton Meireles. – Salvador, BA: Editora Paginæ, 2021, p.586.

⁸⁸⁰ Isto é. Filha de repórter ‘invade’ telejornal de afiliada da Globo, rouba a cena e pede foto. **Isto é**, Editora Abril, 05 de ago de 2020. [Consult 24 de set de 2021]. Disponível na internet: <<https://istoe.com.br/filha-de-reporter-invade-telejornal-de-afiliada-da-globo-rouba-a-cena-e-pede-foto/>>

⁸⁸¹ BARRAGÁN, Almudena. A cientista e mãe que mostrou no Twitter a realidade das videochamadas: “Momentos complicados”. **Jornal El País**. 19 de set de 2020. [Consul 24 de set de 2021]. Disponível na internet: < <https://brasil.elpais.com/estilo/2020-09-19/a-cientista-e-mae-que-mostrou-no-twitter-a-realidade-das-videochamadas-momentos-complicados.html> >.

⁸⁸² MOREIRA, Teresa Coelho. 2021, *op. cit.*, p.1324.

Por isso, se faz necessário informar o trabalhador acerca das características e do modo de operação das tecnologias que estão a manejar, bem como dos programas e sistemas adotados para acompanhar a sua atividade⁸⁸³. Não por acaso a Lei 83/2021, de 06 de dezembro de 2021, modificou o regime de teletrabalho passando a tratar da proibição da utilização da imagem, do som, da escrita e do histórico ou, ainda, outros meios de controle que possam ferir a privacidade do trabalhador

A lei assevera, ainda, devem ser respeitados os princípios da proporcionalidade e da transparência. Isto é, o trabalhador tem que ter conhecimento sobre os equipamentos e sobre os sistemas que nele estão acoplados a fim de poder parametrizar a necessidade e a possibilidade de utilização dos mesmos. O empregado deve conhecer como o mecanismo funciona a fim de poder fazer a restrições de uso ou poder se manifestar pela não utilização.

A Comissão Nacional de Proteção de Dados⁸⁸⁴, em parecer sobre orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho, aborda que alguns softwares podem, além de rastrearem o período em que o trabalhador esta ativo e inativo, registrar as páginas visitadas na Internet, o tempo de permanência em cada página, a utilização de dispositivos periféricos, como mouse e teclado, bem como fazerem captura de imagens do ambiente laboral. n

Aplicativos como “*TimeDoctor, Hubstaff, Timing, ManicTime, TimeCamp, Toggl, Harvest*” monitoram os documentos para registrar o respetivo tempo gasto em cada tarefa, recolhendo manifestamente dados pessoais em excesso. Por isso, segundo João Leal Amado⁸⁸⁵, estamos diante de um “dever de transparência telemática”, no sentido de que a medida que os dispositivos tornam -se mais invasivos com maior lisura devem ser tratados.

Tem-se a esperança de que o mundo, passado o coronavírus, consiga traçar um equilíbrio saudável entre a liberdade e a necessidade de produção, apoiando-se na digitalização, na comunicação e nas tecnologias, sem precarização do labor. Contudo, não podemos rechaçar o fato de a experiência “pré-pandêmica” já não era saudável ou mesmo adequada do ponto de vista do trabalhador, visto as inúmeras dificuldades desvendadas⁸⁸⁶ durante a transição do presencial para o online.

De tal modo, o cuidado em relação aos direitos da personalidade passa a outro patamar, pautado na necessidade de preservação da saúde, segurança, vida privada e bem-estar dos trabalhadores os quais, via de regra, ninguém vê e os empregadores pessoalmente desconhecem. Isso

⁸⁸³ AMADO, João Leal. 2022, *op. cit.*, p.131

⁸⁸⁴ PORTUGAL. **Comissão Nacional de Proteção de Dados** (CNPd). Orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho Lisboa, 17 de abril de 2020. [Consult 13 de jan de 2023]. Disponível na internet:<https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes_controlo_a_distancia_em_regime_de_teletrabalho.pdf>.

⁸⁸⁵ AMADO, João Leal. 2022, *op. cit.*, p.132.

⁸⁸⁶ Altos índices de informalidade, falta de preparo para o trabalho online, falta de equipamentos, entre tantos outros.

se dá, sobretudo, porque o exercício do poder diretivo acaba por transcender a própria função, adentrando na individualidade de cada um, tornando-o um mero “escravo do sistema”⁸⁸⁷.

Dessa forma, a sociedade do risco submerge com novas vantagens e com velhos defeitos, permeando e modernizado cada vez mais o trabalho e a vida social, com uma coordenação contemporânea dos espaços-temporais laborais, cujo enfoque está nas relações virtuais, mas com implicações reais no dia a dia dos seres humanos. O mundo em transição sanitária achou no isolamento a sua salvação, adequou os espaços e adaptou os trabalhos, interpretando as normas jurídicas em favor do novo objetivo organizacional, porém sem levar em conta o longo prazo. Entretanto, o amanhã bate à porta com as antigas carências e com novos anseios em um ambiente laboral confuso no qual a intimidade, a vida privada e o labor ocupam o mesmo “quadrado” e o mesmo tempo, desequilibrando, sobremaneira, a busca pela sadia qualidade de vida.

3.2. O direito à desconexão: um ato de rebeldia contra a escravidão moderna

Não obstante o fato de para alguns o direito a desconexão ser algo futurológico ou, no mínimo, paradoxal diante de tantas contradições⁸⁸⁸ características do “mundolaboral”, em termos técnico-jurídicos trata-se, sobretudo, da preservação do não-trabalho como um bem a ser protegido⁸⁸⁹. Neste diapasão, conforme João Leal Amado⁸⁹⁰ elucida, a desconexão em si não é propriamente um direito, mas um reflexo do direito em causa, que é a garantia do gozo do repouso e dos lazeres, do descanso semanal, das férias periódicas, da limitação de jornada, da privacidade, do meio ambiente do trabalho⁸⁹¹ sadio e equilibrado, etc.

⁸⁸⁷ ARRUDA, Maria Júlia Cabral de Vasconcelos; D'ANGELO, Isabele Bandeira de Moraes. Admirável escravo novo? A escravidão digital x o direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro e suas consequências para a sociedade do capitalismo cognitivo. **Research, Society And Development**, [S.L.], v. 9, n. 4, p. 1-32, 17 mar. 2020. Research, Society and Development. [Consult 24 de set de 2021]. Disponível na internet:< <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/2786/2158>>, p.9.

⁸⁸⁸ A primeira contradição está, exatamente, na preocupação com o não-trabalho em um mundo cujo traço marcante é a inquietação com o desemprego. A segunda, diz respeito ao fato de que o avanço tecnológico está roubando o trabalho do homem, mas, por outro lado, como se verá, a tecnologia tem escravizado o homem ao trabalho. Em terceiro plano, em termos das contradições, releva notar que se a tecnologia proporciona ao homem uma possibilidade quase infinita de se informar e de estar atualizado com seu tempo, de outro lado, é esta mesma tecnologia que, também, escraviza o homem aos meios de informação, pois o prazer da informação se transforma em uma necessidade de se manter informado, para não perder espaço no mercado do de trabalho. Por fim, ainda acerca das contradições sugeridas pelo tema, é importante recordar que o trabalho, no prisma da filosofia moderna e, conforme reconhecem vários ordenamentos jurídicos, dignifica o homem, mas sob outro ângulo, ele retira esta dignidade do homem, impondo-lhe limites enquanto pessoa na medida em que avança sobre a sua intimidade e a sua vida privada. (SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003.p. 296, Op.cit, 296)

⁸⁸⁹ *Ibid*, p.297.

⁸⁹⁰ AMADO, João Leal, 2018a, *op. cit.*, p. 236.

⁸⁹¹ “O meio ambiente do trabalho, artificialmente construído ou não, é uma espécie do meio ambiente (lato sensu) onde se executam as atividades laborais podendo tal se efetivar em local externo ou interno. Esse espaço, que pode ser físico ou virtual ao qual o trabalhador está inserido, compreende desde o ar que se respira, a força física ou intelectual empreendida, as condições ambientais, enfim tudo o que possa realmente intervir ou afetar, direta ou indiretamente, a saúde e a vida do capital humano produtivo.” (TALYULI JÚNIOR, Ely. **A cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, sob a perspectiva constitucional e internacional, como proteção jurídica à saúde do trabalhador**, editora LTr, 2018, p.15)

mesmo, não deve reduzir-se, nem pode ser reduzido, à sua condição de trabalhador, ao mero plano profissional”⁹⁰¹, pois, como anteriormente referido, o labor vai muito além de ter fim em si mesmo.

Logo, embora o tema tenha surgido com maior importância a partir da evolução tecnológica, a ela não se resume. Deve-se considerar, para além da delimitação dos tempos de trabalho, todas as consequências oriundas da cultura do “*homo connectus*”⁹⁰² para a dignidade humana⁹⁰³. Logicamente, a limitação da jornada é o ponto fulcral para o exercício da desconexão, visto que por meio dela se tem a divisão dicotômica de trabalho/descanso.

Sendo assim, trata-se de um rememorar de uma das primeiras conquistas trabalhistas a nível internacional, a jornada de oito horas, cuja desobediência acaba por gerar um imenso retrocesso social, no sentido de que este constitui a explicitação da dignidade da pessoa⁹⁰⁴. Segundo Sarlet⁹⁰⁵, a proteção a dignidade não se expressa, tão somente, na prática de atos causadores de medidas retroativos, mas, também, naquelas possuidoras de tendência regressiva, isto é, mesmo não afetando o ato jurídico perfeito, a coisa julgada e o direito adquirido, afetam o conteúdo em dignidade já concretizado do direito social. Nesse sentir, o direito ao descanso deve ser entendido não só como oposição ao labor, mas no sentido de liberdade para ser e estar, a fim de permitir o desenvolvimento da personalidade em conformidade com o estilo de vida de cada pessoa⁹⁰⁶.

“O direito à desconexão é antes de tudo fator de resgate da natureza humana que na era da conexão em tempo integral encontra-se comprometida pelo uso indiscriminado no ambiente laboral das ferramentas telemáticas”⁹⁰⁷. É uma proteção ao não retrocesso social, cujo enfoque se dá no direito do empregado de se desligar por completo, em especial, mentalmente do seu labor.

Esse dever de limitação foi pela primeira vez vivenciado na Alemanha, no ano de 2010, quando a *Deutsche Telekom* se comprometeu a não solicitar contínua disponibilidade de seus empregados, firmando acordo, no ano de 2013, junto ao Ministério do Trabalho alemão com a finalidade de respeitar o tempo livre dos seus funcionários, os quais só poderiam ser acionados em casos excepcionais⁹⁰⁸. Ainda por meio de acordos coletivos, no ano de 2011, o sindicato *IG Metall* conseguiu uma trégua diária na recepção de e-mails para mil funcionários da empresa automotiva *Volkswagen*. As mensagens eletrônicas enviadas, via celular *Blackberry* de uso profissional, tiveram o seu envio bloqueado durante

⁹⁰¹ AMADO, João Leal, 2018d, *op. cit.*, p. 260.

⁹⁰² AMADO, João Leal, 2018a, *op. cit.*, p. 235.

⁹⁰³ ALMEIDA, Almiro Eduardo; SEVERO, Valdete Souto. *Op.cit.*, p. 45.

⁹⁰⁴ SARLET, Ingo Wolfgang. **La prohibición de retrocesso em los derechos sociales fundamentales em Brasil: algunas notas sobre el desafío de la supervivencia de los derechos sociales em um contexto de crisis**. In: COURTIS, Christian (org). Ni un paso atrás. Buenos Aires: Del Puerto, 2006, p.329-359.

⁹⁰⁵ *Idem*.

⁹⁰⁶ OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. *op.cit.*, p.80.

⁹⁰⁷ ALMEIDA, Almiro Eduardo; SEVERO, Valdete Souto. *Op.cit.*, p. 41.

⁹⁰⁸ OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. *Op.cit.*, p.81.

o período das 18:15h e 07h⁹⁰⁹. À medida que começou diminuta, em três anos, foi estendida para cinco mil funcionários dos duzentos e cinquenta e cinco mil empregados do grupo, demonstrando uma crescente na conscientização⁹¹⁰.

Notoriamente, este número em percentuais representa uma parcela ínfima do quadro de funcionários totais, mas possui grande importância devido a sua clara mensagem de “*do not disturb patronal*”⁹¹¹, que já nasce com a percepção de que o ônus de colocar barreiras na tecnologia é do empregador. De outro lado, a BMW vê dificuldades de impor limites entre a vida privada e o trabalho, justamente, para não limitar as vantagens da flexibilização, garantindo o fato de que se alguém “passar da hora” respondendo a e-mails durante o fim de semana, por exemplo, isso será contabilizado como hora extraordinária⁹¹².

Interessante notar o entendimento da Lei nº 83/2021, que aditou o Art. 199 - A ao Código do Trabalho Português, dispondo uma norma de alcance geral (não exclusiva ao teletrabalho), cujo teor do nº. 1, diz: “O empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior”. A norma deixa claro que o empregador tem a obrigação de se abster de contactar o trabalhador no seu período de descanso.

Entretanto, não é incomum o entendimento de que, desde que não seja solicitada uma pronta resposta ou determinada qualquer ação imediata, o empregador poderá enviar e-mail ao trabalhador em qualquer horário. João Amado Leal, ao discorrer sobre o assunto citou a nota interpretativa da DGAEP – Direção-Geral da Administração e do Emprego Público⁹¹³, que possuía como entendimento este ponto de vista⁹¹⁴. Atualmente, este organismo da administração pública já alinhou o seu pensar ao do Autor, pontuando que envio de e-mails deverá ser abdicado nos períodos destinados ao lazer.

Ocorre que, em recente decisão a Câmara Social do Tribunal Superior de Justiça da Galiza (TSXG)⁹¹⁵, de 23 de novembro de 2022, entendeu que o envio de mensagens via aplicativo de celular em grupos de trabalho, fora do horário do expediente, não viola o direito à desconexão, quando os participantes do grupo trabalham em períodos distintos e quando não existe nenhum requerimento

⁹⁰⁹ BRASIL, Volkswagen suspende envio de mensagens eletrônicas após horário de trabalho. **Revista Exame**. Publicado em 23 de dezembro de 2011. [Consul 17 de nov. de 2020]. Disponível na internet:< <https://exame.com/tecnologia/volkswagen-suspende-envio-de-mensagens-eletronicas-apos-horario-de-trabalho-2/>>.

⁹¹⁰ BRASIL Direito à desconexão ao fim do expediente ganha força na Europa. **Correio Brasileiro, original Agência France-Press**. publicado em 27 de maio de 2014. [Consul 17 de nov. de 2021]. Disponível na internet:< https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/mundo/2014/05/27/interna_mundo,429614/amp/direito-a-desconexao-ao-fim-do-expediente-ganha-forca-na-europa.shtml >.

⁹¹¹ AMADO, João Leal, 2018a, *op. cit.*, p 237.

⁹¹² BRASIL. **Direito à desconexão ao fim do expediente ganha força na Europa**. *Op.cit.*

⁹¹³ PORTUGAL. Direção- Geral da administração e do emprego público (DGAEP). **FAG – Teletrabalho**. [Consult 14 de jan 2023]. Disponível na internet:< <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44&ID=74000000>>.

⁹¹⁴ AMADO, João Leal. 2022b, *Op.cit.*

⁹¹⁵ GALICIA, STSJ GAL 8117/2022 - ECLI:ES:TSJGAL:2022:8117. Cendoj: 15030340012022105580. *Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social, Recurso: 4175/2022, Resolución: 5288/2022, Fecha: 23/11/2022, Consejo General del Poder Judicial, RECURRENTE Dña Zulima; RECURRIDOS D/ña: Borja, Bárbara*. [Consult. 01 fev 2023]. Disponível na internet:< <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/1e5c9319233f6707a0a8778d75e36f0d/20221223>>.

empresarial que obrigue os funcionários a responder o contato⁹¹⁶. No presente caso o grupo de *WhatsApp* funcionava como um fórum de dúvidas e de questões sobre o trabalho, além de ser utilizado para instrução dos empregados. A demandante, que entendeu ter o seu direito a desconexão lesado, estava afastada do trabalho devido ao fato de ter sido acometida por um transtorno de ansiedade em virtude do labor.

A autora da ação argumenta que os empregados recebiam recriminações e ameaças, com mensagem do tipo: "*Zulima ponte las pilas que yo enfrente soy jodido te lo aseguro*", "*no sois funcionarios*", "*os afectan los resultados de la empresa. De una u otra forma os afectarán. No lo dudes*", "*Quien no reme a favor está fuera del proyecto de la farmacia y no me temblará el pulso...*", "*Procura hacer las cosas bien porque puede salir todo muy mal y no creas que soy estúpido. No me subestimes ni a mí ni a Zulima*"⁹¹⁷, quando não respondiam as mensagens no aplicativo. Porém, tais mensagens não foram suficientes para mudar a decisão de primeiro grau, pois nenhuma das partes ofereceram documentos que comprovem o horário de trabalho da autora de modo que, segundo os magistrados, não restou comprovado se as mensagens eram ou não trocadas no período destinado ao labor, além de não serem frequentes.

Entretanto, o argumento exarado que mais chama atenção é "*o cierto es que no existe ningún requerimiento de respuesta inmediata, orden de mantenerse conectada, obligación de estar integrada en el grupo de WhatsApp*". A partir dele, clarifica-se a problemática cultural de efetivação da desconexão, pois, mesmo que não exista uma ordem expressa de resposta, há uma expectativa real de que ela ocorra. Por isso, declarações do conteúdo da "BMW" deixam evidente o fato de que as empresas efetivamente não entendem o motivo pelo qual deve ocorrer a desconexão, uma vez que relacionam o descumprimento com o descanso, tão somente, ao pagamento de remuneração superior à hora normal, caso assim seja entendido.

Diante disso, importa frisar que o pagamento suplementar superior à hora normal de trabalho é um direito incontroverso, isto é, ocorrendo trabalho extra, deve-se pagar com o adicional devido. Logo, o que se discute não é a remuneração, mas, a ocorrência não rotineira deste trabalho suplementar, da falta de poder de controle do empregado para com a sua vida, deixando evidente a dificuldade de proteção, em especial, dos trabalhadores com horários irregulares e do respeito aos limites do próprio corpo.

916 VALDÉS, Blanca. *Enviar WhatsApps fuera de la jornada a los trabajadores no vulnera el derecho a la desconexión, según el TSXG. Confilegal*. Publicado em 29 de jan de 2023. [Consult. 31 de jan. 2023]. Disponível na internet: < <https://confilegal.com/20230129-enviar-whatsapp-fuera-de-la-jornada-a-los-trabajadores-no-vulnera-el-derecho-a-la-desconexion-segun-el-tsxg/> >

⁹¹⁷ GALICIA, *op. cit.*

Morel⁹¹⁸, ao tratar do ordenamento francês, diz que a importância do exercício da desconexão, existe em dois sentidos um no direito de desligar no trabalho, como um possível remédio a problemas relacionados a sobrecarga de informação e a hiperconexão e, de outro lado, o direito a desligar fora do trabalho, como uma garantia ao tempo de descanso, férias, vida pessoal. Ambas vertentes estão relacionadas, uma vez que para conferir o direito a qualidade de vida no trabalho, há que se limitar a sobrecarga de informação. Isso, porque as causas da hiperconexão vão além do simples cumprimento de jornada, mas no volume de atividades que são impostas ao trabalhador.

Por isso, a cultura do labor a tempo flexível, por si só, não funciona. Afinal, se a carga de trabalho for maior do que o tempo destinado para confecioná-la ela irá comprometer, justamente, o que visa conciliar (vida pessoal, familiar e profissional), pois para as empresas, via de regra, todos os assuntos são urgentes, razão pela qual espera-se respostas imediatas dos empregados, independentemente da sua real importância⁹¹⁹. Esse fenômeno também possui relação com o fato da subordinação estar cada vez menos entrelaçada a sujeição direta ao empregador e cada vez mais inserida nos modos de prestação individual de trabalho dentro do processo de produção de bens ou serviços, isto é, de forma mais organizacional⁹²⁰. Os modos de controle e disciplina por parte dos empregadores, na maioria das vezes, é feito de forma computadorizada, conseqüentemente, os tempos são geridos de forma racional e não humana⁹²¹.

Embora a lei portuguesa, no Art. 169-A do Código do Trabalho, disponha que “os poderes de direcção e controlo da prestação de trabalho no teletrabalho são exercidos preferencialmente por meio dos equipamentos e sistemas de comunicação e informação afectos à actividade do trabalhador”, exige que eles sejam “previamente conhecidos” e “compatíveis com o respeito pela sua privacidade”⁹²². Devendo ser utilizados, estritamente, para o acompanhamento da atividade laboral, dentro dos parâmetros da proporcionalidade e da transparência e, de forma alguma, utilizados como meio de controle e vigilância da vida do trabalhador⁹²³.

Entretanto, tais disposições, conforme narrado no decorrer do trabalho, carecem de aptidão prática, porque embora existam limites, continua a existir uma invasão constante dos tempos de

⁹¹⁸ MOREL, Laëtitia. *Le droit à la déconnexion en droit français: la question de l'effectivité du droit au repos à l'ère du numérique*. **Labour & Law Issues**, v. 3, n. 2, p. 1-16, 2017 [Consult 14 de jan 2023]. Disponível na internet: < <https://labourlaw.unibo.it/article/download/7570/7273/22847>>. p. 14.

⁹¹⁹ MOREIRA, Teresa Coelho. O direito à desconexão dos trabalhadores. **Revista questões laborais** n.º 49, 2018a, p. 14.

⁹²⁰ FERNANDES, António Monteiro. O teletrabalho – um feixe de problemas. *Revista Questões Laborais* n.º 60. (julho, 2022; 7-20. Grupo Almedina, 2022, p. 14.

⁹²¹ Idem, p.14-15.

⁹²² MOREIRA, Teresa Coelho. O direito à desconexão dos trabalhadores. **Revista questões laborais** n.º 49, 2018a, p. 14.

⁹²³ FERNANDES, António Monteiro. *Op.cit*, p.16.

trabalho. Não por acaso, as patologias de sobrecarga⁹²⁴ estão cada vez mais recorrentes, pois as pressões e os constrangimentos sofridos pelos trabalhadores estão, cada vez mais, normalizados⁹²⁵.

Uma vez que se convencionalize o excesso, passa a não existir o reconhecimento social da seriedade e da gravidade das doenças, especialmente mentais, como algo verdadeiro e decorrente do labor, pois o discurso de culpabilização da vítima ainda é muito presente⁹²⁶. Afinal, se você está mais cansado do que deveria, porque não trabalha menos? O seu empregador te obriga a responder o e-mail ou você que faz por querer? Há um pedido expresso da empresa para responder no exato momento da demanda? Existem afirmações como, não precisa fazer “isto” agora, mas logo terá o triplo de trabalho, pois novas demandas serão enviadas. Com isso, há uma naturalização de comportamentos prejudiciais ao ser humano, além de uma proliferação da cultura que valoriza o excesso de trabalho como algo muito positivo.

Neste sentido, o dever de abstenção de contacto torna-se uma importante figura jurídica a ser desenvolvida em prol do descanso. Já que, mesmo existindo muitos regramentos que tratam do descanso, torna-se necessário e conveniente que se reconheça algo que deveria ser natural. Isto é, no período que não é destinado ao trabalho o ser humano pode fazer o que bem lhe aprouver, menos trabalhar.

Ainda não existem regramentos específicos sobre o direito à desconexão, entretanto, vários textos legais não são alheios a este problema, como é o caso das Diretivas da União Europeia, tais como: Diretiva relativa ao tempo de trabalho⁹²⁷, em que deixa claro a necessidade de respeito aos períodos de repouso, bem como a importância da prevenção dos riscos à saúde por meio da limitação de jornada e fixando o conceito de descanso adequado⁹²⁸; da Diretiva-Quadro em matéria de saúde e segurança no trabalho⁹²⁹, cujo intuito é construir uma cultura de prevenção à saúde e segurança no ambiente de trabalho; da Diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar⁹³⁰; e da

⁹²⁴ Segundo Christophe Dejours, as patologias de sobrecarga são fruto do progresso técnico, da automação e da robotização que em vez de eliminarem o trabalho aumentaram sobremaneira a carga laboral. Nesta classificação as patologias que mais se destacam são: tecno estresse, *burnout*, *karoshi* e disfunção musculoesqueléticas, conforme mencionado no primeiro capítulo.

⁹²⁵ BARUKI, Luciana Veloso. **Riscos psicossociais e saúde mental do trabalhador: por um regime jurídico preventivo**. 2 ed. São Paulo- LTr, 2018, p. 73.

⁹²⁶ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio ambiente do trabalho: direito, segurança e medicina do trabalho**. 2 ed. São Paulo: Método, 2009. p.134.

⁹²⁷ UNIÃO EUROPEIA. **Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho**, *Op.cit.*

⁹²⁸ 9. <<descanso adequado>> significa que os trabalhadores têm períodos de desanso regulares, cuja duração é expressa em unidades de tempo e que são suficientemente longos e contínuos para garantir que, como resultado de fadiga ou outros padrões irregulares de trabalho, eles não causem danos a si mesmos, aos demais trabalhadores ou a outros e que não prejudiquem a sua saúde, seja em curto ou longo prazo.

⁹²⁹ UNIÃO EUROPEIA. **Diretiva 89/391/CEE do Conselho**, de 12 de junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho. [Consult 14 de jan 2023]. Disponível na internet:< <https://eur-lex.europa.eu/PT/legal-content/summary/health-and-safety-at-work-general-rules.html>>

⁹³⁰ UNIÃO EUROPEIA. **Diretiva 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho**, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores. [Consult 14 de jan 2023]. Disponível na internet:< <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1158>>

Diretiva relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis⁹³¹. Em janeiro de 2021, o Parlamento Europeu adotou a Resolução 2019/2181⁹³² (INL) que contém recomendações à Comissão Europeia sobre o direito a desligar e na qual apresenta como propostas, entre elas: a) que os “[...]Estados-Membros devem imperativamente assegurar que os trabalhadores possam exercer efetivamente o seu direito a desligar, nomeadamente através de uma convenção coletiva”; b) que os Estados-Membros estabeleçam [...] mecanismos precisos e suficientes para assegurar um nível mínimo de proteção em conformidade com a legislação da União e garantir a aplicação do direito a desligar relativamente a todos os trabalhadores”⁹³³.

No que trata a legislação nacional, o direito à desconexão, via de regra, é pautado junto à temática do teletrabalho, uma vez que as tecnologias que possibilitam esta modalidade contratual ocorrem mediante a conexão, por meio das TIC’s, que por sua vez são capazes de analisar de dados, informações e/ou comunicação, de forma interconectada e simultânea. Entretanto, Regina Redinha⁹³⁴ faz a ressalva,

Porque um guarda de segurança vigia, a partir do seu domicílio, locais externos à empresa com auxílio esporádico de TIC que, por hipótese, permitem a transmissão de imagem vídeo, essa realidade não faz dele/dela, só por si, um(a) potencial teletrabalhador(a). Para que tal aconteça é indispensável que as TIC sejam *medium* predominante de *execução* da atividade, ou seja, a prestação e a possibilidade da sua exteorização hão de depender daqueles particulares instrumentos de trabalho que são as TIC. Se as TIC apenas facilitam, atualizam ou tornam mais desenvolvida a prestação, elas são um de vários instrumentos, mas não os instrumentos identificadores do seu exercício.

Por conseguinte, há uma linha tênue entre os instrumentos que são caracterizadores e facilitadores de uma profissão e os que são utilizados, tão somente, para o cumprimento de uma tarefa. Por isso, deve-se olhar tanto para a atividade, quanto para os elementos que definem o desempenho laboral⁹³⁵. Consequentemente, nem todo teletrabalhador possui conexão permanente, como também, os trabalhadores presenciais possuem os seus tempos de descanso invadidos em virtude da conexão excessiva por meio de recursos tecnológicos.

⁹³¹ UNIÃO EUROPEIA. **Diretiva 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho**, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia. [Consult 14 de jan 2023]. Disponível na internet:< <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1152>>

⁹³² UNIÃO EUROPEIA. **Resolução do Parlamento Europeu**, de 21 de janeiro de 2021, que contém recomendações à Comissão sobre o direito a desligar (2019/2181(INL)) [Consult 14 de jan 2023]. Disponível na internet:< <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52021IP0021>>.

⁹³³ FERNANDES, Francisco Liberal. O dever de o empregador se abster de contactar o trabalhador. **Revista Questões Laborais n.º 60**. (julho, 2022; 7-20. Grupo Almedina, 2022, p. 148.

⁹³⁴ REDINHA, Maria Regina. A noção de teletrabalho na lei 83/2021, de 6 de dezembro. **Revista Questões Laborais n.º 60**. (julho, 2022; 7-20. Grupo Almedina, 2022, p. 26.

⁹³⁵ Idem, p. 27

A Resolução 2019/2181⁹³⁶ acompanha os textos produzidos pelo Eurofound⁹³⁷ sobre a mesma temática, traçando recomendações em prol da criação de iniciativas para resolver os efeitos sociais e eliminar as repercussões negativas surgidas a partir do descumprimento do direito a desconexão. As principais conclusões são: a) repensar a legislação atual para parametrizar ações; b) verificar a experiência dos países que normatizaram o direito a desconexão, em especial, no que se refere ao aumento do número de acordos coletivos sobre a matéria, a fim de definir a operacionalização deste direito; c) a necessidade de uma abordagem flexível, trazendo responsabilidade para os trabalhadores e para os administradores, sensibilizando-os para os riscos da ligação permanente contribuindo para mudanças na cultura empresarial; d) os poucos textos que tratam sobre o tema não abordam explicitamente as causas da conexão, tais como: volume de trabalho, falta de formação e práticas de gestão e falta de local adequado para o trabalho; e) o trabalho flexível baseada nas TIC não deve ser motivo para ligação permanente; e, f) a insuficiência de dados diretos e objetivos sobre o impacto da conexão na saúde e bem-estar dos trabalhadores, na conciliação da vida profissional e familiar, bem como na igualdade de gênero e desempenho das empresas.

Pela temática das recomendações pode-se perceber que a busca não é pela culpabilidade da tecnologia, como um mal em si mesmo, mas sim pela adequada utilização das ferramentas digitais, dentro de uma pauta flexível e autônoma, em prol da robustez das fronteiras entre o trabalho e a vida privada e, sobretudo, de maneira a consolidar a proteção da individualidade, da família. Afinal, além do perigo do isolamento e dos prejuízos sociais, a cultura do “sempre ligado” ou sempre em “prontidão”, pode acarretar em várias enfermidades, como depressão, perturbações mentais, esgotamento, tensões e lesões musculoesqueléticas, entre outros já mencionados ao longo do trabalho. Porque o direito a desconexão nasce como um direito fundamental da nova organização do trabalho, como um instrumento de política social a fim de assegurar todos os direitos que nele estão acoplados, sendo particularmente importante para os trabalhadores mais vulneráveis e para aqueles que tem responsabilidade de prestação de cuidado⁹³⁸.

A partir da perfectibilização da desconexão que se consolidará a limitação dos tempos de trabalho conforme dita as Convenções Internacionais, cite-se: a Convenção sobre a duração do tempo de trabalho (indústria), de 1919 (n.º 1), a Convenção sobre a duração do tempo de trabalho (comércio e escritórios) de 1930 (n.º 30), a Recomendação de 1981 sobre a negociação coletiva (n.º 163), a

⁹³⁶ UNIÃO EUROPEIA. **Resolução do Parlamento Europeu**, *Op.cit.*

⁹³⁷ Eurofound, *Right to disconnect: Exploring company practices*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Research manager: Tina Weber. 2021. [Consult 24 de jan 2023]. Disponível na internet:<<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/right-to-disconnect-exploring-company-practices#tab-02>>.

⁹³⁸ UNIÃO EUROPEIA. **Resolução do Parlamento Europeu**, *Op.cit.*

Convenção de 1981 relativa aos Trabalhadores com Responsabilidades Familiares (n.º 156) e a Recomendação (n.º 165) que a acompanha, bem como a Declaração do Centenário da OIT sobre o Futuro do Trabalho, de 2019⁹³⁹.

É neste intuito que vários países resolveram tratar sobre a temática da desconexão dentro da modalidade laboral que mais usa as tecnologias digitais, isto é, teletrabalho, visto a sua dinamicidade e fragmentariedade do serviço que pode ser feito em qualquer espaço, desde que esteja conectado a internet e mediado pelas TIC's.

3.2.1 Regulamento do Direito à Desconexão no ordenamento francês:

O primeiro país a tipificar o direito à desconexão foi a França, em 2016, na chamada Lei Khomri⁹⁴⁰, Lei 2016-1088, de 08 de agosto, que entrou em vigor em 1 de janeiro de 2017. Neste regramento há a determinação de que as empresas com mais de 50 funcionários negociem, compulsoriamente, regras sobre o horário de encaminhamento de respostas de e-mail, *whatsapp*, ou outras formas de contato a distância, no artigo 55⁹⁴¹. A lei, cuja origem teve como base duas decisões da Câmara do Trabalho do Supremo Tribunal da França, uma de 2001 e outra de 2004, as quais estabeleceram, respectivamente, que “o funcionário não tem obrigação de aceitar trabalhar de seu domicílio ou de levar para casa seus arquivos e ferramentas de trabalho”⁹⁴² e a não punição do funcionário por estar inacessível fora do horário⁹⁴³. Nesta época, além das decisões da *Cour de cassation*, o direito à desconexão também estava previsto em alguns acordos coletivos, em especial nos “*les accords d’entreprise*”. Além disso, também foi fundamento da legislação o *Accord National Interprofessionnel*, cujo nome é “*Qualité de vie au Travail*”, de 2013, o qual preza, como o próprio nome diz, pela melhora na qualidade de vida no trabalho, incluindo o título de uso adequado da tecnologia e respeito à vida privada dos trabalhadores, a noção de proteger o “tempo de desconexão”⁹⁴⁴.

No direito francês, o direito à desconexão tem como escopo a garantia de fruição do direito à saúde, repouso, lazer e vida privada, afinal, esses direitos são valores constitucionais enunciados pelo *Conseil constitutionnel* francês, à partir da interpretação da alínea 11 do Preâmbulo da Constituição de

⁹³⁹ UNIÃO EUROPEIA. **Resolução do Parlamento Europeu**, *Op.cit.*

⁹⁴⁰ FRANÇA, *LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Loi El Khomri*. [Consult. 18 de nov. de 2021]. Disponível na internet: < <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213/> >.

⁹⁴¹ OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. *Op.cit.*, p.81.

⁹⁴² FRANÇA, Labor Chamber of the Cour de Cassation, **N° de pourvoi: 99-42.727**, de 2 de outubro de 2001. [Consult. 18 de nov. 2021]. Disponível na internet:<<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007046319&fastReqId=1291121004&fastPos=1>>

⁹⁴³ FRANÇA, Labor Chamber of the Cour de Cassation, **N° de pourvoi: 01-48.889**, de 17 de fevereiro de 2004. [Consult. 18 de nov. 2021]. Disponível na internet: <<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000007473856>>.

⁹⁴⁴ FRANÇA, *Accord National Interprofessionnel, “Qualité de vie Au Travail”. Accord du 19 juin 2013 Nor : aset1351058m. Ministère Du Travail, de l’emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social*. [Consult. 23 de nov. 2021]. Disponível na internet:<https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/boc?id=boc_20130041_0000_0011.pdf&isForGlobalBoc=false>.

1946⁹⁴⁵. A norma privilegia, sobretudo, o diálogo social como forma de implementação do direito de desconectar, com objetivo que os atores sociais definam parâmetros que facilitem a adaptação deste direito a cultura da empresa, proporcionando um equilíbrio de interesses, preservando a autonomia do trabalhador e os interesses do empregador⁹⁴⁶.

Não por acaso, o direito a desconexão⁹⁴⁷, atualmente, está inscrito no artigo L. 2242-17, 7° do Código do Trabalho, na parte de relações coletivas, asseverando que as negociações anuais sobre igualdade profissional entre mulheres e homens, e qualidade de vida no trabalho, tratarão das modalidades para o pleno exercício pelo empregado do direito à desconexão, sendo necessária a implementação pela empresa de dispositivos que regulem a utilização de ferramentas digitais, com o intuito de garantir o cumprimento dos períodos de tempo de repouso e férias, bem como de vida pessoal e familiar. E, na falta de acordo entre as partes, o empregador deverá elaborar um regulamento, após consulta do Comitê Social Econômico (CSEComité Social et Économique⁹⁴⁸)⁹⁴⁹.

Observa-se, portanto, que na normatização francesa não rege normas e comportamentos, atribuindo a autonomia negocial o poder/dever de se autoregular⁹⁵⁰. Não existem determinações legislativas concretas de como proceder, pois, deixa a cargo da negociação coletiva os parâmetros do pleno exercício a desconexão, conforme prevê o Art. L. 2242-17, 7, as normas devem estabelecer procedimentos para o pleno exercício do direito à desconexão, bem como a instalação – pela empresa – de dispositivos para regular o uso das ferramentas digitais, de maneira a cumprir com os períodos de descanso e lazer, sendo que na falta deste acordo o empregador deverá elaborar uma carta consultando ao *CSEComité Social et Économique* sobre métodos de exercer a implantação de ação de gestão, formação e sensibilização do uso razoável de ferramentas digitais. Sempre tomando em atenção a suspensão total de toda forma de subordinação jurídica “direta ou indireta”, durante o período de repouso⁹⁵¹.

A ideia da carta, embora pareça muito boa, uma vez que as empresas podem criar medidas mais adequadas a sua realidade, garantindo uma maior dinâmica aos acordos, carece de força vinculante. Por isso, Burdel⁹⁵², assevera que a força coercitiva deste mecanismo depende da vontade do

⁹⁴⁵ Conseil constitutionnel n° 80-117 DC, 22 juillet 1980, cons. 4 ; n° 90-283 DC, 8 janvier 1991, cons. 7 et 8; n° 99-423 DC, 13 janvier 2000, cons. 27 ; n° 2009-588 DC, 6 août 2009, cons. 2.

⁹⁴⁶ GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do direito do trabalho francês: estudo comparado franco-brasileiro. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 10, n. 93, p. 37-50, out. 2020. [Consult. 24 de jan. 2023]. Disponível na internet:< <https://hdl.handle.net/20.500.12178/180194>>, p.40.

⁹⁴⁷ Outros dispositivos do Código do Trabalho francês tratam, direta ou indiretamente, do direito à desconexão: Artigos L. 1222-9 a L. 1222-11; Art. L. 3121-18, L. 3121-20; Art. L. 3131-1, L. 3132-1, L. 3141-1; Art. L. 4121-1; L. 1121-1

⁹⁴⁸ Instância representativa do pessoal: arts. L2311-1 à L2317-2 do Código do Trabalho da França.

⁹⁴⁹ GAURIAU, Rosane. *Op.cit*, p.44.

⁹⁵⁰ OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. *Op.cit*, p.82.

⁹⁵¹ GAURIAU, Rosane. *Op.cit*, p.42.

⁹⁵² BURDEL, Paul. *Le droit a la déconnexion*. Université Jean Moulin Lyon III - Faculté de Droit 2017.

empregador de acrescenta-lo ao regulamento da empresa, visto que a carta não pode ser utilizada em juízo contra o empregador. Por isso, a carta atua mais como um documento de boas práticas do que uma norma vinculante.

Note-se, ainda, que a lei não traz essa obrigatoriedade para as empresas com menos de 50 funcionários, essas empresas não são obrigadas a negociá-las. Entretanto, como o direito à desconexão surge como garantia dos valores constitucionais, há que se diligenciar medidas para o seu efetivo exercício.

Em um primeiro olhar, parece que o direito à desconexão francês apresenta falhas diante da sua falta de coercitividade, entretanto, o descumprimento das obrigações de saúde e segurança do trabalhador, são severamente sancionadas pela *Cour de cassation*⁹⁵³. A análise do tribunal é centrada nos valores constitucionais, razão pela qual o acordo coletivo deve garantir que o escopo e a carga de trabalho permaneçam razoáveis, e assegurar uma boa distribuição, ao longo do tempo, do trabalho do interessado⁹⁵⁴.

3.2.2. Regulamento do Direito à Desconexão no ordenamento italiano:

Diferentemente da iniciativa francesa, a Itália, optou por reduzir a proteção do direito à desconexão para um tipo de trabalhador, conhecido como “*smart work*” ou “*lavoro agile*”, que não deve ser confundido com o teletrabalhador, pois transcende esta conceituação, uma vez que é independente e marcado pela indústria 4.0. A principal característica deste modelo é ausência de restrições de tempo ou espaço e uma organização por fases, ciclos e objetivos⁹⁵⁵. A sua natureza é moldada pela organização, sendo prestado em parte dentro e em parte fora das instalações da empresa, dentro de prazos máximos diários e semanais de trabalho previamente estabelecidos por lei, por acordos coletivos e individuais⁹⁵⁶. O projeto de lei nº 2233-B⁹⁵⁷, propunha expressamente o direito desses trabalhadores se desconectarem dos dispositivos tecnológicos e das plataformas *on-line*⁹⁵⁸.

No ano de 2017, o legislador italiano opta por efetuar alterações ao projeto inicial com o intuito de atualizar e fomentar a utilização do teletrabalho, além de melhorar o equilíbrio entre a vida pessoal e

⁹⁵³ Idem, p.46

⁹⁵⁴ METTLING, M Bruno. *Transformation numérique et vie au travail*. [Consult. 25 de jan. 2023]. Disponível na internet:< <https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/154000646.pdf> >.

⁹⁵⁵ FIGUEIREDO, Guilherme Neuenschwander; WOLKOFF, Igor Sá Gille. O smart working e o teletrabalho: a proteção jurídica em tempos de pandemia da covid-19. **Portal Migalhas**. 13 de julho de 2021. [Consult. 26 de jan. 2023]. Disponível na internet:<<https://www.migalhas.com.br/depeso/348482/o-smart-working-e-o-teletrabalho>>.

⁹⁵⁶ GETILLI, Federica. *Italy: smart working - agile, performing and increasing*. Warwick Legal, 05 february 2020. [Consult. 26 de jan. 2023]. Disponível na internet: <<https://www.warwicklegal.com/news/326/>>

⁹⁵⁷ ITÁLIA, Legislatura 17ª - Disegno di legge n. 2233-B, **Senato della Repubblica**. [Consult. 26 de jan. 2023]. Disponível na internet:<https://www.senato.it/japp/bgt/showdoc/17/DDLPRES/0/1008527/index.html?part=ddlpres_ddlpres1-articolato_articolato1>.

⁹⁵⁸ ITÁLIA, Legge 22 maggio 2017, n. 81. **Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana**. [Consult. 23 de nov. 2021]. Disponível na internet:<<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/13/17G00096/sg>>.

profissional do trabalhador. No capítulo II, mais especificamente no Art. 19 n.º 2 da lei n.º 81 de 22 de maio de 2017⁹⁵⁹, normatiza a garantia à desconexão, porém, desta vez estabelecendo “medidas para a proteção do trabalhador autônomo e de medidas para favorecer a articulação flexível do tempo e lugar da prestação”.

A legislação trata de modo específico que o contrato, por escrito, entre trabalhador e empregador, deve regular os períodos de descanso, bem como a responsabilidade deste pelo bom funcionamento dos instrumentos tecnológicos destinados ao desenvolvimento da atividade laborativa. Assim, de maneira consonante à lei francesa, a italiana trata o tema de forma mais genérica, além de limitar a desconexão aqueles realizando o “*Lavoro Agile*”, não se aplicando à força de trabalho como um todo. Porém, há que se fazer a ressalva de que a legislação francesa embora não trace parâmetros normativos, delega esta função a negociação coletiva, já que é mais dinâmica e mais cercana a atividade fim das empresas.

Importante notar que o decreto-lei “*Cura Italia*”, em meio a pandemia do COVID-19, n.º 18 de 17 de março de 2020, convertido em lei em 24 de abril de 2020, estabeleceu que os “os trabalhadores com deficiência [...] ou que tenham uma pessoa com deficiência no seu agregado familiar [...] têm direito ao exercício do “*lavoro agile*”, desde que estejam aptos e compatíveis com as características do desempenho”. DO mesmo modo, a lei de julho de 2020, 77, possibilitou aqueles que são do grupo de risco, após avaliação médica, trabalhar nesta modalidade.

Mesmo com o fim do estado de emergência do COVID-19, em 31 de março de 2022, o “*smart work*” continua a ser usado como uma importante medida anti-infecção, a exemplo dos funcionários vulneráveis e dos pais com pelo menos um filho menor de 14 anos. Além disso, em 7 de dezembro de 2021, o governo italiano adotou o protocolo nacional para o trabalho inteligente, estabelecendo diretrizes para a negociação coletiva, sem prejuízo do cumprimento da legislação vigente e dos acordos existentes⁹⁶⁰

Logo, resta claro que a sua implementação e o número de pessoas nesta modalidade contratual cresceram de forma expressiva, ainda mais se consideramos o período pandêmico. Porém,

⁹⁵⁹ “Art. 19. *Forma e recesso*. 1. *L'accordo relativo alla modalita' di lavoro agile e' stipulato per iscritto ai fini della regolarita' amministrativa e della prova, e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonche' le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.* 2. *L'accordo di cui al comma 1 puo' essere a termine o a tempo indeterminato; in tale ultimo caso, il recesso puo' avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni. Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non puo' essere inferiore a novanta giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti puo' recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.*”

⁹⁶⁰ As novas disposições sobre o trabalho inteligente constam da Lei n.º 52, de 19 de maio de 2022, que atualiza o Decreto n.º 24/2022, o ‘Decreto de Reabertura’

há que se levar em conta, embora o teletrabalhador seja o mais atingido, não é o único a sofrer com o excesso de atividades.⁹⁶¹

3.2.3. Regulamento do Direito à Desconexão no ordenamento espanhol:

Devido a necessária adaptação dos países membros ao Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (GDPR) da União Europeia (UE), do ano de 2016, a Espanha elaborou uma nova lei orgânica (*Ley Orgánica 3/2018*⁹⁶²), que além cumprir com a adaptação do ordenamento jurídico espanhol à referida disposição europeia, também serviu para introduzir um novo conjunto de direitos digitais para cidadãos, em especial no que tange a proteção de dados pessoais. No título III que trata das garantias de direitos digitais, a legislação tipificou o direito a desconexão, em meio a cinco artigos especificamente dedicados ao tratamento da proteção de dados no local de trabalho, além de abarcar o direito à privacidade, no seu Art. 88⁹⁶³.

Com a introdução da nova lei no ordenamento espanhol os trabalhadores públicos e privados passam a ter o direito à desconexão digital de forma a garantir, fora do horário de trabalho legal ou convencionalmente estabelecido, o respeito pelo seu tempo de descanso, licenças e férias, bem como a sua privacidade pessoal e familiar. Interessante notar que tal temática era mencionada apenas o “III Convênio de Trabalho e Negociação Coletiva 2015, 2016 e 2017”⁹⁶⁴, na qual fazia menção ao fato de os acordos, especialmente os das empresas, deverem promover a racionalização do horário de trabalho, tendo em conta as especificidades de cada setor ou empresa, com o objetivo de melhorar a produtividade e favorecer a conciliação da vida profissional e pessoal, respeitando em qualquer caso, os mínimos legais em termos de descanso diário, semanal e anual.

A normativa espanhola, tal qual a francesa, estabelece que a negociação coletiva fará a regulamentação e a adaptação aos contextos específicos de cada empresa, desenvolvendo políticas internas que estabeleçam o cumprimento do direito à desconexão, bem como as ações de treinamento

⁹⁶¹ GENTILLI, Federica. *Italy: Smart Working - agile, performing and increasing*. **Warwick Legal Network**. [Consult. 23 de nov. de 2021]. Disponível na internet:< <https://www.warwicklegal.com/news/326/italy-smart-working-agile-performing-and-increasing>>.

⁹⁶² ESPANHA, *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*. **BOE-A-2018-16673**. [Consult. 23 de nov. de 2021]. Disponível na internet:< <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3>>.

⁹⁶³ “*Artículo 88. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. 1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. 2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores. 3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.*”

⁹⁶⁴ BOE-A-2015-6865. Resolução de 15 de junho de 2015, da Direção Geral de Emprego, pela qual se registra e publica o III Convênio de Trabalho e Negociação Coletiva 2015, 2016 e 2017. Ministério do Trabalho e Segurança Social. Publicado em 20 de jun. de 2015. [Consult. 27 de jan de 2023]. Disponível na internet:< <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-6865>>.

e conscientização em prol desta garantia. Caso não existam sindicatos presentes a negociação deverá ser realizada entre a empresa e os representantes dos trabalhadores. Ocorre que, diferentemente do ordenamento francês não há nenhuma sanção para aqueles que não praticarem nenhuma medida que atente contra a conexão.

3.2.4. Regulamento do Direito à Desconexão no ordenamento belga:

Na Bélgica, a “Lei para o fortalecimento do crescimento econômico e coesão social”⁹⁶⁵, promulgada no ano de 2018, traz na sessão 2, do capítulo II, considerações sobre a desconexão e o uso de meios de comunicação digitais. Segundo os ditames normativos desta lei, os trabalhadores podem negociar as suas opções em relação à desconexão e ao uso utilitário de comunicação digital.

De acordo com o Art. 16⁹⁶⁶, os empregadores devem negociar essas questões em comitês de saúde e segurança do local de trabalho (*comité pour la prévention et la protection au travail*) sobre o uso de ferramentas de comunicação digital e desligamento do trabalho em intervalos regulares que variam de acordo com a necessidade de cada empresa ou sempre que o funcionário ou os representantes solicitem. A lei é aplicável a todos os empregados, nas empresas com mais de 50 funcionários. Contudo, se houver discordância sobre o assunto, diferentemente do ordenamento francês, a empresa não é obrigada a emitir uma carta sobre o direito de desligar.

Outra mudança legislativa, veio em meio a pandemia de COVID-19, mais especificamente em 01 de fevereiro de 2022, quando cerca de 65mil trabalhadores públicos federais belgas passaram a poder exercer o direito a se desconectar. Segundo a ministra belga, Petra De Sutter, a legislação era necessária para combater a cultura do sempre disponível, que restou mais latente em meio a crise sanitária⁹⁶⁷.

Nesta mesma época da entrevista, a ministra asseverou que o governo federal estaria examinando outra medida a fim de proporcionar um melhor equilíbrio entre a vida e o trabalho, que veio a se concretizar em fevereiro de 2022. A nova política de valorização dos trabalhadores belgas, consiste na diminuição da jornada semanal de trabalho para 4 dias de trabalho, cerca de 38 a 40 horas de trabalho para funcionários em tempo integral. De acordo com o ministro Alexander de Croo, a

⁹⁶⁵ BÉLGICA. 26 MARS 2018. – “Loi relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale”. Publication : 30-03-2018. **numéro: 2018011490**. [Consult. 23 de nov. de 2021]. Disponível na internet: < https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2018032601 >.

⁹⁶⁶ Art. 16. *En vue d'assurer le respect des temps de repos, des vacances annuelles et des autres congés des travailleurs et de préserver l'équilibre entre le travail et la vie privée, l'employeur organise une concertation au sein du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail tel que visée à l'article 1.1-3, 14° du code du bien-être au travail, à des intervalles réguliers et à chaque fois que les représentants des travailleurs au sein du Comité le demandent, au sujet de la déconnexion du travail, et de l'utilisation des moyens de communication digitaux. Le Comité peut formuler des propositions et émettre des avis à l'employeur sur la base de cette concertation.*

⁹⁶⁷ BOFFEY, Daniel. Belgian civil servants given legal right to disconnect from work. **The Guardian**. Publicado em 31 de janeiro de 2022. Disponível na internet: < https://www.theguardian.com/world/2022/jan/31/belgian-civil-servants-given-legal-right-to-disconnect-from-work#_=_>

decisão da diminuição da jornada cabe ao trabalhador, devendo o empregador, caso assim entenda, apresentar razões sólidas para qualquer recusa⁹⁶⁸.

A proposta tem como base condensar cinco dias de trabalho em quatro. Assim, a carga de 38 horas semanais seria mantida, porém, contando com um dia a mais de folga⁹⁶⁹. Com isso, a Bélgica mais do que nunca deve alavancar as suas medidas de proteção a desconexão, pois de nada adiantaria flexibilizar a jornada semanal para quatro dias, se as pessoas continuam a se conectar fora do labor. Ainda mais, se levarmos em consideração o fato que de o número de horas trabalhadas não diminuiu, o que houve é uma proposta de flexibilização em prol de um maior intervalo de descanso entre as semanas.

3.2.5. Regulamento do Direito à Desconexão no ordenamento chileno:

Fora do campo legislativo europeu e dentro do continente latino americano, o Chile foi o primeiro país a tratar sobre o direito à desconexão, na Lei n° 21.220⁹⁷⁰, de 24 de março de 2020, cuja objetivo é modificar/complementar as leis do trabalho acerca do respeito ao teletrabalho e o trabalho remoto. Nesta lei o direito a desconexão é tipificado dentro dos parâmetros do teletrabalho, sob a fundamentação de que o trabalho remoto ou teletrabalho não pode implicar prejuízo aos direitos individuais e coletivos que o código do trabalho reconhece ao trabalhador⁹⁷¹.

Por isso, destaca-se a importância do controle de jornada e a possibilidade de regime híbrido ou misto, além da necessidade de informação ao trabalhador sobre riscos laborais e medidas preventivas. O cerne da lei está nas regras especiais sobre jornada de trabalho e descanso. Embora, em princípio, as regras se apliquem de maneira geral a matéria, o empregador deverá implementar a seu custo mecanismos confiáveis para registrar o cumprimento da jornada de trabalho.

Importante notar que, no caso de teletrabalho, a lei permite que ocorra um acordo de exclusão dos limites de jornada, exceto quando o empregador exerça supervisão funcional ou controle sobre o modo e o momento em que o labor será realizado. Nesse sentido, o direito a desconexão surge na legislação como um contrapeso a flexibilidade, pois o empregador deve garantir que os trabalhadores não serão obrigados a responder aos seus chamados, ordens ou requisitos. Há que se respeitar pelo menos doze horas contínuas de descanso em um período de vinte e quatro horas. Também, não

⁹⁶⁸ KELLY, Jack. Bélgica adere à jornada de trabalho de 4 dias. **Forbes**. Publicado em 19 de fev. de 2022. [Consult. 27 de jan de 2023]. Disponível na internet: <<https://forbes.com.br/carreira/2022/02/belgica-adere-a-jornada-de-trabalho-de-4-dias/>>

⁹⁶⁹ Idem.

⁹⁷⁰ CHILE. *Ley n° 21.220, de 26 de março de 2020. Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia*. **Biblioteca del Congreso Nacional de Chile**, Santiago, 26 mar. 2020. [Consult. 26 de nov. de 2021]. Disponível na internet: <<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1143741>>.

⁹⁷¹ PALOMO, Rodrigo Vélez. *Teletrabajo y pandemia en Chile*. **CIELO Laboral**. [Consult. 29 de jan de 2023]. Disponível na internet: <<https://www.cielolaboral.com/>>, p. 2.

poderá o empregador estabelecer comunicações ou emitir ordens em dias de descanso, em períodos de licença ou férias⁹⁷².

Embora a legislação seja um importante marco no ordenamento jurídico chileno, é relevante considerar que ela só se aplica aos trabalhadores subordinados ao setor privado da economia, ficando de fora da sua proteção os servidores públicos e os informais. Ainda, há que se atentar que a lei se constrói sobre a premissa de acordo entre as partes para definir as condições afetas ao trabalho à distância e ao teletrabalho, entretanto, não considera o fato de o empregador e o trabalhador não estarem em situação de igualdade o que pode acarretar prejuízo a livre manifestação de vontade⁹⁷³.

Ademais, é interessante notar que, embora a legislação tenha sido publicada em meio a pandemia do coronavírus, a sua proposta data do ano de 2018. Para impulsionar a lei foi utilizada informação a partir de dados da Seguridade Social do Chile, de 2013 a 2017, no qual as enfermidades profissionais aumentaram em 73%, e que no ano de 2017, das 1.236.528 licenças médicas, 22% era, de enfermidades psiquiátricas⁹⁷⁴. Logo, mesmo os dispositivos normativos vindo a casar com a necessidade de regulamentação mundial sobre esta temática em tempos pandêmicos, as discussões acerca da matéria são precedentes à enfermidade viral.

3.2.6. Regulamento do Direito à Desconexão no ordenamento argentino:

Seguindo os passos do país vizinho, a Argentina, também meio à crise sanitária, aprovou a Lei 27.555⁹⁷⁵ sobre teletrabalho em agosto de 2020⁹⁷⁶. Esta legislação é notável do ponto de vista da rigidez, pois indica de modo muito preciso que os trabalhadores sob esta modalidade gozam dos mesmos direitos dos demais. É uma ratificação da lei de jornada n° 11.544⁹⁷⁷, que indica que o trabalhador tem o direito constitucional ao descanso, a férias e fundamentalmente a limitação de jornada⁹⁷⁸. Afinal, a lei estabelece que a jornada laboral deve ser pactuada previamente, por escrito, no contrato de trabalho, em conformidade com os limites legais e convencionais⁹⁷⁹.

⁹⁷² *Idem*, p.2

⁹⁷³ *Idem*, p.3.

⁹⁷⁴ Brito-Tello, Marco. F; Romero-Romero, Clara Daniela. *Desconexión digital en Ecuador durante la pandemia por COVID-19*. **Revista Sociedad & Tecnología**, 5(S1), 210-222, 2022. [Consult. 30 de jan. 2022]. Disponível na internet:<<https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/244/530>>, p.215.

⁹⁷⁵ ARGENTINA. *Ley 20744, de 27 de setembro de 1974. Ley de contrato de trabajo*. **Boletim oficial argentino**, Buenos Aires, 27 set. 2020. [Consult. 26 de nov. de 2021]. Disponível na internet:<<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=25552>>

⁹⁷⁶ Porém, a mesma só entrou em vigor após a decretação do fim da quarentena no país.

⁹⁷⁷ ARGENTINA, Ley 11.544, *de 12 de setembro de 1929. Jornada de trabajo*. **Boletim oficial argentino**, Buenos Aires 12 set. 1929. [Consult 30 jan. 2023]. Disponível na internet:< https://www.trabajo.gba.gov.ar/delegaciones/biblioteca_deles/ln11544.pdf>.

⁹⁷⁸ Brito-Tello, Marco. F; Romero-Romero, Clara Daniela. *Op.cit*, p.216.

⁹⁷⁹ MARINAKIS, Andrés. *Teletrabajo y jornada laboral en los países del Cono Sur de América Latina*. **Reflexiones sobre el trabajo: Visiones durante la pandemia desde el Cono Sur de América Latina**. Editor: Fabio Bertranou. Organización Internacional del Trabajo 2022. [Consult. 30 de jan. de 2023]. Disponível na internet:< [187](https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS_836800/lang-es/index.htm#:~:text=La%20publicaci%C3%B3n%20recopila%2013%20de,en%20el%20trabajo%2C%20entre%20otros.> . p,59.</p></div><div data-bbox=)

Diferentemente, das demais legislações que abordam a desconexão, a norma argentina não faz referência ao tema, porém, estabelece de forma clara no Art. 5⁹⁸⁰ que “o empregador não pode exigir a execução de tarefas, nem enviar comunicações por qualquer meio, fora do horário da jornada laboral”, consolidando, desta maneira o direito ao não-trabalho. Outro ponto importante é o impedimento de sanções aos teletrabalhadores pelo uso do seu direito à desconexão, instituindo, ainda, no Art.6⁹⁸¹ a disponibilidade de tempo para as “tarefas de cuidado” dos trabalhadores, tal como as domésticas, cujas diretrizes serão definidas por meio de negociação coletiva. Contudo, embora a lei fale do cumprimento da jornada, ela não especifica o período mínimo para aplicar a desconexão, razão pela qual se depreende que o artigo seja analisado de forma conjunta com os regramentos sobre a lei de contrato de trabalho (Lei n° 27.555/20⁹⁸²).

3.2.7. Regulamento do Direito à Desconexão no ordenamento colombiano:

Colômbia começou o seu rol de regulação do teletrabalho em 2008, quando adentrou ao seu ordenamento a Lei n° 1221⁹⁸³, que estabelece normas para promover e regular o teletrabalho e criou a “Rede Nacional de Fomento ao Teletrabalho e as suas funções”. O Decreto 884⁹⁸⁴, de 30 de abril de 2012, surge com objetivo de regulamentar as condições especiais do teletrabalho previstas na Lei de 1221, especificando as obrigações e os direitos que os trabalhadores e empregadores se submeterão ao escolher esta modalidade, seja no setor público, privado e onde haja prevalência de relação de dependência. Neste decreto estabeleceu-se além do estabelecimento de políticas de segurança e saúde, como também a necessidade de inclusão de estratégias que promovam a saúde do trabalhador. No mesmo ano o país lançou o “Livro Branco do Teletrabalho”⁹⁸⁵, como um guia de implementação deste modelo nas empresas. Em 2015, com o decreto 1072 se unificou a legislação, estabelecendo normas desta modalidade, quando se incluiu o capítulo 5, o teletrabalho⁹⁸⁶.

⁹⁸⁰ “Artículo 5°. Derecho a la desconexión digital. La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los periodos de licencias. No podrá ser sancionada por hacer uso de este derecho. El empleador no podrá exigir a la persona que trabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral”

⁹⁸¹ “Artículo 6°. Tareas de cuidados. Las personas que trabajen bajo esta modalidad y que acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de trece (13) años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada. Cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización proveniente del empleador que lesione estos derechos se presumirá discriminatorio resultando aplicables las previsiones de la ley 23.592. Mediante la negociación colectiva podrán establecerse pautas específicas para el ejercicio de este derecho”.

⁹⁸² ARGENTINA, Ley 27.555, de 30 de julio de 2020. **Boletín oficial argentino**, Buenos Aires 30 de jul. 2020. [Consult 30 jan. 2023]. Disponível na internet:< <https://www.boletinoficial.gob.ar/seccion/primer>>.

⁹⁸³ COLOMBIA, **LEY 1221**, del 16 de julio de 2008. *Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones*. [Consult. em 31 de jan. 2023]. Disponível na internet:< <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31431&dt=S>>.

⁹⁸⁴ COLOMBIA, **Decreto 884**, del 30 de abril de 2012. *Por medio del cual se regula la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones*. [Consult. em 31 de jan. 2023]. Disponível na internet:<<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=47216&dt=S>>.

⁹⁸⁵ COLOMBIA, **Libro Blanco: El ABC del tetrabajo en Colombia**. Ministério de Tecnologia Informação e Comunicação. [Consult. em 31 de jan. 2023]. Disponível na internet:<https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf>.

⁹⁸⁶ COLOMBIA. **Teletrabajo en Colombia, 14 años de evolución normativa**. 23 de agosto de 2022. Ministério de Tecnologia Informação e Comunicação. [Consult. em 31 de jan. 2023]. Disponível na internet:< <https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-238484.html>>.

A partir da implementação da política de riscos laborais dos teletrabalhadores, no ano de 2022, entrou em vigor a lei 2191, tratando da desconexão laboral, traçando parâmetros e limites aos possíveis abusos dos empregadores frente ao horário de descanso dos seus colaboradores, independentemente de ser público ou privado. No artigo 3 estabelece o direito de todos os trabalhadores e servidores públicos a não ter contato, por qualquer meio ou ferramenta, seja tecnológica ou não, para questões relacionadas ao trabalho ou a atividade laboral, em horários fora da jornada ordinária ou máxima legal, nem mesmo feriados ou descansos. E, por parte do empregador, ele deverá se abster de formular ordens ou outros requerimentos fora da jornada laboral⁹⁸⁷.

Ademais, a lei obriga aos empregadores a contar com uma política de inclusão de protocolos de desconexão digital e, caso as diretrizes não sejam observadas, as condutas poderão vir a ser caracterizadas como assédio no laboral⁹⁸⁸.

3.2.8 Conclusões sobre os ordenamentos:

Diante disso, pode-se observar algumas características comuns a todos os países aqui mencionados os quais, antes de mais nada, demonstram atenção ao excesso de trabalho em decorrência da aceleração social e do uso exagerado de tecnologias voltadas a comunicação e informação, em especial, os *smartphones*. Esta proteção, entretanto, não significa que todos os empregados estarão sujeitos a um mesmo regime e modo de aplicação quanto a desconexão, visto que cada país legislou de forma particular a temática. Os aspectos comuns podem ser resumidos em: a) o direito à desconexão, via de regra, é pauto dentro da perspectiva do teletrabalho; b) as legislações, em sua maioria, delegam as políticas, condutas e até mesmo normas para a negociação coletiva; c) entendem como necessária criação de protocolos/códigos de conduta internos na própria empresa para possibilitar uma melhor gestão do labor.

No que se relaciona ao teletrabalho, é interessante pontuar que, embora exista uma norma europeia - o Acordo-Quadro Europeu sobre Teletrabalho⁹⁸⁹ – não há uma abordagem uniforme sobre a problemática, mesmo em âmbito UE. Isto porque, a sua implementação nos Estados membros ficou a cargo de um “acordo autônomo”, nas palavras de Fernandes⁹⁹⁰, confiada a processos e práticas próprias dos parceiros sociais e dos Estados Membros – em especial, a negociação coletiva a nível nacional – tais como: a incorporação em contratos coletivos, como no caso da Itália, como a

⁹⁸⁷ *Idem*.

⁹⁸⁸ COLOMBIA, **LEY 2191** DEL 6 DE ENERO DE 2022. *por medio de la cual se regula la desconexión laboral - Ley de Desconexión Laboral*. [Consult. em 6 de janeiro de 2022]. Disponível na internet: <<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%202191%20DEL%206%20DE%20ENERO%20DE%202022.pdf>>.

⁹⁸⁹

⁹⁹⁰ FERNANDES, António Monteiro. *Op.cit*, p.8.

transposição por via legislativa, caso Português. Ocorre que, essa falta de uniformidade persiste na legislação, que se encontra menos atenta ao Acordo de 2002. Não por acaso o *trabalho agile* transcende os contornos do teletrabalho, abrindo o leque para as diferentes modalidades de organização flexível. Na Espanha, teletrabalho é caracterizado no mesmo artigo do trabalho a distância, diferenciando-se pelo fato de ser executado “mediante o uso exclusivo ou prevalente de meios e sistemas informáticos, telemáticos e de telecomunicações”, que em um primeiro momento parecem ser equipamentos altamente tecnológicos, mas que na maioria dos casos são, relativamente, elementares, como: correios eletrônicos, mensagens escritas, comunicação telefônica, entre outros. Consequentemente, há uma clara similitude entre o trabalho subordinado com o trabalho a domicílio⁹⁹¹.

De mais a mais, o que se pretende esclarecer é que não se pode depreender a garantia da desconexão como uma condição restrita ao teletrabalho, pois embora esteja lá esteja tipificado, não há uma exclusividade, nem mesmo uma pacificação do que é teletrabalho. Devido a constante implementação de tecnologias, torna-se normal a confusão/nascimento de modalidades laborais cujas características do labor sejam mais e mais digitais. Por conseguinte, o trabalhador “presencial” também sofre com as condições de trabalho incerto, inseguro e instável.

No que concerne as legislações em geral, salvo Argentina, trazem dispositivos muito simples e objetivos, criando normas programáticas a serem resolvidas pelas próprias empresas diante de iniciativas privadas e sindicais, sem determinações positivas concretas para a sua aplicabilidade. Neste sentir, o ordenamento jurídico deixa a regulamentação, propriamente dita, a cargo da empresa, do sindicato, ao entender que o dever de regular a não conexão dos trabalhadores é uma obrigação de gestão empresarial. É como se o Direito, como norma positivada, se eximisse desta responsabilidade, pois entende que o problema é mais cultural, de cunho organizacional, do que legislativo⁹⁹².

Uma possível hipótese pela qual o legislador pode ter optado por este tipo de regramento genérico se dá pelo fato de “os problemas derivados da hiper conectividade que caracteriza os nossos tempos são numerosos, complexos e, claro, nada fáceis de resolver”⁹⁹³. Sendo assim, a forma mais simples de buscar as soluções almejadas seria dentro de cada caso concreto, ao fazer uma fiel análise das situações fáticas envolvidas. Afinal, “o direito à desconexão do trabalhador não existe nem subsiste se simultaneamente não for verificado o dever de o empregador não incentivar o trabalhador a manter-se conectado”⁹⁹⁴.

⁹⁹¹ *Idem*, p.8-12.

⁹⁹² Vide o entendimento de João Leal Amado de que “[...]à desconexão em si não é propriamente um direito. O direito aqui em causa é, sim, tal como se consagra da CRP, o direito ao repouso e aos lazeres, ao descanso semanal, a férias periódicas, à limitação de jornada de trabalho...” (AMADO, João Leal, 2018a, *op. cit.*, p 236).

⁹⁹³ *Ibid.*, p 239.

⁹⁹⁴ MACHADO, Carmo Sousa; OLIVEIRA, João Galamba de. *op. cit.*, p 764.

Por essa razão, a segunda característica comum aos ordenamentos jurídicos internacionais é a criação de regramento interno em que a desconexão surge como uma regra da empresa, de modo a estabelecer parâmetros de comportamento para todos os funcionários com as suas respectivas sanções. Essa mentalidade possui estrita relação com o *compliance*⁹⁹⁵, cuja meta é, justamente, o controle de riscos e a preservações de valores intangíveis⁹⁹⁶. O agir em conformidade resulta, justamente, na criação de um ambiente mais harmônico e seguro indispensáveis para a tomada de boas decisões.

Exatamente por isso, a implementação de um programa de *compliance* não é algo simples, sendo muitas vezes organizado em três fases que se comunicam e se completam: *establishment*, *embedment* e *enforcement* – ou seja, “estabelecimento”, “incorporação” (à cultura organizacional) e “aplicação”⁹⁹⁷. Sem o estabelecimento de diretrizes não há como se falar em aplicação, tampouco em incorporação à cultura da empresa. Este ciclo adaptativo requer um planejamento objetivo e uma compreensão daquilo a ser melhorado, razão pela qual as políticas corporativas devem ser capazes de realizar ações concretas para prevenir, detectar e punir os atos em desacordo com o seu programa⁹⁹⁸.

Especialmente quando o pensar organizacional e coletivo empresarial é umbilicalmente ligado ao fato de as normas protetivas à desconexão já estarem entranhadas no Direito do Trabalho desde a sua origem (limitação de jornada, proteção a saúde, etc.). Tese que reafirmaria os dizeres de João Leal Amando, no sentido de que a desconexão não é um direito, mas sim uma reafirmação da proteção aos direitos básicos do trabalhador.

Nesse sentido, não existiria a necessidade de o direito à desconexão estar positivado, de modo específico, em nenhuma legislação, pois encontra-se, plenamente, protegido por meio do cumprimento das normas jurídicas já existentes. Contudo, não se pode olvidar que as normas de caráter geral nem sempre são de fácil aplicabilidade, pois embora exista uma vasta regulamentação legal sobre a temática, a letra da lei, eventualmente, não é suficientemente hábil para garantir a sua eficácia.

Tanto é que a grande maioria dos dispositivos legais deixam a “prática” a cargo do coletivo, uma vez que não é uma tarefa fácil fazer a gestão dos tempos e meios de controle de um trabalhador que é flexível. Logo, há que se deixar os detalhes para serem definidos pelos representantes dos

⁹⁹⁵ “O termo *compliance* tem origem no verbo inglês *to comply*, que significa agir de acordo com a lei, uma instrução interna, um comando ou uma conduta ética, ou seja, estar em *compliance* é estar em conformidade com as regras internas da empresa, de acordo com procedimentos éticos e as normas jurídicas vigentes. No entanto, o sentido da expressão *compliance* não pode ser resumido apenas ao seu significado literal. Em outras palavras, o *compliance* está além do mero cumprimento de regras formais. Seu alcance é muito mais amplo e deve ser compreendido de maneira sistêmica, como um instrumento de mitigação de riscos, preservação dos valores éticos e de sustentabilidade corporativa, preservando a continuidade do negócio e o interesse dos stakeholders.” (CARVALHO, André Castro. *Manual de Compliance*. 2ed. Grupo GEN, 2020, p.40)

⁹⁹⁶ *Ibid.*, p. 41.

⁹⁹⁷ *Ibid.*, p.42

⁹⁹⁸ *Ibid.*, p.42-43.

trabalhadores, deixando espaço para que ocorram adaptações às circunstâncias particulares dos setores e empresas. A exemplo do que ocorre na Itália, que estabelece que o contrato de “*lavoro agile*” será realizado por acordo entre as partes, dispondo as suas fases, ciclos e objetivos diretamente entre empregado e empregador⁹⁹⁹. Esta modalidade de trabalho subordinado, tal qual as demais, deve observar os limites dispostos na legislação e na negociação coletiva, porém, também precisa se atentar as especificidades da empresa, em especial no que diz respeito aos modos de produção.

Dessa maneira, nem todos os empregados seguirão o mesmo regime de trabalho, passando a existir na empresa diversas políticas laborais, que passariam a regular os diversos programas a serem utilizados, bem como os horários de conexão e desconexão, em razão das diferentes categorias de funcionários. Afinal, para cada tipo de labor requer um determinado tipo de comunicação, de horários e de ações a serem seguidas, tais como: ler, responder, gravar, etc. e, para cada uma delas há uma forma de agir para refrear a intrusão dos tempos.

O fato da sociedade ser cada vez mais plural, submersa em novas culturas e identidades, sejam elas: nacionais, étnicas, religiosas, etc., faz como que ela expresse uma maior diversidade e, conseqüentemente, requeira um olhar mais particular. Dessa forma, a empresa terá que adaptar-se as circunstâncias que envolvem o seu objeto de produção e as necessidades do trabalhador, criando diferentes maneiras de desconexão para diferentes tipos de empregados.

De mais a mais, a existência humana se desenvolve em um mundo envolto por uma “rede muito espessa de regras”¹⁰⁰⁰ - que vão muito além das jurídicas - motivo pela qual é muito difícil aplicar o não-trabalho, em uma sociedade na qual o labor está introjetado de maneira tão viciante, isto é, *workaholic*. Em vista disso, a solução normativa aplicada pela Itália para o trabalho flexível, demonstra uma clara tentativa do Estado em efetivar as legislações que fundamentam a desconexão de forma conjunta e sistêmica com as empresas, trazendo à tona a necessidade de efetivação da norma por meio da sua aplicabilidade direta e fática.

Com isso, tem-se a concretização que o Direito vai muito além da própria lei, visto que as regulamentações puras e simples dos limites de jornada de trabalho não são suficientes – por si só – para efetivar a desconexão. Porque, para além da própria lei, faz-se necessário ações efetivas e preventivas que abordem a cultura do “*always on*”, que mudem a cultura corporativa, organizacional,

⁹⁹⁹ “CAPO II - LAVORO AGILE; Art. 18. Lavoro agile; 1. Le disposizioni del presente capo, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva” ITÁLIA, *op.cit.*

¹⁰⁰⁰ BOBBIO, Norberto. **Teoria do ordenamento jurídico**. Unb, 10ª edição, 2003, p.23.

bem como o comportamento dos dirigentes e dos funcionários, aspetos já identificados no Quadro Europeu dos Parceiros Sociais Acordo sobre Digitalização¹⁰⁰¹.

Dessa forma, retirar-se-ia do trabalhador a necessidade de autoregulação, de agir como se seu próprio empregador fosse, de estabelecer limites para si, em meio a um mundo cheio de desempregados, pois, além da força normativa, imputar-se-ia a própria empresa a obrigação da não conexão. E, caso as empresas fossem inefetivas nas suas condutas/soluções, sofreriam sanções pelo seu não cumprimento, para além daquelas já impostas no ordenamento jurídico laboral como formas de reparação das infrações cometidas ao direito à jornada, à saúde, ao lazer, etc., mas por descumprirem especificamente o dever de desconectar o seu trabalhador.

Por óbvio, não é uma tarefa simples, uma vez que poder-se-ia perguntar: “Qual é o interesse da empresa em regular o excesso de trabalho quando para ela soa positivo o seu acontecimento?”; “Economicamente, ainda, não seria vantajoso descumprir com o seu próprio regulamento?”.

Ocorre que a necessidade de positividade, nasceria e teria como fim uma obrigação empresarial de regulamentação do não trabalho como dever da própria empresa e não como uma mera reflexão “do bem que causaria ao ser humano”. Isso porque o processo de compreensão individual do trabalhador dificilmente mudará sem que atos externos a sua realidade transformem o modo de entender o significado do labor. Esperar que a vítima retire de si mesma a pecha sobre qual a ela recai é um ato de extrema dificuldade, logo, há que se usar os mecanismos disponíveis para que se possa enxergar a diferença do vício/necessidade esporádica de trabalho excedente.

Por isso, a utilização da negociação coletiva ou de mecanismos internos de regulamentação de condutas precisam ser melhor utilizados e fiscalizados em prol da perfectibilização da desconexão, juntamente, com a criação de um novo diálogo social, dada a impreterível ocorrência de uma necessária mudança sociocultural, para que se possa incorporar a importância e o valor do não-trabalho na empresa e na sociedade. Ainda mais, considerando a flexibilização como uma realidade que – apesar das suas benesses, já supramencionadas– em nada ajuda a distinguir e delimitar os tempos, ainda mais quando somadas as inovações tecnológicas que acabam por mesclar cada vez mais os períodos de labor e descanso dentro de um mesmo acontecimento cotidiano.

Em suma, diante das legislações que se apresentam sobre o direito à desconexão, faz-se necessário criar estratégias capazes de perfectibilizar e compatibilizar o que a legislação prevê. Se isso não for feito, toda a motivação e esforço normativo/coletivo não terá nenhuma valia, a exemplo do que

¹⁰⁰¹ BusinessEurope, SMEunited, CEEP and the ETUC. *European Social Partners Autonomous Framework Agreement on Digitalisation*. June 2020. [Consult. 01 de jan de 2023]. Disponível na internet: < <https://www.sgeconomia.gov.pt/noticias/parceiros-sociais-europeus-assinam-acordo-quadro-sobre-digitalizacao.aspx> >

ocorre na Espanha, que após três anos da entrada em vigor da lei sobre a desconexão digital, são poucas as companhias espanholas que possuem uma política estabelecida sobre a matéria com implementação do protocolo¹⁰⁰².

Embora empresas de grande porte, tal como a *Heineken*¹⁰⁰³ e *Autotransporte Turístico Español*¹⁰⁰⁴, tenham realizado acordos coletivos com manifestação em prol da desconexão digital, a grande maioria não leva em consideração a regulação do tema em acordos coletivos por medo de uma sanção da inspeção do trabalho¹⁰⁰⁵. Contudo, os protocolos, no caso espanhol, funcionam como uma política mínima de *compliance* laboral, que são necessárias para a promoção da política do “desligar”, pois a partir dela que se realizam ações de formação e sensibilização nesta área. Conforme já mencionado há que se entender a desconexão como uma necessidade e não como um “ato de rebeldia”, de abdicação do trabalho, mas sim como uma forma de não perder a motivação, a saúde e a vida em meio a uma sociedade tecnologicamente acelerada e assoberbada de trabalho.

Diante disso, pode-se concluir que a regulamentação da desconexão além de variar de país para país, encontra-se em meio a uma colcha de retalhos, o que põe em risco uma regulamentação equilibrada das relações de trabalho. Por isso, o Parlamento Europeu busca, por meio das propostas diretivas, já mencionadas, estabelecer parâmetros e garantias para que os trabalhadores exerçam o seu direito a desconexão. Falta uma unicidade na regulamentação, com definições claras e específicas sobre a regulamentação do trabalho em meio a tecnologia, de maneira a delimitar os períodos de “*stand-by*” e de “*oncall*”, de forma a propiciar a compreensão e aplicação da desconexão levando em consideração o período integral de labor e as tecnologias de comunicação e informação. Neste particular, faz-se necessária a análise da desconexão no ordenamento jurídico português.

3.3. O Direito à Desconexão no ordenamento português:

Conforme elucidada João Leal Amado¹⁰⁰⁶, em Portugal, tal qual ocorreu em grande parte dos países, o teletrabalho deixou de ser uma modalidade contratual atípica para tornar-se típica, especialmente, quando foi utilizado como estratégia de combate à difusão do vírus da COVID-19. Por conta disso, a realidade demonstrou que a lei portuguesa, muita embora contivesse princípios

1002 SÁNCHEZ, Luis Javier. *La mayoría de las empresas incumplen el derecho a la desconexión digital de los trabajadores tras 3 años de vigencia de la Ley*. Publicado em 08 de dez. de 2021. [Consult. 01 de jan de 2023]. Disponível na internet:< <https://confi legal.com/20211208-las-mayoria-de-las-empresas-incumplen-el-derecho-a-la-desconexion-digital-de-los-trabajadores-tras-3-anos-de-vigencia-de-la-ley/>>.

¹⁰⁰³ ESPANHA. II Convenio Colectivo Heineken España, SA. Madrid, 18 de noviembre de 2021. Bolletín Oficial de Estado. Núm.288, Sec III, Pag 149040, 2 de diciembre de 2021. [Consult. 01 de fev. de 2023]. Disponível na internet:< <https://www.convenioscolectivos.net/heineken-espana-sa/>>.

¹⁰⁰⁴ ESPANHA. Convenio colectivo de la empresa Autotransporte Turístico Español, SA . Madrid, 18 de noviembre de 2021. Bolletín Oficial de Estado. Núm. 231, de 27 de septiembre de 2021, páginas 118330 a 118362. [Consult. 01 de fev. de 2023]. Disponível na internet:<https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-15661>.

¹⁰⁰⁵ SÁNCHEZ, Luis Javier. *op. cit.*

¹⁰⁰⁶ AMADO, João Leal. Teletrabalho: os deveres especiais das partes. **Revista Questões Laborais n.º 60**. (julho, 2022; 7-20. Grupo Almedina, 2022a, p. 129.

relevantes nesta matéria, precisava de densificação, a fim de aprimorar a regulação anterior, a qual tinha sido elaborada em um período em que o teletrabalho não tinha tanta expressão.

Por isso, a L. 83/2021, de 6 de dezembro de 2021, que modificou esse regime, ganhou tanta importância, pois foi por meio dela que essa modalidade contratual passou a ser articulada de forma lógica e funcional. O n. 2 do Art. 165 lançou a designação “trabalho à distância”, permitindo que tal norma abarcasse o teletrabalho, tanto na sua modalidade subordinado, quanto o realizado no domicílio, definido no Art. 1 da L. 101/2009, de 8/9, como trabalho juridicamente autônomo prestado em regime de dependência econômica¹⁰⁰⁷.

A lei dispõe de forma clara os requisitos da modalidade, sendo eles: a) estar dentro de um regime de subordinação jurídica; b) em um local não determinado pelo trabalho; c) mediado, por meio dos recursos da tecnologia de informação e comunicação; d) em regime de dependência econômica. Em virtude dessas características, em especial da subordinação e da dependência econômica, o n.2 do Art. 166 dispõe que a implementação do regime de teletrabalho português depende sempre de acordo escrito, com a finalidade de se pactuar de forma clara os limites e especificidades da contratação.

A subordinação no teletrabalho tem como particularidade a tendência de o poder de controle incidir sobre a realização das metas/objetivos e não sobre e como as atividades se desenvolvem em cada momento¹⁰⁰⁸. Exatamente por isso, a lei “obriga” a fixação de horário de trabalho no acordo de instauração, muito embora, seja uma daquelas situações em que é permitida a isenção de horário, matéria que, também, será estabelecida mediante acordo individual – que pode ser, justamente, o acordo de implementação do teletrabalho¹⁰⁰⁹.

Segundo Fernandes, a existência de um horário de trabalho pouco se relaciona com o exercício dos poderes de controle do empregador, tendo maior relevância os tempos de descanso. Nesse sentido, a fixação do horário tem como função instrumentalizar, de forma concreta, os períodos de lazer e, conseqüentemente, efetivar o dever de abstenção de contato, previsto no Art. 199- A do Código do Trabalho português. A normativa vem ao encontro do que já estava estabelecido no Art. 214, asseverando o dever do empregador de preservar o lapso temporal diário de não trabalho, sendo ressalvadas, tão somente, as situações de força maior.

A partir disso, o novo regime jurídico do teletrabalho passou a conter normas relativas aos “deveres especiais”¹⁰¹⁰ do teletrabalhador, visto que a sua métrica é distinta do presencial, vide a efetivação do direito ao repouso como condição para limitação dos tempos de trabalho, por via

¹⁰⁰⁷ FERNANDES, António Monteiro. *Op.cit.*, p.12.

¹⁰⁰⁸ FERNANDES, António Monteiro. *Op.cit.*, p.20.

¹⁰⁰⁹ *Idem.*

¹⁰¹⁰ AMADO, João Leal. 2022a. *Op.cit.*, p. 131.

negativa, impedindo que seja invadida a vida pessoal e familiar pelos constrangimentos da relação de trabalho¹⁰¹¹. Esses deveres são acrescidos aos deveres gerais de todo trabalhador, estando previstos no n. 1 do Art. 169-B do CTP, que se referem a obrigação de informar ao trabalho, acerca das características dos dispositivos, bem como dos programas e sistemas adotados para acompanhamento das atividades a distância; a realizar diligências a fim de reduzir o isolamento do trabalhador; garantir e custear as manutenções e avarias dos equipamentos e dos sistemas utilizados durante o teletrabalho, independentemente, de a quem pertençam; consultar o trabalhador antes de realizar mudanças nos equipamentos e nos sistemas ou em qualquer característica da atividade contratada; além disso, deve-se facultar ao trabalhador a formação necessária o uso adequado e produtivo dos sistemas e equipamentos que serão utilizados no teletrabalho. Sendo assim, percebe-se que a lei se preocupa com a tutela da privacidade do teletrabalhador, razão pela qual “[...] os poderes de direcção e controle da prestação de trabalho no teletrabalho são exercidos preferencialmente por meio dos equipamentos e sistemas de comunicação e informação afectos à actividade do trabalhador”. Isto é, necessariamente, devem ser procedimentos conhecidos e compatíveis com a protecção a privacidade¹⁰¹².

Há, portanto, uma clara preocupação com o dever de transparência por parte do empregador que, obrigatoriamente, deverá informar quais são os dispositivos, programas e sistemas utilizados para acompanhar e controlar à distância as atividades¹⁰¹³.

Trata-se, essencialmente, de verificar se, dentro dos limites dos horários estabelecidos, o trabalhador está ou não a trabalhar¹⁰¹⁴. O grau de interferência dessa verificação conecta-se aos “princípios de proporcionalidade e de transparência”, pois, “nem tudo que é tecnologicamente possível é juridicamente admissível”¹⁰¹⁵.

Ademais, o controle excessivo, com registro de tempo gasto em cada tarefa, bem como o rastreamento de tempo de atividade e inatividade, pode contribuir para a conexão permanente, direção contrária do que prega o inciso “b” dispositivo supramencionado¹⁰¹⁶. Nesse sentido, o descanso implica até mesmo a necessidade/possibilidade de estar *offline*.

Há algum tempo, já existiam em Portugal propostas legislativas¹⁰¹⁷ no intuito de regular a forma como se deve operar a desconexão do trabalhador, embora, a protecção aos momentos de descanso, tal

¹⁰¹¹ FERNANDES, António Monteiro. *Op.cit.*, p.20.

¹⁰¹² FERNANDES, António Monteiro. *Op.cit.*, p.16.

¹⁰¹³ AMADO, João Leal. 2022a. *Op.cit.*, p. 132.

¹⁰¹⁴ FERNANDES, António Monteiro. *Op.cit.*, p.16.

¹⁰¹⁵ AMADO, João Leal. 2022a. *Op.cit.*, p. 132.

¹⁰¹⁶ FERNANDES, António Monteiro. *Op.cit.*, p.16.

¹⁰¹⁷ Projetos de Lei n.º 644/XIII, n.º 552/XIII/2.º, n.º 643/XIII/3.º, n.º 640/XIII/3, todos não aprovados.

qual em outros países, já se encontrasse presente na própria carta constitucional¹⁰¹⁸. Independentemente da existência de legislação própria, o país já se voltava para a adoção de medidas com vista a garantir o direito ao não-trabalho por meio dos acordos coletivos. Desses, destacam-se os dois Acordos de Empresa celebrados pelo Banco de Portugal^{1019 1020}, nos quais houve a proibição expressa de “[...] exigir que o trabalhador se mantenha conectado durante os períodos de descanso”. Contudo, cláusulas com esse teor podem não vir a ser postas em práticas, caso o empregador não tenha o interesse. Logo, constatou-se que “[...] o direito à desconexão do trabalhador não existe nem subsiste se simultaneamente não for verificado o dever de o empregador não incentivar o trabalhador a manter-se conectado”¹⁰²¹.

Por isso, o aditamento do Art. 199- A, na Lei 83, de 6 de dezembro de 2021, trouxe tanta exaltação, pois mudou o enfoque da norma a partir da mudança de nomenclatura. O código do trabalho português passou a contar com um “dever de abstenção”, isto é, uma imposição de conduta negativa (uma obrigação de não fazer) em relação ao empregado. A previsão passou a ir além de um mero compromisso de não incomodar o trabalhador no seu momento de descanso a uma obrigação de não perturbação¹⁰²².

Segundo João Leal Amado¹⁰²³, este não é um dever especial que se limita a situações de teletrabalho, mas sim um dever geral, que assume maiores proporções em sede de trabalho no domicílio, afinal, é nesse modelo que as fronteiras temporais e espaciais do trabalho sofrem as maiores baixas. Nessa perspectiva, o autor aponta as seguintes considerações: i) com a nova legislação resta claro, de forma expressa, que o empregador tem a obrigação de se abster de contactar o trabalhador, no período de descanso dele; ii) esta obrigação, além de recair sobre os empregadores, também, recairá sobre os superiores hierárquicos, devido ao dever de obediência do trabalhador ao respeitar as ordens e instruções dos seus superiores; iii) no que tange ao contato por parte de clientes e colegas de labor, a desconexão reveste-se de outros contornos, assumindo menor gravidade, já que, nessa hipótese não existe relação de poder, razão pela qual o trabalhador pode se defender mais facilmente; iv) caso ocorra violação do dever de abstenção, o empregador responderá no plano contraordenacional, nos termos relativos a condições de trabalho; v) via de regra, a prática da conexão não configura assédio, o que não quer dizer que em certos casos assim não poderá ser configurada; vi) a norma

¹⁰¹⁸ MACHADO, Carmo Sousa; OLIVEIRA, João Galamba de. Direito à desconexão – Como evitar a intrusão e a exaustão? **Revista Internacional de Direito do Trabalho**. Ano I, 2021, n.º 1. [Consult 23 de nov. de 2021]. Disponível na internet: <www.ridt.pt>, p.760.

¹⁰¹⁹ PORTUGUAL. Acordo de empresa entre o Banco de Portugal e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários – SNQTB e Sindicato Independente da Banca, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 48, volume 85, 29 de dezembro de 2018, pp. 4611-4646.

¹⁰²⁰ PORTUGAL. Acordo de empresa entre o Banco de Portugal e a Federação do Sector Financeiro – FEBASE, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 48, volume 85, 29 de dezembro de 2018, pp. 4572-4610.

¹⁰²¹ MACHADO, Carmo Sousa; OLIVEIRA, João Galamba de. *Op. Cit*, p.764.

¹⁰²² MOREIRA, Teresa Coelho, 2019, *op. cit*, p.161-162.

¹⁰²³ AMADO, João Leal. 2022a. *Op.cit*, p. 133-138.

prevê a hipótese de discriminação, caso o empregado seja discriminado, por fazer valer o seu direito à desconexão. Quer dizer, caso seja desfavorecido em uma promoção por ter recusado o contato; vii) as situações de força maior, devem ser tratadas de forma a observar, também, o trabalho suplementar e não apenas nas situações tradicionais de força maior ou caso fortuito, mas todas aquelas que são inadiáveis, em que o contato imediato se mostra indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa; viii) a nova lei, embora tenha se preocupado especialmente com o teletrabalhador, deixou a desejar no quesito isenção de horário de trabalho¹⁰²⁴, uma vez que manteve intocado o Art. 218, n°1, al do CTP. A manutenção desse dispositivo legal não protege o teletrabalhador, pelo contrário, faz com que ele perca garantias, dado que o que delimita os períodos de descanso é justamente os limites de jornada; ix) apesar de a legislação ter melhorado a proteção, os profissionais da saúde, transportes, eletricidades, comunicações, ou seja, serviços que carecem de pronta resposta em caso de pane, continuam a prever na contratação coletiva os regimes de prevenção ou disponibilidade. Encontrando-se o trabalhador nesse regime, se ele não estiver no seu horário de descanso, pode o empregador contactá-lo sem que haja qualquer violação do dever de abstenção; x) em caso do empregador contactar o trabalhador no seu período de descanso, se o chamado se traduzir em uma prestação de trabalho suplementar, devem ser pagos os seu adicionais previstos. Entretanto, faz-se necessário frisar que o trabalho suplementar é ocasional e nunca habitual; xi) caso o empregador encaminhe trabalho ou questionamentos sobre o mesmo no período de descanso, este não tem a obrigação de reagir ou responder de forma imediata, mesmo que não haja solicitação expressa para tanto. Por último, Amado considera que tais disposições contribuem de forma significativa no combate à cultura empresarial do *always connected*, que acabou por gerar disponibilidade permanente dos trabalhadores.

Consequentemente, pode-se dizer que Portugal vem fazendo o dever de casa, ao regulamentar o trabalho que até então era tido como impossível de normatizar devido às suas peculiaridades. É uma proposta de promoção de igualdades de tratamento e oportunidade, não exclusão e adequação da forma de trabalho com as mínimas garantias sociais.

¹⁰²⁴ Sobre isenção delimitação de horários de jornada é importante pontuar, nas pegadas de João Leal Amado, que existem três modalidades de isenção de horário de trabalho: a) total, sem a sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho; b) parcial ou limitada, com possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia e por semana; c) modelada ou relativa, com observância do período normal de trabalho acordado. Importante notar que no caso do teletrabalho a isenção oscilará entre a total e a acordada (AMADO, João Leal. 2022a. *Op.cit.*, p. 136.)

3.4. Considerações sobre o trabalho e o trabalho que está por vir: um enfoque sobre a empatia em um mundo mais coordenado e menos subordinado

Independentemente de ser um “novo” ou um “velho” mercado de trabalho, as experiências globais são, sem sombra de dúvidas, cada vez mais cambiantes, com diversos novos riscos cuja a maioria das pessoas sequer conhece a origem. Dentro desta perspectiva, os Direitos Sociais constituem técnicas normativas capazes de garantir segurança jurídica dentro dos perigos sociais existentes.

Há uma preocupação recorrente para não ocorrer retrocesso social, tendo em vista que as pessoas estão cada vez mais conectadas entre si, dentro de um emaranhado de ameaças e benesses proporcionados pelas inovações tecnológicas. “A ideia de um trabalho que se organiza por ciclos, um período intenso de atividade, depois um intervalo, depende da cultura em que se está inserido[...]”¹⁰²⁵, razão pela qual, além dos critérios jurídicos, os culturais também são de suma importância. Por conseguinte, faz-se necessário traçar uma rota positiva, viabilizando o desenvolvimento de uma sociedade mais saudável, com tempo para pensar, brincar, amar e possibilitar a busca pela felicidade¹⁰²⁶.

Não resta dúvida de que sociedade moderna é formada por uma mistura complexa de contextos organizacionais, dos quais o ser humano é influenciado constantemente¹⁰²⁷. As dinâmicas sociais fazem com que o indivíduo viva em meio a uma grande diversidade de cenários marcados por múltiplas qualidades e hábitos que são, invariavelmente, moldados pelas organizações profissionais em que atuam. E, por meio delas, passam a exercer a sua autoridade e influenciar aqueles que a elas estão integrados¹⁰²⁸. Desta forma, pode-se dizer que:

[...] vivemos em uma sociedade organizacional: as organizações estão em toda a parte; suprimos nossas necessidades por meio de organizações; trabalhamos, divertimo-nos, relacionamo-nos, agimos politicamente, reivindicamos, enfim, atuamos em organizações. Somos parte delas e elas são parte de nós: portanto, vivemos e agimos sob condições organizacionais¹⁰²⁹.

Segundo Souza¹⁰³⁰, condições organizacionais subdividem-se em sociais, políticas, cognitivas, culturais e ambientais, de forma que: as condições sociais têm como foco a estrutura e as relações

¹⁰²⁵ CORTELLA, Mario Sergio. **Por que fazemos o que fazemos? Aflições vitais sobre trabalho, carreira e realização**. 1 ed. São Paulo: Planeta, 2016, p. 33.

¹⁰²⁶ ALMEIDA, Almiro Eduardo; SEVERO, Valdete Souto. *Op.cit.*, p. 107.

¹⁰²⁷ BLAU, Peter Michael; SCOTT, William Richard. **Organizações formais**. São Paulo: Atlas, 1970, p.11

¹⁰²⁸ SIMON, Herbert Alexander. **Comportamento administrativo: estudo dos processos decisórios nas organizações administrativas**. Rio de Janeiro: FGV, 1965, p. 16.

¹⁰²⁹ SOUZA, Renato Santos de. **A condição organizacional: o sentido das organizações no desenvolvimento rural**. Santa Maria: Ed. da UFSM, 2012.p.23

¹⁰³⁰ *Ibidem*, p.10

que afetam os comportamentos individuais e coletivos e como as suas ações interferem na realidade em que vivemos¹⁰³¹; as políticas são concebidas através do processo de mobilização do poder com vistas à dominação e imposição de interesses, valores ou ideais individuais, grupais ou classistas, nos quais as organizações orientam, por meio da racionalidade política, as disputas, negociações, convenções, acordos, etc¹⁰³²; as cognitivas exibem a forma como as pessoas pensam e são consequências da imersão em estruturas sociais e das relações que delas decorrem¹⁰³³; as culturais são definidas pelo “significado compartilhado”, por tudo aquilo que influencia nas ações dos indivíduos dentro dos grupos sociais¹⁰³⁴, e; as ambientais se constroem a partir do fato de que as organizações operam sob o impacto de restrições externas, tais como: recursos, valores, normas, regras, etc., de modo que a sua validação decorre do fato de estarem em conformidade com o que as restrições apresentam¹⁰³⁵.

Em virtude disso, as organizações são muito mais do que um conjunto de cargos, sobre os quais cada pessoa tem um papel para o desenvolvimento e funcionamento das suas atividades em prol de um objetivo em comum, podendo ser pensadas como “uma casa a ser habitada por seres humanos”¹⁰³⁶. Por isso, a ideia de propósito surge tão latente, pois o trabalhador – em especial o moderno – quer ter clareza daquilo que faz e porque o faz, a fim de construir de maneira mais fidedigna a sua realidade¹⁰³⁷.

Ocorre que essa consciência factual é relativa em meio a um ambiente global altamente mutável, no qual a capacidade de adaptação é um dos pré-requisitos para a permanência no mercado de trabalho. Juntamente com os novos negócios, surgem novas categorias e formas de trabalho, acabando por usar o talento humano com posturas muito diferentes daquelas, rotineiramente, praticadas¹⁰³⁸.

A indústria 4.0, conforme explanado no primeiro capítulo, surge em um complexo panorama de maximização e disrupção tecnológica conjugada com o aumento de produtividade em meio à existência de consumidores cada vez mais exigentes e diferenciados. Desse modo, para que as demandas do consumo sejam atendidas, as empresas se apoiam nas inovações tecnológicas, na flexibilização e na descentralização do processo, com intercâmbio de muita informação em tempo real.

¹⁰³¹ *Ibidem*, p.36

¹⁰³² *Ibidem*, p.39-40.

¹⁰³³ *Ibidem*, p.45.

¹⁰³⁴ *Ibidem*, p.53.

¹⁰³⁵ *Ibidem*, p.73

¹⁰³⁶ SIMON, Herbert Alexander. *op.cit.*, p.17.

¹⁰³⁷ CORTELLA, Mario Sergio. *op.cit.*, p.13-16.

¹⁰³⁸ KARACAY, Gaye. **Talent Development for Industry 4.0**. In: USTUNDAG, Alp; CEVIKCAN, Emre. *Industry 4.0: managing the digital transformation*. Istanbul: Springer, 2017.

A mediação humana em meio à automação dos processos faz com que a criação de uma infraestrutura de comunicação simultânea entre os dispositivos físicos e virtuais seja impreterível, razão pela qual a organização social (família, indivíduo, grupos de amigos) perde muito espaço para a organização formal (organização de produção e serviços) e informal (relações sociais informais dentro das organizações formais)¹⁰³⁹. Com isso, faz-se necessário incidir de forma assertiva na transformação da cultura organização para que seja possível construir um ambiente laboral saudável e sustentavelmente desenvolvido. Não se trata de implementar técnicas e estratégias, mas sim de uma mudança no pensar e no fazer da organização empresarial¹⁰⁴⁰. A longo prazo, as empresas precisarão refletir sobre o melhor modo de compatibilizar o conjunto organizacional, com especial atenção à disposição dos tempos, centrando o pensamento no ser humano.

Isso se dá em decorrência dos desafios que nascem ao preparar a sociedade para as frequentes transformações do mundo do trabalho, com cada vez mais trabalhos distintos daqueles classicamente conhecidos, com novas formatações e oportunidades. Tanto é que, atualmente, vive-se em meio a duas transições, chamadas de gêmeas, sendo elas: a) transição digital, cujo enfoque é a dimensão tecnológica da digitalização, da automação e de outras transformações ligadas ao futuro do trabalho, bem como; b) a transição verde, associada a uma dimensão de cariz ecológico, ambiental e climático¹⁰⁴¹.

Remete-se, portanto, a questões de sustentabilidade¹⁰⁴², no sentido de atuar no presente com um olhar no futuro. Na atual conjectura de aceleração digital, de integração de cadeias de produção e globalização econômica, os padrões clássicos são cada dia mais ultrapassados e inflexíveis para a atual realidade. De outro lado, os padrões flexíveis, embora permitam uma melhor conciliação entre vida familiar, pessoal e profissional, criam novas adversidades para a limitação e delimitação dos tempos de trabalho.

Consequentemente, não se trata de uma escolha entre o crescimento tecnológico, a inovação e o desenvolvimento, de um lado, e a garantia dos direitos sociais mínimos, de outro. Trata-se de avançar em todos estes aspectos sendo sensível aos direitos mínimos dos trabalhadores, pois, na falta de sensibilidade e empatia, viveremos em um mundo cheio de pessoas pobres e exaustas.

¹⁰³⁹ BLAU, Peter Michael; SCOTT, William Richard. *op cit*, p.13.

¹⁰⁴⁰ REYES Hernández, Javier. *Cultura organizacional para la sostenibilidad empresarial. Cooperativismo y desarrollo (COODES) Vol. 9 No. 3 (septiembre-diciembre)*, 2021, p. 808-830. [Consult 10 mar. 23]. Disponível na internet:<<https://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/450>>, p. 811.

¹⁰⁴¹ PORTUGAL, **Livro Verde: sobre o futuro do trabalho 2021**. *op cit*, p.23.

¹⁰⁴² Dizemos que uma situação é sustentável quando é capaz de manter-se, ou seja, quando o atendimento das necessidades da geração presente é adequado para permitir a possibilidade de satisfazer as necessidades das gerações futuras. A sustentabilidade é o grau em que a situação manterá os três tipos de capital em equilíbrio (social, ambiental e econômico). (Laasch, Oliver, e Roger N. Conaway. *Fundamentos da Gestão Responsável: Sustentabilidade, responsabilidade e ética*. Tradução da 1ª edição norte-americana 1a edição brasileira Oliver Laasch e Roger N. Conaway, São Paulo, 2016, p. 60.)

3.4.1. Contribuições da sustentabilidade em prol da valorização do ser humano.

Considerando esse aspecto, faz-se necessário um olhar sustentável sobre o uso da tecnologia no trabalho, para que essa ferramenta possa valorizar e não deteriorar o humano. Deve-se pensar a sustentabilidade como um conceito associado aos valores de igualdade, justiça social e econômica, bem como respeito pelo meio ambiente¹⁰⁴³. Para que esses valores sejam modificados, há que se modificar a visão social, com o objetivo de proporcionar novas dinâmicas cujas as prioridades sejam outras além da economia.

Por isso, segundo Ignacy Sachs¹⁰⁴⁴, existem oito dimensões da sustentabilidade a entendidas de forma holística, sendo elas: 1) Social: tem como enfoque o alcance de um patamar razoável de homogeneidade social, com distribuição de renda justa, pleno emprego ou emprego autônomo com qualidade de vida decente e igualdade no acesso aos recursos e serviços, de modo que se desenvolva uma sociedade boa. 2) Cultural: na qual o desenvolvimento dos processos de modernização ocorra de forma integrada e endógena, com equilíbrio entre respeito à tradição e inovação, com capacidade de autonomia para elaboração de um projeto nacional que combine a abertura para o mundo e a continuidade cultural. 3) Ecológica: relacionada à preservação do potencial do capital natural na sua produção de recursos renováveis e à limitação do uso dos recursos não renováveis. 4) Ambiental: trata-se de respeitar e realçar a capacidade de autodepuração dos ecossistemas naturais. 5) Territorial: refere-se à obtenção de uma configuração rural-urbana mais equilibrada, superando as disparidades inter-regionais e criando estratégias de desenvolvimento ambientalmente seguras para áreas ecologicamente frágeis. 6) Econômica: melhor alocação dos recursos, possibilitando o desenvolvimento econômico intersetorial equilibrado, com segurança alimentar, capacidade de modernização contínua dos instrumentos de produção, razoável nível de autonomia na pesquisa científica e tecnológica e inserção soberana na economia internacional, pois deve ser avaliada em termos macrossociais e não apenas no critério de rentabilidade empresarial. 7) Política (Nacional): em que ocorra democracia a partir da apropriação universal dos Direitos Humanos, do desenvolvimento da capacidade do Estado para implementar o projeto nacional, em parceria com todos os empreendedores em um nível razoável de coesão social. 8) Política (Internacional): tem como base a prevenção de guerras pela ONU, na garantia da paz e na promoção da cooperação internacional, aplicação do Princípio da Precaução na gestão do meio ambiente e dos recursos naturais, prevenção das mudanças globais negativas, proteção da diversidade biológica (e cultural), gestão do patrimônio

¹⁰⁴³ Kiesnere, A. L., & Baumgartner, R. J. *Sustainability Management in Practice: Organizational Change for Sustainability in Smaller Large-Sized Companies in Austria. Institute of Systems Sciences, Innovation and Sustainability Research, University of Graz, 8010 Graz, Austria, 2019, [Consult. 09 de mar. 2023].* Disponível na internet: < <https://doi.org/10.3390/su11030572> >.

¹⁰⁴⁴ SACHS, Ignacy. **Caminhos para o Desenvolvimento Sustentável.** Rio de Janeiro: Garamond, 2002, p.85-89.

global, como herança comum da humanidade, sistema efetivo de cooperação científica e tecnológica internacional e eliminação parcial do caráter *commodity* da ciência e tecnologia, também como propriedade da herança comum da humanidade.

Assim, pode-se perceber que a sustentabilidade é, nas palavras de Juarez Freitas, “multidimensional, porque o bem-estar é multidimensional”¹⁰⁴⁵. Ou seja, para ser sustentável, há que cuidar das “dimensões” de modo interconexo, já que uma dimensão carece do reforço das demais.

A partir da internalização desses conceitos operacionais, segundo o Sachs, é preciso criatividade para pensar o desenvolvimento em um cenário cultural e ambiental, diverso do apresentado hodiernamente, sobretudo com o foco na valorização das pessoas, dos seus costumes e seus saberes. Afinal, a sociedade do futuro coexistirá com as constantes inovações tecnológicas, de modo que as mudanças serão cada vez mais frequentes e constantes em meio a um mundo iminentemente digitalizado.

Interessante notar que o trabalho em um ambiente digital contribui para a sustentabilidade, uma vez que reduz o nível de poluição das grandes cidades. Além disso, proporciona um maior alcance laboral fora dos grandes centros, já que uma das suas principais características é a mobilidade. Também reduz a possibilidade de contaminação por doenças, como de fato ocorreu durante a pandemia da COVID-19, em que a disseminação do teletrabalho foi expressiva nesse período.

Segundo o Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021¹⁰⁴⁶, há cerca de dez anos, só 5% das pessoas em Portugal trabalhavam a partir de casa com alguma regularidade (1% regularmente e 3,9% às vezes), no ano de 2019 essa proporção já alcançava pouco mais de 14% (6,5% regularmente e 8,1% às vezes). Após a pandemia do COVID-19, houve uma súbita alteração chegando, no 2^a trimestre de 2020, a 23,1% dos trabalhadores trabalhando sempre ou quase sempre em casa, muito por conta da situação sanitária.

Ocorre que a tendência é de que a adesão a essa modalidade laboral diminua com a volta da “normalidade”, porém, mantenha-se mais alta do que era antes da crise sanitária. Consequentemente, há uma predisposição de crescimento do teletrabalho nas empresas, seja no modo total ou híbrido (mesclando o trabalho presencial). Nesse contexto de transformação, há que se fixar no fato de que a sustentabilidade é multidimensional, por conseguinte, pouco adianta o teletrabalho ou trabalho remoto favorecer o acesso de pessoas ao labor, melhorando o cunho econômico, se, por outro lado, é aplicado de forma desmedida e descontrolada, acabando por sacrificar as relações familiares e sociais, com especial atenção às mulheres que sofrem mais, conforme abordado anteriormente.

¹⁰⁴⁵ FREITAS, Juarez. **Sustentabilidade: direito ao futuro**. 2. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2012, p.57.

¹⁰⁴⁶ PORTUGAL, **Livro Verde: sobre o futuro do trabalho 2021**. *op cit*, p.61.

É notório existirem inúmeras vantagens e desvantagens nesse tipo de labor, nos quais alguns elementos restam mais visíveis que outros. Quando se trata da temática sustentabilidade e tecnologia, de pronto destaca-se a melhora na mobilidade urbana, com a diminuição do número de carros na hora do rush, bem como a diminuição de emissão de gases poluentes. A par dessas benesses, não se pode esquecer do lado negado, em especial no que tange as relações interpessoais, de harmonia entre a vida pessoal e a profissional.

Olhos mais desatentos, acabam por focar na falta de regras e no sonho de liberdade sem pensar nas circunstâncias de um trabalho flexível, na falta de organização das empresas, na responsabilidade social e na mudança drástica no estilo e padrões de vida, nem sempre benéficos. É bem verdade, que a flexibilidade, se bem gerida, facilitaria a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional. Entretanto, para que isso ocorra há que se buscar conhecer, aplicar e gerir os pilares sociais, econômicos, ambientais, sociais e políticos de forma conjunta, criando mecanismos eficientes e eficazes que consigam articular todos os aspectos da vida humana em prol do trabalhador, sem robotizá-lo ou deixá-lo em estado de constante alerta.

Conforme já demonstrado, a cultura do “*Always connected/on*”, contradiz as políticas de proteção social, econômica, cultural e ambiental. Atrapalha a busca pela sobriedade digital devido à alteração da divisão social da vida, impossibilitando momentos de puro descanso e lazer, ainda mais se levarmos em consideração a tecnologia digital permeada de uma complexa estrutura que envolve finanças, dados, consumo, embates políticos e sociais. Nesse sentir, o desenvolvimento tecnológico deve ser incentivado e condicionado sustentavelmente para a estar em conformidade com o conceito proposto por Juarez Freitas¹⁰⁴⁷:

[...] um princípio constitucional que determina, com eficácia direta e imediata, a responsabilidade do Estado e da sociedade pela concretização solidária do desenvolvimento material e imaterial, socialmente inclusivo, durável e equânime, ambientalmente limpo, inovador, ético e eficiente, no intuito de assegurar, preferencialmente de modo preventivo e precavido, no presente e no futuro, o direito ao bem-estar.

À vista disso, não basta que o Estado subsista tão somente no papel do legislativo, sem menosprezar a sua importância, mas, sobretudo, é importante a sua efetiva atuação na sensibilização dos atores sociais. Por esse ângulo, insta consignar a iniciativa da administração Belga que realizou uma reflexão sobre como proceder e a necessária sensibilização junto dos serviços do Estado para uma melhor implementação da desconexão laboral. A administração emitiu uma circular (Circular n.º

¹⁰⁴⁷ FREITAS, Juarez. *op cit*, p.41.

702 de 20 de dezembro de 2021, C - 2021/22705), oferecendo explicações e um roteiro para sua implementação. Propõe-se um método de reflexão e realização em função da realidade de cada estação de trabalho, em várias etapas. Elas consistem em: Passo 1: Determinar a situação, necessidades e expectativas; Passo 2a: Aplicação das regras sobre horário de trabalho, limites de tempo de trabalho, tempo de descanso e esquemas de férias ('quadro geral'); Passo 2b: Determinar regimes específicos de horário de trabalho: teletrabalho e trabalho de escritório satélite, horário flexível, horário de trabalho flexível e trabalho a tempo parcial; Passo 3: Vigilância contra riscos; Passo 4: Adaptação de todas as fontes legais e sensibilização, apoio técnico para a organização, para os modelos e para o indivíduo¹⁰⁴⁸.

A partir dessa iniciativa, depreende-se que há que se pensar na desconexão com todas as suas particularidades: desde o ponto de vista da flexibilidade, dos tipos de labor, dos agentes, do tamanho das empresas, entre outros. Os critérios aplicados, obviamente, serão diferentes, uma vez que deverão considerar todos os pormenores das empresas, tais como: as limitações econômicas, sociais e culturais.

A implementação da desconexão é um processo que não altera os princípios aplicáveis ao direito do trabalho, pelo contrário, consolida-os. Entretanto, propõe uma flagrante mudança de hábitos e de “cultura organizacional”¹⁰⁴⁹, pois é a partir dela que há o melhoramento das condições laborais, socioeconômicas e ambientais das empresas. A comunicação, o clima de trabalho e as próprias relações interpessoais são pontos centrais para estabelecer harmonia entre os interesses individuais, coletivos e empresariais¹⁰⁵⁰.

Precisa-se mudar o modo como são dirigidos os comportamentos dentro da empresa, bem como a sua comunicação. Os comportamentos refletem muito as interações e fazem com que surjam símbolos a serem adotados, tais como: a promoção só chega para aquele que trabalha para além do horário, para quem está sempre disponível, para quem “realmente se importa com a empresa e veste a camisa”, etc.

Por esse motivo, a normatização deve ser acompanhada de um forte controle estatal, seja na forma de relatórios ou por amostragem de dados relativos aos tempos de trabalho, especialmente, no que diz respeito à tecnologia. Esse apoio é essencial, porque a autorregulamentação pura e simples

¹⁰⁴⁸ BÉLGICA, *Moniteur belge du 3 janvier 2022. Circulaire n° 702 du 20 décembre 2021 - Explication sur le droit à la déconnexion et feuille de route pour la concertation relative à la déconnexion pour le personnel des services de la fonction publique administrative fédérale telle que définie à l'article 1er de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique.*, [Consult. 09 de mar. 2023]. Disponível na internet: <<https://fedweb.belgium.be/fr/reglementation/circulaire-n%C2%B0702-du-20-d%C3%A9cembre-2021>>.

¹⁰⁴⁹ Schein define cultura organizacional como um padrão de pressupostos básicos que um determinado grupo inventou, descobriu ou desenvolveu no processo de aprendizagem para resolver seus problemas de adaptação externa ou interna e que funcionaram bem o suficiente, a ponto de serem considerados válidos e, portanto, devem ser ensinados aos novos membros do grupo como a forma correta de perceber, pensar e sentir em relação a esses problemas (SCHEIN, Edgar H. *La cultura empresarial y el liderazgo: Una visión dinámica*. Plaza & Janes, 1988, p.25-26).

¹⁰⁵⁰ REYES Hernández, Javier. *op cit*, p.813.

não funciona, já que existe uma constante diminuição dos postos de trabalho, uma maior importação da mão de obra, um aumento na robotização e um consequente barateamento dos serviços, entre tantos outros fatores que fazem com que o empregado acabe por “mostrar mais serviço”. Além da maximização da cultura werberiana de que “o trabalho dignifica o homem”, sem especificar que o excesso pode levá-lo a exaustão.

Por isso, por mais que o trabalho flexível, submerso em tecnologia, possibilite uma melhor organização dos tempos, ele não contribui para a sustentabilidade social, por causa do não favorecimento de equidade intra e intergeracional. Quer dizer que não possibilita condições propícias de igualdade entre os gêneros, as mulheres continuam a realizar jornadas duplas. Também não proporciona qualidade para o convívio, uma vez que o trabalho segue o homem independente do local, proporciona um claro isolamento humano e uma flagrante abstração digital.

Não é por acaso que os usos dos equipamentos tecnológicos devem ser limitados em prol do bem-estar, seja em níveis mais ou menos incisivos. Consideram-se medidas mais radicais aquelas que consistem em fechar o servidor da empresa ou bloquear a entrada de e-mail, as mais suaves tratam de informações em janelas de *pop-up* à equipe ou a clientes. Entretanto, conforme já mencionado, o aparelho que opera maior conexão, via de regra, está na palma da mão de todos usuários em tempo integral. Logo, além de medidas para *softwares* e *e-mails* corporativos, há que se travar barreiras de conexão para os aplicativos que são utilizados na vida cotidiana e não são exclusivos do labor, tais como *whatsapp*, *telegram*, etc.

Nesse diapasão, faz-se necessário criar critérios de fiscalização de atividades e não de metas ou, pelo menos, parametrizá-las dentro de um período factível de realização, que contemple desde a o planejamento até chegar na execução. Em outras palavras, o controle não deve ser feito, exclusivamente, para o cumprimento do objeto perseguido pela empresa, mas em prol de todo o tempo que é gasto para alcançá-lo, desde o antes, o durante até chegar a sua finalização. Afinal, “[...] o qualitativismo tem de ocupar o lugar das mensurações quantitativistas de vista curta”¹⁰⁵¹.

Com critérios claramente estabelecidos, fica mais fácil saber os momentos pelos quais deve ou não existir a conexão. Por isso, deve-se definir o que é urgente para que esses fatos não sejam confundidos com as necessidades imediatistas da empresa. Afinal, a desconexão é uma questão de formação sobre a utilização razoável das TIC's, isto é, saber viver em meio ao mundo digital¹⁰⁵². Feedbacks corretivos, e-mail coletivos ou em redes sociais internas devem ser realizados durante o

¹⁰⁵¹ FREITAS, Juarez. *op cit*, p.53.

¹⁰⁵² MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas questões sobre o direito à desconexão dos trabalhadores. **Minerva: Revista de Estudos Laborais**. Ano IX - I da 4.ª Série - N.º 2, 2019. [Consult em 01 de dezembro de 2021]. Disponível na internet:<<http://revistas.lis.ulusiada.pt/index.php/mrel/article/view/2755/3010>>. p. 164

período de labor, logo, podem esperar o expediente seguinte. Já os atos urgentes são, justamente, aqueles que podem causar um prejuízo irremediável caso não sejam atendidos naquele momento. Os atos imprevistos e urgentes devem ser pensados a partir do seguinte questionamento: “Posso ou não esperar o próximo expediente? Vou causar um prejuízo irremediável caso não atenda esta demanda agora?”.

Essa medida de esclarecimento é fundamental para que as instituições se responsabilizem quando atuem em desconformidade dessas métricas. Para que haja reparação e sanção à invasão dos tempos de não labor, além de prever normativamente, recomenda-se esclarecer os seus conceitos. Desse modo, será possível estabelecer decisões sobre a matéria de forma clara e concisa, estruturando novas regras sobre organização e comunicação dentro e fora da empresa com a finalidade de traçar parâmetros para as atividades praticadas pelos trabalhadores

Resta evidente que a interrupção do tempo de descanso só pode feita desde que ocorram situações excepcionais, tal como a legislação portuguesa prevê “atos de força maior” ou no caso da normativa belga “razão excepcionais e imprevistas que exijam atuação imediata”. No entanto, essas noções não podem ser vagas, mas sim referenciadas por conceitos jurídicos existentes ou por conceitos autônomos.

A importância da qualificação existe para a aplicação de medidas específicas, eficazes, proporcionais e dissuasivas hábeis de repreender e sancionar o empregador que violou ou deixou livremente violar o direito à desconexão. Sem tais parâmetros, as medidas excepcionais restariam frágeis, podendo ser utilizadas de forma desproporcionada.

Além disso, os deveres relativos ao descumprimento do horário de trabalho, tal como o pagamento de horas extraordinárias, devem somar-se às sanções de incumprimento às regras de saúde, segurança e lazer, uma vez que são fatos geradores distintos. Em função disso, as sanções devem ser detalhadas, a fim de que a sua motivação especifique a sua natureza dentro do caso a caso.

Contudo, as legislações, via de regra, não especificam muitas específicas ao excesso de conexão por meio da tecnologia, de modo que não há uma garantia de que tal situação não ocorrerá novamente. A lei portuguesa, por exemplo, aplica a regra geral sobre violação das condições de trabalho, nas quais as multas podem chegar a quantia de 9.690,00 euros, em conformidade com o Art. 199 – A do CTP.

Pelo exposto, resta claro que a implementação da desconexão é um processo que não altera só a legislação, mas sobre tudo os hábitos e a cultura corporativa com a criação de estratégias que conduzam a um desenvolvimento humano sustentável. Ao mesmo tempo que a desconexão deve ser

pautada na proteção do ser humano, também deve ter como ponto de partida a evolução da própria tecnologia. Diante disso, se espera e se almeja o desenvolvimento de novas técnicas empresariais, com incremento de produção e lucro. Acredita-se que essa construção deva contribuir para a melhora das condições laborais.

É notório que a sociedade vive uma dinâmica social cada vez mais acelerada, na qual há uma clara confusão de definição da palavra “urgente” e, conseqüentemente, dos parâmetros definidores do que é ou não indispensável de ser feito instantaneamente. Essa característica não é nova, foi acentuada pela chegada de um mundo rodeado pelo caos, em especial, após a chegada e disseminação do vírus SARS-CoV-2, que desvendou a impotência dos seres humanos em colocar ordem nos acontecimentos, dando início, segundo o Jamais Cascio, ao mundo BANI (Brittle, Anxious, Nonlinear and Incomprehensible), como uma sucessão do mundo VUCA, já citado no presente trabalho¹⁰⁵³.

A partir do impacto do imprevisível e da concretização da fragilidade humana, exige-se um pensar coletivo sobre a vida com a certeza de que um pequeno vírus pode proporcionar uma enorme transformação na estrutura social em um curto espaço de tempo. Assim, o mundo incerto, complexo, volátil e ambíguo transforma-se em ansioso, não linear e incompreensível, devido ao excesso de informação e de novidades que acabam por ocorrer constante e simultaneamente, porém, sem necessariamente corresponder à realidade.

Dessa forma, há que se levar em conta os novos contextos sociais e as urgências crescentes, proporcionando um padrão seguro e estável de desenvolvimento humano. O indivíduo deve ser o ponto central para o melhoramento das organizações. A partir dele deve-se criar uma visão corporativa, favorecendo a constituição e estabelecendo normas e valores que as pessoas pratiquem dentro e fora da organização, com fim na melhora da qualidade de vida¹⁰⁵⁴.

Por essa razão, o pensar sustentável se faz tão importante, pois tem-se que refletir de forma global e completa, desde a melhor distribuição de renda, a diminuição dos horários de labor, a busca por jornadas igualitárias entre homens e mulheres, até as jornadas flexíveis. Pode-se notar que todos esses pontos e outros, passam diretamente por outras dimensões da sustentabilidade que vão muito além da social. Afinal, as expectativas profissionais estão ligadas aos objetivos e conquistas familiares/sociais que impactam a vida pessoal e financeira dos trabalhadores.

¹⁰⁵³ TELO, Emilia. Segurança e Saúde no Trabalho: Desafios e Perspectivas Futuras. *International Congress of Occupational Health Nursing – ICOHN: Proceedings*. Coordenação: Helena Maria Almeida Macedo Loureiro; João Paulo de Almeida Tavares. UA Editora – Universidade de Aveiro – julho 2022. p. 28.

¹⁰⁵⁴ REYES Hernández, Javier. *op cit*, p.815.

Nesse sentido, para que o trabalhador usufrua do seu momento de não trabalho, deve-se proporcionar condições hábeis para que isso ocorra, vinculando a intenção e a ação. Isto é, as empresas devem criar planos de ação abrangentes com metas mensuráveis e, sobretudo, alcançáveis.

Para tanto, é preciso mudar comportamentos, práticas e políticas adotadas pelas empresas. Elas devem deixar as suas regras e suas expectativas claras. E os trabalhadores não podem deixar de lado os seus desejos e anseios, exclusivamente, em prol das empresas. Afinal, a perspectiva das empresas é simples, o lucro, já a do empregado engloba todas as nuances da vida, uma vez que as suas expectativas profissionais estão, via de regra, vinculadas às demandas pessoais. Não é por outro motivo que a flexibilidade, a menor carga horária, o menor número de deslocamentos, a possibilidade de estar perto, tanto seduz.

Como o trabalho flexível é a tendência da atualidade, torna-se basilar pensar em treinamento de lideranças e propostas de valor que estimulem comportamentos saudáveis. Aqui não se refere ao sentido equiparar a empresa a um bom samaritano, mas, ao intuito de responsabilizá-la socialmente.

A organização empresarial possui uma responsabilidade social que não é direcionada para atividades e projetos filantrópicos, é multidimensional e sistêmica, inserida na gestão da empresa¹⁰⁵⁵. Isso significa adaptar-se às mudanças geracionais, econômicas, ambientais e sociais, reconhecendo que há interdependência e interligação entre todos os fatores.

Por isso, destacam-se os três pilares (proteger, respeitar e remediar) sobre os quais os princípios orientadores das empresas e dos Direitos Humanos tem como base, respetivamente:

(1) os estados têm o dever de proteger contra violações dos Direitos Humanos por terceiros, incluindo empresas, por meio de políticas, regulamentos, legislação e implementação efetiva; (2) as empresas têm uma responsabilidade independente de respeitar os Direitos Humanos: ou seja, evitar impactar negativamente os Direitos Humanos das pessoas por meio de suas atividades ou relações comerciais e lidar com danos que ocorram; (3) quando os Direitos Humanos forem prejudicados, indivíduos e comunidades afetados devem ter acesso mecanismos de reparação eficazes, nos quais tanto estados quanto empresas têm um papel a desempenhar¹⁰⁵⁶.

Esses princípios tratam da obrigação do Estado de proteger, respeitar e implementar os Direitos Humanos, bem como as liberdades fundamentais, além de estabelecer que as empresas, como órgãos especializados da sociedade, devam cumprir todas as leis aplicáveis e respeitar os Direitos Humanos

¹⁰⁵⁵ FERNANDES DO NASCIMENTO, L.; ARAÚJO PESSOA, R. W. Qualidade de Vida no Trabalho: Uma Questão de Responsabilidade Social. **Revista Eletrônica De Administração**, 13(3), 587–611. [Consult. 09 de mar. 2023]. Disponível em: <<https://www.seer.ufrgs.br/index.php/read/article/view/39964>>. p. 599.

¹⁰⁵⁶ UNITED NATIONS. **Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework**. New York and Geneva, 2011.

¹⁰⁵⁷. Logo, considerando que o direito à desconexão é inerente à dignidade da pessoa humana, remete-se a sua proteção, para a própria Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, em especial no que diz respeito aos artigos 24, 25, 27 e 29, conforme já citado no presente trabalho.

Dessa forma, os princípios orientadores compreendem-se em conjunto para que consigam aprimorar normas e práticas no que diz respeito às empresas e aos Direitos Humanos. A sua importância é ímpar em virtude da globalização e da extensão dos impactos sociais.

A confecção de relatórios e os estudos sobre o impacto do uso excessivo da tecnologia são mapeamentos das práticas e das questões a serem melhoradas ou combatidas. Afinal, a principal característica dos princípios orientadores é prescreverem o que deve ser feito pelos governos e empresas. Eles descrevem o como fazer, a exemplo do processo de “devida diligência em direitos humanos”. Esse processo prima pela revisão de procedimentos de forma periódica pelas empresas, porque as situações fáticas mudam. Por óbvio, tal aplicação é mais simples em grandes empresas, visto que elas contam com uma maior estrutura e um maior acesso aos mecanismos hábeis de revisão. Contudo, as pequenas e médias empresas podem não ter o mesmo alcance financeiro, mas, tampouco podem ignorar a legislação, devendo obedecer os parâmetros normativos trabalhistas e humanos.

Interessante entender a *due diligence* como um dever de abstenção de violação aos Direitos Humanos, afetando a todos aqueles que estão relacionados com as empresas, desde subsidiárias, parceiros econômicos, fornecedores, etc. Isso porque, em um mundo digital, a informação e a transparência estão expostas. Tanto é que, diferente das antigas gerações, os indivíduos das gerações Y e Z nasceram em meio às TIC's e acabam por segregar e condenar a comercialização de produtos dessas empresas, justamente por não estarem atentas aos Direitos Humanos.

Mesmo que a empresa opte pela “cegueira deliberada”¹⁰⁵⁸, os impactos na sua imagem e nas suas ações são sentidos no mercado de consumo¹⁰⁵⁹. Certas temáticas acabam por causar um maior impacto social, tal como o trabalho escravo. Por outro lado, o excesso de conexão, embora repercuta negativamente na vida pessoal, social e familiar, podendo ser causa de várias doenças, parece que ainda não tem suficiente grau de importância para causar uma agitação social que propicie o seu

¹⁰⁵⁷ *Idem*, p. 1.

¹⁰⁵⁸ A teoria da cegueira deliberada se deu em meados do século XIX, quando uma decisão da corte da Inglaterra do ano de 1861 equiparou o conhecimento à “cegueira intencional”, seguindo um entendimento de que caso o réu possuísse condições de saber se participava de atividade ilícita, mas optasse por fechar os olhos à descoberta, seria tão culpável quanto se possuísse o total conhecimento. (RAGUÉS I VALLES, Ramon. **La ignorancia deliberada en Derecho penal**. Barcelona: Atelier, 2007).

¹⁰⁵⁹ Conseguimos perceber esse tipo de movimento, em especial, no que se relaciona ao trabalho escravo. A exemplo de supermercados que encerraram relações comerciais com empresas que se utilizavam deste tipo de mão de obra. (HARARI, Isabel; ALESSI, Gil; DALLABRIDA, Poliana. Medidas de supermercados contra trabalho escravo não detectaram caso em vinícolas fornecedoras. **Repórter Brasil**. Publicado em 10/03/2023. Disponível na internet: <<https://reporterbrasil.org.br/2023/03/medidas-de-supermercados-contra-trabalho-escravo-nao-detectaram-caso-em-vincolas-fornecedoras/>>)

combate. O trabalho em excesso ainda é encorajado pela sociedade e quando não é incentivado, ao menos é facilmente tolerado, especialmente, quando a pessoa tem “vantagens”, como a flexibilidade.

3.4.2. A utilização de critérios de ESG como uma estratégia em prol da sustentabilidade laboral.

Por isso, a aplicação do *Environmental, Social and Corporate Governance* (ESG) pode tornar-se uma adição interessante nesta equação, pois possibilita criação de uma política de sustentabilidade dentro das empresas/corporações, já que é um modelo de gestão criado para levar em consideração o capital social¹⁰⁶⁰. Apesar de parecer uma nova estratégia de *marketing* empresarial, essa tríade é antiga, remontando a década de 50, quando as empresas sem respeito aos valores sociais e ambientais – como éticos e morais – viam os seus lucros reduzirem devido a campanhas de desinvestimento¹⁰⁶¹. Entretanto, o termo só veio a se popularizar com a publicação do relatório *Who Cares Wins*¹⁰⁶² no ano de 2004, pela ONU. Esse relatório percebeu a importância de gerenciar ativamente os riscos e as oportunidades relacionadas às tendências ambientais e sociais emergentes, em combinação com a expectativa da sociedade para uma maior responsabilidade e governança corporativa.

Devido a essa interdependência lógica, na qual tudo o que afeta aos seus vizinhos pode vir a afetar você, as empresas devem, com base nessas diretrizes, ter como foco o compromisso para com a função social¹⁰⁶³. Por isso, dentro dos pilares da ESG, fala-se de um capitalismo “sustentável”, ou *stakeholder capitalism*¹⁰⁶⁴, o qual tem como enfoque o aperfeiçoamento das boas práticas, buscando atender todos os participantes da relação, incluindo assim trabalhadores, clientes e a comunidade em geral. Esse sistema, a par das críticas sofridas¹⁰⁶⁵, funciona como uma contraposição ao capitalismo

¹⁰⁶⁰ “O capital social é qualquer valor qualitativo diretamente incorporado aos seres humanos. Por um lado, o capital social compreende o capital humano individual, incluindo os conhecimentos, as habilidades, os valores, a saúde física e o bem-estar pessoal. Por outro, o capital social compreende também o capital criado coletivamente, por interação no interior dos grupos de seres humanos, como os valores comuns, a cultura e o bem-estar coletivo” (*Ibid.*, p. 61.)

¹⁰⁶¹ OLIVEIRA, Trícia; KAUFMAN, Leonardo. Novas relações do trabalho diante dos critérios de ESG. **Consultor Jurídico**. 27 de junho de 2021. [Consult 09 de dezembro de 2021]. Disponível na internet: <<https://www.conjur.com.br/2021-jun-27/opiniao-novas-relacoes-trabalho-diante-criterios-esg>>.

¹⁰⁶² ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, (ONU). *Who Cares Wins: connecting Financial Markets to a Changing World. The Global Compact*. [Consult. 09 dezembro de 2021]. Disponível na internet: <https://www.unepfi.org/fileadmin/events/2004/stocks/who_cares_wins_global_compact_2004.pdf>.

¹⁰⁶³ Nesse sentir, vale frisar que o conceito de função social não tem relação com assistencialismo ou filantropia, mas sim com a importância social da empresa para com uma comunidade ao gerar empregos e renda. Por outro lado, isso não o impedimento do lucro, o qual é, sim, considerado legítimo pela sociedade como uma recompensa àqueles que aceitam correr o risco de aplicar o seu capital em um empreendimento produtivo. (SOUZA, Carlos Aurélio Mota. **Direitos Humanos, Ética e Justiça**. Letras Jurídicas, 2012, p. 166-167)

¹⁰⁶⁴ WORLD ECONOMIC FORUM. *Measuring Stakeholder Capitalism: Towards Common Metrics and Consistent Reporting of Sustainable Value Creation*. Setembar 2020. [Consult 09 de dezembro de 2021]. Disponível na internet: <https://www3.weforum.org/docs/WEF_IBC_Measuring_Stakeholder_Capitalism_Report_2020.pdf>.

¹⁰⁶⁵ As críticas se consubstanciam no fato de que esta nova vertente do capitalismo, é uma visão utilitarista, baseada numa lógica racional buscando a maximização do lucro, porém, com uma mera atenuação da intensidade da exploração humana (OURIQUES, Helton Ricardo. A questão ecológica no capitalismo: uma crítica marxista. **Motriciência**, Ano XVI, n 22, jun/2004, p.21)

industrial, ou *shareholder capitalismo* – cuja base é o modelo americano de produção na década de 70 – em que a prioridade máxima é o lucro do negócio sem preocupações com o social¹⁰⁶⁶.

A criação desse cenário estabelece pontos de sinergia entre a indústria 4.0 e o desenvolvimento sustentável no contexto dos 17 objetivos da ONU¹⁰⁶⁷, a fim de que a tecnologia possa vir a contribuir para a evolução da sociedade¹⁰⁶⁸. É pensar na tecnologia como facilitadora e não como um entrave para o crescimento econômico e o progresso social. Com o intuito de viabilizar essas mudanças, as empresas devem cumprir com os princípios do *stakeholder capitalism*, sendo eles: pagar uma parte justa dos impostos, não ter tolerância para com a corrupção, defender os direitos humanos, entre outros.

O documento *Measuring Stakeholder Capitalism*¹⁰⁶⁹ menciona quatro pilares para a criação de um impacto em todos os setores e modelos de negócio, sendo eles: governança (estabelecimento de padrões éticos, transparentes com enfoque em gerenciamento de riscos); planeta (análise dos impactos ao meio ambiente); pessoas (o tratamento das organizações para com os seus trabalhadores); e prosperidade (avaliação do impacto ao bem-estar social, a partir de indicadores de aumento do número de postos de trabalho, das inovações tecnológicas, da capacidade produtiva e da geração de negócios sustentáveis).

Nessa temática, as empresas surgem como parceiras sociais por meio de um “novo diálogo social”, no qual a flexibilidade temporal deve ser relacionada com a fase de vida das pessoas, possibilitando atender as necessidades empresariais e pessoais de uma maneira equilibrada¹⁰⁷⁰. Afinal, “a sustentabilidade da sociedade em que vivemos deve ser um desígnio que afaste qualquer modelo produtivo que tenha subjacente a ideia de um trabalhador perfeito, mas sem família”¹⁰⁷¹, lazer, intimidade ou tempo.

Por isso, o direcionamento em prol da aplicação da ESG parece ser uma solução viável para a mitigação dos impactos negativos da indústria 4.0¹⁰⁷². As ações empresariais relativas às questões socioambientais devem ser pautadas por meio de boas estratégias capazes de gerir de modo eficaz os riscos, sob rígidos parâmetros a serem seguidos. No intuito de aplicar mecanismos eficientes, se o

¹⁰⁶⁶SCHWAB, Klaus. *Why we need the 'Davos Manifesto' for a better kind of capitalism*. *World Economic Forum*, 01 de dezembro de 2019. [Consult 09 de dezembro de 2021]. Disponível na internet:< <https://www.weforum.org/agenda/2019/12/why-we-need-the-davos-manifesto-for-better-kind-of-capitalism/>>

¹⁰⁶⁷ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, (ONU). **Objetivos de desenvolvimento sustentável**: 17 objetivos para transformar o nosso mundo. [Consult 10 dezembro de 2021]. Disponível na internet:<<https://unric.org/pt/objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel/>>

¹⁰⁶⁸ SACOMANO, José Benedito; SÁTYRO, Walter Cardoso., *op cit*, p.118.

¹⁰⁶⁹ WORLD ECONOMIC FORUM, 2020. *Op. Cit*.

¹⁰⁷⁰ MOREIRA, Teresa Coelho, 2019, *op. cit*, p.163.

¹⁰⁷¹ MARTINS, David Carvalho. Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal. **ESTUDOS APODIT 5**: A igualdade nas relações de trabalho. Coordenação Maria do Rosário Palma Ramalho; Teresa Coelho Moreira, AAFDL Editora, Lisboa, 2019. p.99.

¹⁰⁷² SACOMANO, José Benedito; SÁTYRO, Walter Cardoso. *op cit*, p.120

trabalhador só para de laborar quando o sistema computacional caí, deve-se criar mecanismos que delimitem o horário de funcionamento do programa.

Nesse caso, a empresa poderá contribuir para além dos fins econômicos, agindo como uma verdadeira instituição social cujo foco é satisfazer as necessidades da sociedade, buscando simultaneamente realizar os seus próprios interesses¹⁰⁷³. É um valorar a dignidade humana como algo sagrado, transportado por cada trabalhador pelo simples fato de ser pessoa, razão pela qual o labor exercido precisa ser decente, saudável, seguro e digno.

A aplicação da ESG contribui com aquilo previsto nas legislações, em especial, quanto à criação de regramentos internos em prol do dever de abstenção de contato fora dos horários de labor. A promoção da desconexão deve ter como ponto de partida a própria organização empresarial. Notoriamente, as medidas externas são importantes, tais como as classificações da Organização Mundial da Saúde (OMS)¹⁰⁷⁴ ou da própria OIT acerca dos riscos do trabalho, mas sem aplicabilidade, coercividade ou, ainda, mecanismos hábeis para mudar a cultura organizacional, não se promoverá a transformação do ambiente laboral para um lugar saudável.

A mera observância de normas de ergonomia, luminosidade, duração de jornada, já previstas em lei, não permitem, por si só, concluir sobre a higidez do meio ambiente do trabalho. Afinal, realizá-lo em condições estressantes pode ser tão ou mais danoso que um labor em condições de perigo físico¹⁰⁷⁵.

É claro que já existem inúmeras iniciativas empresariais, a exemplo dos horários de ginástica laboral, da manutenção de ambientes de distração e descanso para serem usufruídos pelos empregados durante os intervalos intrajornada, entre tantas outras medidas as quais, paulatinamente, vêm sendo incorporadas, inclusive em prol da qualidade da prestação de serviço¹⁰⁷⁶. Contudo, de acordo com o já mencionado, a realidade industrial mudou, o trabalhador não fica mais restrito aos muros da empresa, atua por meio de plataformas, em multidão ou por demanda e em qualquer lugar do globo onde a tecnologia de rede esteja disponível. Com isso, os parâmetros utilizados não servirão como base para o desenvolvimento das novas organizações laborais, pois o enfoque está na economia do compartilhamento, no teletrabalho, na *big data*, em um novo tipo de flexibilização intermediada pela

¹⁰⁷³ SOUZA, Carlos Aurélio Mota. *Op. Cit.*, p. 167.

¹⁰⁷⁴ Vide o ocorrido com a síndrome de burnout, a qual, a partir de 1 de janeiro de 2022, passará a ser classificada como doença do trabalho, sob a CID-11, pois, segundo especialistas, a nova classificação têm como base a relação da doença com o ambiente do trabalho, trazendo uma interpretação direta e indireta da responsabilidade da empresa sobre a saúde dos seus funcionários. (GRANATO, Luísa. Burnout vira doença do trabalho em 2022. O que muda agora? **Revista Exame**. Publicado em 09 de dezembro de 2021. [Consult 14 de dez de 2021]. Disponível na internet:<<https://exame.com/carreira/burnout-vira-doenca-do-trabalho-em-2022-o-que-muda-agora/> >)

¹⁰⁷⁵ MELO, Sandro Nahmias; LEITE, Karen Rosendo de Almeida. *op.cit.*, p.22.

¹⁰⁷⁶ ALMEIDA, Almiro Eduardo; SEVERO, Valdete Souto. *Op.cit.*, p. 111.

tecnologia¹⁰⁷⁷. Ademais, a fiscalização por meio da produtividade obriga os trabalhadores a criarem novas rotinas em prol de um maior ganho de eficiência, nas quais há menos horas de lazer e mais tempo de atividade.

Por isso, precisa-se da adoção de práticas empresariais com intuito de minimizar, quiçá eliminar, os efeitos sofridos no ambiente de trabalho virtual, tais como: a delimitação do âmbito de vigilância do trabalhador, a proteção dos seus dados pessoais, a proibição do assédio, a proteção e a promoção da parentalidade, a privacidade e intimidade, entre outros exemplos citados e explicados no decorrer da presente pesquisa¹⁰⁷⁸. As políticas preventivas devem ser pensadas de modo a evitar abusos de direito e como uma forma de garantia de uma sadia qualidade de vida¹⁰⁷⁹.

Nesse quadro de construção de estratégias, de diálogo e negociação, a participação dos *stakeholders* é imprescindível, pois, a partir das diferentes ideias e pensares de todos os envolvidos, a empresa poderá tomar suas decisões de forma mais seguras e eficaz. Com isso, pode-se dizer que as práticas de gestão de recursos humanos¹⁰⁸⁰ e de liderança devem ser pensadas em prol do indivíduo, com uso de tecnologias comunicacionais e informacionais, em que o modelo hierárquico tradicional é gradativamente substituído por um modelo mais coordenado e colaborativo, cujo foco deve estar na resolução de problemas, no trabalho em equipe, em estruturas flexíveis.

Notavelmente, nesse novo pensar pela sustentabilidade, não se fala na dualidade entre pessoas e robôs, mas sim em colaboração. Resta latente que os humanos não conseguirão competir com as máquinas naquilo em que elas são melhores, nos trabalhos repetitivos, na análise de estatísticas, nos labores que remetem a repetição e a visualização de padrões, por exemplo. Por outro lado, os humanos continuarão a exercer com maestria os serviços voltados às habilidades sociocomportamentais, tais como comunicação, resolução de conflitos, liderança, cuidado, etc.

Conforme já mencionado, o impacto dessa visão vai variar a depender de cada geração. Os *baby-boomers* e “X”, por exemplo, pouco se sensibilizam com as letras E, S e G. Por outro lado, os *millennials* são receptivos ao tema e os representantes da geração Z tendem a ser grandes aliados na causa da sustentabilidade. Isso porque já nasceram em meio à tecnologia e entendem não haver como

¹⁰⁷⁷ MOREIRA, Teresa Coelho, 2019, *op. cit.*, p.163.

¹⁰⁷⁸ MARTINS, David Carvalho. *Op. Cit.*, p.104

¹⁰⁷⁹ OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. *op.cit.*, p.148.

¹⁰⁸⁰ Por prática de gestão de recursos humanos entende-se: “O conjunto de dimensões organizacionais (ou práticas empresariais) planejado para que se influencie o comportamento dos funcionários orientando-os para a consecução de objetivos empresariais específicos, por meio da interação entre a área de recursos humanos e as demais áreas organizacionais, nas quais a gestão de pessoas é praticada diariamente visando à geração de vantagens competitivas” (JABBOUR, C. J. C.; SANTOS, F. C. A.; NAGANO, M. S. Análise do relacionamento entre estágios evolutivos da gestão ambiental e dimensões de recursos humanos: estado da arte e survey em empresas brasileiras. **RAUSP Management Journal**, v. 44, n. 4, art. 4, p. 342-364, 2009, p.346)

corrigir problemas, nem agilizar esforços em prol de um melhor equilíbrio entre vida privada e profissional, sem a colaboração de todos os ativos disponíveis¹⁰⁸¹.

Perceber que a ESG possui uma agenda transversal, perpassando todos os departamentos, tornando-se uma cultura a ser aplicada em toda a empresa. Diante disso, várias companhias passaram a desvirtuar o seu propósito e utilizar a metodologia como pura estratégia de *marketing*, a fim de aumentarem o seu engajamento, em especial, nas redes sociais. Entretanto, tal qual as pessoas, as empresas estão cada dia mais desnudas frente à sociedade, sendo observadas e julgadas por seus comportamentos em assuntos relacionados às questões sociais, ambientes e de transparência¹⁰⁸².

Em virtude da alta exposição nas mídias, rotineiramente, aparecem casos¹⁰⁸³ de ESG *washing*, demonstrando o dever da empresa de agir eticamente, caso contrário será desmascarada tendo consideráveis perdas de rendimentos¹⁰⁸⁴. A posição empresarial ante ao ESG não pode ser uma estratégia de publicitária, mas sim de tomada de decisão, na qual os critérios e princípios serão efetivamente utilizados. Dessa forma, não basta realizar de campanhas dizendo ser uma empresa em conformidade com os fundamentos da sigla ou mesmo ter políticas nesse sentido sem a sua concreta aplicação. Porque, a responsabilidade social é uma via de mão dupla, na qual, enquanto são exigidos comportamentos éticos e responsáveis da empresa, cobram-se comportamentos idênticos dos funcionários¹⁰⁸⁵.

A noção de responsabilidade empresarial social não alterou as regras do jogo, as condições atuais de livre concorrência global e de busca pelo maior lucro possível continuam sendo realidade, assim como a importância da tutela legislativa sobre os direitos dos trabalhadores, do meio ambiente, etc.¹⁰⁸⁶. Não há uma supressão da importância da norma pela internalização da noção de responsabilidade ou pelo estabelecimento de regramentos internos, mas uma formalização de um modo de pensar mais voltado para o ambiente, para os *stakeholder*, para a governança. É um chamado por maiores encargos por parte da empresa, a não ser daqueles já previstos em norma, dentro de uma

¹⁰⁸¹ HSM. 7 Aceleradores. **Revista HSM experience**. publicado em 25 de fevereiro de 2021. [Consult. 10 de dezembro de 2021]. Disponível na internet:< https://experience.hsm.com.br/posts/7-aceleradores?utm_medium=search&utm_term=esg >

¹⁰⁸² OLIVEIRA, Trícia; KAUFMAN, Leonardo. *Op. Cit.*

¹⁰⁸³ O caso "*Dieselgate*", ficou conhecido como um dos maiores escândalos da indústria automobilística, quando a montadora alemã *Volkswagen*, em 2015, foi protagonista de uma falsificação de testes de emissão de produtos tóxicos. A empresa desenvolveu um *software* para manter a emissão de gás poluente dentro dos limites legais – porém, somente, durante os testes do produto – voltando à rodagem normal de nível de emissão após esse período. (ANGELO, Bárbara. Dieselgate: tudo sobre a fraude das emissões em carros a diesel. **AUTO PAPO UOL**. Publicado em 23 de setembro de 2017. [Consult. 10 dez de 2021]. Disponível na internet:< <https://autopapo.uol.com.br/noticia/dieselgate-tudo-precisa-saber-fraude-volkswagen/>>)

¹⁰⁸⁴ HSM, ESG-*Washing*.empresas na corda bamba. **Revista HSM experience**. Publicado em 25 de fevereiro de 2021. [Consult. 10 dez de 2021]. Disponível na Internet:< https://experience.hsm.com.br/posts/esg-washing-empresas-na-corda-bamba?utm_medium=search&utm_term=esg>.

¹⁰⁸⁵ OLIVEIRA, Trícia; KAUFMAN, Leonardo. *Op. Cit.*

¹⁰⁸⁶ AMADO, João Leal. A responsabilidade social das empresas e os códigos de conduta: breve reflexão crítica. **Los derechos humanos y la protección de los trabajadores em una era disruptiva**. Homenaje a la OIT em sus 100 años de creación. Martha Elisa Monsalve Cuellar (coord.) Alderabán, 2020, p.134

lógica de “responsabilidade social laboral”, no qual ela determina as ações a serem tomadas perante seus trabalhadores¹⁰⁸⁷.

A ideia é as organizações empresariais manterem a sua competitividade e evolução, serem eficientes, dinâmicas e atualizadas, porém, sem fazer isso às custas dos direitos dos trabalhadores¹⁰⁸⁸. Razão pela qual, os regramentos internos e até mesmo os códigos de condutas surgem como uma manifestação da vontade unilateral do empregador, obrigando-se, perante toda a comunidade, a respeitar boas práticas¹⁰⁸⁹.

Conforme já aclarado, o trabalhador está acostumado com crise econômica, sabe como é a exploração humana industrial e vive a realidade das altas taxas de desemprego conjugada com o incremento da automação e o surgimento de novas tecnologias. Entretanto, em prol da resolução dessas quimeras, as empresas, em especial as grandes corporações, devem sim ser chamadas a sua responsabilidade na melhora da qualidade de vida dos seus funcionários e, conseqüentemente, da comunidade em geral.

Afinal, se as tecnologias são capazes de proporcionar trabalhos flexíveis, elas também podem promover instrumentos para evitar situações abusivas ou patológicas, de maneira a assegurar o seu objetivo principal de conciliação de papéis. A partir do desincentivo ao trabalho 24 por 24 horas, haverá uma mudança comportamental do trabalhador já está inserido nessa realidade de atividade permanente.

De nada adianta o Direito regular condutas se elas não refletem a sociedade. É como defende Samuel Huntington¹⁰⁹⁰, “o maior desafio da evolução humana é cultural”. As partes interessadas (empresas e trabalhadores) devem defender a saúde e adequar o labor dentro de parâmetros, possibilitando e garantindo o bem-estar de todas as pessoas dentro das suas operações diárias.

O ESG pode ser um mecanismo viável para “navegar na contramão” do excesso do trabalho, possibilitando estratégias que permitem a um trabalhador de jornada flexível, o horário de almoço fixo, que o trabalhador tenha alguns minutos de intervalos entre reuniões, que somente possa participar de um *meeting*/vídeo conferência por vez, etc. É um pensar nas pessoas e nas medidas que podem ser pautadas com base na tecnologia, nos regramentos internos e que podem vir a gerar uma transformação social. Afinal, se é permitido utilizar as normas de conduta e os regramentos internos

¹⁰⁸⁷ *Idem*.

¹⁰⁸⁸ MOREIRA, Teresa Coelho, 2019, *op. cit.*, p.165.

¹⁰⁸⁹ AMADO (2020), *op. cit.*, p.134-135.

¹⁰⁹⁰ HUNTINGTON, Samuel P. *The Clash of Civilization*. Touchstone: Simon & Schuster, 1999.

das empresas para normatizar a proibição de relacionamento pessoal entre colegas de trabalho¹⁰⁹¹, porque não se poderia aplica-los para possibilitar mecanismos de descanso?

Reconhecidamente, nunca foi tão difícil assegurar uma vida saudável quanto em meio a uma crise sanitária mundial, na qual muitas questões sociais e econômicas foram expostas e problemas foram desnudados. A aceleração abrupta da transformação digital do labor, também não ajudou nessa equação quando fundiu a vida pessoal e profissional das pessoas em um mesmo espaço. Contudo, iluminou, sobremaneira, a importância e a necessidade da organização empresarial na saúde e no bem-estar dos indivíduos, colocando-os em pauta como uma estratégia a ser seguida pelas empresas para o presente e para o futuro, sob pena de todos acabarem doentes.

Dessa maneira, faz-se necessário pensar, de modo proativo e preventivo, como alicerçar o trabalho sob o enfoque da manutenção dos direitos básicos, de modo a garantir os direitos fundamentais da saúde, descanso, lazer, individualidade, etc., como forma de conscientizar as empresas e grandes corporações de que o principal capital de qualquer organização é o ser humano. Nessa senda, a desconexão é a concretização de vários direitos inegociáveis do trabalhador. Embora seja de difícil efetivação ante a evolução tecnológica, é passível de concretização por meio dos regimentos internos, juntamente com a estrutura do ESG e a previsão nas convenções coletivas. Esses são mecanismos hábeis em traçar medidas eficazes de gestão do tempo em consonância com o que já está previsto na legislação trabalhista e de propiciar um novo pensar social.

3.5. Equilíbrio, Trabalho e Proteção: Desconexão e a Indústria 4.0

Indubitavelmente, a indústria 4.0 não retrocederá, de modo que o desenvolvimento tecnológico só tende a crescer e se especializar criando novos riscos e benesses. Por isso, urge uma imperiosa necessidade dos trabalhadores compreenderem os prejuízos da eterna disponibilidade e, sobretudo, perceberem que a tecnologia pode agir como uma grande ameaça do direito ao descanso, à saúde, à intimidade, etc., como também uma aliada em prol da transformação cultural com foco na desconexão. Entretanto, a escolha benéfica depende, exclusivamente, da construção de uma consciência mais humana, sem renegar as limitações físicas e mentais, os desejos e sonhos dos indivíduos ao mesmo tempo que se extrai o que a tecnologia tem de melhor para oferecer.

¹⁰⁹¹ “Importa vincar que, embora o documento se apresente como uma declaração de princípios éticos, ele consiste, como se disse, numa espécie de regulamento interno da empresa, ao qual, portanto, os trabalhadores deverão obedecer (não se trata de meros conselhos ou recomendações constantes de um qualquer ‘código de conduta’ sem carácter vinculante), sob pena de responderem pelo incumprimento. [...] sucede que as pessoas têm mesmo sentimentos e adotam comportamentos extralaborais (entre eles os de índole romântica, afetiva, amorosa e sexual) que o empregador nem tem de conhecer, nem, conhecendo, pode vedar.” AMADO (2020), p. 135-139.

Embora a limitação do número de horas de trabalho tenha surgido em meio à Era Industrial para proteção da saúde dos trabalhadores (especialmente física), a limitação da jornada como um objetivo social veio muito mais tarde, a priori como uma necessidade de que as pessoas tivessem tempo de consumo (Era Ford). E, posteriormente, como uma decorrência das políticas legislativas e sociais em prol da saúde mental e da conciliação dos tempos dos trabalhadores. O declínio do “homem chefe de família” e a subsequente entrada em massa de mulheres no mercado de trabalho, também fez com que ocorressem novas demandas temporais, visto que as famílias passam a ter mais de um provedor¹⁰⁹². Além disso, surgiram uma infinidade de diferentes maneiras de organizar a jornada de trabalho, com regimes que vão desde o horário padrão ao trabalho por turnos, “*on-call work*”, horários concentrados, regimes de meio período, flexíveis e regime médio de horas de trabalho/dia. Houve uma adaptação/remodelação da jornada de trabalho como um ajuste ao mercado e aos diferentes tipos de trabalhadores, pois a influência das tecnologias digitais está relacionada justamente com o tempo de trabalho¹⁰⁹³.

Ocorre que a diversidade de modalidades e ajustes não é equivalente há menos trabalho, só exprime a existência de novos padrões de tempo de trabalho. Esses novos padrões podem ser ainda mais diversos se levarmos em consideração os tipos de trabalhos nos quais os autônomos são mais propensos a terem longas horas de trabalho do que aqueles que são empregados; que as mulheres têm a tendência de suportarem de forma mais significativa o trabalho doméstico e de cuidado, combinando essas responsabilidades com as decorrentes do trabalho remunerado. Isso ocorre devido à divisão de gênero, entre tantas outras questões já tratadas no presente trabalho¹⁰⁹⁴.

É nesse sentir que o tempo e as condições de trabalho tem um impacto direto na vida cotidiana, visto que a quantidade de horas trabalhadas, bem como a sua distribuição afetam a existência do indivíduo dentro e fora do labor de diferentes maneiras. Logo, desconectar-se do trabalho está intimamente ligado à qualidade de vida, razão pela qual a sua não observância pode trazer graves consequências para a saúde física e mental afetando diretamente o bem-estar.

À vista disso, tal como outrora, discute-se a humanidade do trabalhador com todas as suas vantagens e adversidades, no que afeta a sua individualidade, sociabilidade, saúde e organização do

¹⁰⁹² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO(OIT). *Working Time and Work-Life Balance Around the World*. Geneva: **International Labour Office**, 2022 {Consult 26 mar 2023}. Disponível na internet:< https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-travail/documents/publication/wcms_864222.pdf>.

¹⁰⁹³ MOREIRA, Teresa Coelho (2021). *op. cit.* p.105.

¹⁰⁹⁴ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO(OIT) (2022), *op. cit.*

tempo. É um rememorar do conceito de “trabalho decente”¹⁰⁹⁵ e do conceito de “saúde”¹⁰⁹⁶ como uma necessidade de preservação e desenvolvimento – sustentável - do ser humano.

A busca incessante por desempenho em uma sociedade que é hiperativa faz com que o adoecimento mental, físico, emocional seja um fator constante na rotina dos indivíduos. O excesso de trabalho é uma das razões que pode causar efeitos negativos na saúde, além dele, a renda, o status social, a educação, o ambiente físico adequado (ar puro, água potável, ambiente de trabalho sadio, etc), a falta de rede de apoio social, a genética, os comportamentos individuais (consumo excessivo de álcool, fumo, hábitos alimentares), também trazem impactos ao trabalhador. Esses fatores, via de regra, estão associados entre si, complicando ainda mais a promoção da saúde.

Conforme demonstrado no capítulo II, a maior parte dos padrões de desenvolvimento do tempo de trabalho no mundo é desigual, dificultando a promoção de um bom ambiente de trabalho, visto que a força de trabalho se divide genericamente em dois grandes seguimentos, os que trabalham períodos longos, 48 horas ou mais por semana, ou curtos¹⁰⁹⁷. Além disso, do ponto de vista de gênero, os homens são mais propensos a terem longas horas de labor remunerado, enquanto as mulheres são mais propensas a terem horas de trabalho curtas ou muito curtas, bem como experiência de subemprego, somadas ao trabalho doméstico e tarefas de cuidado¹⁰⁹⁸.

Por isso, há que se fazer uma reflexão sobre a importância da organização dos tempos de trabalho como uma garantia mínima indivíduo. Os novos arranjos laborais devem proporcionar uma melhor sincronia entre a vida e o trabalho, adequando as necessidades dos trabalhadores com o crescimento econômico, beneficiando o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, buscando concretizar a construção de uma sociedade mais justa, equitativa e solidária.

Essa tarefa não é fácil, tendo em vista que a ubiquidade da revolução digital atingiu tamanha escala que está presente em todos os elos da cadeia produtiva de bens e serviços, movimentando uma relação social de produção tendencialmente dominante entre capital, tecnologia e trabalho. Como aconteceu na produção industrial, para que ocorra a generalização desse novo tipo de relação social, é indispensável a sua institucionalização, exigindo uma regulação social padrão de mercados de trabalho

¹⁰⁹⁵ “Formalizado pela OIT em 1999, o conceito de trabalho decente sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT), **Trabalho decente**. [Consult 18 de mar de 2023]. Disponível na internet: <<https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang-pt/index.htm>>).

¹⁰⁹⁶ segundo a OMS é “um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas ausência de doença ou enfermidade” (BRASIL. O que significa ter saúde? Ministério da Saúde. Publicado em 07/08/2020, atualizado em 29/07/2021. [Consult 18 de mar de 2023]. Disponível na internet: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-brasil/eu-que-ro-me-exercitar/noticias/2021/o-que-significa-ter->>

¹⁰⁹⁷ Trabalhos em períodos curtos não devem ser confundidos com a modalidade de trabalho de meio período, visto que este é um regime de trabalho.

¹⁰⁹⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO(OIT), 2022, *op. cit.*, p.48.

para que os processos produtivos, via de regra, automatizados, sejam ordenados, organizados, distribuídos e remunerados de maneira decente¹⁰⁹⁹.

A fim de manter o equilíbrio entre a inovação tecnológica e os tempos de trabalho, a flexibilização pode sim ser uma saída. Ocorre que a flexibilidade não pode ser sinonimo de descontrole. Segundo o relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) " *Working Time and Work-Life Balance Around the World*", há vários tipos de trabalhos flexíveis, desde os formais, nos quais os funcionários tem estabelecidos as horas essenciais de labor, como das 10h as 16h, por exemplo, bem como aqueles que não tem horas definidas. Banco de horas também são configurados como uma forma de horário flexível que permite aos trabalhadores acumular "créditos" ou acumular "débitos" em horas trabalhadas, até um valor máximo. Os cronogramas de trabalho podem ser fixos ou móveis com base nas necessidades e preferências individuais dos trabalhadores. Ou seja, os horários de trabalho flexíveis podem variar dentro de certos limites estabelecidos, podendo ou não ter alguma restrição, com total ou parcial autonomia do horário de trabalho. Globalmente, quase metade de todos os funcionários (47,1 por cento) tem acesso a alguma forma de flexibilidade quanto aos seus horários de trabalho – normalmente dentro de certos limites (*flexitime*) – sendo que a flexibilidade está mais disponível para os homens do que para as mulheres, no quesito gênero. Do ponto de vista geográfico, o acesso a horários flexíveis é mais comum no norte da Europa (55,1 por cento) e menos comum na África, onde quase três quartos dos funcionários trabalham em horários fixos tradicionais. No geral, os trabalhadores com maiores níveis de educação e renda têm maior acesso ao trabalho flexível, que é mais comum em empresas do setor privado do que no setor público¹¹⁰⁰.

Entretanto, embora possa parecer uma saída viável, o trabalho flexível, por hora, reforça estereótipos e desigualdades. No caso dos homens, serve para atividades pessoais, enquanto para as mulheres, o trabalho flexível é utilizado para tarefas domésticas e de cuidado. Ainda, reforça que os países que são mais desenvolvidos têm vantagens de utilização sob os países em desenvolvimento, bem como o setor público consegue aplicar esse sistema de forma mais expressiva pelo próprio acesso a tecnologias, assim como tem maior facilidade para mudar os regimes de trabalho. A gestão do tempo de trabalho, em especial a flexível, tornou-se um importante elemento de estratégia competitiva, uma vez que reduz os custos médios da indústria, bem como alarga horário de funcionamento dos serviços, implicando um tempo de produção mais longo¹¹⁰¹.

¹⁰⁹⁹ MOLINA, Cristóbal Navarrete. *La "gran transformación" digital y bienestar en el trabajo: riesgos emergentes, nuevos principios de acción, nuevas medidas preventivas*. **Revista de Trabajo y Seguridad Social**. CEF, número extraordinário 2019, pp. 5-26. [Consult, 29 de mar de 2023]. Disponível na internet em: < <https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/1428/1074>>.p.5.

¹¹⁰⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO(OIT), 2022, *op. cit*, p.62.

¹¹⁰¹ MOREIRA, Teresa Coelho (2021). *op. cit*, p.111.

De mais a mais, nota-se que durante a pandemia da COVID-19 vários problemas retratados de forma distante ou ínfima, por não serem a realidade da maioria, passaram a ser tratados de forma urgente e necessária. O período de crise serviu para aumentar a discussão da regulamentação do trabalho mediado pelas tecnologias de comunicação e informação, encontrar possibilidades para o melhor aproveitamento dos meios tecnológicos, sem prejudicar e, se possível, melhorar a conciliação entre a vida laboral e privada. Com o uso intensificado dos equipamentos eletrônicos e de mensagens instantâneas, percebeu-se que a forma como as horas de labor são projetadas e implementadas influenciam diretamente na dificuldade de equilíbrio dos tempos, mesmo naqueles trabalhos ditos flexíveis, pois o cumprimento de metas faz com que os horários variem muito, afetando a jornada semanal ¹¹⁰². Por isso, as jornadas menos variáveis, embora mais flexíveis, passam a ser boas medidas para equilibrar o trabalho e os compromissos pessoais.

Coincidência ou não, a temática em torno da redução da jornada de trabalho para quatro dias na semana, sem desconto de remuneração, passou a ser matéria para pauta de discussão de vários países. A semana compacta passou a ser aplicada em países como Reino Unido, Bélgica, Espanha, entre outros, como uma forma de propiciar um melhor equilíbrio entre trabalho-vida¹¹⁰³. Seu propósito se fundamenta em compactação do trabalho semanal em menos dias, isto, é trabalha-se o mesmo número de horas em menos dias da semana¹¹⁰⁴. O final de semana fica mais longo, permitindo que os trabalhadores passem mais tempo com a famílias, socializando ou aumentando o seu tempo de atividades pessoais. Além disso, as empresas também se beneficiam, pois os trabalhadores prestam o seu serviço no mesmo número de horas, porém com uma diminuição de custos operacionais de manutenção. Com isso, pode-se perceber uma busca por medidas que harmonizem os tempos, visto que a jornada padrão não é mais a única forma de parametrizar as horas de labor. Cada um dos regimes de jornada possui a suas vantagens e desvantagens, de modo que: a) A jornada padrão (8 horas por dia, cinco ou seis dias por semana) oferece estabilidade para trabalhadores no planejamento de suas vidas, devido aos horários fixos. Contudo, essa é muitas vezes inflexível para permitir tempo para demandas da família quando necessário. b) O trabalho em turnos, por outro lado, fornece uma maior flexibilidade de horário, ajudando os trabalhadores a equilibrar os compromissos. No entanto, pode exigir que os trabalhadores prestem os seus serviços em horários atípicos, que muitas das vezes trazem significativos riscos para a saúde, além de perturbações na vida familiar. c) Os trabalhos por

¹¹⁰² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO(OIT), 2022, *op. cit.*, p.66.

¹¹⁰³ A semana de 4 dias de trabalho já é realidade em vários países, sendo o projeto piloto um teste de 6 meses ocorrido no Reino Unido. Os primeiros resultados deste experimento demonstram que 92% das pessoas continuarão nesta modalidade, 39% dos colaboradores se sentiram menos estressados, 71% reduziu os sintomas de burnout e 54% achou mais fácil conciliar vida pessoal e familiar. (Projeto *4 day week global*. Disponível na internet < <https://www.4dayweek.com/>>).

¹¹⁰⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO(OIT), 2022, *op. cit.*, p.65.

tempo parcial (menos de 35 horas por semana) seguem os mesmos parâmetros de previsibilidade da jornada padrão, mas permitem que os trabalhadores tenham mais tempo para as suas responsabilidades pessoais e/ou lazer, levando a um melhor equilíbrio entre o trabalho remunerado e a vida pessoal. Mesmo assim, via de regra, são menos remunerados. d) O trabalho de plantão, baseado em horários (*just in time*) é altamente imprevisível, perturbando a vida profissional e a organização da vida pessoal e financeira, além de, também, ter demonstrado trazer efeitos negativos na saúde dos trabalhadores. e) O trabalho baseado em horários flexíveis permite que os trabalhadores organizem seus próprios horários com base em suas necessidades individuais, dentro dos parâmetros estabelecidos, a fim de equilibrar o trabalho e compromissos pessoais. Todavia, conforme já apontado, pode reforçar desigualdades, especialmente de gênero se apenas as mulheres o usarem, e pode propiciar uma maior dificuldade para a desconexão do labor. f) As semanas compactas de labor, fazem com que o trabalhador labore mais horas, porém possibilita fins de semana maiores, melhorando o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. g) Esquemas de média de horas com períodos de referência de curto a médio prazo (como um a quatro meses) podem facilitar o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Mas, se forem mal concebidos e implementados, os funcionários podem ficar vulneráveis a mudanças drásticas nas horas de trabalho que atrapalham suas vidas pessoais¹¹⁰⁵. Portanto, percebe-se que todos os modelos de regime de trabalho têm seus prós e contras, a jornada padrão tem como benefício a previsibilidade e rotina e como malefício a rigidez, por outro lado, o horário flexível, por turnos ou compacto possibilita uma melhor conciliação com a vida privada, com a necessidade de um estrito controle sobre as horas de trabalho.

Logo, os paradigmas que envolvem a empresa, o trabalho e a indústria 4.0 residem em dois cenários que estão em lados opostos de uma mesma moeda, a possibilidade de um maior equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, com aproveitamento das tecnologias e uma constante ameaça de retornar ao modelo de trabalho industrial, sem limitação de jornada. Isso porque a criação de regimes distintos do padrão clássico não necessariamente melhora o bem-estar das pessoas, uma vez que pode esconder novas formas de exploração, consubstanciadas por longas jornadas, baixos salários e pouca proteção social, conforme já abordado¹¹⁰⁶.

Assim, deve-se buscar a efetivação da desconexão por meio da tutela da dignidade da pessoa humana, da consolidação das legislações e dos regulamentos, bem como da gestão empresarial preventiva, condicionando as normas e princípios nacionais e internacionais a pautarem a obediência e a execução do trabalho decente. Uma vez que as empresas e os trabalhadores observem e zelem pela

¹¹⁰⁵ Idem. p. 67.

¹¹⁰⁶ MOLINA, Cristóbal Navarrete. *op. cit.*, p.10.

aplicação das regras legais, no que tange aos tempos de descanso, mesmo que ocorra uma maior “porosidade” dos tempos de trabalho em virtude da tecnologia, o trabalhador gozará de um descanso contínuo e efetivo¹¹⁰⁷.

O respeito à legislação é uma condição de sustentabilidade do próprio sistema capitalista de mercado, requerendo novos acordos e o desenvolvimento de novas habilidades preventivas. A cultura do “*always on*” é algo que deve ser combatido, não por meio do fatalismo tecnológico, mas sim por meio de decisões institucionais no âmbito do poder público e privado¹¹⁰⁸. Essas decisões tem que ser capazes de permitir que o ser humano seja alguém independente, que exista para além do seu labor, isto é, que seja emancipado social e psicologicamente do que faz no período destinado ao descanso.

Esse pensamento vai ao encontro do que dispõe o Livro Verde de Portugal no momento em que assevera que um primeiro passo para execução de uma mudança cultural das organizações, é: “Permitir, em sede de negociação coletiva, modelos de trabalho que integrem também objetivos e prazos mensuráveis e concretos, adequados às funções e aos tempos de trabalho (...)”¹¹⁰⁹. É uma proposição de mudança, na qual aceita-se que as condições tecnológicas e econômicas-organizacionais mudaram e, com isso, há que se extrair os benefícios da digitalização, sem asseverar excesso de labor. Há uma latente necessidade de equilíbrio, de ponderação de valores, no qual as relações humanas devem ter mais importância que o trabalho, uma vez que o período laborativo destinado aquele dia já foi cumprido.

Conforme já mencionado, há um aprofundamento e uma maior diversidade tecnológica, a *IoT*, o *machine learning*, entre outros exemplos já citados no presente trabalho, os quais transformam as relações sociais, econômicas e laborais. O mundo está cada vez mais informatizado, sendo dever do ser humano aproveitar as mudanças para reduzir e não aumentar o fosso das desigualdades¹¹¹⁰. Dessa forma, a eterna conexão deve ser encarada como uma questão de segurança e de saúde, pois impacta a vida pessoal e profissional do trabalhador, uma vez que ele não tem espaço para repor as suas energias para uma próxima jornada, visto que a anterior nunca se findou.

Nessa ótica, a 4^o Revolução Industrial precisa ser observada sob a luz do trabalho decente, precavendo que o seu crescimento se dê em meio a um ambiente de trabalho sanitariamente seguro, protegido, no qual a saúde, a intimidade, a vida privada e o lazer sejam assegurados independentemente do tipo ou modalidade de labor. Mesmo a tutela dos novos formatos de trabalho, submersos em tecnologia, como aqueles que envolvem o *crowdwork* ou *work on demand via apps*,

¹¹⁰⁷ MOREIRA, Teresa Coelho (2021). *op. cit.*, p.111.

¹¹⁰⁸ MOLINA, Cristóbal Navarrete. *op. cit.*, p.6.

¹¹⁰⁹ PORTUGAL, **Livro Verde: sobre o futuro do trabalho 2021**. *op. cit.*, p.180.

¹¹¹⁰ MOLINA, Cristóbal Navarrete. *op. cit.*, p.6.

devem, tanto quanto o labor tradicional, atentar-se ao desenvolvimento responsável e sustentável, tendo em conta os direitos e as proteções mínimas para que não sejam ultrapassados os limites humanos.

Portanto, como a tecnologia possibilita a extensão dos tempos de labor, é necessário que ocorra uma regulamentação expressa do dever de abstenção empresarial, como uma concretização dos direitos existentes, conforme dispõe de Leal Amado¹¹¹¹. E, após a sua implementação legislativa, há que se trabalhar a conscientização social a fim de romper com a cultura do contato permanente, por meio de negociações coletivas, de regulamentos internos, da implementação da cultura do ESG. Somando ações positivas do Estado e da sociedade, é possível que o labor em meio à Indústria 4.0 torne-se mais sustentável, benéfico e em prol da verdadeira delimitação dos tempos de trabalho, concretizando o direito à desconexão e possibilitando uma vida mais equilibrada, na qual as tecnologias sejam utilizadas de forma razoável entre todos os membros de uma organização do trabalho. Só desta maneira as relações trabalhistas e sociais ficarão mais humanizadas, garantindo que o conhecimento tecnocientífico sirva as pessoas, não o contrário.

Infelizmente, a raça humana tem a tendência ao aviltamento, de modo que, para que não ocorra um novo tipo de exploração humana, o Estado e as instituições devem deixar de lado toda e qualquer neutralidade, aplicando medidas que possibilitem a efetivação e concretização do direito à desconexão. Descortinando a realidade de que, embora não mais exista um único tipo de padrão laboral, um único equipamento eletrônico, um único modelo de jornada, só há um tipo de trabalhador, que precisa dormir, se relacionar, viver. Assim, faz-se necessário um constante acompanhamento da evolução tecnológica, com vista a criação de medidas pontuais e assertivas que sejam capazes de possibilitar que a vida transcorra de forma saudável em um ambiente, predominantemente, digital, sem deixar que o ser humano vire máquina e sem deixar de combater as mazelas nascidas no período em que o trabalho transcorria de forma “analógica”.

É bem verdade que é difícil vislumbrar na história humana atitudes de precaução quanto aos riscos decorrentes da tecnologia, uma vez que o deslumbramento, muita das vezes, ofusca as potenciais ameaças. Entretanto, embora seja complicado, não é impossível, uma vez que o Direito do Trabalho já possui sólidos parâmetros de sustentação do trabalho decente, logo, por mais disruptiva que a tecnologia possa ser, a finalidade da sua aplicação continua sendo a mesma de outrora, melhorar a vida do ser humano.

¹¹¹¹ AMADO, João Leal, 2018a, *op. cit.*, p. 236.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O fato é que em plena 4ª Revolução Industrial ainda temos que trabalhar, seja por necessidade, pela busca da liberdade, pela satisfação pessoal ou pela expectativa social/familiar. O labor faz parte de uma lista *vip* de valores que determinam a possibilidade de ter uma vida digna, liberta da fome e do desamparo, com desígnio de proporcionar uma ascensão social seja por motivação pecuniária ou como consequência de servir a uma causa.

A sua importância é tão expressiva que durante muito tempo a ideia de “vagabundo”¹¹¹² era definida, justamente, pela falta do exercício de uma profissão ou ofício que proporcionasse a sua subsistência e, conseqüentemente, da sua família. Por isso, e por tantas outras razões de cunho ético, moral e religioso, a relação do Homem para com o trabalho vai além da venda do tempo em prol de remuneração, define o ser humano como um todo, como uma verdadeira missão de vida.

No entanto, esse encargo para o bem viver não pode ter um fim em si mesmo, deve coexistir com outros valores que são tão importantes quanto, senão mais, do que o próprio labor. Afinal, a falta de equilíbrio pode ser causa de uma grande infelicidade, precursora do esgotamento e da falta de sentido na vida. É como se o trabalho voltasse a ser caracterizado como “pena”, como um castigo, em que muitas das vezes a vítima e o algoz se confundem na mesma pessoa.

Isso decorre do fato do ser humano ter muitos quereres, agindo em diversas frentes em prol de alcançar o máximo resultado, sempre em busca de novas oportunidades, motivo pelo qual não lhe é permitido perder muito tempo em nada. Essa condição faz com que algumas questões que, via de regra, deveriam ser vistas com prioridade passem a estar em equiparação de valor com outras que deveriam ser apenas coadjuvantes no processo.

Essa maneira acelerada e intensa de viver a vida faz com que as decisões e as necessidades deixem de ser analisadas da maneira apropriada, sem um exame detalhado dos pormenores e, conseqüentemente, com uma larga margem para o erro. Afinal, a frequente insatisfação e o aumento dos quereres imediatos quase sempre são incompatíveis com ponderações equilibradas.

A automatização inibe a busca pela reflexão, pela razão da pronta resposta não dar margem à ponderação. Essa característica não é, por si só, uma crítica. A rapidez é, justamente, um dos atributos dos quais se espera da tecnologia. Ocorre que, sendo as atividades cotidianas cada vez mais pautadas na tecnologia, o ser humano torna-se cada vez mais condicionado e menos independente.

É notório que ter novos mecanismos tecnológicos não é ruim, pelo contrário, faz parte da evolução, da criação de um novo tipo de inteligência e de economia que, via de regra, é

¹¹¹² Durante muitos anos a “vadiagem” foi considerada contravenção penal em muitos países do Ocidente, tais como Portugal e Brasil.

desmaterializada. Essa falta de materialidade traz consigo inúmeros benefícios e várias complexidades. O trabalho passa a ser paulatinamente mais tecnológico, com características cada vez mais incorpóreas e com um potencial de crescimento exponencial, cuja limitação encontra-se, justamente, no fator humano.

Em virtude dessas características, uma nova realidade se apresenta, em especial no ambiente laboral, pois, por meio da tecnologia, o trabalho transcorre corriqueiramente para períodos que a ele não eram destinados, gerando inúmeras consequências negativas derivadas da conectividade permanente e da cultura de estar “sempre disponível”. Não por acaso, as premissas dessa nova Era têm como fundamento a flexibilidade dos horários, dos locais, a conexão instantânea e contínua como alicerce para a prestação de quase todas as tarefas. Com isso, a busca por mecanismos que possibilitem a evolução tecnológica ao mesmo tempo que garantam a proteção do trabalhador é imprescindível, a considerar a inércia – especialmente em meio à indústria 4.0 - permitindo que o atual fenômeno econômico desconstrua as garantias sociais que foram arduamente edificadas ao longo da história.

Nesse sentir, o primeiro capítulo teve como enfoque contextualizar o ambiente histórico-social no qual a humanidade está inserida, de disseminação de tecnologias, de integração, de controle e de troca ininterrupta de informações entre máquinas e pessoas, estruturada, em grande parte, em meio a uma economia de plataforma. Além disso, abordou a reestruturação produtiva e de desempenho em que o ser humano está exposto devido à mutação dos espaços organizacionais tradicionais em prol de uma maior flexibilidade e ubiquidade em razão das características, iminentemente, digitais.

No trabalho 4.0, a linha de produção deixa de ser o foco das grandes empresas em razão da terceirização e da automatização dos serviços mecânicos, abrindo espaço para um labor mais criativo, ágil e multidisciplinar. Logo, pode-se concluir que o trabalhador contemporâneo está inserido em um complexo econômico digital, em que as tecnologias, em especial as constituídas de inteligência artificial, são peças-chaves desse novo ambiente que está em constante crescimento e evolução.

Ocorre que essas transformações, a parte do seu impacto positivo, possibilitam um novo tipo de trabalho precário, em que há uma manifesta transferência de responsabilidade das empresas para os trabalhadores no que tange a saúde e a segurança. Isso porque, a tecnologia, invariavelmente, possibilita um maior controle do trabalhador, seja por meio dos rastros que ele mesmo deixa na rede ou pelo uso de *softwares* destinados a essa finalidade, permitindo uma análise profunda sobre o cumprimento de metas, sobre a personalidade e preferências do indivíduo que está sendo analisado.

Ainda, sob esse aspecto, os meios eletrônicos possibilitam que o ser humano seja avaliado pela sua eficiência, desempenho e disposição para o labor, independentemente do horário ou do local que se encontrem. Esses aspectos vêm a contribuir, sobremaneira, para o aumento da cultura *workaholic*. E, conseqüentemente, há uma expressiva diluição das fronteiras entre o trabalho e a vida pessoal, facilitando a conexão e, de certa forma, estimulando o aumento da jornada de trabalho para períodos e lugares até então inimagináveis.

Interessante notar que essa fluidificação recai de maneira distinta sobre os diferentes gêneros, uma vez que as mulheres estão mais propensas à substituição conforme o avanço da IA, a exemplo, do que aconteceu nos *call centers*. Ademais, no âmbito do mercado de trabalho, as mulheres seguem não sendo preferência uma vez que as atividades domésticas – cuidado com os filhos, com os lares – recaem, quase que exclusivamente, sobre elas. Entretanto, essa diferenciação vai muito além do gênero, a virtualização do labor age de forma diversa em cada uma das pessoas, afetando de forma mais expressiva os que já tinham questões a serem solucionadas em um mundo 100% presencial, tais como os trabalhadores informais, os jovens que estão adentrando ao mercado de trabalho, os idosos que querem voltar ao mercado, etc. De tal modo, nasce uma sensação de que tem que se fazer sempre mais, extrapolar os limites, a fim de garantir o seu trabalho, pois ele é um artigo muito escasso no mundo.

Por isso, não é de se surpreender que as pessoas estejam cada vez mais estressadas e ansiosas, incorrendo em graves riscos físicos e mentais, em virtude desta “imposição”, que via de regra é posta nas entrelinhas, de que há necessidade de dedicação máxima ao labor e de constante evolução de desempenho, em razão de haver uma fila de espera para os postos de trabalho. Dessa maneira, cria-se no imaginário coletivo a ideia de que pessoas demasiadamente ocupadas são sinônimos de sucesso e eficiência. Logo, a perda de limites entre os períodos destinados ao trabalho e ao descanso são conseqüências inerentes daqueles que são “bem-sucedidos”.

É claro que a inatividade, de outro lado, também causa assombro e medo, ao passo que exercer pelo menos uma atividade laborativa é imprescindível para a obtenção da sobrevivência em meio a uma sociedade capitalista. Quando se desponta uma crise sanitária mundial, todas as pessoas passam a viver em isolamento social, devido à gravidade do problema e à falta de pronta resposta para o combate ao vírus da COVID-19.

Aqueles que não gozavam de garantias mínimas, passam a sobreviver dos auxílios governamentais e outros tantos que exerciam atividades econômicas, passam a assistir à implementação do “direito do trabalho de emergência”. Nesse contexto, os indivíduos que possuíam

um vínculo empregatício encontravam-se em melhores condições do que aqueles que trabalhavam de forma autônoma ou informal.

O manto protetivo do contrato de emprego dá aqueles que a ele estão submetidos uma maior segurança do que os demais tipos contratuais. Isso, não quer dizer que a crise não os tenha afetado, pois os empregados, também, tiveram muitos dos seus direitos relativizados. Contudo, essas flexibilizações, garantiram de certa forma a continuidade dos vínculos a partir de incentivos empresariais em prol da não rescisão contratual.

A pandemia serviu para destampar aquilo que já não estava tão encoberto, tanto no que concerne ao número de desempregados, a insuficiência dos sistemas de saúde, quanto à violência doméstica – que foi revelada de uma forma bem mais impactante em virtude da maciça utilização da modalidade trabalho em domicílio. Afinal, com a crise, o trabalho realizado desde as casas tomou contornos de teletrabalho e cresceu em importância e relevância.

A modalidade que foi popularizada em meio a outra crise, do petróleo, na década de 70, tornou-se novamente solução em meio ao colapso sanitário iniciado no final do ano de 2019. Com o fechamento das operações comerciais presenciais, o trabalho em domicílio foi a saída encontrada em meio à crise para não parar a economia.

Contudo, em virtude do caráter disruptivo da Revolução 4.0, o trabalho à distância realizado mediante equipamentos cuja base está na tecnologia de informação e comunicação, ligados à rede mundial de computadores, conectados ao *cloud computing*, à *IoT*, utilizando tecnologia em sistemas embarcados gradualmente, ganham novos cenários e possibilidades. Afinal, a rapidez e a facilidade da comunicação praticamente excluem os problemas relacionados às limitações físicas, fazendo com que o número de trabalhadores digitais cresça exponencialmente, razão pela qual o número de pessoas que prestam serviços atrelados a *gig economy* é cada vez maior.

Entretanto, não é porque a relação de trabalho passa a ser mediada pela tecnologia que problemas de vigilância e excesso de labor se esvaem. As preocupações devido ao poder informático continuam a ser as mesmas. Todavia, com o incremento dos dados, as informações pessoais podem estar sendo passadas sem o consentimento do trabalhador, com o monitoramento contínuo e avaliação permanente, bem como o baixo grau de transparência e a criação de julgamentos, com rankings de eficiência, sobretudo, com o desempenho. Essas, entre tantas outras medidas de fiscalização acabam por criar um novo tipo de servidão, no qual a perda de controle do tempo dispendido para o trabalho é parte intrínseca dessa relação social pós-moderna.

Não por acaso, os problemas mentais, níveis de estresse e de ansiedade têm aumentado consideravelmente nos últimos anos, já que as demandas são cada vez maiores e mais urgentes. Além disso, existe o folclore de que o reconhecimento vem antes para aqueles que possuem “disposição” *full time* para o trabalho. Conseqüentemente, em busca de melhores condições e recompensas, não há tempo a ser perdido ou desperdiçado para alcançar a meta de ser mais atrativo para o mercado.

É, justamente, neste sentir que as tecnologias potencializam os riscos, uma vez que são facilitadoras da localização e mobilização de pessoas, pois não são limitadas pelos fusos, espaços e meios de prestação de serviço. A contrário senso, o trabalho que oferece uma maior possibilidade de flexibilidade e autonomia é regido, via de regra, por um maior número de horas trabalhadas, em especial, para aqueles que possuem a sua remuneração baseada por tarefa.

Em virtude de a remuneração não ser contínua, das demandas do consumo serem cada vez maiores, assim como a estabilidade laborativa ser incerta, o trabalho passa a ser regra enquanto o lazer é tido como exceção. Há, portanto, uma combinação de fatores que, paulatinamente, vão incrementando os novos desafios da sociedade moderna. Logo, as pessoas estão cada vez mais cansadas em meio a velhos e novos riscos sejam eles econômicos, sanitários ou tecnológicos.

Com isso, necessariamente, deve-se pensar para além do trabalho padrão, em tempo integral. O “colaborador” do atual processo produtivo não navega mais nas esteiras das fábricas, mas sim nos *softwares*. Do mesmo modo, também é importante ressaltar que os processos modernizantes não excluem antigas regras de controle e vigilância. Mesmo nas novas formas de prestação de serviço, utilizam-se conceitos clássicos, tais como dependência e subordinação. Em razão disso, há uma potencialização da produção, visto que a tecnologia possibilita um acompanhamento instantâneo, com análise de gráficos e alcance de metas.

Não por acaso cria-se um excesso de positividade, isto é, uma dificuldade de negar tarefas, com uma larga propensão à violência neural. O fato de a remuneração não ser certa, com destaque para os novos tipos laborais, faz com que a escolha sobre trabalhar ou descansar seja, sobretudo, econômica. Dessa forma, pode-se concluir que a tecnologia em si não é a ameaça, mas sim a capacidade que as inovações têm de trazer o pior da sociedade à tona.

O trabalho mudou, tal qual a forma de organização empresarial, de modo que o Direito deve repensar o seu cunho protecionista de forma a abarcar as novas e velhas formas de labor humano, independentemente, da roupagem que vista. Não se deve, sob nenhuma hipótese, pregar o retrocesso tecnológico, mas há que saber aproveitar o potencial inequívoco dos novos conhecimentos de modo a moldar o trabalho de forma mais digna e sustentável.

Afinal, o papel do Direito é justamente este, trabalhar como contrapeso de uma impetuosa evolução, a fim de possibilitar que o crescimento não ocorra de modo impensado ou ansioso, mas sim de forma avaliada e responsável. Por isso, a necessidade cada vez maior de proposição de um diálogo social, no sentido de trazer aqueles que estão à margem do manto protetivo passem a ser abarcados por ele.

Há, portanto, que harmonizar os interesses da sociedade com as transições tecnológicas, com a globalização, com os novos serviços e, sobretudo, com o futuro do trabalho, a fim de não deixar o conforto do progresso ludibriar os trabalhadores. Em meio à sedução pelo novo, eles podem passar a trabalhar mais do que no passado, tornando o descanso um mero fantasma em meio à conectividade infinita.

O segundo capítulo buscou reafirmar a importância da limitação diária dos tempos de trabalho, uma vez que o sujeito deve conseguir espaços básicos na sua rotina para conseguir alcançar as suas necessidades biológicas e sociais. Isso porque a fixação de períodos da jornada de trabalho, trazem no bojo da sua motivação a própria Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948.

Interessante notar que, se levarmos em consideração o desenvolvimento histórico jurídico, poder-se-ia concluir que houve uma redução na duração do trabalho com o passar dos anos, as legislações diminuíram, paulatinamente, o número de horas trabalhadas. Ocorre que, o tempo de labor tem intrínseca relação com a evolução e incremento dos modelos de produção. Conseqüentemente, se os novos mecanismos possibilitam uma maior produção em um menor espaço de tempo, a regra lógica seria diminuir o período de trabalho, mas acaba-se por manter/aumentar os períodos de labor em prol do incremento do lucro.

Importante destacar que sociólogos, filósofos e economistas apostavam justamente no contrário, entendiam que o futuro seria marcado pelo descanso, graças às máquinas que dariam conta da maior parte do labor. No entender de Paul Lafargue (1880), o proletariado deveria abandonar os preceitos da moral cristã, econômica e livre pensadora a fim de proclamar o Direito à preguiça, limitando-se a trabalhar três horas diárias.

Na visão do autor, o trabalho em demasia só contribui para a superprodução, que por sua vez não tem vazão de consumo, justamente, pelo seu excesso. Há uma obsessão pelo trabalho, quando em verdade dever-se-ia priorizar atividades interessantes para fazer, tais como as de cunho cultural.

Keynes (1930), por outro lado, não via nenhum problema na super produção e estava convencido que o trabalhador teria a sua labuta diminuída em razão do progresso técnico científico. Ele entendia que o desemprego tecnológico fazia parte de uma “fase de desajuste” que seria estabilizada

no futuro. Para ele, o homem precisava aprender a viver em uma condição mais rica e prazerosa, pois, com a automação, o período de labor seria de turnos de três horas.

Bertrand Russel (1935), entendia que a sociedade deveria lutar pela empregabilidade do dinheiro, ou seja, quando as pessoas gastam seus ganhos acabam gerando empregos indiretamente. Logo, o vilão não é trabalhar, mas sim poupar, porque não ajudaria a gerar renda.

O autor explanava que o ócio só não é adequado ao mundo moderno, posto que a moral bloqueia essa possibilidade. Dentro da lógica do dever, a virtude é demonstrada pelo esforço e não pelo lazer. Assim, pensamos muito na produção e pouco no consumo, no lazer. Mesmo com métodos modernos de produção, segundo Russel, continua-se a preferir o sobretrabalho para alguns e a penúria para outros. Domenico De Masi (1995), tal qual Keynes acredita que a diminuição do trabalho é uma questão de tempo, em virtude de a sociedade contemporânea valorizar, cada vez mais, o tempo vago em comparação com o tempo trabalhado. Há uma tendência de quebra da “racionalização” do trabalho, a partir do retorno aos lares e da utilização da tecnologia, obrigando o ser humano a rever a organização prática do dia a dia.

Além disso, o autor entende que há uma necessidade de disseminação do trabalho *part-time* como uma maneira de redistribuição do trabalho e de um tempo livre de qualidade. Por isso, obrigatoriamente, há que se combater o *overtime* a fim de que as pessoas se libertem do excesso de trabalho e gozem do ócio.

Com isso, pode-se perceber que todos os autores apresentados concordam com a necessidade de diminuição da jornada de trabalho. Alguns deles, inclusive, acreditavam que a tecnologia seria a grande intermediadora desse feito. O que de fato ocorreria se não existissem outros fatores nessa equação, tal como o interesse empresarial de aumentar o lucro.

Indubitavelmente, o incremento tecnológico transformou o mercado laboral, modificou postos de trabalho, criou e destruiu profissões, abriu novos mercados de consumo, substituiu a mão de obra humana em vários campos laborativos. Entretanto, não logrou a diminuição das horas de trabalho, uma vez que possibilitou a flexibilização dos tempos, o trabalho em qualquer lugar e a qualquer tempo, criou subempregos, hodiernamente caracterizados pelos trabalhos em plataformas digitais. Conseqüentemente, facilitou os bicos, caracterizados pelos contratos rápidos, sem maiores compromissos, tornando-os importantes meios de aumento da renda, entretanto, incapazes de garantir a subsistência familiar sem o autoflagelo.

Assim, embora a flexibilização possibilite uma gestão moderna e prática do tempo, há padrões mínimos que devem ser seguidos a fim de garantir a proteção e segurança do trabalhador. Há que se

relembrar que o trabalho em excesso exaure, que o trabalho noturno é pago a maior porque debilita e que o ser humano precisa de descanso para se regenerar física e mentalmente.

Desse modo, a tecnologia não triunfou em prol da libertação do indivíduo, pelo contrário, possibilitou uma maior subordinação das demandas da produção. O progresso tecnológico, em vez de libertar, funciona como um otimizador econômico-financeiro, em que a lógica da acumulação é mais fluida e ágil que outrora.

Em suma, é indubitável o progresso advindo da tecnologia, seja para tarefas do cotidiano, para a saúde e para facilitar tarefas e atividades laborativas. Contudo, diferentemente de libertar o homem, os equipamentos eletrônicos possibilitam e facilitam a ocorrência da *ciber* escravidão em meio a uma sociedade extremamente conectada, acelerada e globalizada.

Nesse sentido, o terceiro capítulo tratou da hiperconectividade e dos seus efeitos na vida e na saúde do trabalhador, bem como tratou da necessidade de efetivação do direito à desconexão, com vistas a impor uma resistência na aparente capacidade infinita do ser humano para o trabalho. Esse aspecto é potencializado pelo acesso irrestrito e contínuo à informação, para o qual os *smartphones* são importantes símbolos dessa eterna disponibilidade e o primeiro passo para uma série de dispositivos interconectados.

Embora os aparelhos celulares tenham produzido diversas facilidades para o dia a dia das pessoas, o seu uso excessivo pode transformar-se em diversas patologias. Não por acaso, o ser humano está cada vez mais “infectado” com o excesso de informação.

Se antigamente contávamos, exclusivamente, com a mídia tradicional para trazer informações sobre os acontecimentos mais relevantes do dia, hoje temos a todo instante notícias sobre tudo o que acontece no globo em tempo real. Muito antes da pandemia, as pessoas já sofriam com o excesso de compartilhamento de informações, devendo estar sempre atualizadas sobre tudo o que ocorria. Com o desvendar da pandemia, a necessidade de “atualização” foi uma constante, sob o pretexto de não ficar parado em meio ao caos.

Com isso, o mundo idílico desenhado para o teletrabalho/trabalho em domicílio foi submergido pelas adversidades técnicas e pelo isolamento. Em busca da manutenção dos empregos e com a obrigatória mescla de espaços, o ambiente doméstico vestiu as vestes de escritório e acabou por abolir as fronteiras físicas do limite de jornada.

Em virtude das pessoas não mais precisarem se deslocar, houve uma concepção de que elas estavam sempre prontas para o trabalho. Ocorreu uma potencialização do falso glamour do trabalho em excesso, no sentido de ser necessário, ser útil, dando vazão às reuniões virtuais intermináveis, aos

e-mails urgentes e às ligações que exigiam pronta resposta. Não por acaso, o *just in time* é uma das grandes razões do labor fora dos tempos previstos.

É notório que o empregador tem poder/dever de cobrar os funcionários por bons serviços, entretanto, deve se atentar aos limites da personalidade do indivíduo. Isso porque, com a constitucionalização dos direitos sociais e econômicos, não há uma separação do trabalhador e do cidadão.

Por isso, nos mais variados diplomas europeus, a exemplo do português, o italiano, o alemão, dentre outros, subiste a preocupação com a proteção dos direitos da personalidade, pois mesmo com as inúmeras mudanças sociais, a essência do ser humano deve ser preservada. Ou seja, a divisão do público e do privado, do labor e do lazer, entre tantas outras dicotomias deve ser mantida, especialmente em uma sociedade digital na qual praticamente tudo é compartilhado o tempo todo.

Não por acaso, a modalidade laboral que mais sofre com a invasão dos tempos, com a constante subordinação e excesso de metas é o teletrabalho. Afinal, por meio desse tipo contratual, o empregador acaba por ter uma gerência sem barreiras físicas, com uma possibilidade de controle diuturno.

Uma das consequências da pandemia foi justamente a adaptação dos trabalhadores ao teletrabalho pandêmico, sem qualquer observância sobre os fatores ergonômicos e socioambientais do trabalho. O trabalho cognitivo pode ser realizado de qualquer lugar, pois refere-se a uma dimensão imaterial e intelectual.

Com isso, a identidade do trabalhador deixa de ser mecânica e passa a ser cada vez mais digital e fluída. O trabalho deixa de ser braçal para ser cognitivo, perdendo a métrica da quantidade para a sua mensuração, uma vez que os processos de produção passam a ser mais dinâmicos e variáveis.

Não se pensa mais em vida pessoal e profissional, há uma combinação da intelectualidade e reflexão, de partilha e elaboração. Perde-se nesse sistema a objetividade, se busca por criatividade e dinamismo e, com isso, cria-se um pacto em prol da flexibilidade, em que a falta de parametrização de tempo significa o tempo todo.

Nesse sentir, a falta de desconexão do trabalhador para com o seu trabalho pode levar ao dano existencial, que se consubstancia pela lesão ao projeto de vida e/ou a vida de relações. É uma destruição do planejamento de vida, tanto na sua elaboração quanto construção.

Em Portugal, via de regra, o labor exacerbado, consubstanciado por excesso de e-mail, mensagens via celular, pedidos sempre urgentes fora do horário habitual pode ser considerado como

conduta discriminatória, caracterizado pelo assédio moral. Interessante notar que, tal qual o assédio moral que pode ser tanto vertical quanto horizontal, o excesso de conexão com o serviço laboral pode vir desde o patrão como, também, do colega. Nesse diapasão, é importante o empregado não estar disponível para assuntos laborais fora dos tempos de trabalho.

Faz-se necessário internalizar a importância e a necessidade de não se manter conectado como uma proteção aos direitos sociais que são fundamento ao trabalho digno. Em vista disso, o direito à desconexão configura-se como uma garantia à proteção da dignidade da pessoa humana.

Por isso, há autores, tais como João Leal Amado (2018), que entendem a desconexão não como um direito, mas como um reflexo de um ou de vários direitos em causa, como: lazer, férias, delimitação da jornada de trabalho, etc. Esse entendimento faz muito sentido, considerando como as legislações dos mais variados países, tais como: França, Itália, Espanha, Bélgica, etc., tratam sobre o tema de forma genérica, sem trazerem a objetividade ou a rigidez devida para o seu cumprimento. Ademais, evocam uma importante participação negocial no seu bojo normativo, no qual os protocolos e regimentos internos das empresas tornam-se fundamentais para a efetivação da desconexão laboral.

É como se o legislador dissesse que o seu papel em prol da positividade das regras de descanso está cumprido, já que existe suficiente regulamentação para a jornada, para o descanso, para as férias, etc. Há uma isenção de culpa pela falta de efetividade diante de um comportamento sociocultural, razão pela qual convocam outras fontes do Direito que não a lei para realizar a sua efetivação.

Além do mais, salvo a legislação Argentina, os ordenamentos jurídicos internacionais revelam-se programáticos, no sentido de que a obrigação de não conexão se encontra na melhor gestão empresarial. É nesse contexto que o papel do *compliance* trabalhista se faz importante, pois tem como meta o controle de riscos e a preservação dos valores intangíveis.

Dessa forma, da obrigação legislativa genérica nasceria um dever específico de não conexão como um “novo” encargo e comprometimento sociocultural empresarial que se perfectibilizaria por meio dos regimentos internos. Porque, gradativamente, a organização social (indivíduo, família, amigos, etc.) perde mais espaço para a organização formal (produção e serviços) na distribuição dos tempos.

Esse cenário vai ao encontro da metodologia que aplica o *Environmental, Social and Corporate Governance* (ESG), no sentido de avaliar a importância dos riscos e as oportunidades relacionadas às tendências ambientais e sociais emergentes em prol de uma melhor responsabilidade e governança

corporativa. Entende-se que tudo está interligado, de modo que o progresso da sociedade coincide com o impacto socioambiental das tecnologias para o bem-estar do ser humano.

Vale ressaltar que a mera observância de requisitos mínimos para a salubridade do labor, tais como: luminosidade, ergonomia, etc. não concretizam o que a metodologia propõe. Estruturalmente o ambiente pode ser perfeito, porém, com várias debilidades sociais (vide estresse, depressão, *burnout*, etc.). Logo, faz-se necessário a construção de estratégias com novos diálogos e negociações a fim de tornar as práticas de gestão mais humanas e modernas, pensadas a partir do indivíduo com base em um modelo coordenado e colaborativo dentro de estruturas, invariavelmente, flexíveis.

Ademais, as empresas que se propõem a aplicar esse sistema devem ter em conta que estão cada vez mais desnudas frente à transparência da rede. Em razão disso, a aplicação publicitária pura e simples pode trazer um efeito rebote nos seus rendimentos, uma vez que a responsabilidade social é uma via de mão dupla.

A mesma tecnologia que possibilita os trabalhos flexíveis, sem limites de horas e espaços, também, promove o seu cerceamento. A tarefa da desconexão é cada vez mais difícil, pois envolve uma necessária mudança no *mindset* social e cultural. Por isso, a aplicação dos regramentos internos, os acordos coletivos, a cultura do ESG e as legislações específicas, mesmo que gerais, consubstanciam-se como importantes mecanismos em prol da efetivação da desconexão.

Diante disso, percebe-se que se está longe de construir uma panaceia para os males do excesso de labor, mas a atenção e a preocupação com o tema devem ser tomadas de forma coletiva a fim de romper com a banalização da extrapolação dos tempos. Somente assim, será possível avançar para um ambiente de trabalho em que os recursos tecnológicos serão usados em prol do ser humano e não contra ele.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADAMS-PRASSL, Jeremias. Gestão Algorítmica e do futuro do trabalho. **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade/** organização Rodrigo de Lacerda Carelli, Tiago Cavalcanti, Vanessa Patriota da Fonseca. Brasília: ESMPU, 2020.

AGUIAR, Antônio Carlos. **Direito do trabalho 2.0: digital e disruptivo**. São Paulo: LTr, 2018.

ALMEIDA, Almiro Eduardo; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à Desconexão nas Relações Sociais**. São Paulo: LTr, 2014.

ALVES, Giovanni. **Trabalho, subjetividade e capitalismo manipulatório**: o novo metabolismo social do trabalho e a precarização do homem que trabalha. **Revista de Estudo do Trabalho**. Ano V. Número 8. 2011.

AMADO, João Leal. A responsabilidade social das empresas e os códigos de conduta: breve reflexão crítica. **Los derechos humanos y la protección de los trabajadores em uma era disruptiva**. Homenaje a la OIT em sus 100 años de creación. Martha Elisa Monsalve Cuellar (coord.) Alderabán, 2020.

AMADO, João Leal. Contrato de trabalho intermitente: Uma aposta falhada em Portugal. Um sucesso perverso no Brasil? **A Reforma Trabalhista: reflexos da Reforma Trabalhista no Direito do Trabalho, no Direito Processual do Trabalho e no Direito Previdenciário**. Paulo Renato Fernandes da Silva, organizador. São Paulo: Ltr; 2018a.

AMADO, João Leal. **Contrato de Trabalho**: noções básicas. 2ª ed. Coimbra: Edições Almedina, 2018b.

AMADO, João Leal. Perspectivas do Direito do Trabalho: um ramo em crise identitária? **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 47, 2015.

AMADO, João Leal. Pessoal e profissional: entre o romance e o assédio. Comentário ao Acórdão da Relação de Évora, de 14/09/2017. **Revista Questões Laborais**. Ano XXIV –n. 52 – Jan/Jun 2018. Edições Almedina, 2018c.

AMADO, João Leal. Teletrabalho: os deveres especiais das partes. **Revista Questões Laborais n.º 60**. julho, 2022; 7-20. Grupo Almedina, 2022a.

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

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho. 4ª ed. São Paulo: Boitempo, 2001.

ARENDDT, Hannah. **A condição humana**. Tradução de Roberto Raposo. 10^a ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2005.

BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. **Gig Economy e contrato de emprego**: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia. São Paulo: LTr, 2019.

BARBOSA, Magno Luiz. **Redução da duração do trabalho**: aspectos sociais, jurídicos, econômicos e possibilidades de empregabilidade sob perspectivas contemporâneas/ Magno Luiz Barbosa – São Paulo: LTr, 2014.

BARROS JÚNIOR, Antônio Carol de. **Quem vê perfil não vê coração**: a ferida narcísica de desempregados e a construção de imagens de si no Facebook e no LinkedIn. Tese apresentada ao Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo -USP. Orientador Marcelo Afonso Ribeiro. São Paulo, 2014.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

BARUKI, Luciana Veloso. **Riscos psicossociais e saúde mental do trabalhador: por um regime jurídico preventivo**. 2 ed. São Paulo- LTr, 2018.

BASSO, Pietro. **Tempos Modernos, Jornadas Antigas**: Vidas de trabalho no início do século XXI. Tradução Patrícia Villen – Sampinas, SP: editora da Unicamp, 2018.

BAUMAN, Zygmund. **Em busca da Política**. Trad. Plínio Dentzien – Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed. 2000.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Tradução, Plínio Dentzien – Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed. 2001.

BECK, Ulrich. **Sociedade de risco**: ruma a uma outra modernidade/Ulrich Beck; tradução de Sebastião Nascimento – São Paulo: Ed. 34, 2010.

BLAU, Peter Michael; SCOTT, William Richard. **Organizações formais**. São Paulo: Atlas, 1970.

BOBBIO, Norberto. **Teoria do ordenamento jurídico**. Unb, 10^a edição, 2003.

BOBBIO, Norberto; MATEUCI, Nicola; Pasquino, GIANFRANCO. **Dicionário de política**. Trad. Carmem C Varriale et al; coord de João Ferreira e ver. João Ferreira e Luis Guerreiro Pinto Cascais. 5^a ed. Brasília: ed. Universidade de Brasília, 2000.

BULHÕES, D.M.S.; VASCONCELOS, A.B.de L.; LEITE, E. Trabalhabilidade: o caminho para o empreendedorismo. **International Journal of Professional Business Review (JBReview)**, São Paulo v.1 n.1 2016, pp. 30-39, Jan/Jun.

CALABRICH, Bruno Freire De Carvalho. Discriminação Algorítmica e Transparência na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. **Revista de Direito e as Novas Tecnologias**, vol. 8/2020, jul - set / 2020, Revista dos Tribunais, Thomson Reuters, 2020.

CAMUS, Albert. **O mito de Sísifo**. Record, 18ª edição, 2018.

CARVALHO, André Castro. Manual de Compliance. 2ed. Grupo GEN, 2020.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 8ª edição totalmente revista e ampliada. Tradução: Roneide Venancio Majer com colaboração de Klaus Brandini Gerhardt, Editora Paz e terra, v. I, 2005.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **O direito do trabalho pós-material: o trabalho da “multidão” produtora. Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. Ana Carolina Reis Paes Leme, Bruno Alves Rodrigues, José Eduardo de Resende Chaves Júnior., coordenadores. – São Paulo: Ltr, 2017.

CLLIMENT GALLART, Jorge Antonio. **EL CONSEJO DE EUROPA Y LA PANDEMIA DE LA COVID-19**. Actualidad Jurídica Iberoamericana N° 12 bis, ISSN: 2386-4567, mayo 2020.

COLNAGO, Lorena de Mello Resende. **Trabalho intermitente** – trabalho “zero hora” – trabalho fixo descontínuo. Revista LTr, São Paulo, 2017.

CORNELLA, Alfons. **Infoxocación: buscando um orden em la información**. Zero Factory S.L, Barcelona, Segunda edición: diciembre de 2010.

CORTELLA, Mario Sergio. **Por que fazemos o que fazemos?: Aflições vitais sobre trabalho, carreira e realização**. 1 ed. São Paulo: Planeta, 2016.

DAL ROSSO, Sadi. **O ardil da flexibilidade**: os trabalhadores e a teoria do valor. São Paulo: Boitempo, 2017.

DE MASI, Domenico, **Lavorare Gratis, Lavorare Tutti**: Perché il futuro è dei disoccupati. Ediora Rizzoli, 2017.

DE MASI, Domenico. **O ócio criativo**. Entrevista Maria Serena Palieri: tradução de Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sexante, 2000.

DEJOURS, Christophe. **A Loucura do Trabalho**: estudos de psicopatologia do trabalho. 5 ed. Ampl. Tradução Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. São Paulo: Cortez, Oboré, 1992.

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

DELGADO, Mauricio Goudinho; DELGADO, Gabriela Neves. O Direito do Trabalho na Contemporaneidade: clássicas funções e novos desafios. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. Ana Carolina Reis Paes Leme, Bruno Alves Rodrigues, José Eduardo de Resende Chaves Júnior., coordenadores. – São Paulo: Ltr, 2017.

DOWBOR, Lasdislau. **O capitalismo se desloca: novas arquiteturas sociais**/Ladislau Dowbor. São Paulo: Edições Sesc São Paulo, 2020

DURÁN, María Ángeles. **O valor do tempo: quantas horas te faltam ao dia?** Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 2013.

EUROPEAN UNION. **The impact of the digital transformation on EU labour markets.** Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019.

FALCÃO, David; TOMÁS, Sérgio Tenreiro. **Lições de Direito do Trabalho: A relação individual de trabalho.** 7ª edição Revista e Atualizada, Edições Almediana, S.A, 2019.

FARIA, Carolina Tupinambá. VALVERDE, Maria Novellino. Um novo normal para o Direito do Trabalho. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19** / coordenadores Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez, Ney Maranhão – Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

FERNANDES, António Monteiro. O teletrabalho – um feixe de problemas. **Revista Questões Laborais** n.º 60. (julho, 2022; 7-20. Grupo Almedina, 2022.

FERREIRA, A.A; REIS, A.C.F; PEREIRA, M.I, **Gestão empresarial de Taylor aos nossos dias:** evolução e tendências da moderna administração de empresas. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

FINCATO, Denise Pires; CARPES, Ataliba Telles. A 5ª Revolução (Industrial) e a volta à humanidade como elemento de disrupção. **Revista de Direito do Trabalho** | vol. 209/2020 | p. 105 - 126 | Jan / 2020 DTR\2019\42316.

FINELLI, Lilia Carvalho. **Do what you love, Love what you do: impactos do lema de Steve Jobs na proteção trabalhista globalizada.** In: TEODORO, Maria Cecília Máximo. (Org.). Direito Material e Processual do Trabalho – I Congresso Latino-americano de Direito Material e Processual do Trabalho. 1. ed. São Paulo: LTr, 2015.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir.** Petrópolis: Vozes, 1983.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi; RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho:** uma abordagem psicossomática. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **O trabalho intelectual na era da informação - pejetização** - blogs de consultas e contratos de imagem. Revista LTr – Legislação do Trabalho. São Paulo, v. 75, n. 07, p. 836-842, jul. 2011.

FREITAS, Juarez. **Sustentabilidade: direito ao futuro.** 2. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2012.

FROMM, Erich. **Do ter ao ser.** Editora Manole, 1992.

FROTA, Hidemberg Alves da. Noções fundamentais sobre o dano existencial. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Curitiba, v. 2, n. 22, p. 62-78, set. 2013.

FROTA, Paulo Mont` Alverne. **O dumping social e a atuação do juiz do trabalho no combate à concorrência empresarial desleal**. Revista LTr, n. 78, v. 02, São Paulo, 2013.

FUMAGALLI, Andrea. **Bioeconomía y capitalismo cognitivo**. Hacia un nuevo paradigma de acumulación. Traducción: Antonio Antón Hernández, Joan Miquel Gual Vergas y Emmanuel Rodríguez López. Traficantes de Sueños, Madrid, 2010.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 10 ed. rev. Ampl. E atual – Salvador: Editora JusPodivm, 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio ambiente do trabalho: direito, segurança e medicina do trabalho**. 2 ed. São Paulo: Método, 2009.

GAUTHIER, Gustao; LEGINA, Florencia Tarrech. Crowndlending, Crowdfunding e Blockchain. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. Ana Carolina Reis Paes Leme, Bruno Alves Rodrigues, José Eduardo de Resende Chaves Júnior., coordenadores. – São Paulo: Ltr, 2017.

GLEICK, James. **Acelerado: velocidade da vida moderna: o desafio de lidar com o tempo**. Tradução de Cristiana de Assis Serra. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

GOMES, Júlio Manuel Vieira. **Direito do Trabalho**, Volume I, Relações individuais de Trabalho. Coimbra Editora, 2007.

GORZ, André. **Adeus ao proletariado**: para além do socialismo. tradução de Angela Ramalho Vianna e Sérgio Góes de Paula – Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1982 p.178.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do Cansaço**. Tradução de EnioGlachini. Petropolis: Vozes, 2015.

HARARI, Yuval Noah. **21 lições para o século 21**. Tradução: Paulo Geiger. São Paulo: Companhia das Letras. 6ª. Reimpressão. 2018.

HARDY,C.CLEGG,S.R. **Alguns ousam chama-lo de poder**. In: CLEGG, S.R.;HARDY,C;NORD,W.R. Handbook de estudos organizacionais. São Paulo: Atlas, 2001, v.2 p.260-289.

HARRISON, Jeffrey S. **Administração estratégica de recursos e relacionamentos**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HOBSBAWN, Eric J. **Os trabalhadores**: estudo sobre a história do proletariado. Tradução de Marina Leão T. V. Medeiros. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981.

HUNTINGTON, Samuel P. **The Clash of Civilization**. Touchstone: Simon & Schuster, 1999.

HUWS, Ursula. **Labor in the Global Digital Economy: The Cybertariat comes of age**. Londres, Merlin, 2014.

JABBOUR, C. J. C.; SANTOS, F. C. A.; NAGANO, M. S. Análise do relacionamento entre estágios evolutivos da gestão ambiental e dimensões de recursos humanos: estado da arte e survey em empresas brasileiras. **RAUSP Management Journal**, v. 44, n. 4, art. 4, p. 342-364, 2009.

JÖNSSON, Bodil. **Dez considerações sobre o tempo**. Tradução de Marcos de Castro. Rio de Janeiro: José Olympio, 2004, p.26.

KARACAY, Gaye. **Talent Development for Industry 4.0**. In: USTUNDAG, Alp; CEVIKCAN, Emre. *Industry 4.0: managing the digital transformation*. Istanbul: Springer, 2017.

KAUFMAN, Dora. Os impactos esperados das mudanças tecnológicas: novas habilidades demandadas dos trabalhadores. In: **Trabalho 4.0**. Coordenador: José Roberto Afonso. Coleção IDP. Editora: Grupo Almedina, 2020.

KELLEHER, Namee, Brian Mac, D'arcy, Aoife. **Fundamentals of machine learning for predictive data analytics: Algorithms, worked examples, and cases studies**. MIT Press LTd, 2019.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. Prefeitura Municipal de São Paulo. **Coordenadoria Especial da Mulher Trabalho e cidadania ativa para as mulheres: desafios para as Políticas Públicas** /Marli Emílio (org.), Marilane Teixeira (org.), Miriam Nobre (org.), Tatau Godinho (org.). São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2003. p.56.

KEYNES, John Maynard. **Ensaio sobre Persuasão**, Nova Iorque: W.W.Norton & Cia., 1963.

LAASCH, Oliver; CONAWAY, Roger N. Fundamentos da Gestão Responsável: Sustentabilidade, responsabilidade e ética. Tradução da 1ª edição norte-americana 1ª edição brasileira Oliver Laasch e Roger N. Conaway, São Paulo, 2016.

LAFARGUE, Paul. **O direito à preguiça** (ed. bilingüe). Tradução de Otto Lamy de Correa. São Paulo: Claridad, 2003.

LÉVY, Pierre. **O que é o virtual?** Tradução de Paulo Neves do original "Qu'est-ce le virtuel?". São Paulo, Ed. 34, 1996.

LEWICK, Bruno. **A privacidade da pessoa humana no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar. 2003.

MAGRANI, Eduardo **Entre dados e robôs: ética e privacidade na era da hiperconectividade** / Eduardo Magrani. — 2. ed. — Porto Alegre: Arquipélago Editorial, 2019.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003.

MANRICH, Nelson. **Futuro do direito do trabalho, no Brasil e no mundo**. Revista LTr, São Paulo, 2017.

MARCHIORI, Massimo. **Meno Internet Più Cabernet**. Itália: Rizzoli Etas, 2015.

MARTINS, David Carvalho. Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal. **ESTUDOS APODIT 5: A igualdade nas relações de trabalho**. Coordenação Maria do Rosário Palma Ramalho; Teresa Coelho Moreira, AAFDL Editora, Lisboa, 2019.

MCLUHAN, Marshall. **A galáxia de Gutenberg**; a formação do homem tipográfico; tradução de Leônidas Gontijo de Carvalho e Anísio Teixeira. São Paulo, Editora Nacional, Editora da USP, 1972.

MELLO, Álvaro. **Teletrabalho (telework): o trabalho em qualquer lugar a qualquer hora**. Rio de Janeiro: Qualitymark ed.: ABRH – Nacional, 1999.

MELO, Geraldo Magela. **A reconfiguração do direito do trabalho a partir das redes sociais digitais**. São Paulo: LTr, 2018.

MELO, Sandro Nahmias; LEITE, Karen Rosendo de Almeida. **Direito à Desconexão do trabalho: com análise crítica da reforma trabalhista (Lei n. 13.467/2017)**. 2ed. São Paulo, LTr, 2021.

MONATERI, Giuseppe. **Le fonti delle obbligazioni: la responsabilità civile. Trattato di diritto civile**. Editrice Torinese, 1998.

MORAES, Sandro Glasenapp. Novas tecnologias e mercado de trabalho: adaptação e reforma da legislação trabalhista. **Novas tecnologias, processo e relação de trabalho: Estudos em homenagem aos 20 anos de docência da professora Denise Pires Fincato** /Carolina Pedroso Oselame ... [et al] (organizadoras); Cíntia Ione Santiago Guimarães [et al.]. – Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2019.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. **A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação: contributo para um estudo dos limites do poder de controlo electrónico do empregador**. (teses de doutoramento). Edições Almedina, SA, 2010.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. A privacidade dos trabalhadores e a utilização de redes sociais online: algumas questões. **Estudos de Direito do Trabalho**. Volume II, Edições Almedina S.A, 2016a.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. A privacidade dos trabalhadores e a utilização de tecnologias de identificação por radiofrequência. **Estudos de Direito do Trabalho**, Almedina, Coimbra, 2016b.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. Algumas considerações sobre segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho 4.0. **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade** / organização: Rodrigo de Lacerda Carelli, Tiago Muniz Cavalcanti, Vanessa Patriota da Fonseca. – Brasília: ESMPU, 2020b.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. Algumas questões do regime jurídico do contrato de teletrabalho nos ordenamentos jurídicos português e brasileiro. **A Reforma Trabalhista: reflexos da Reforma Trabalhista no Direito do Trabalho, no Direito Processual do Trabalho e no Direito Previdenciário**. Paulo Renato Fernandes da Silva, organizador. São Paulo: Ltr; 2018b.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. Algumas questões sobre o Trabalho 4.0. In: **Prontuário de Direito do Trabalho**, 2016- II. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2016c.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. As novas tecnologias de informação e comunicação e o poder de controlo electrónico do empregador. **Estudos de Direito do Trabalho**, Edições Almedina S.A, 2016d.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. Direito ao trabalho em tempos de pandemia. In Martins, M., Rodrigues, E., **A Universidade do Minho em tempos de pandemia**: Tomo III: Projeções. UMinho. Editora, 2020a.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. **Direito do Trabalho na Era Digital**. Edições Almedina S.A, outubro, 2021.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. Direitos de Personalidade. **Estudos de Direito do Trabalho**, Edições Almedina S.A, 2016e.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. O controlo das comunicações electrónicas dos trabalhadores. **Estudos de Direito do Trabalho**, Edições Almedina S.A, 2016c.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. O controlo dos trabalhadores através de sistemas de Geolocalização. **Estudos de Direito do Trabalho**, volume II, Almedina, Coimbra, 2016f.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. O direito à desconexão dos trabalhadores. **Revista questões laborais** n.º 49, 2018a.

MUNNÉ, Frederic. **Psicosociologia del tiempo libre**: Um enfoque crítico. México, DF: Trilhas, 1980.

NILLES, Jack. M. **Fazendo do Teletrabalho uma Realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhos**. São Paulo: Futura, 1997.

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

OURIQUES, Helton Ricardo. **A questão ecológica no capitalismo**: uma crítica marxista. **Motriciência**, Ano XVI, n 22, jun/2004.

PERA, Giuseppe. **Compendio di diritto del lavoro**. 3. Ed. Milano: Giuffrè, 1996.

PLÁ RODRIGUEZ, **Américo. Princípios de direito do trabalho** / Américo Plá Rodriguez; tradução de Wagner D Giglio – 3. Ed. Atual – São Paulo: LTr, 2000.

PORTUGAL, Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho e Solidariedade Social (2018), **Atualização sobre o Livro verde sobre as relações laborais**. Lisboa: GEP-MTSS, 2018.

RAGUÉS I VALLÈS, Ramon. **La ignorancia deliberada en Derecho penal**. Barcelona: Atelier, 2007

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do Trabalho**. Parte II – situações laborais individuais, 5ª ed, Editora Almedina, 2014.

REBELO, Glória. **O trabalho na era digital – estudos laborais**. Edições Almedina, S.A, 2021.

REDINHA, Maria Regina. A noção de teletrabalho na lei 83/2021, de 6 de dezembro. **Revista Questões Laborais** n.º 60. julho, 2022; 7-20. Grupo Almedina, 2022.

REIS, Daniela Muradas; CORASSA, Eugênio Delmaestro. Aplicativos de transporte de controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. Ana Carolina Reis Paes Leme, Bruno Alves Rodrigues, José Eduardo de Resende Chaves Júnior., coordenadores. – São Paulo: Ltr, 2017

RIFKIN, Jeremy. **A terceira revolução industrial: como o poder lateral está transformado a energia, a economia e o mundo**. São Paulo. M. Books do Brasil, 2012.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a rendição da força global de trabalho**; tradução Ruth Gabriela Bahr; revisão técnica Luiz Carlos Merege – São Paulo: Makron Books, 1995.

RIFKIN, Jeremy. **Sociedade com custo marginal zero: a internet das coisas, os bens comuns colaborativos e o eclipse do capitalismo**. Tradução Mônica Rosemberg. São Paulo: M. Brooks do Brasil, 2016.

ROMITA, Arion Sayão. **Horas extraordinárias: base diária ou anual**. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo: Revista dos Tribunais, n. 84, dez, 1993.

ROSA, Hartmut. **Alienación y aceleración: Hacia una teoría crítica de la temporalidade em la modernidade tardía**. Katz Editores, 2016.

RUSSELL, Bertrand. **O Elogio ao Ócio**. Tradução: Pedro Jorgensen Júnior – Rio de Janeiro, 2002

SACHS, Ignacy. **Caminhos para o Desenvolvimento Sustentável**. Rio de Janeiro:Garamond, 2002.

SACOMANO, José Benedito; SÁTYRO, Walter Cardoso. **Indústria 4.0: conceitos e fundamentos**/organizado por José Benedito Sacomano... [et al.] – São Paulo: Blucher, 2018.

SAMPAIO, Amanda Inês Moraes; MOURA, Bruno Freire; MATOS, Yuri Matheus Araujo. Direito à desconexão frente ao teletrabalho em tempos de pandemia do COVID-19. FINCATO, Denise Pires; SILVA, Elizabet Leal da; PIERDONÁ, Zélia Luiza (Orgs.). **Direitos sociais de emergência:**

estratégias e perspectivas pós pandemia. Porto: Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos, 2021.

SARLET, Ingo Wolfgang. **La prohibición de retrocesso em los derechos sociales fundamentales em Brasil: algunas notas sobre el desafio de la supervivência de los derechos sociales em um contexto de crisis.** In: COURTIS, Christian (org). Ni un passo atrás. Buenos Aires: Del Puerto, 2006.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Pandemia, Direitos Fundamentais e Democracia: Algumas Aproximações. A pandemia do Covid-19 e os desafios para o direito.** SARLET, Ingo Wolfgang; JOBIM, Marco Felix, LUPION, Ricardo; RUARO, Regina Linden; STÜRMER, Gilberto; CALIENDO, Paulo. (Orgs), Porto Alegre, RS: Editora Fundação Fênix, 2020.

SCHEIN, Edgar H. **La cultura empresarial y el liderazgo: Una visión dinâmica.** Plaza & Janes, 1988.

SCHUMPETER, Joseph Alois. **Teoria do desenvolvimento econômico: uma investigação sobre lucros, capital, crédito, juro e o ciclo econômico.** Tradução Maria Silvia Possas. Editora Nova Cultural Ltda, 1997.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial/Klaus Schwab: tradução Daniel Moreira Miranda –** São Paulo: edipro, 2016.

SEVERO, Valdete Souto. **Crise de Paradigma no Direito do Trabalho Moderno: A Jornada.** Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris ed., 2009.

SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: On-demand economy, crowd sourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. Tradução: Ana Carolina Reis Paes Leme e Carolina Rodrigues Carsale. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano.** Ana Carolina Reis Paes Leme, Bruno Alves Rodrigues, José Eduardo de Resende Chaves Júnior., coordenadores. – São Paulo: Ltr, 2017.

SIGNES, Adrián Todolí. **El trabajo en la era de la economía colaborativa.** Valencia:Tirant lo Blanch, Edição em e-pub, 2017.

SILVA, Gabriela Rangel. **Tecnologia e Relação de Trabalho: Impactos na vida do trabalhador contemporâneo.** Editorial Juruá, Porto, 2019.

SILVA, Gabriela Rangel; STAACK, André Luiz. O dano existencial laboral à luz da responsabilidade civil:contornos luso-brasileiros. **Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I.** organização CONPEDI. Coordenadores: Ilton Garcia Da Costa; Luciana de Aboim Machado – Florianópolis: CONPEDI, 2020.

SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional Positivo**, 30ª edição, revista e atualizada até a emenda constitucional n. 56 de 20.12.2007, Malheiros Editora, 2008.

SIMON, Herbert Alexander. **Comportamento administrativo: estudo dos processos decisórios nas organizações administrativas**. Rio de Janeiro: FGV, 1965.

SOARES, Flaviana Rampazzo. **Responsabilidade civil por dano existencial**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SOUZA, Carlos Aurélio Mota. **Direitos Humanos, Ética e Justiça**. Letras Jurídicas, 2012.

SOUZA, João Victor Loss de; BAIÔCCO, Julia De Carli; ROCHA, Cláudio Jannotti da. O home office e o direito fundamental ao asilo inviolável: fluxos e refluxos à privacidade. **Direito e processo do trabalho**: entre reformas, indústria 4.0, negociação e proteção / organização Edilton Meireles. – Salvador, BA: Editora Paginæ, 2021.

SOUZA, Renato Santos de. **A condição organizacional: o sentido das organizações no desenvolvimento rural**. Santa Maria: Ed. da UFSM, 2012.

STEFANO, Valerio de. Automação, inteligência artificial e proteção laboral: adões algorítmicos e o que fazer com eles. Tradução Rodrigo de Lacerda Carelli. **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade** / organização: Rodrigo de Lacerda Carelli, Tiago Muniz Cavalcanti, Vanessa Patriota da Fonseca. – Brasília: ESMPU, 2020.

STÜRMER, Gilberto. FINCATO, Denise. Teletrabalho e Covid-19. **Pandemia do Covid-19 e os desafios para o direito**. SARLET, Ingo Wolfgang; JOBIM, Marco Felix, LUPION, Ricardo; RUARO, Regina Linden; STÜRMER, Gilberto; CALIENDO, Paulo. (Orgs), Porto Alegre, RS: Editora Fundação Fênix, 2020.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. 14. ed., v.2, 2ª tiragem, atual por Arnaldo SÜSSEKIND e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 1994

TALYULI JÚNIOR, Ely. **A cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, sob a perspectiva constitucional e internacional, como proteção jurídica à saúde do trabalhador**, editora LTr, 2018.

TELO, Emília. Segurança e Saúde no Trabalho: Desafios e Perspetivas Futuras. **International Congress of Occupational Health Nursing – ICOHN: Proceedings**. Coordenação: Helena Maria Almeida Macedo Loureiro; João Paulo de Almeida Tavares. UA Editora – Universidade de Aveiro 1ª edição – julho 2022.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. **O princípio da adequação setorial negociada no Direito do Trabalho**, 2ª Edição, Editora Ltr, 2018.

VERCELLONE, Carlo. Capitalismo cognitivo y economía del conocimiento. Una perspectiva histórica y teórica. **Capitalismo Financiero y Comunicación**. Francisco Sierra Caballero Francesco Maniglio (Coords.) Primera edición, Quito, Ecuador, Diciembre de 2016.

ZIPPERER, André Gonçalves. **A intermediação de trabalho via plataformas digitais**: Repensando o direito do trabalho a partis das novas realidades do século XXI. São Paulo: LTr, 2019.

ELETRÔNICAS

ADAMS, ABI; FREEDLAND, MARK; PRASSL, JEREMIAS. The 'Zero-Hours Contract': Regulating Casual Work, or Legitimizing Precarity? **Oxford LEGAL RESEARCH PAPER SERIES** [em linha]. Paper No 00/2015 February 2015. [Consult. 04 de jun. de 2021]. Disponível na internet: <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2507693>.

AMADO, João Leal. O teletrabalho: do Código à Covid-19. **Observatório Almedina**, 25 de março de 2020 [Consult. 23 de set. de 2021]. Disponível na internet: <<https://observatorio.almedina.net/index.php/2020/03/25/o-teletrabalho-do-codigo-a-covid-19/>>.

AMADO, João Leal. Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 52, 2018d. [Consult 22 de out. de 2021]. Disponível na internet: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/141951>>.

AMADO, João Leal; MOREIRA, Teresa Coelho. A lei Portuguesa sobre o TVDE e o contrato de trabalho: sujeitos, relações e presunções. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 55, 2019. [Consul 17 de fev. de 2020]. Disponível na internet: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/169233/2019_amado_joao_lei_portuguesa_tvde.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

AMADO. João Leal. A desconexão profissional e a DGAEP: tomemos a sério o dever de abstenção de contacto. **Observatório Almedina**. 18 de abril de 2022b. [Consult. 13 de jan de 2023]. Disponível na internet: <<https://observatorio.almedina.net/index.php/2022/04/18/a-desconexao-profissional-e-a-dgaep-tomemos-a-serio-o-dever-de-abstencao-de-contacto/>>.

ANGELO, Bárbara. Dieselgate: tudo sobre a fraude das emissões em carros a diesel. **AUTO PAPO UOL**. Publicado em 23 de setembro de 2017. [Consult. 10 dez de 2021]. Disponível na internet: <<https://autopapo.uol.com.br/noticia/dieselgate-tudo-precisa-saber-fraude-volkswagen/>>.

ANSA, Itália registra mais de 32 mil casos e 331 mortes por covid. **ANSA BRASIL**. publicado em 09 de novembro de 2020. [Consult. 12 de nov. de 2020]. Disponível na internet:<https://ansabrasil.com.br/brasil/noticias/italia/noticias/2020/11/08/italia-registra-mais-de-32-mil-casos-e-331-mortes-por-covid_62970aa4-7b0c-45d4-9d6b-74cc7d658013.html>.

ANTUNES, José. Longas jornadas de trabalho: efeitos na saúde. **PSICOLOGIA, SAÚDE & DOENÇAS**, 2020, 21(2), 311-321, ISSN - 2182-8407, Sociedade Portuguesa de Psicologia da Saúde - SPPS – DOI: <http://dx.doi.org/10.15309/20psd210207>, 2020, [Consult. 2 de nov. de 2020]. Disponível em:<www.sp-ps.pt>.

ANTUNES, Ricardo. Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? **Serv. Soc. Soc** [em linha]. (107) • Set 2011. [Consult. 06 de mai. de 2021]. Disponível na internet: <<https://doi.org/10.1590/S0101-66282011000300002>>.

ARRUDA, Maria Júlia Cabral de Vasconcelos; D'ANGELO, Isabele Bandeira de Moraes. Admirável escravo novo? A escravidão digital x o direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro e suas consequências para a sociedade do capitalismo cognitivo. **Research, Society And Development**, [S.L.], v. 9, n. 4, p. 1-32, 17 mar. 2020. Research, Society and Development. [Consult 24 de set de 2021]. Disponível na internet:<<https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/2786/2158>>.

ASSIS, José Francisco de. Direito à privacidade no uso da internet: omissão da legislação vigente e violação ao princípio fundamental da privacidade. **Portal de e-governo, inclusão digital e sociedade do conhecimento** (EGOV, UFSC) 06 de abril de 2015. [Consult 20 de mai de 2021]. Disponível em:< <https://egov.ufsc.br/portal/conteudo/direito-%C3%A0-privacidade-no-uso-da-internet-omiss%C3%A3o-da-legisla%C3%A7%C3%A3o-vigente-e-viola%C3%A7%C3%A3o-ao>>.

BARBER. Larissa K.; SANTUZZI, Alecia M. Please Respond ASAP: Workplace Telepressure and Employee Recovery. November 2014, **Journal of Occupational Health Psychology**. [Consult 19 de ago. 2021]. Disponível na internet:<https://www.researchgate.net/publication/267753716_Please_Respond_ASAP_Workplace_Telepressure_and_Employee_Recovery>.

BARRAGÁN, Almudena. A cientista e mãe que mostrou no Twitter a realidade das videochamadas: “Momentos complicados”. **Jornal El País**. publicado em 19 de set de 2020. [Consult 24 de set de 2021]. Disponível na internet: < <https://brasil.elpais.com/estilo/2020-09-19/a-cientista-e-mae-que-mostrou-no-twitter-a-realidade-das-videochamadas-momentos-complicados.html> >.

BERTRAND, Marianne; MULLAINATHAN, Sendhil. Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A Field experiment on labor Market discrimination. **NBER working paper**. No. 9873, issued in July 2003. The National Bureau of Economic Research. [Consult 18 de set. de 2020]. Disponível na internet: <<https://www.nber.org/papers/w9873>>.

BOLOGNA, Sergio. Trabalho autônomo e capitalismo das plataformas. **Sinistralidade**. 31 out. 2017. [Consult 25 de fev. de 2020]. Disponível na internet: <<https://www.sinistralidade.info/lavoro-e-sindacato/10855-sergio-bologna-lavoro-autonomo-e-capitalismo-delle-piattaforme.html>>.

BRASIL. Direito à desconexão ao fim do expediente ganha força na Europa. **Correio Braziliense, original Agência France-Pressé**. publicado em 27 de maio de 2014. [Consult 17 de nov. de 2021]. Disponível na internet: <https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/mundo/2014/05/27/interna_mundo,429614/amp/direito-a-desconexao-ao-fim-do-expediente-ganha-forca-na-europa.shtml>.

BRASIL, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE). PNAD Contínua: taxa de desocupação é de 13,8% e taxa de subutilização é de 30,1% no trimestre encerrado em julho de 2020. **INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS** (IBGE). [Consult 23 de nov. de 2020]. Disponível na internet: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/28998-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-13-8-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-30-1-no-trimestre-encerrado-em-julho-de-2020>>.

BRASIL, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE). PNAD Contínua - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. **INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS** (IBGE). [Consult 07 de mar. de 2020]. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?t=destaques>>.

BRASIL, Organização Pan-Americana de Saúde (OPAS). Entenda a Infodemia e a Desinformação na Luta Contra a Covid-19. **Departamento de Evidência e Inteligência para Ação em Saúde**. Vice-Diretoria. Organização Panamericana para a Saúde, 2020. [Consult 5 de ago. de 2021]. Disponível na internet: <www.paho.org/ish>.

BRASIL, Organização Pan-Americana de Saúde (OPAS). **Folha informativa – COVID-19** (doença causada pelo novo coronavírus). 2020. [Consult 19 de nov. de 2020]. Disponível na internet: <<https://www.paho.org/pt/covid19>>.

BRASIL, Volkswagen suspende envio de mensagens eletrônicas após horário de trabalho. **Revista Exame**. Publicado em 23 de dezembro de 2011. [Consult 17 de nov. de 2020]. Disponível na

internet:< <https://exame.com/tecnologia/volkswagen-suspende-envio-de-mensagens-eletronicas-apos-horario-de-trabalho-2/>>.

BRASIL. LER / DORT. **Sociedade Brasileira de Reumatologia**. [Consult 02 de nov. de 2020]. Disponível na internet:< <https://www.reumatologia.org.br/doencas-reumaticas/ler-dort/>>.

BRIDI, Maria Aparecida; BRAUERT, Mariana Bettega. O Trabalho na Indústria de Software: a flexibilidade como padrão das formas de contratação. **Caderno CRH**, Salvador, v.28, n. 73, p.199-213, jan/abr. 2015, [Consul 25 de fev. de 2020]. Disponível na internet:<<http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v28n73/0103-4979-ccrh-28-73-0199.pdf>>.

Brito-Tello, Marco. F; Romero-Romero, Clara Daniela. Desconexión digital en Ecuador durante la pandemia por COVID-19. **Revista Sociedad & Tecnología**, 5(S1), 210-222, 2022. [Consult. 30 de jan. 2022]. Disponível na internet:<<https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/244/53>>

BRUNO, Fernanda. Contramanual para câmeras inteligentes: vigilância, tecnologia e percepção **Galaxia** (São Paulo, online), n 24, p.47-63, dez, 2012. [Consult 13 de abr. de 2020]. Disponível na internet:<<https://www.redalyc.org/pdf/3996/399641250005.pdf>>.

BULAMWINI, Joy. **Gender Shades**. [Consult 18 de set. de 2020]. Disponível na internet:<<http://gendershades.org/index.html>>.

BUREAU INTERNACIONAL DO TRABALHO GENEVRA. Diálogo social: Discussão recorrente sobre diálogo social, no quadro da Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, 2013. **Relatório VI, Conferência Internacional do Trabalho, 102.ª Sessão**, 2013. [Consul 19 de dez. de 2020]. Disponível na internet:<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-europe/-ro-geneva/-ilo-lisbon/documents/publication/wcms_717833.pdf>.

CANANI, Ney Artur Gonçalves, Diálogo 1. **Futuro do trabalho no Brasil: perspectivas e diálogos tripartites**. Organização Internacional do Trabalho, 2018. [Consul 19 de dez. de 2020]. Disponível na internet:<disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/-ro-lima/-ilo-brasil/documents/publication/wcms_626908.pdf].>

CARMELO, João Alonso; PUGLISI, Maria Lucia Ciampa Behame. Novas tendências para a negociação coletiva transnacional: A 4ª Revolução Industrial e o impacto das negociações coletivas transnacionais nas relações de trabalho multinacionais. **Revista de Direito do Trabalho**. vol. 212/2020, p. 307 – 329, Jul - Ago / 2020, Revista dos Tribunais, Thomson Reuters, 2020.

CASAGRANDE, Cássio. O Direito do Trabalho dos Flinstones aos Jetsons: A revolução digital não vai libertar o trabalhador de sua condição subalterna – muito pelo contrário. **JOTA**, publicado em 02 de

set de 2019. [Consult. 05 de mar. de 2020]. Disponível na internet: <https://www.jota.info/paywall?redirect_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/o-direito-do-trabalho-dos-flintstones-aos-jetsons-02092019>.

CASSINO, Profissão Influencer Digital. **Betway Insider**. 09 de abril de 2021. [Consult 25 de jul. 2021]. Disponível na internet: <<https://blog.betway.com/pt/cassino/influenciadores-digitais-n%C3%A3o-s%C3%A3o-a-profiss%C3%A3o-do-futuro-s%C3%A3o-a-profiss%C3%A3o-do-agora/>>.

CHAINA, Patricia. El caso de Paola De Simone, la docente que murió mientras daba clases por Zoom. **Página 12**. 13 de septiembre de 2020. [Consult 30 de nov. de 2020]. Disponível na internet:<<https://www.pagina12.com.ar/291696-el-caso-de-paola-de-simone-la-docente-que-murio-mientras-dab>>.

CHENG, Cecilia; YEE-IAM LI, Angel. Internet addiction prevalence and quality of (real) life: a meta-analysis of 31 nations across seven world regions. **Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking**. Vol 17, n 2, 9 de dezembro de 2014. [Consult 27 de jul de 2021]. Disponível na internet:< <https://doi.org/10.1089/cyber.2014.0317>>

CHRISTENSEN, Clayton M.; BOWER; Joseph L. Disruptive technologies: Catching the wave. **Harvard Business review**, v. 73, n. 1, p.43-53,1995, [Consult 06 de jul de 2020]. Disponível na internet:< <https://hbr.org/1995/01/disruptive-technologies-catching-the-wave>>.

COLOMBIA, **Libro Blanco: El ABC del tetrabajo en Colombia**. Ministério de Tecnologia Informação e Comunicação. [Consult. em 31 de jan. 2023]. Disponível na internet:<https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf>.

COLOMBIA. Abecé de la nueva ley de desconexión laboral que aprobó el Congreso. Economía Y Negocios, 17 de novembro de 2021, **El tiempo**. [Consult em 30 de novembro de 2021]. Disponível na internet:<<https://www.eltiempo.com/economia/sectores/desconexion-laboral-detalles-del-proyecto-de-ley-aprobado-por-el-congreso-632740>>.

COLOMBIA. Teletrabajo en Colombia, 14 años de evolución normativa. 23 de agosto de 2022. **Ministério de Tecnologia Informação e Comunicação**. [Consult. em 31 de jan. 2023]. Disponível na internet:< <https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-238484.html>>.

COMAZZETO, Leticia Reghelin; VASCONCELLOS, Sílvio José Lemos; PERRONE, Cláudia Maria; GONÇALVES, Júlia. A Geração Y no Mercado de Trabalho: um Estudo Comparativo entre Gerações. *Psicologia: Ciência e profissão* [em linha]. (impr) 36. Jan- Mar 2016. [Consult. 07 de jul. de 2021]. Disponível na internet: < <https://doi.org/10.1590/1982-3703001352014>>.

COSTA, Ana Cristina Ribeiro. A saúde e segurança no novo regime do teletrabalho: reflexões sobre o “sentido mais favorável aos trabalhadores”. **Revista Questões Laborais** n.º 60. (julho, 2022; 153-180). Grupo Almedina, 2022.

UNIÃO EUROPEIA (EU). **Livro Verde: Modernizar o direito do trabalho para enfrentar os desafios do século XXI**. Comissão das Comunidades Europeias, 708 finais, Bruxelas, 2006. [Consult 10 de dez. de 2020]. Disponível na internet:<<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52006DC0708&from=PT>>.

COSTA, Mila Batista Leite Corrêa da. As Relações De Trabalho, A Máquina E O Fato. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.**, Belo Horizonte, v.51, n.81, p.91-105, jan./jun.2010. [Consult 10 de dez. de 2020]. Disponível na internet:<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/74285/2010_costa_mila_relacoes_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y>).

COSTANZI, Rogério Nagamine. Respostas da Seguridade Social à Crise da Pandemia de Coronavírus/Covid-19. **Temas de economia aplicada**. Abril de 2020. Informações FIPE. [Consult. 16 de nov. de 2020]. Disponível na internet:<<https://downloads.fipe.org.br/publicacoes/bif/bif475-20-31.pdf>>.

D'ÁGUA, Joana Rita Marques Borda. **Relação entre a dependência do smartphone, os traços de personalidade e a satisfação na relação amorosa**. Dissertação de Mestrado submetida como avaliação parcial para obtenção do grau de: Mestre em Psicologia da Saúde. Orientador de Dissertação: Dra. Ivone Patrão. ISPA – Instituto Universitário de Lisboa. [Consult 27 de jul de 2021]. Disponível na internet:< <https://core.ac.uk/download/pdf/154173484.pdf>>.

D'AMICO, Barbara. I sindacati ala prova dei “platform workers”. **La Stampa**, 2018. Pubblicato il 09 gennaio 2018. [Consult 19 de dez de 2020]. Disponível na internet:<<https://www.lastampa.it/economia/2018/01/09/news/i-sindacati-alla-prova-dei-plaftorm-workers-1.33965325>>.

DANTI, Nicola. **Relatório sobre uma Agenda Europeia para a Economia Colaborativa (2017/2003 (INI))**. Comissão do Mercado Interno e da Proteção dos Consumidores. Relator: Nicola Danti. [Consul 25 de fev. de 2020]. Disponível na internet:<https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2017-0195_PT>.

DEGRYSE, Christophe (ed). Digitalisation of the economy and its impact on labour markets. Working paper 2016.02. **European trade union institute**. Bruxelas, 2016. [Consult 7 de jul de 2020].

Disponível na internet:<[www.etui.org/Publications2/Working-Papers/ Digitalisation-of-the-economy-and-its-impact-on-labour-markets](http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Digitalisation-of-the-economy-and-its-impact-on-labour-markets) >.

DINGEL, Jonathan I.; NEIMAN, Brent. How Many Jobs Can be Done at Home? **National Bureau of Economic Research**, (NBER) Working Paper No. 26948 April 2020, Revised June 2020. [Consult 30 de nov. de 2020]. Disponível em:< <https://www.nber.org/papers/w26948> >.

EUROFOUND, **Right to disconnect: Exploring company practices**, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Research manager: Tina Weber. 2021. [Consult 24 de jan 2023]. Disponível na internet:<<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/right-to-disconnect-exploring-company-practices#tab-02>>.

EUROFOUND, **Living, working and COVID-19, COVID-19 series**, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Research managers: Daphne Ahrendt, Massimiliano Mascherini, Eszter Sandor and Tadas Leončikas, 2020. [Consult 13 de ago de 2021]. Disponível na internet:<<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>>.

FERNANDES DO NASCIMENTO, L.; ARAÚJO PESSOA, R. W. Qualidade de Vida no Trabalho: Uma Questão de Responsabilidade Social. **Revista Eletrônica De Administração**, 13(3), 587–611. [Consult. 09 de mar. 2023]. Disponível em:<<https://www.seer.ufrgs.br/index.php/read/article/view/39964>>.

FERNÁNDEZ, María Luz Rodríguez. Organización y acción sindical ante la revolución tecnológica. In: Teoría e Derecho. **Revista de pensamiento jurídico**, n. 23, 2018, p.70-90 [Consult 10 de dez. de 2020]. Disponível na internet:<<https://ojs.tirant.com/index.php/teoria-y-derecho/article/view/421>>.

FIDLER, Devin (Org). Work, interrupted: the New Labor Economics of Platforms. **Institute for the future (IFF)**, 2016 [Consult 19 de dez de 2020]. Disponível na internet:<https://www.iff.org/fileadmin/user_upload/downloads/wfi/IFF_Work-Interrupted_FullReport.pdf >.

FIGUEIREDO, Guilherme Neuenschwander; WOLKOFF, Igor Sá Gille. O smart working e o teletrabalho: a proteção jurídica em tempos de pandemia da covid-19. **Portal Migalhas**. 13 de julho de 2021. [Consult. 26 de jan. 2023]. Disponível na internet:<<https://www.migalhas.com.br/depeso/348482/o-smart-working-e-o-teletrabalho>>.

FINCATO, Denise. Trabalhabilidade (workability): um direito 'VUCA'. **Jornal "O ESTADÃO"**, 28 de jun de 2020 [Consult. 17 de ago. de 2020]. Disponível na internet:<<https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/trabalhabilidade-workability-um-direito-vuca/>>.

FRIGOTTO, Gaudêncio. A polissemia da categoria trabalho e a batalha das ideias nas sociedades de classe. **Revista Brasileira de Educação** [em linha] v. 14 n. 40 jan./abr. 2009. [Consult. 06 de jul. de 2021]. Disponível na internet: < <https://doi.org/10.1590/S1413-24782009000100014> >.

Fundação Getúlio Vargas (FGV). **Brasil tem dois dispositivos digitais por habitante, revela pesquisa da FGV. 21 de maio de 2021.** [Consult. 23 de jul. de 2021]. Disponível na internet:< https://portal.fgv.br/noticias/brasil-tem-dois-dispositivos-digitais-habitante-revela-pesquisa-fgv?utm_source=portal-fgv&utm_medium=fgvnoticias&utm_campaign=fgvnoticias-2021-05-25>.

GARATTONI, Bruno; SZKLARZ, Eduardo. Smartphone – o novo cigarro. **Revista Super Interessante.** São Paulo, outubro de 2019 [Consult. 30 de jul de 2021]. Disponível na internet: < <https://super.abril.com.br/especiais/smartphone-o-novo-cigarro/> >.

GAUTHIER, Gustavo. Impacto de las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo. **Argumentos em Derecho Laboral.** [Consult 20 de mai de 2021]. Disponível na internet:< <https://adriantodoli.com/wp-content/uploads/2016/10/impacto-de-las-nuevas-tecnologc3adas-en-el-mundo-del-trabajo.pdf>>.

GAVRAS, Douglas. Aplicativos como Uber e Ifood são fonte de renda de quase 4 milhões de autônomos. **Jornal “O Estado de São Paulo”.** 28 abr. 2019. [Consult 7 de jul de 2020]. Disponível na internet:<<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,aplicativos-como-uber-e-ifood-sao-fonte-de-renda-de-quase-4-milhoes-de-autonomos,70002807079>>.

GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do direito do trabalho francês: estudo comparado franco-brasileiro. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 10, n. 93, p. 37-50, out. 2020. [Consult. 24 de jan. 2023]. Disponível na internet:< <https://hdl.handle.net/20.500.12178/180194>>, p.40.

GENTILLI, Federica. Italy: Smart Working - agile, performing and increasing. **Warwick Legal Network.** [Consult. 23 de nov. de 2021]. Disponível na internet:< <https://www.warwicklegal.com/news/326/italy-smart-working-agile-performing-and-increasing>>.

GONÇALVES, Luciana Helena. Ultrapassando-se a Teoria Alemã do Núcleo da Personalidade: a concretização do direito geral da personalidade. **XXII Congresso Nacional do Conpedi**, 2014. [Consult 30 de ago de 2021]. Disponível em:<<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=beb6904ef6823ca5>>.

GOODWIN, Tom. **The battle is for the customer interface.** [Consult 20 de fevereiro de 2020]. Disponível na internet:< <https://techcrunch.com/2015/03/03/in-the-age-of-disintermediation-the-battle-is-all-for-the-customer-interface/>>.

GOZZI, Ricardo. O efeito Facebook: Apagão nas redes custou mais de R\$130 milhões ao Brasil; no mundo, o prejuízo pode passar de U\$1 bilhão. 5 de outubro de 2021. **Revista seu dinheiro**. [Consult 18 de outubro de 2021]. Disponível na internet: <<https://www.seudinheiro.com/2021/empresas/facebook-pane-prejuizos-brasil/>>.

GRANATO, Luísa. Burnout vira doença do trabalho em 2022. O que muda agora? **Revista Exame**. Publicado em 09 de dezembro de 2021. [Consult. 14 de dez de 2021]. Disponível na internet:<<https://exame.com/carreira/burnout-vira-doenca-do-trabalho-em-2022-o-que-muda-agora/>>.

GRUPO MARKTEST, **7,2 milhões de portugueses usam smartphone**. 22 de dezembro de 2020. [Consult. 23 de jul. 2021]. Disponível na internet:<<https://www.marktest.com/wap/a/n/id~2700.aspx>>.

HARARI, Isabel; ALESSI, Gil; DALLABRIDA, Poliana. Medidas de supermercados contra trabalho escravo não detectaram caso em vinícolas fornecedoras. **Repórter Brasil**. Publicado em 10/03/2023. Disponível na internet:<<https://reporterbrasil.org.br/2023/03/medidas-de-supermercados-contra-trabalho-escravo-nao-detectaram-caso-em-vinicolas-fornecedoras/>>

HAYNES, Trevor. Dopamine, Smartphones & You: A battle for your time. **Science in the News** [Consult 02 ago. de 2021] Disponível na internet:<<https://sitn.hms.harvard.edu/flash/2018/dopamine-smartphones-battle-time/>>.

HERÉDIA, Vania. Novas tecnologias nos processos de trabalho: efeitos da reestruturação produtiva. Scripta Nova. **Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales**. Universidad de Barcelona, v. VI, n. 170 (9), 01 de agosto de 2004 [Consult. 12 de jun. de 2021]. Disponível na internet:<<http://www.ub.edu/geocrit/sn/sn-170-9.htm>>.

HERMANN, Mario; PENTEK, Tobias; OTTO, Boris. Design Principles for Industrie 4.0 Scenarios: A Literature Review. **Technische Universität Dortmund**. WorkingPaper, n.1, 2015. [Consult 20 de fevereiro de 2020]. Disponível na internet:<https://www.researchgate.net/publication/307864150_Design_Principles_for_Industrie_40_Scenarios_A_Literature_Review>.

HSM, ESG-Washing:empresas na corda bamba. **Revista HSM experience**. Publicado em 25 de fevereiro de 2021. [Consul. 10 dez de 2021]. Disponível na Internet:<https://experience.hsm.com.br/posts/esg-washing-empresas-na-corda-bamba?utm_medium=search&utm_term=esg>.

HSM. 7 Aceleradores. **Revista HSM experience**. publicado em 25 de fevereiro de 2021. [Consult. 10 de dezembro de 2021]. Disponível na internet:<https://experience.hsm.com.br/posts/7-aceleradores?utm_medium=search&utm_term=esg>

KAGERMANN, Henning. WAHLSTER, Wolfgang; HELBIG, Johannes. Securing the future of German manufacturing industry Recommendations for implementing the strategic initiative INDUSTRIE 4.0. **Final report of the Industrie 4.0** Working Group. Tradução para o Inglês: Joaquin Blasco. Acatech, 2013. [Consult. 20 de fevereiro de 2020]. Disponível na internet:<<https://en.acatech.de/publication/recommendations-for-implementing-the-strategic-initiative-industrie-4-0-final-report-of-the-industrie-4-0-working-group/>>.

Kiesnere, A. L., & Baumgartner, R. J. Sustainability Management in Practice: Organizational Change for Sustainability in Smaller Large-Sized Companies in Austria. **Institute of Systems Sciences, Innovation and Sustainability Research**, University of Graz, 8010 Graz, Austria, 2019, [Consult. 09 de mar. 2023]. Disponível na internet:< <https://doi.org/10.3390/su11030572> >.

LEE, Sangheon. **Duração do Trabalho em Todo o Mundo**: Tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada / Sangheon LEE, Deirdre McCann e Jon C. Messenger; Secretaria Internacional de Trabalho. – Brasília: OIT, 2009, [Consult. 05 de jun. 2021]. Disponível na internet:< https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_229714/lang-pt/index.htm>.

LIRIO, Angelica Barbieri; GALLON, Shalimar; COSTA, Carlos. Percepções da qualidade de vida no trabalho das diferentes gerações. **Gestão & Regionalidade** [em linha]. Vol 36, nº 107 – jan-abr/2020. [Consult. 09 de jul. de 2021]. Disponível na internet:<https://www.seer.uscs.edu.br/index.php/revista_gestao/article/view/5398/286>.

LUDWINEK, Anna; DUBOIS, Hans; ANDERSON, Robert. Reactivate: Employment opportunities for economically inactive people. Eurofound, 31 de october, Luxemburgo, 2017. [Consult. 06 de mai. de 2021]. Disponível na internet:<<https://www.eurofound.europa.eu/pt/publications/report/2017/reactivate-employment->

MACHADO, Carmo Sousa; OLIVEIRA, João Galamba de. Direito à desconexão – Como evitar a intrusão e a exaustão? **Revista Internacional de Direito do Trabalho**. Ano I, 2021, nº 1. [Consult. 23 de nov. de 2021]. Disponível na internet:<www.ridt.pt>.

MARINAKIS, Andrés. Teletrabajo y jornada laboral en los países del Cono Sur de América Latina. **Reflexiones sobre el trabajo: Visiones durante la pandemia desde el Cono Sur de América Latina**. Editor: Fabio Bertranou. Organización Internacional del Trabajo 2022. [Consult. 30 de jan. de 2023]. Disponível na internet:< https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS_836800/lang-

es/index.htm#:~:text=La%20publicaci%C3%B3n%20recopila%2013%20de,en%20el%20trabajo%2C%20entre%20otros.>.

MARTINS, Ana Maria Guerra. O Impacto da COVID 19 nos Direitos Humanos: A resposta da Convenção Europeia dos Direitos Humanos. **e-Pública**, Lisboa , v. 7, n. 1, p. 153-169, abr. 2020. [Consult. 12 de nov. de 2020]. Disponível na internet:<http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2183-184X2020000100007&lng=pt&nrm=iso>.

MARTINS, Raquel. Empresas obrigadas a abster-se de contactar os trabalhadores no período de descanso. **Jornal Público**. [Consult 23 de nov. de 2021]. Disponível na internet:<https://www.publico.pt/2021/11/03/economia/noticia/empresas-obrigadas-absterse-contactar-trabalhadores-periodo-descanso-1983507?utm_campaign=later-linkinbio-publico.pt&utm_content=later-21971312&utm_medium=social&utm_source=linkin.bio>.

MARTINS, Raquel. Portugueses entre os europeus que mais trabalham a partir de plataformas digitais. **Jornal Público**. 28 de novembro de 2018. [Consult 17 de jun de 2020]. Disponível na internet:<<https://www.publico.pt/2018/11/28/economia/noticia/portugueses-europeus-trabalham-partir-plataformas-digitais-1852674>>.

MATSUOKA, Nairah. ESG: o tripé do mundo corporativo nesta década. **Revista HSM experience**. 11 de março de 2021. [Consul. 09 dezembro de 2021]. Disponível na internet: <https://experience.hsm.com.br/posts/esg-o-tripe-do-mundo-corporativo-nesta-decada?utm_medium=search&utm_term=esg>.

MÖHLMANN, M; ZALMANSON, L. **Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber drivers' autonomy, proceedings of the International Conference on Information Systems (ICIS 2017)**, December 10-13, Seoul, South Korea, 2017.

MOLINA, Cristóbal Navarrete. La “gran transformación» digital y bienestar en el trabajo: riesgos emergentes, nuevos principios de acción, nuevas medidas preventivas. **Revista de Trabajo y Seguridad Social**. CEF,número extraordinário 2019, pp. 5-26. [Consult, 29 de mar de 2023]. Disponível na internet em:< <https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/1428/1074>>.

MOORE, Phoebe V. **The threat of physical and psychosocial violence and harassment in digitalized work**. Geneva: International Labour Office, 2018, [Consult 21 de set. de 2020]. Disponível na internet:< https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_dialogue/—actrav/documents/publication/wcms_617062.pdf>

MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas questões sobre o direito à desconexão dos trabalhadores. **Minerva: Revista de Estudos Laborais**. Ano IX - I da 4.^a Série - N.º 2, 2019. [Consult em 01 de dezembro de 2021]. Disponível na internet:<<http://revistas.lis.ulusiada.pt/index.php/mrel/article/view/2755/3010>>.

MOREIRA, Teresa Coelho. Teletrabalho em tempos de pandemia: algumas questões. **Revista Internacional de Direito do Trabalho**. Ano I, 2021, n.º 1. [Consult 23 de ago de 2021]. Disponível em:<www.ridt.pt>.

MOREL, Laëtitia. Le droit à la déconnexion en droit français: la question de l'effectivité du droit au repos à l'ère du numérique. **Labour & Law Issues**, v. 3, n. 2, p. 1-16, 2017 [Consult 14 de jan 2023]. Disponível na internet:< <https://labourlaw.unibo.it/article/download/7570/7273/22847>>.

MOTTA JÚNIOR, Paulo Roberto Mosores da. Uberização como exemplo da precarização do trabalho e do espaço urbano. **Simpósio Nacional de Geografia Urbana** [em linha]. XVI SIMPURB. [Consult. 07 de jul. de 2021]. Disponível na internet: < <https://periodicos.ufes.br/simpurb2019/article/view/26339/19804> >.

NETO, Eugênio Facchini. A tutela aquilina da pessoa humana: os interesses protegidos. Análise de Direito Comparado. **Themis - revista da faculdade de direito da UNL**, v. 22/23, 2013. [Consult 02 de dez de 2021]. Disponível na internet: < <http://meriva.pucrs.br/dspace/handle/10923/11458> >.

O'NEIL, Cathy; MANN, Gideon. Hiring algorithms are not neutral. **Harvard business review**. December 09, 2016. [Consult 18 de set. de 2020]. Disponível na internet:<<https://hbr.org/2016/12/hiring-algorithms-are-not-neutral>>.

OLIVEIRA, Tricia; KAUFMAN, Novas relações do trabalho diante dos critérios de ESG. **Consultor Jurídico**. 27 de junho de 2021. [Consult 09 de dezembro de 2021]. Disponível na internet:<<https://www.conjur.com.br/2021-jun-27/opiniao-novas-relacoes-trabalho-diante-criterios-esg>>.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU), BRASIL. **Violência contra as mulheres e meninas é pandemia invisível, afirma diretora executiva da ONU Mulheres**. [Consult. 23 de nov. de 2020]. Disponível em:< <http://www.onumulheres.org.br/noticias/violencia-contra-as-mulheres-e-meninas-e-pandemia-invisivel-afirma-diretora-executiva-da-onu-mulheres/>>.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Objetivos de desenvolvimento sustentável**: 17 objetivos para transformar o nosso mundo. [Consult 10 dezembro de 2021]. Disponível na internet<<https://unric.org/pt/objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel/>>

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Who Cares Wins: connecting Financial Markets to a Changing World**. The Global Compact. [Consult. 09 dezembro de 2021]. Disponível na internet: <

https://www.unepfi.org/fileadmin/events/2004/stocks/who_cares_wins_global_compact_2004.pdf
>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT), **Work for a brighter future – global comission on the future of work, International Labour Office** – Geneva: ILO, 2019. [Consult 13 de out. de 2020]. Disponível na internet:<https://drive.google.com/file/d/1SKkO_KeA40fX29ohyMHDs2EeWdH_B_TA/view>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT), **Trabalho decente**. [Consult 18 de mar de 2023]. Disponível na internet:< <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang-pt/index.htm>>).

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT), **Working from home: estimating the worldwide potential**. Geneva: ILO, 2020a. [Consult 30 de nov. de 2020]. Disponível na internet:<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-travail/documents/briefingnote/wcms_743447.pdf>

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **A policy framework for tack lingthe economic and social impact of the COVID-19 crisis**. Public on May 2020b. [Consult. 13 de nov. de 2020]. Disponível na internet:<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_745337.pdf>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **As plataformas digitais e o futuro do trabalho: Promover o trabalho digno no mundo digital**. Bureau Internacional do Trabalho – Genebra, BIT, 2020, [Consult. 17 de fev. 2020]. Disponível na internet:<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-europe/-ro-geneva/-ilo-lisbon/documents/publication/wcms_752654.pdf>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **International Labour Office World Employment and Social Outlook: Trends 2020**, International Labour Office – Geneva: ILO, 2020c [Consul 17 de fev. de 2020]. Disponível na internet:<<https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2020/lang-en/index.htm>>

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Safety and healthatthehe art of the future of work– building on 100 years of experience**. Geneva: OIT, 2019. [Consult 19 de novembro de 2020]. Disponível na internet:< https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/documents/publication/wcms_686645.pdf>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19 - Guia prático**. Bureau Internacional do Trabalho, Genebra, jul 2020d. [Consult 13 de ago de 2021]. Disponível na internet: < https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-europe/-ro-geneva/-ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO(OIT). Working Time and Work-Life Balance Around the World. Geneva: **International Labour Office**, 2022 [Consult de 26 de mar 2023]. Disponível na internet: < https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-travail/documents/publication/wcms_864222.pdf>.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE), How's Life – Measuring Well-Being, **OCDE Publishign** [em linha], 9 mar 2020. [Consult. 24 de set 2021]. Disponível na Internet: <<https://doi.org/10.1787/9870c393-en>>.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE). Employment Outlook 2019: The Future of Work, **OCDE Publishign** [em linha], Paris, 2019. [Consult. 08 de jun. de 2021]. Disponível na internet: <<https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>>.

OXFAM BRASIL. **Tempo de cuidar**: o trabalho não remunerado e não pago e a crise global da desigualdade. [Consult 05 de dez de 2021]. Disponível na internet: <<https://www.oxfam.org.br/justica-social-e-economica/forum-economico-de-davos/tempo-de-cuidar/>>.

PAPA LEÃO XIII. **Encíclica Rerum Novarum, 1891** [em linha]. Vaticano. [Consult. 18 de fev. 2021] Disponível na internet: <http://w2.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html>.

PATTERSON, Pablo Fernandez. Do pijama ao monitor: trabalho digital, conexão extrema e a jornada infinita. **Plataformas digitais de trabalho: aspectos materiais e processuais** [em linha]. Escola Nacional Associativa dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ENAMATRA. [Consult. 07 de jul. de 2021]. Disponível na internet: <https://www.anamatra.org.br/images/publicacao/enamatra/publicacao_PlatDigTrabalho_web.pdf>.

PERALTA, Giovana. **“Fear of Missing Out” (FoMO)**. Novembro de 2018. [Consult 30 de jul de 2021]. Disponível na internet: < <https://medium.com/giovana-peralta/fear-of-missing-out-fomo-82a50a7d119d>>.

PICON, Felipe; KARAM, Rafael; BREDÁ, Vitor, RESTANO, Aline; SILVEIRA, André; SPRITZER, Daniel. Precisamos falar sobre tecnologia: caracterizando clinicamente os subtipos de dependência de tecnologia. **Revista brasileira psicoterapia**. 2015; 17(2):44-60. [Consult. 29 de jul. de 2021]. Disponível na internet: <http://rbp.celg.org.br/detalhe_artigo.asp?id=177>.

POLLARD. Gemma. JWT Explores Fear of Missing Out - Report, SXSW presentation spotlight how brands can leverage FOMO. New York, **PRWEB**, March 08, 2012. [Consult 30 de jul. de 2021]. Disponível na internet | :<<https://www.prweb.com/releases/2012/3/prweb9265660.htm>>.

PORTUGAL, **Apoios ao Emprego e Economia**. [Consult. 07 de mar. de 2022]. Disponível em:<<https://covid19estamoson.gov.pt/apoios-ao-emprego-e-economia/> >.

PORTUGAL, Instituto Nacional de Estatística (INE). Em janeiro, a taxa de desemprego situou-se em 6,0% e a taxa de subutilização do trabalho em 11,7% - janeiro de 2022, 02 de março de 2022, **Instituto Nacional de Estatística (INE)**. [Consult. 03 de mar. de 2022]. Disponível na internet:<https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaquas&DESTAQUESdest_boui=532010091&DESTAQUESmodo=2>.

PORTUGAL, INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA (INE). População desempregada aumentou 45,1% em relação ao trimestre anterior - 3.º Trimestre de 2020, 04 de novembro de 2020, **Instituto Nacional de Estatística (INE)**. [Consul. 23 de nov. de 2020]. Disponível em:<https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaquas&DESTAQUESdest_boui=415270477&DESTAQUESmodo=2>.

PORTUGAL, **Livro Verde sobre as Relações Laborais: trabalho, solidariedade e segurança social**. Lisboa, 2016. [Consult 17 de jun de 2020]. Disponível na internet:<http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/55245/livro_verde_2016.pdf>.

PORTUGAL, **Livro Verde: sobre o futuro do trabalho 2021**. Trabalho, solidariedade e segurança social. [em linha]. [Consult 18 de jul. de 2021]. Disponível na internet: <<https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/documento?i=livro-verde-sobre-o-futuro-do-trabalho>>.

PORTUGAL, Rigliana, AGUADED, Ignacio. Competencias mediáticas y digitales, frente a la desinformación e infoxicação. **Editorial Razón y Palabra**. Vol. 24, n 108, mayo-agosto 2020. [Consult 30 de jul de 2021]. Disponível na internet:<<https://www.revistarazonypalabra.org/index.php/ryp/article/view/1658/1433>>

REDAÇÃO Tlinside, Conexões de IoT serão 83 bilhões em 2024, diz estudo da Juniper Research. 31 de março de 2020, **Tlinside**. [Consult. 12 de jul. de 2021]. Disponível na internet:<<https://tiinside.com.br/31/03/2020/conexoes-de-iot-serao-83-bilhoes-em-2024-diz-estudo-da-juniper-research/>>.

REDINHA, Maria Regina. **Direitos da Personalidade**. Working Paper. Faculdade de Direito, Universidade do Porto. [Consult 02 de mai. de 2020]. Disponível na internet:<www.cije.up.pt/download-file/198>.

REUTERS. Amazon desiste de ferramenta secreta de recrutamento que mostrou viés contra mulheres. **Época negócios**, publicado em 10 de outubro de 2018 [Consult 21 de set. de 2020]. Disponível na internet:< <https://epocanegocios.globo.com/Empresa/noticia/2018/10/amazon-desiste-de-ferramenta-secreta-de-recrutamento-que-mostrou-vies-contra-mulheres.html>>.

REYES Hernández, J. Cultura organizacional para la sostenibilidad empresarial. **Cooperativismo y desarrollo** (COODES) Vol. 9 No. 3 (septiembre-diciembre), 2021, p. 808-830. [Consult 10 mar. 23]. Disponível na internet:<<https://coodles.upr.edu.cu/index.php/coodles/article/view/450>>

SAMPAIO, Jana. Os riscos da “produtividade tóxica” no home office. **Revista Veja**. 30 de jul de 2021. Editora Abril. [Consult 12 de ago. de 2021]. Disponível na internet:< <https://veja.abril.com.br/saude/os-riscos-da-produtividade-toxica-no-home-office/>>.

SCHELLER, Fernando; SCARAMUZZO, Mônica. Em um país com desemprego de 13%, sobram vagas na área de tecnologia. Empregos e Carreiras, **Uol Economia**. [Consult. 08 de dez. de 2020]. Disponível em:< <https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2019/05/05/em-um-pais-com-desemprego-de-13-sobram-vagas-na-area-de-tecnologia.htm>>.

SERVA, Maurício; FERREIRA, Joel Lincoln Oliveira. O fenômeno workaholic na gestão de empresas. **Rev. Adm. Pública**, 2006, vol.40, n.2, pp.179-198. ISSN 0034-7612. [Consult 02 de nov. de 2020]. Disponível na internet:< http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-76122006000200002&script=sci_abstract&tlng=pt>.

SILVA, Gabriela Rangel da Silva. Feminismo e Trabalho: Porque as mulheres continuam ganhando menos? **Revista Húmus**, 2019. [Consult 21 de set. de 2020]. Disponível na internet:< <http://www.periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/revistahumus/article/view/11549>>

SILVA, Gabriela Rangel da. O dano existencial como realização do princípio da dignidade da pessoa humana e dos direitos sociais. **Revista Saberes da Amazônia**, v. 1, n.2, p. 97-129, 2016. [Consult. 01 de dez. de 2021]. Disponível na internet:<<https://www.fcr.edu.br/ojs/index.php/saberesamazonia/article/view/31/26>>.

SILVA, Gabriela Rangel da; CORNELIUS, Camila Savaris. Tecnologia e Covid-19: O direito à desconexão em tempos pandêmicos. **Anais do VI Seminário Internacional sobre Direitos Humanos Fundamentais**. Volume II: Direitos Fundamentais de Segunda Dimensão: Direitos Sociais, Econômicos

& Culturais; [Consult 24 de set de 2021]. Disponível na internet: <
<http://seminarioduff.blogspot.com/>>.

SILVA, Gabriela Rangel. O controle excessivo do trabalhador como forma de assédio moral: uma perspectiva luso-brasileira. **Revista eletrônica da ESA/RS**, vol 5, n. 1, Porto Alegre-BR, 2019. [Consult 05 de dez. de 2021]. Disponível na Internet:<
https://www.oabrs.org.br/arquivos/file_5d5dc4e2c949a.pdf>.

SILVA, Guilherme Augusto Pinto da. Privacidade da pessoa humana no ambiente de trabalho: limites e restrições. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, Vitória, v. 14, n. 2, p. 169-206, jul./dez. 2013 [Consult 21 de set de 2021]. Disponível na internet:<
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6136450> >.

SILVA, Jorge Rúben Carvalho da. Tecnologias biométricas: proteção de dados em contexto de utilização de próteses e implantes. **Dissertação de Mestrado em Direito e Informática**. Escolha de Direito da Universidade do Minho, julho de 2018, Orientação: MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho; NOVAIS, Paulo. [Consult 05 de maio. de 2020]. Disponível na internet:<
<https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/64089/1/Jorge%2bR%2c3%babem%2bCarvalho%2bda%2bSilva.pdf>>.

SOARES. Flaviana Rampazzo. Do caminho percorrido pelo dano existencial para ser reconhecido como espécie autônoma do gênero “danos imateriais”. **Revista AJURIS**, v. 39, n 127, 2012. [Consult 02 de dez de 2021] Disponível na Interne: <
<http://www.ajuris.org.br/OJS2/index.php/REVAJURIS/article/view/76>>.

SOLANAS, Paula. El 17% dels espanyols són treballadors a demanda. **Ara**. Barcelona, 17 de junho de 2019. [Consult 19 de dez de 2020]. Disponível na internet:<https://www.ara.cat/economia/espanyols-treballadors-demanda_0_2217978223.html>.

SOUSA, Luana Passos de; GUEDES, Dyeggo Rocha. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Mercado de trabalho**, Estud. av. 30 (87) • May-Aug 2016 [Consult 21 de set. de 2020]. Disponível na internet:< <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142016000200123>>.

STAACK, André Luiz; GOUVEIA FILHO, Eduardo Correia; SILVA, Gabriela Rangel da. O ensino jurídico em tempos de coronavírus: considerações afetas à nova prática laboral brasileira. **Anais do VI Seminário Internacional sobre Direitos Humanos Fundamentais**. Volume II, UFF, Niterói- RJ, 2020. [Consult 30 de nov. 2020]. Disponível em:< <http://seminarioduff.blogspot.com/>>.

STEFANO, Valerio de. The rise of the ‘just-in-time work force’: on-demand work, crowd work and labour protection in the “Gig-economy”. **Conditions of work and employment series**, Genebra, n. 71, 2016. [Consult 17 de mar de 2020]. Disponível na internet: <<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-travail/documents/publication/wcms_443267.pdf>>.

TAWIL, Marc. Deus me lives! A infoxicação provocada pelo confinamento já é realidade. Futuro do trabalho. **Revista Época Negócios**. [Consult 5 de ago. de 2021]. Disponível na internet: <<https://epocanegocios.globo.com/colunas/Futuro-do-trabalho/noticia/2020/04/deus-me-lives-inoxicacao-provocada-pelo-confinamento-ja-e-realidade.html>>.

TEIXEIRA, Irenides; SILVA, Paula Corrêa da; SOUSA, Sonielson Luciano de; SILVA, Valdirene Cássia da. Nomofobia: os impactos psíquicos do uso abusivo das tecnologias digitais em jovens universitários. **Revista Observatório**, Vol 5, n 5, agosto de 2019. [Consult 27 de jul de 2021]. Disponível na internet: <<http://dx.doi.org/10.20873/uft.2447-4266.2019v5n5p209>>.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; SILVA, Thais D’afonseca; ANTONIETA, Maria. Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno Uber. **Revista da Faculdade Mineira de Direito - PUC Minas**, v. 20, n. 39, 2019. [Consult 04 de jul de 2020]. Disponível na internet: <<http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/14661>>.

LONDON, **The School of life**. [Consult. 11 de nov. 2021]. Disponível em: <<https://www.theschooloflife.com/>>.).

UNIÃO EUROPEIA. Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre “Oportunidades de emprego para pessoas economicamente inativas”. **Jornal Oficial da União Europeia** [em linha]. Relator: José Custódio Leirião, 2019. [Consult. 06 de mai. de 2021]. Disponível na internet: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018IE1711&from=ES>>.

VÉLEZ, Rodrigo Palomo. Teletrabajo y pandemia en Chile. CIELO Laboral. [Consult. 29 de jan de 2023]. Disponível na internet: <<https://www.cielolaboral.com/>>.

VERASZTO, Estéfano Vizconde et al. Tecnologia: buscando uma definição para o conceito. **Prisma.com** [em linha], n. 8, 2009. [Consult. 12 de jul. de 2021]. Disponível na internet: <<https://ojs.letras.up.pt/index.php/prismacom/article/view/2065/1901>>.

VERCELLONE, Carlo. A crise e os contornos de um “socialismo totalitário do capital”. **Revista do Instituto Humanitas Unisinos**, São Leopoldo, 2009, Edição 301, Entrevista por WOLFART, Graziela. Tradução Benno Dischinger. [Consult 22 de out de 2021]. Disponível na internet: <<http://www.ihuonline.unisinos.br/media/pdf/IHUOnlineEdicao301.pdf>>.

WEIGEND, Andreas. The surprising things algorithms can glean about you from photos. **Slate**, publicado em 10 de março de 2017 [Consult 04 de set. de 2020]. Disponível na internet:<<https://slate.com/technology/2017/03/the-surprising-creepy-things-algorithms-can-glean-from-photographs.html>>.

WORLD ECONOMIC FORUM, **The Future of Jobs: Employment, Skills And Work force Strategy For The Fourth Industrial Revolution**. Committed To Improving The State Of The World. January, 2016. [Consult 21 de set. de 2020]. Disponível na internet:<http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf>.

WORLD ECONOMIC FORUM. **Measuring Stakeholder Capitalism: Towards Common Metrics and Consistent Reporting of Sustainable Value Creation**. Setembro 2020. [Consult 09 de dezembro de 2021]. Disponível na internet:<https://www3.weforum.org/docs/WEF_IBC_Measuring_Stakeholder_Capitalism_Report_2020.pdf>.

ZUBOFF, Soshana. "Surveillance capitalism" has gone rogue. We must curb its excesses. **The Washington Post**, publicado em 24 de Janeiro de 2019. [Consult 05 de out. de 2020]. Disponível na internet:<www.washingtonpost.com/opinions/surveillance-capitalism-has-gone-rogue-we-must-curb-its-excesses/>.

LEGISLAÇÃO

ALEMANHA, **Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland** (Lei Fundamental da Constituição da República da Alemanha). Der Parlamentarische Rat hat am 23. Mai 1949 in Bonn am Rhein in öffentlicher Sitzung festgestellt, daß das am 8. Mai des Jahres 1949 vom Parlamentarischen Rat beschlossene **G r u n d g e s e t z f ü r d i e B u n d e s r e p u b l i k D e u t s c h l a n d** in der Woche vom 16. bis 22. Mai 1949 durch die Volksvertretungen von mehr als Zweidritteln der beteiligten deutschen Länder angenommen worden ist. [Consult 30 de ago de 2021]. Disponível na internet:<<http://www.gesetze-im-internet.de/gg/index.html>>.

ARGENTINA, Ley 11.544, de 12 de setembro de 1929. Jornada de trabajo. **Boletim oficial argentino**, Buenos Aires 12 set. 1929. [Consult 30 jan. 2023]. Disponível na internet:<https://www.trabajo.gba.gov.ar/delegaciones/biblioteca_deles/ln11544.pdf>.

ARGENTINA. Ley 20744, de 27 de setembro de 1974. Ley de contrato de trabajo. **Boletim oficial argentino**, Buenos Aires, 27 set. 2020. [Consult. 26 de nov. de 2021]. Disponível na internet:<<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=25552>>

ARGENTINA, Ley 27.555, de 30 de julio de 2020. **Boletim oficial argentino**, Buenos Aires 30 de jul. 2020. [Consult 30 jan. 2023]. Disponível na internet:<<https://www.boletinoficial.gob.ar/seccion/primera>>.

BÉLGICA, Moniteur belge du 3 janvier 2022. **Circulaire n° 702 du 20 décembre 2021** - Explication sur le droit à la déconnexion et feuille de route pour la concertation relative à la déconnexion pour le personnel des services de la fonction publique administrative fédérale telle que définie à l'article 1er de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique. , [Consult. 09 de mar. 2023]. Disponível na internet:< <https://fedweb.belgium.be/fr/reglementation/circulaire-n%C2%B0-702-du-20-d%C3%A9cembre-2021>>.

BÉLGICA. 26 MARS 2018. – “Loi relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale”. Publication : 30-03-2018. **numéro: 2018011490**. [Consul. 23 nov de 2021]. Disponível na internet:<https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2018032601>.

BRASIL, Lei n. 12.965, de 23 de abril de 2014. Estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil. **Diário oficial da União**. [Consult 05 de out. de 2020]. Disponível na internet:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm>.

BRASIL, Lei n. 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário oficial da União**. [Consult 05 de out. de 2020]. Disponível na internet:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm>.

CHILE. Ley n° 21.220, de 26 de março de 2020. Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia. **Biblioteca del Congreso** Nacional de Chile, Santiago, 26 mar. 2020. [Consult. 26 de nov. de 2021]. Disponível na internet:<<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1143741>>.

COLOMBIA, **LEY 2191** DEL 6 DE ENERO DE 2022. por medio de la cual se regula la desconexión laboral - Ley de Desconexión Laboral. [Consult. em 6 de janeiro de 2022]. Disponível na internet:<<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%202191%20DEL%206%20DE%20ENERO%20DE%202022.pdf>>.

COLOMBIA, **LEY 1221**, del 16 de julio de 2008. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. [Consult. em 31 de jan. 2023]. Disponível na internet:< <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31431&dt=S>>.

COLOMBIA, **Decreto 884**, del 30 de abril de 2012. Por médio del cual se regulamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones. [Consult. em 31 de jan. 2023]. Disponível na internet:<<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=47216&dt=S>>.

ESPAÑA, Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. **BOE-A-2018-16673**. [Consul. 23 nov de 2021]. Disponível na internet:<<https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3>>.

ESTADOS UNIDOS DA AMERICA. **Declaration of Independence**. In Congress, July 4, 1776. [Consul. 04 de dez. de 2021]. Disponível na Internet:< <https://www.archives.gov/founding-docs/declaration-transcript>>.

ESTADOS UNIDOS DA AMERICA. **The Virginia Declaration of Rights**. Virginia Constitutional Convention on June 12, 1776. [Consul. 04 de dez. de 2021]. Disponível na Internet:<<https://www.archives.gov/founding-docs/virginia-declaration-of-rights>>.

FRANÇA, Accord National Interprofessionnel, “Qualité de vie Au Travail”. Accord du 19 juin 2013 Nor : aaset1351058m. **Ministère Du Travail, de l’emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social**. [Consult. 23 de nov. 2021]. Disponível na internet:<https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20130041_0000_0011.pdf&isForGlobalBocc=false>.

FRANÇA, Labor Chamber of the Cour de Cassation, **N° de pourvoi: 01-48.889**, de 17 de feveireiro de 2004. [Consult. 18 de nov. 2021]. Disponível na internet: <<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000007473856>>.

FRANÇA, Labor Chamber of the Cour de Cassation, **N° de pourvoi: 99-42.727**, de 2 de outubro de 2001. [Consult. 18 de nov. 2021]. Disponível na internet:<<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007046319&fastReqId=1291121004&fastPos=1>>.

FRANÇA, LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. **Loi El Khomri**. [Consult. 18 de nov. de 2021]. Disponível na internet: < <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213/> >.

ITÁLIA, Legge 22 maggio 2017, n. 81. **Gazzetta Ufficiali della Repubblica Italiana**. [Consul. 23 nov de 2021]. Disponível na internet:<<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/13/17G00096/sg>>.

ITÁLIA, Legislatura 17ª - Disegno di legge n. 2233-B, **Senato della Repubblica**. [Consult. 26 de jan. 2023]. Disponível na internet:<

https://www.senato.it/japp/bgt/showdoc/17/DDLPRES/0/1008527/index.html?part=ddlpres_ddlpres1-articolato_articolato1 >.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948. [Consult. 18 de fev. 2021] Disponível na internet:<<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>>.

PORTUGAL. **Código Civil Português.** [Consult. 30 de ago de 2021]. Disponível na internet:<<https://www.igac.gov.pt/documents/20178/358682/C%C3%B3digo+Civil.pdf/2e6b36d8-876b-433c-88c1-5b066aa93991>>.

PORTUGAL. **Constituição da República Portuguesa.** VII Revisão Constitucional [2005]. [Consult. 30 de ago de 2021]. Disponível na internet:<<https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>>.

PORTUGAL. DELIBERAÇÃO N° 9/ 2004. Identificação por radiofrequência. **Comissão Nacional de Proteção de Dados.** [Consult 07 set 2021]. Disponível na internet:<<https://www.cnpd.pt/media/ixsopl5/rfid.pdf>>.

PORTUGAL. Lei 83 de 6 de dezembro de 2021. Modifica o regime de teletrabalho, alterando o Código do Trabalho e a Lei n.o 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais. **Diário da República Eletrónico.** [Consult 06 de dez de 2021]. Disponível na internet:< <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/83-2021-175397114>>.

PORTUGAL. Lei n.º 7, de 12 de fevereiro de 2009. Código do Trabalho. **Diário da República Eletrónico.** Lisboa, 12 fev. 2009. [Consult. 24 de set 2021]. Disponível na internet: < <https://data.dre.pt/eli/lei/7/2009/p/cons/20190904/pt/html> >.

UNIÃO EUROPEIA (EU), DIRECTIVA 93/104/CE DO CONSELHO de 23 de Novembro de 1993 relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho. **Jornal Oficial da União Europeia.** [Consult. 21 de jun. de 2021]. Disponível em:< <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:01993L0104-20000801&from=EN>>.

UNIÃO EUROPEIA (EU), **REGULAMENTO (UE) 2016/679 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO** de 27 de abril de 2016. relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados). [Consult 04 de jun. de 2020]. Disponível na internet:<<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32016R0679#d1e1554-1-1>>.

UNIÃO EUROPEIA. **Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho**, de 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho (JO L 299 de 18.11.2003, p. 9-19). [Consult 14 de jan 2023]. Disponível na internet:< <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=LEGISSUM:c10418>>

UNIÃO EUROPEIA. **Diretiva 89/391/CEE do Conselho**, de 12 de junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho. [Consult 14 de jan 2023]. Disponível na internet:< <https://eur-lex.europa.eu/PT/legal-content/summary/health-and-safety-at-work-general-rules.html>>

UNIÃO EUROPEIA. **Diretiva 2019/1158** do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores.. [Consult 14 de jan 2023]. Disponível na internet:< <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1158>>

UNIÃO EUROPEIA. **Diretiva 2019/1152** do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia. [Consult 14 de jan 2023]. Disponível na internet:< <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1152>>

JURISPRUDÊNCIA

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 10ª Turma, **Processo: 0020747-27.2018.5.04.0026** ROT, em 24/08/2020, Desembargador Marcelo Goncalves de Oliveira. [Consult. 05 de dez de 2021]. Disponível em:< <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>>.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Processo: Ag-E-Ag-ARR-310-74.2014.5.04.0811**, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Renato de Lacerda Paiva, DEJT 03/12/2021 [Consult. 05 de dez de 2021]. Disponível na internet: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, **Caso Cantoral Benavides Vs. Perú**. Sentencia de 18 de agosto de 2000. [Consul. 04 de dez. de 2021]. Disponível na internet: < https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/Seriec_69_esp.pdf >.

PORTUGAL. Supremo Tribunal de Justiça. Acórdão de 24 de outubro de 2012. (**Processo n. 293/09. 8TTSNT.L1.S1**), 4ª secção, Relatora: Maria Clara Sottomayor. , Lisboa, 24 de outubro de 2012. Disponível em:< <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/0cbed99257d86d9480257aa200504efc?OpenDocument>>.

PORTUGAL. Supremo Tribunal de Justiça. Trechos do Item 4 da ementa e item 2 do Capítulo III da fundamentação Acórdão de 3 de junho de 2004. **Processo n. 04B3527 – JSTJ000**. Relator: Juiz-Conselheiro Lucas Coelho. Lisboa, 3 de junho de 2004. [Consul. 04 de dez. de 2021]. Disponível na internet: < <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/0/22bbafa4ca2fadf080256ec20055bb19?OpenDocument>>.

PORTUGAL. Tribunal da Relação do Porto. Acórdão de 28 de setembro de 2009 (**Processo nº 518/06.1TTOAZ.P1**). Relatora: Juíza Desembargadora Albertina Pereira. Porto, 31 de março de 2009 (votação unânime). [Consul. 04 de dez. de 2021]. Disponível na internet: < <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/89f98413823bf7c4802576c600503c48?OpenDocument>>.

DOCUMENTOS AUDIOVISUAIS

BULAMWINI, Joy. How I'm Fighting bias in algorithms. **Ted Talks**. [Consult 18 de set. de 2020]. Disponível na internet: <https://www.ted.com/talks/joy_buolamwini_how_i_m_fighting_bias_in_algorithms/up-next> .

GHIONE, Hugo Barreto. **Congresso Internacional AMAT: Labortech 2020**. [Consult 11 de jul de 2020]. Disponível na internet:< <https://www.youtube.com/watch?v=NUjhwQCIGlG> >.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. Futuro do Direito do Trabalho e o Trabalho 4.0. **Escola Judicial do TRT 4ª Região**, 18 de out. de 2019a. [Consult. 17 de fev. 2020]. Disponível na internet:<https://www.youtube.com/watch?v=act0VQ_J_uM

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. Indústria 4.0: O Futuro do Direito do Trabalho. **Seminário Internacional 30 anos da Constituição Cidadã e um ano da Reforma Trabalhista 8 e 9 de outubro de 2018c** - Brasília – DF. [Consult. 17 de fev. 2020]. Disponível na internet:<https://www.youtube.com/watch?v=K_VWiJfT88M >.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. Revolução 4.0. **19º Congresso Nacional de Direito do Trabalho e Processual do Trabalho do Tribunal da 15ª Região, Brasil**, 24 de jun. de 2019b. [Consul 17 de fev. de 2020]. Disponível na internet:<<https://www.youtube.com/watch?v=TliTyg3awT4&t=814s>>.

The Social Dilemma. Produzido por Exposure Labs. Direção de Jeff Orlowski. Estados Unidos: Netflix.2020.