



FACULDADE BAIANA DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

BEATRIZ LIMA LEITE ESQUIVEL

**A DESCONEXÃO LABORAL EM TEMPOS MODERNOS:
OS LIMITES DO HOME OFFICE DIANTE DA NECESSÁRIA
PRESERVAÇÃO DOS DIREITOS DO EMPREGADO.**

Salvador
2023

BEATRIZ LIMA LEITE ESQUIVEL

**A DESCONEXÃO LABORAL EM TEMPOS MODERNOS:
OS LIMITES DO HOME OFFICE DIANTE DA NECESSÁRIA
PRESERVAÇÃO DOS DIREITOS DO EMPREGADO.**

Monografia apresentada ao curso de graduação em Direito, Faculdade Baiana de Direito, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Gabriela Curi

Salvador
2023

TERMO DE APROVAÇÃO

BEATRIZ LIMA LEITE ESQUIVEL

A DESCONEXÃO LABORAL EM TEMPOS MODERNOS: OS LIMITES DO HOME OFFICE DIANTE DA NECESSÁRIA PRESERVAÇÃO DOS DIREITOS DO EMPREGADO.

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em
Direito, Faculdade Baiana de Direito, pela seguinte banca examinadora:

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Salvador, ____/____/ 2021.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a Deus; sem ele eu não teria capacidade para desenvolver esse trabalho. Bem como, dedico aos meus pais, aos meus amigos e aos meus professores, que deram base para me tornar a pessoa que sou hoje.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, agradeço a Deus por ter permitido que eu tivesse saúde e determinação para não desanimar durante a realização desse trabalho.

Aos meus pais, Lucileide Esquivel e Bernardo Esquivel, que me incentivaram nos momentos difíceis e sempre estiveram ao meu lado demonstrando amor incondicional ao longo de todo período que me dediquei a este trabalho.

Ao meu namorado, Leonardo Serra, por ser um grande companheiro, incentivador dos meus sonhos e por ser sempre presente e positivo em todos os momentos desde de que o conheci.

Aos meus amigos de todos os dias que apoiam minhas jornadas e sempre estiveram ao meu lado proporcionando imenso apoio durante a realização desde trabalho, entre eles: Milena Cotrim, Gabriela Torres, Giuliani Modesto, Natalia Alban, Bruno Salles, Larissa Araújo, Brenda Sena, Leticia Prata, Érica Portela, Ingrid Alcântara e Luiz Emilio.

Ao meu amigo e professor, Vinicius Santana, que me amparou nos dias difíceis, me forneceu conselhos acadêmicos, profissionais e pessoais sem os quais eu não teria a força que tive para realizar este trabalho.

Gostaria de agradecer de forma especial a minha orientadora, Gabriela Curi, que sempre esteve aberta, ouviu atentamente as minhas ideias, trouxe novas perspectivas a este trabalho e me transmitiu durante sua orientação e suas aulas todo seu apreço pelo tema, bem como, pelo direito do Trabalho. Sempre serei grata pelos ensinamentos, compartilhamentos e trocas.

Aos meus professores da graduação por me incentivarem a ter um olhar crítico sobre o mundo, a sociedade e o direito, entre eles, gostaria de agradecer de forma especial ao Professor Roberto Gomes que durante suas aulas sempre abordou temas interdisciplinares e incentivou todos os alunos a se desenvolverem de forma acadêmica e pessoal respeitando sempre suas individualidades.

Gostaria de agradecer a mim por todo caminho percorrido, todos os momentos solitários, as noites de estudo, todas as concessões feitas, pela capacidade de me reinventar e de sempre acreditar nos meus sonhos nos momentos mais improváveis.

Por fim, gostaria de agradecer a todos os não citados de forma direta, mas que foram igualmente importantes para a realização deste trabalho.

“É justo que muito custe o que muito vale”.

Santa Teresa de Jesus

RESUMO

O direito trabalho passou por diversas adaptações ao longo do tempo para se adequar a evolução constante da sociedade. É possível inferir que o trabalho é um fator determinante para essas mudanças que foram construídas através de novas formas de pensamento e da construção de ferramentas através da mão de obra humana. Nesse sentido, com as revoluções industriais e o capitalismo houve a necessidade de criação de institutos essenciais que regulassem a relação laboral, bem como, garantissem condições dignas de trabalho. Dito isso, é importante elucidar a influência da criação do computador que iniciou a era digital ocasionando em mudanças cada vez mais velozes adaptando a forma do ser humano de viver, consumir, se relacionar e trabalhar. A inserção da tecnologia na sociedade traz novas pautas a serem discutidas, principalmente, no campo do direito do trabalho e a delimitação no âmbito tecnológico entre a vida pessoal e a vida laboral do trabalhador pois existem necessidades humanas a serem tuteladas em meio a realidade acelerada e sem pausas proporcionada pela internet. Vale destacar, que com a criação do home office e a ascensão desse novo regime de trabalho durante a pandemia do Covid-19, há maior atenção a violação do direito a privacidade, a vida privada, ao descanso e a saúde física mental pois parte considerável da sociedade passou a vivenciar a realidade de alguns trabalhadores que possuíam como ferramenta essencial de labor os meios de comunicação. Dessa forma, o direito a desconexão possui extrema relevância na sociedade contemporânea que vive a quarta revolução industrial pois tem a premissa de resguardar direitos consolidados pelas garantias trabalhistas, bem como, discorre sobre a necessidade da adaptação desse direito ao contexto atual do labor que possui como novas características flexibilidade, mobilidade, constante hiperconexão e instantaneidade exigida pela cultura das respostas e entregas em tempo real.

Palavras-chave: Direito a desconexão; Direito do trabalho; Teletrabalho; Hiperconexão.

ABSTRACT

Labor law has undergone several adaptations over time to adapt to the constant evolution of society. It is possible to infer that labor is a determining factor for these changes, which were built through new ways of thinking and the construction of tools through human labor. In this sense, with the industrial revolutions and capitalism there was the need to create essential institutes to regulate the labor relationship, as well as to guarantee decent working conditions. Having said this, it is important to elucidate the influence of the creation of the computer, which initiated the digital era, leading to increasingly rapid changes, adapting the way human beings live, consume, relate, and work. The insertion of technology in society brings new guidelines to be discussed, especially in the field of labor law and the delimitation in the technological field between the worker's personal life and work life, since there are human needs that must be protected amidst the accelerated and pause-free reality provided by the Internet. It is worth pointing out that with the creation of the home office and the rise of this new work regime during the Covid-19 pandemic, there is more attention to the violation of the right to privacy, to private life, to rest, and to physical and mental health, since a considerable part of society has started to experience the reality of some workers who have the media as their essential work tool. In this way, the right to disconnection is extremely relevant in contemporary society, which is living the fourth industrial revolution, because it has the premise of protecting rights consolidated by labor guarantees. It also discusses the need to adapt this right to the current context of labor that has as new characteristics flexibility, mobility, constant hyperconnection and instantaneity required by the culture of answers and deliveries in real time.

Keywords: Right to disconnection; Labor law; Telework; Hyperconnection.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 NOTAS SOBRE O DIREITO DO TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE	14
2.1 ANÁLISE HISTÓRICO-SOCIAL DO TRABALHO	15
2.2 DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL.....	28
2.2.1 O impacto da quarta revolução industrial e as novas relações laborais criadas pela inovação tecnológica	30
2.2.2 Noções fundamentais sobre o <i>home office</i> no Brasil à luz dos direitos fundamentais	35
3 DO DIREITO À DESCONEXÃO NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA.....	41
3.1 REGRAMENTO JURÍDICO DO DIREITO À DESCONEXÃO	42
3.1.1 A previsão do direito à desconexão por diplomas legais internacionais.....	43
3.1.2 (Inexistência de rigor normativo sobre o direito à desconexão no Brasil: uma breve análise da suposta efetividade das normas de teletrabalho para a tutela da saúde do trabalhador	45
3.2 A INFLUÊNCIA DOS MEIOS DE COMUNICAÇÃO NA VIDA PROFISSIONAL E PESSOAL DO TELETRABALHADOR: UMA ANÁLISE SOBRE A (IN)OCORRÊNCIA DA HIPERCONEXÃO LABORAL E VIOLAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO NO SEIO TRABALHISTA	52
4 CONSEQUÊNCIAS JURÍDICO-SOCIAIS DA VIOLAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO NO BRASIL	56
4.1 OS EXCESSOS LABORAIS NA VIDA PESSOAL DO TELETRABALHADOR SOB AS SEARAS MENTAL E FÍSICA.....	62
4.1.1 A hiper conexão como fator fulcral à geração de transtornos psiquiátricos	
4.1.2 A síndrome de Burnout e a exaustão laboral	68
4.2. A CULTURA DO TRABALHO EXCESSIVO E A NECESSIDADE DE CONSCIENTIZAÇÃO DO TRABALHADOR SOBRE O DIREITO À DESCONEXÃO PARA PRESERVAÇÃO DE SUA QUALIDADE DE VIDA	72
5 CONCLUSÃO	78
REFERÊNCIAS	

1 INTRODUÇÃO

O trabalho passou por diversas mudanças ao longo da história da humanidade, sendo um dos institutos mais antigos já conhecidos, assim, o labor possui influência direta na vida do ser humano. Com a evolução da sociedade, há a adaptação do trabalho a novas realidades, motivo pelo qual a análise histórica torna possível analisar a evolução do trabalho e a relação entre o homem e a atividade que exerce.

O trabalho em seus primórdios possui como objetivo a subsistência e era praticado por grupos familiares que produziam alimentos e instrumentos para uso próprio, com o desenvolvimento social e a aprimoração desses instrumentos e das relações interpessoais criou-se a visão de que o trabalho possui valor, dessa forma, sendo possível a venda da mão de obra operária.

A partir desse entendimento, vale discorrer que o trabalho sofreu inúmeras transformações como a subjugação da mão de obra escravizada, a necessidade da criação de mercado consumidor no início da industrialização, a criação da classe trabalhadora durante as revoluções industriais, assim, impulsionando a criação dos primeiros sindicatos os quais discorreram sobre a necessidade da criação de garantias que protegessem o trabalhador e segurassem condições dignas de trabalho.

As revoluções industriais promoveram papel importante na história do trabalho, pois a partir da implementação de novas tecnologias foram criadas as linhas de produção que promoviam a interação entre o ser humano e máquina durante o exercício do labor. Nesse período, observa-se que com a criação de novas máquinas que não possuíam necessidades tipicamente humanas, dessa forma, houve a perda empregos e a diminuição de vagas disponíveis ocasionando no aumento da procura por trabalho.

As condições laborais oferecidas eram degradantes e insalubres instigando a classe trabalhadora a lutar por melhorias, após a criação da Organização Internacional do Trabalho que visava promover ações protetivas trabalhistas que garantiriam proteção social, saúde e segurança. Tais direitos proporcionaram ao trabalhador da época melhor adaptação ao novo mercado de trabalho, além de haver os surgimentos de nova percepção que entendia o trabalho como parte integrante da dignidade humana.

Durante esse período, houve a inserção dos primeiros computadores na sociedade, vale elucidar que a criação desta máquina mudou, mais uma vez, o mundo trabalho e toda a sociedade com a criação da informática, da robótica e mais tarde da criação da inteligência artificial. Dessa forma, a sociedade passou a se adaptar a esse novo contexto histórico promovendo a criação de um novo regime de trabalho, o *home office*, que tem como instrumento e ambiente laboral principal o computador. A criação dos sistemas e dos meios de comunicação instantâneos aproximou cada vez o trabalhador do empregador e de suas tarefas laborais.

A terceira revolução industrial promoveu não só mudanças tecnológicas, mas mudanças sociais trazendo nova forma de observar o mundo e as relações interpessoais. A tecnologia promoveu a criação de novos empregos, a dinamização das atividades laborais, além de promover a interação instantânea de indivíduos a qualquer distância – como observado, todas transições que proporcionam mudanças significativas necessitam de nova regulamentação para que sejam assegurados os direitos sociais.

Sobre a metodologia que será utilizada para a realização desse estudo, será adotada a pesquisa bibliográfica, sendo utilizados livros recentes que contemplem o teletrabalho e a visão atual da doutrina sobre esse regime. Serão utilizados também artigos, principalmente os artigos escritos pelo professor Jorge Luiz Souto Maior que foi um dos grandes pioneiros do estudo do direito à desconexão. Como também serão utilizados estudos de casos para demonstrar a necessidade de haver regulação específica e minuciosa para o teletrabalho e para evidenciar na prática os impactos do excessivo labor na vida privada do trabalhador.

Dito isso, é importante elucidar que será utilizada também a pesquisa qualitativa pois há necessidade de interpretar o direito a desconexão, como garantia trabalhista para teletrabalho e, além disso, avaliar quais as melhores soluções jurídicas e sociais que serão oriundas do estudo do tema proposto.

Sobre o método de pesquisa que será utilizado este será o método hipotético dedutivo, pois acredito que o tema analisado por este trabalho deve ser estudado por parte para ter maior entendimento sobre o tema central e suas especificidades. Acredito que a união de aspectos históricos, jurídicos e sociológicos, após serem analisados separadamente e depois de forma conjunta possibilitaram melhores conclusões sobre o tema.

Após a introdução histórica do tema, o trabalho analisará a importância da adaptação dos direitos sociais e trabalhistas já consolidados, bem como, a criação de novos direitos que tutelam as demandas criadas pela era digital que trouxe diversas inovações que proporcionam o questionamento a efetividade de diversos institutos laborais pré existentes, visto que a partir da mediação do trabalho através da tecnologia, há a flexibilização de jornadas de trabalho e espaços laborais. Dessa forma, será enfatizada a necessidade de repensar os antigos pilares do mundo do trabalho, assim como, assegurar as garantias trabalhistas em novas estruturas laborais flexíveis.

No segundo capítulo ocorreu também a análise do regime de teletrabalho, que representa de forma significativa a transição do trabalho a nova era tecnológica em que se encontram todos conectados através da internet e dos meios de comunicação. A criação de redes sociais, aplicativos e sistemas eletrônicos proporcionam ao empregador fácil e infinito acesso ao trabalhador, demonstrando que o serviço muitas vezes não termina ao deixar o espaço de trabalho, já que através da tecnologia o indivíduo permanece conectado.

Dessa forma, o terceiro capítulo caracteriza o direito à desconexão como produto de direitos sociais e garantias trabalhistas inseridos na era digital. Demonstrando o necessário o recorte a desconexão dos meios de comunicação visando o descanso pleno e a liberdade de poder transitar em qualquer lugar independente do funcionamento da rede de internet ou da disponibilidade de tomadas.

Além disso, o trabalho estudará o impacto dos smartphones, *smartwatches* e computadores como utensílios que fazem da vida pessoal e laboral do ser humano que atualmente possui vida online ao conversar em chats, realizar compras online, realizar tarefas laborais em tempo real, armazenar e compartilhar suas memórias em redes sociais, sendo cada vez mais difícil não estar conectado a tudo ao mesmo tempo. Com a avalanche de informações trazidas por esses dispositivos será discutida se é possível haver desconexão perante ao mundo hiper conectado.

No quarto capítulo serão demonstradas as mudanças legislativas já criadas a partir da reforma da trabalhista que trouxe dispositivos que tutelam o teletrabalho, assim como, as recentes atualizações dos artigos do capítulo sobre o teletrabalho como forma de melhor assegurar o teletrabalhador. Serão analisados os diversos aspectos das novas relações laborais que ainda devem ser discutidas e tuteladas pelo direito,

bem como será examinada a eficácia das novas normas aplicadas à sociedade tecnológica compreendendo a vulnerabilidade do trabalhador que está inserido em mercado de trabalho de vasta procura e de poucas vagas tornando o operário mais suscetível a flexibilizar suas garantias trabalhistas para preencher vaga.

Finalmente, será discutida a indispensabilidade dos meios de comunicação e o impacto da utilização das novas máquinas visto que são utilizadas na vida em sociedade, bem como, para a realização de tarefas laborais. Dito isso, será estudada a nova forma de lidar, viver e se comunicar com o mundo através da tecnologia e serão observados os impactos da vida online sobre a vida real do trabalhador nos aspectos mentais e físicos causados pela dificuldade de delimitar a vida profissional da vida pessoal, já que ambas estão presentes entre as abas do computador e as notificações do celular.

2 NOTAS SOBRE O DIREITO DO TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE

O direito do trabalho tem passado por diversas alterações em razão da necessidade de suprir as novas demandas oriundas das novas formas de se relacionar com o trabalho, com o ambiente de trabalho e com a demanda laboral atual. Essa nova urgência surge da recente adaptação do homem com o mundo moderno da tecnologia que vem mudando toda a estrutura do trabalho, alterando, a partir dos meios de comunicação, os ambientes de trabalho, a relação entre empregador e empregado e a jornada de trabalho.

Dito isto, é importante ressaltar que o direito deve se adaptar a sociedade a qual direciona suas normas, mas deve-se compreender que a evolução do direito não é instantânea, pois a criação de novas normas exige o cumprimento de processo legislativo que, muitas vezes, demanda bastante tempo.

De acordo com Durkheim, a cada geração há a gênese de um “conjunto de valores, crenças, normas, modos, usos” que não são decorrentes de criações individuais, mas são derivados de vivências do passado que ao serem analisadas criam fatos sociais. Nesse sentido, o filósofo acredita que, primeiramente, há a interiorização da norma através do constrangimento social que posteriormente cria “maneiras de fazer coletivas”. Mais tarde, essas são transformadas em normas legais, dogmas religiosos ou entendimentos sociais:

É isto o que o autor define como “interiorização das normas”. Aqui já não se está falando no primado do coletivo sobre o particular, mas de uma subjetividade em conflito consigo mesma. Afinal, se o indivíduo isolado está exposto à tirania dos desejos, este só poderá ascender à condição de ser social à medida que, por meio da socialização, os seus impulsos egoístas forem disciplinados. Disto decorre que a conformidade com as obrigações raramente se baseia no medo às sanções desencadeadas pela transgressão às normas sociais, mas se dá voluntariamente através da parte exitosamente socializada do psiquismo (VARES, 2016).

Dessa forma, é possível perceber que há uma nova construção das garantias trabalhistas, posto que há premência da redefinição de elementos que foram criados e consolidados no passado que precisam ser revistos e adaptados para o contexto atual.

2.1 ANÁLISE HISTÓRICO-SOCIAL DO TRABALHO

A palavra trabalho é oriunda do termo em latim *tripalium* que era um utensílio que prendia os animais que realizavam trabalhos de carga ao peso que estavam levando (CASSAR, 2019, p. 03). Assim, o termo trabalho tem sua origem a partir de um utensílio considerado instrumento de tortura, já que no passado os nobres denominaram a ação trabalhar como punição pois entendiam que o trabalho, principalmente o trabalho braçal, era um castigo.

Nesse sentido, ao analisar o trabalho nos primórdios da civilização, é possível perceber que naquele tempo o indivíduo tinha como objetivo a subsistência pessoal, o homem caça e planta para sobreviver utilizando sua própria mão de obra. Ao surgir a necessidade de modificar o meio em que vive o homem passa a plantar e a colher, se aperfeiçoando, assim, na agricultura como forma de alimento e aprimorando o ambiente em que vive para torná-lo confortável e livre de perigos externos.

Com o desenvolvimento das sociedades, o homem passou a entender o valor do trabalho através dos frutos produzidos por ele. Desse modo, a formação de grupos sociais, inicialmente a formados pelos familiares, era considerada a melhor forma de sobreviver pois havia a otimização do trabalho para garantir a sobrevivência do grupo. Os indivíduos da sociedade familiar eram guiados por um líder (o pater famílias), assim, criando a primeira estrutura organizacional do trabalho que indicou a possibilidade de trabalhar em favor de outros (MARTINEZ, 2020, p. 62).

Com o início das sociedades organizadas, o homem passou a ser intelectualmente ativo e a se preocupar com o estudo e a criação da cultura, ao passar a desenvolver trabalhos artísticos e intelectuais que visam entender o mundo e a conexão do ser humano com o ambiente em que vive. Dessa forma, as elites governantes da época eram responsáveis pelo trabalho intelectual, enquanto as camadas inferiores trabalhavam de forma manual.

Tais camadas eram formadas por pessoas que eram escravizadas após seus povos perderem batalhas e serem forçados a realizar trabalhos braçais. Sendo assim, há a ideia de que o trabalho é penoso, sendo associado ao sentimento de sacrifício e dor que está presente até na criação etimológica da palavra em si (COUTINHO, 2013), como dito anteriormente.

Nesse sentido, ao entender a importância do trabalho na geração de riquezas e na evolução da sociedade tornou-se necessária a mudança desse pensamento. É possível perceber a quebra dessa convicção através da mudança na bíblia sagrada (COUTINHO, 2013). A religião como forte influenciador da época trazia a ideia de trabalho como pena através da história do primeiro homem, Adão, que foi submetido a trabalhar pelo próprio sustento após desobedecer a Deus.

Mais tarde, com cultura escravista, houve o ressignificado do trabalho pela igreja que passa a disseminar a ideia de que o labor era na verdade “ação que trazia dignidade e valor” como tentativa diminuir as revoltas e fugas dos escravizados na época. Dito isso, tem-se que o valor econômico do trabalho se consolidou com a necessidade dos escravos de trabalhar para obter sua liberdade e dos já livres utilizarem sua mão de obra para aperfeiçoamento de sua técnica ou para obter lazer e luxos (MARTINEZ, 2020, p. 64).

Nessa linha de intelecção, é possível entender que houve a transição do trabalho escravo para a servidão, mas que ainda não havia garantias e direitos para os trabalhadores que viviam em situações precárias e vendiam seu trabalho pelo valor que fosse oferecido, sendo assim, corriqueiramente violados e submetidos a trabalhos análogos a escravidão. Embora os trabalhadores possuíssem a carta de proteção política e militar dada pelo senhor feudal, estes eram obrigados a trabalhar nas terras dos senhores feudais e tinham a obrigação de entregar parte da produção como preço por utilizar a terra, por isso, não tinham a condição livres apesar de não laborar como escravizado (NASCIMENTO, 2012).

Também se desenvolve a ideia de que a utilização das terras dos senhorios pelos trabalhadores para moradia e plantio, sendo obrigados a entregar parte de sua produção para o senhor feudal e recebendo salários baixos ou inexistentes (NASCIMENTO, 2012). Essa prática era chamada de locação de serviços *locatio operarum*, e é considerada uma relação preambular a relação laboral que seria criada posteriormente.

Assim, percebe-se que:

Acrescente-se, ainda, na sociedade pré-industrial, outro tipo de relação de trabalho, a locação, desdobrando-se em dois tipos: a locação de serviços – *locatio operarum*, contrato pelo qual uma pessoa se obriga a prestar serviços

durante certo tempo a outra mediante remuneração – e a locação de obra ou empreitada – *locatio operis faciendi*, que é o contrato pelo qual alguém se obriga a executar uma obra a outra pessoa mediante remuneração. A locação de serviços é apontada como precedente da relação de emprego moderna, objeto do direito do trabalho (NASCIMENTO, 2012).

É necessário destacar que o regime adotado era o de servidão e, por isso, não existiam direitos do trabalhador. Por essa razão, foram criadas as corporações de ofício como tentativa de regulamentar as profissões e garantir mínimos benefícios. As corporações eram formadas por um grupo organizado de trabalhadores que exerciam a mesma profissão e tinham como intuito o controle de mercado, fixação de preços e qualidade de produtos. Vale ressaltar que a filiação às corporações era obrigatória para o exercício de qualquer profissão (HESPANHA, 1982).

Nesse sentido, é necessário explicar que as corporações de ofício, após a Revolução Francesa, foram erradicadas, posto que não condiziam com o ideal liberalista da época, filosofia que acreditava na liberdade individual e na não interferência do Estado na vida dos indivíduos. (GARCIA, 2015). Apesar de representar o avanço inicial dos direitos dos trabalhadores ao enxergar a necessidade de tutela legal do trabalho, com a era das revoluções, as Corporações perderam seu sentido, já que a sociedade estava sofrendo o processo de industrialização que mudou todas as relações laborais da época.

Mais tarde, no século XVIII, com a Primeira Revolução Industrial, a qual trouxe inovações ao sistema de produção através da criação da máquina a vapor e da implementação das ferrovias, a partir dessas novidades houve a criação da indústria e a consolidação do capitalismo como sistema vigente. (HOBBSAWM, 2008) Tais mudanças exigiram adaptação do proletariado para a operação de novas tecnologias, assim criando novos serviços, mas é importante elucidar que parte dos trabalhadores perderam seus empregos pois as máquinas ofereciam maior produção em menor tempo e necessitavam de operadores especializados para seu manuseio em menor número.

Nesse sentido, é possível perceber que A Revolução Industrial não foi um momento somente de desenvolvimento tecnológico, mas também ideológico que alterou as relações de trabalho. Senão, veja-se:

O elemento nuclear da relação empregatícia (trabalho subordinado) somente surgiria, entretanto, séculos após a crescente destruição das relações servis. De fato, apenas já no período da Revolução Industrial é que esse trabalhador seria reconectado, de modo permanente, ao sistema produtivo, por intermédio de uma relação de produção inovadora, hábil a combinar liberdade (ou melhor, separação em face dos meios de produção e seu titular) e subordinação. Trabalhador separado dos meios de produção (portanto juridicamente livre), mas subordinado no âmbito da relação empregatícia ao proprietário (ou possuidor, a qualquer título) desses mesmos meios produtivos — eis a nova equação jurídica do sistema produtivo dos últimos dois séculos (GODINHO, 2019).

Vale ressaltar que o proletário ainda possuía pagamentos baixos, jornadas exaustivas e péssimas condições de trabalho. Dessa forma, após a consolidação do sistema capitalista, houve a transição de servos para trabalhadores assalariados que, de acordo com o sociólogo Karl Marx em seu livro “O Capital” (1848, p. 54), foi causada a partir do entendimento do trabalhador como homem livre, que tem controle sobre sua mão de obra e que é capaz de vender a sua força laboral consoante o livre jogo das forças do mercado.

Dito isso, houve o entendimento da importância da mão de obra para o sistema capitalista. É preciso entender que há o antagonismo derivado do processo de produção capitalista, que é dividido entre grupos sociais, quais sejam os burgueses – que são donos dos meios de produção – e os proletários – que não possuem meios de produção e a propriedade física. Dessa forma, cria-se a teoria da Mais Valia, a qual consiste no afastamento do trabalhador do produto produzido fazendo com que haja discrepância entre o valor produzido pelo trabalhador e o valor recebido através do pagamento (MARX, 1948)

Nesse sentido, é possível perceber que há a exploração do trabalhador, que apenas subsiste num sistema que beneficia os donos dos meios de produção. Durante a Revolução Industrial houve a criação dos primeiros sindicatos, que reivindicavam jornadas de trabalho saudáveis, melhores condições de trabalho e principalmente alteração de salários. Estas organizações foram de suma importância para a implementação de mudanças nas épocas, pois previamente havia um contexto de interesses individuais de pessoas que ainda não possuíam a ideologia do movimento operário para lutar por suas demandas (MARTINEZ, 2020).

Com o avanço da classe trabalhadora na luta de reivindicação de direitos básicos, houve a intervenção da Igreja Católica, que conduziu forte movimento anticomunista, pois temia que tal ideologia refletisse na instituição. Dito isso, “percebe-se que o

anticomunismo foi um poderoso motivo para a intervenção católica no sindicalismo, inspirado na formação de sindicatos cristãos, embora muitas vezes antagônicos” (MARTINEZ, 2020).

Acredita-se que a intervenção da Igreja, a qual propunha cessar os conflitos entre o capital e o trabalho, estava voltada para o anti-socialismo e pregava a ideia, mais tarde reforçada pelo Papa Leão XIII (1891), através da Carta Encíclica *Rerum Novarum*, de que o socialismo provocaria quebras culturais e sociais (MARTINEZ, 2020). Nesse sentido, faz-se necessária a concentração do poder no Estado para que este, de forma justa, oferecesse melhores condições para os cidadãos.

A instituição, ao implementar a Carta mencionada anteriormente, apesar de defender a criação de direitos para os trabalhadores, tinha um ponto de vista antiliberal. Afirma-se isto posto que acreditava que era dever do Estado interferir nas relações sociais, assim como considerava o socialismo danoso às bases culturais da sociedade.

É necessário destacar que a Igreja utilizava como argumento para a concentração de poder no Estado a concepção de que esta filosofia política seria uma perspectiva de exaltação ao orgulho e ao egoísmo, sendo necessário aquele como mediador caridoso. Pontua-se que “já em 1891, a Igreja Católica publica a Encíclica *Rerum Novarum*, pregando a dignificação do trabalho, o salário justo e a caridade. Nascia a democracia social” (LIMA; LIMA; 2015)

Nesse período, houve vasta mobilização dos operários em busca de direitos, tendo como base os ideais trazidos pela Revolução Francesa de liberdade, igualdade e fraternidade, bem como a necessidade de mudanças na relação entre empregado e empregador gerada após a revolução industrial. Dito isto, é possível entender que os ideais empregados durante a implementação de novas tecnologias eram de alta produtividade e diminuição de oferta de empregos, motivo pelo qual, dessa forma, os trabalhadores se submetiam a jornadas desgastantes recebendo salários desproporcionais às horas de atividade.

A nova sociedade industrial era formada pela criação do trabalho assalariado após a transição do servo para trabalhador que foi consolidada através da nova relação laboral criada pelo trabalho nas fábricas (NASCIMENTO, 2012). O autor entende que a Revolução Industrial, que teve começo na Inglaterra, foi de grande importância para

a criação dos direitos trabalhistas, pois a filosofia tangente em questão trazia a ideia de tutela de direitos ao trabalhador.

Nesse sentido, veja-se:

Em 1848, na França, uma lei reduz a jornada de trabalho para 11 horas diárias em Paris e 12 nas províncias. Na Inglaterra, a jornada de 10 horas diárias e a legislação de proteção ao menor foram lançadas no meado do século XIX. Também em 1848, é publicado o Manifesto Comunista, de Marx e Engels, concitando os trabalhadores do mundo a unirem-se para reescrever a história em torno de uma ditadura do proletariado (LIMA; LIMA; 2012)

Para compreender melhor os aspectos filosóficos que ensejaram a busca por direitos trabalhistas e melhores condições de trabalho, deve-se entender o pensamento social do filósofo iluminista Jean-Jacques Rousseau. De acordo com sua obra “O contrato”, o autor entende que a sociedade e suas instituições políticas corromperam a bondade inata do homem.

Ainda, de acordo com a obra citada, o pensador acredita que é necessário um contrato social, em que seria deposto o poder do estado soberano e os cidadãos passariam a se organizar através do contrato social vigente, assim, livres das demandas do estado e regidos pelos princípios da sociedade civil (ROUSSEAU, 1762). É possível perceber que os ideais do autor inspiraram pensamentos liberalistas e socialistas ao pensar que é necessário um pacto social criado pela sociedade, onde não há a propriedade privada e o ser humano possa usufruir de tudo que é oferecido.

Esse pacto tem como ideal a igualdade moral, a uniformização das classes e a inexistência da propriedade privada, como dito em seu livro “Discurso sobre a origem e os fundamentos da desigualdade entre os homens:

O verdadeiro fundador da sociedade civil foi o primeiro que, tendo cercado um terreno, lembrou-se de dizer, isto é, meu e encontrou pessoas suficientemente simples para acreditá-lo. Quantos crimes, guerras, assassinios, misérias e horrores não poupou ao gênero humano aquele que, arrancando as estacas ou enchendo o fosso, tivesse gritado a seus semelhantes: ‘Defendei-vos de ouvir esse impostor; estareis perdidos se esquecerdes que os frutos são de todos e que a terra não pertence a ninguém!’

Dessa forma, ao incorporar a ideologia iluminista, que valoriza a razão no lugar da fé e que acredita no Estado laico, o homem passa a ser livre do antigo pensamento

conformista disseminado pela igreja, passando a entender seu papel como parte fundamental do sistema de produção.

Nesse sentido, vale ressaltar a conexão entre o pensamento iluminista de Rousseau e o pensamento comunista de Marx quando ambos trazem a ideia de que o trabalho é uma propriedade. De acordo com Marx (2004) “o trabalho é a essência da propriedade privada”, por isso, este pode ser manuseado como propriedade dentro do jogo de forças do mercado.

É a partir dessa concepção de que o trabalho é uma propriedade, por tanto, um indivíduo pode ter a posse do labor de outro. Veja-se:

O mais forte realizava mais trabalho, o mais habilidoso tirava mais partido do seu, o mais engenhoso encontrava meios para abreviar a faina, o lavrador sentia mais necessidade de ferro, ou o ferreiro mais necessidade de trigo e, trabalhando igualmente, um ganhava muito enquanto outro tinha dificuldade em viver. (ROUSSEAU, 1979)

À vista disso, afloram-se novas desigualdades sociais mantidas pela falsa crença de que o trabalhador é descartável, enquanto o emprego, que é a utilização de sua força, deve ser valorizado. Ambos os autores tecem duras críticas ao sistema industrial, que tem como ideia principal que indivíduos trabalham para produzir riquezas para outros, reafirmando a teoria da Mais Valia, elucidada anteriormente. Isto posto, é possível entender que tais entendimentos foram utilizados para conscientizar a classe trabalhadora de sua importância, auxiliando na luta para a conquista de direitos trabalhistas.

Outro pensador iluminista que influenciou a luta por melhores condições de trabalho foi Voltaire. Voltaire (2000), em sua obra “Tratado sobre a Intolerância”, originalmente publicada em 1763, retrata seu repúdio ao domínio da Igreja Católica e a forma com que a instituição controla o pensamento das pessoas e dita o que é certo ou errado; além disso, o autor defende que a religião através de suas superstições, condena o pensamento crítico e delimita a visão dos fiéis para que sejam apenas seguidores, criando fanatismos.

A ideologia supramencionada auxiliou a revolução trabalhista, posto que este pensava que se deve ponderar o momento presente (VOLTAIRE, 2000). Ademais, por meio de seus livros, panfletos e peças, também pregava a necessidade de criticidade da

população e da atenção ao tempo presente, chegando a expor as dificuldades causadas pela intolerância religiosa de sua época.

Havia o pensamento nas liberdades individuais e defendia a separação entre o Estado e a Igreja, motivo pelo qual, de acordo com o iluminista (2000), “para que um governo não tenha o direito de punir os erros dos homens, é necessário que estes erros não sejam crimes; eles só são crimes quando perturbam a sociedade a partir do momento em que inspiram o fanatismo.”

Dito isso, é possível entender as ideias que alimentaram a mobilização dos trabalhadores durante o século XIX, sendo fonte de movimentos trabalhistas importantes, como o ludismo e o cartismo. O movimento ludista, representava a indignação do proletariado com as novas tecnologias que substituíram a mão de obra humana através do uso da força (HOBSBAWM, 1962).

Os manifestantes promoveram a quebra de máquinas como parte da revolta contra os baixos salários, as melhores condições de trabalho e o alto índice de desemprego crescente após a instalação de novas tecnologias. Elucida-se que tal movimento, apesar de ser representado por destruição de propriedade, também foi de suma importância, pois é considerado uma forma de exercício do sindicalismo (HOBSBAWM, 1962).

O movimento cartista também exigia melhores condições de trabalho para o proletariado da época, mas este reivindicava, através da publicação da Carta do Povo, em maio de 1836, também direitos políticos, a exemplo do sufrágio universal masculino, da renovação anual do parlamento, da remuneração da função parlamentar, da possibilidade de qualquer indivíduo ser eleito, bem como do voto secreto. (ENGELS, 1985) Tais medidas possibilitaram que membros do movimento fossem eleitos, quebrando a normas que apenas seriam elegíveis membros da classe alta.

O movimento que sugeriu todas essas mudanças através da carta do povo era “a forma condensada de oposição à burguesia” (ENGELS, 1985). Se dispõe que o cartismo era um movimento operário, não radical como o ludismo, que possuía ambições mais amplas que apenas o aumento dos salários, ao passo que pensavam que, através do ingresso no poder público, a classe trabalhadora passaria a ter voz

perante a burguesia e, assim, poderiam reivindicar quaisquer garantias necessárias (ENGELS, 1985).

Nesse sentido, elucida-se que:

O cartismo, meus amigos, não é uma questão política, onde se trata de voz fazer o direito do voto ou qualquer coisa desse gênero. Não, o cartismo é uma questão de garfo e faca, a carta significa boa moradia, comer bem e beber bem, bons salários e uma jornada de trabalho curta (ENGELS, 1985)

Assim, preleciona-se discorre que os cartistas, a partir da luta pelo sufrágio universal masculino, promoveram um ambiente favorável para a futura criação de um partido operário que representasse a manifestação da luta de classes no cenário político (HOBSBAWM, 1962).

Posto isso, foi possível o desenvolvimento histórico e político ocorrido nesse período, sendo de suma importância compreender os avanços que promoveram a Segunda Revolução industrial, com os advenços de novas fontes de energia — como a energia elétrica, hidráulica e petrolífera — que ocasionaram a progressão das indústrias químicas e automobilísticas, além da consolidação do aço como material básico industrial. (PIROLO; OLIVEIRA, 2018)

Com as novas fontes de energia foram criadas novas tecnologias que possibilitaram o desenvolvimento dos meios de comunicação e de informação — a exemplo do telefone, do telégrafo e do rádio —, bem como o surgimento do aço e a criação do motor elétrico — os quais transformaram a indústria mediante a gênese de novas máquinas e tecnologias. (PIROLO; OLIVEIRA, 2018) Discorre-se que a partir do advento dessas tecnologias, aspectos sociológicos também foram transformados, como a criação de novas oportunidades de empregos, o maior acesso aos produtos e as inovações na forma de produção nas indústrias (CONCEIÇÃO, 2012).

Dito isso, um dos aspectos mais inovadores da época foi a evolução do sistema de produção com a criação de linha de montagens e a invenção da produção padronizada em série. De acordo com a teoria da divisão do processo produtivo, criada por Frederick Taylor, a produção deveria empregar métodos científicos que utilizaram os quatro pilares do taylorismo. (PIROLO; OLIVEIRA, 2018)

Primeiramente, elucida-se a necessidade de serem usados métodos científicos com o objetivo de diminuir opiniões controversas sobre a forma de trabalho, sendo esse o princípio do planejamento (TAYLOR, 1911). Dessa forma, seria possível maior uniformização produtiva e/ou maior eficiência, fazendo com que, utilizando a mesma matéria-prima, seja alcançado resultado mais satisfatório.

Em segundo lugar, o pensador (1911) também discorre sobre a necessidade de haver delegação de funções específicas a partir do desempenho dos operários para que cada indivíduo possa ter sua capacidade máxima explorada, sendo esse o princípio da preparação dos trabalhadores.

O terceiro princípio tem como ideia o controle total do trabalho, afinal Taylor acredita que é necessária constante fiscalização para o aumento da produtividade, sendo esse o princípio do controle. Por fim, o último pilar do processo de produção taylorista é o princípio da execução que visa a distribuição de tarefas, buscando otimizar o sistema de produção utilizando o melhor custo-benefício possível. (TAYLOR, 1911).

Mais tarde, os princípios de Taylor foram utilizados de forma prática por Henry Ford, sujeito que revolucionou a produção em massa automobilística ao implementar um sistema baseado na produção de peças e produtos padronizados produzidos em larga escala. Os processos implementados por Ford ficaram famosos por sua simplicidade de processos, bem como pela criação da linha de fabricação de produtos idênticos por trabalhadores especializados. (FONSECA; GUTIERREZ; SILVA, 2008)

Henry Ford foi pioneiro no desenvolvimento de técnicas administrativas para melhorar a produção, além de ser o primeiro a adotar a jornada de trabalho de oito horas e aumentar os salários dos operários na época (MAXIMILIANO, 2000, p. 59). A linha de montagem Fordista foi disseminada pelo resto do mundo, sendo adotada por todas as empresas em algum ponto, inclusive, bastante empregada até os dias atuais.

Mesmo com as inovações trazidas por Henry Ford, as relações de trabalho permaneceram abusivas, haja vista que, com o advento de novas máquinas, houve a redução de mão de obra humana nas fábricas, diminuindo assim a oferta de empregos e aumentando a demanda de operários em busca de emprego. Dito isso, vale elucidar que os trabalhadores cada vez mais eram submetidos a menores salários e a condições de trabalho degradantes pois eram tratados como mercadorias que poderiam ser facilmente substituídas.

Nesse sentido:

A Revolução Industrial trouxe a intensidade da exploração da mão-de-obra, o tempo começou a ser controlado por industriais e não mais pelos artesãos. O trabalhador perdeu o saber do produto todo ao ir trabalhar nas indústrias, já que não poderia concorrer com elas, tornaram-se, assim, subordinados às mesmas e expropriados do seu saber (OLIVEIRA, 2003).

Dito isso, é importante citar a obra de Charles Chaplin, *Tempos Modernos*, que foi lançada em contexto de bruscas mudanças causadas pelo final da Primeira Guerra Mundial e da implementação das ideias de Taylor através do Fordismo (PEDRO, 2011). O ambiente retratado pelo filme demonstra o intenso desemprego, assim como, as inquietações oriundas das péssimas condições de trabalho e, principalmente, da falta de preparo do proletariado para lidar com as novas tecnologias implementadas pelas empresas através da linha Fordista de produção.

De acordo com o escritor, o filme *Tempos Modernos* retrata através de seus personagens “o “vagabundo” e a pequena órfã, de Paulette Goddard — que mostram um otimismo tocante, num quadro onde a todo o momento tentam esmagá-los e reduzi-los a nada. Eles são as engrenagens de uma sociedade cruel, que gera riquezas, mas, ao mesmo tempo, exclui completamente aqueles que foram os seus geradores.” (PEDRO, 2011)

Nesse sentido, é importante destacar os recortes feitos pelo autor que são de extrema importância para expressar o momento de tensões sociais. Estes são, a demonstração do ambiente competitivo, controlador e insalubre em que viviam os operários na época, os trabalhadores eram descartados quando não se adaptavam ao ambiente controlado, exaustivo e cruel da linha de montagem (PEDRO, 2011).

O filme também demonstra o movimento sindical, que através de protestos, buscavam melhores condições de trabalho, além de, expor as mudanças sociais causada pela imigração de trabalhadores que buscavam vida digna, felicidade e foram “sugados, literalmente, pelas engrenagens das máquinas industriais, sem condições, portanto, de se adaptar a linha de produção, e por isso mesmo, levados à loucura.” (PEDRO, 2011)

Neste seguimento, é indispensável falar sobre o Tratado de Versalhes, pois este marcou o final da Primeira Guerra e determinou sanções à Alemanha para que esta

assumisse responsabilidade por todos os danos causados, assim como, compensasse as nações afetadas. Esse acordo, dispõe sobre a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que tem como objetivo promover políticas trabalhistas que passariam a ser vigentes internacionalmente e promoveriam a garantias como proteção social, saúde e segurança no trabalho e outros. (OLIVEIRA, 2016)

Vale ressaltar que a OIT é reflexo do constitucionalismo social, que tinha como objetivo incluir nas constituições garantias sociais e garantias trabalhistas. Mais tarde, houve a criação da *Carta del Lavoro* em 1927 que tinha como intuito regularizar as relações trabalhistas e relações interpessoais procurando legislar esses vínculos socialmente e economicamente. Após a criação da OIT, foram cruzadas garantias em diversos países que versam sobre limite de jornadas, salários justos e melhorias nas condições de trabalho. (GARCIA, 2017, p. 23)

De acordo com o autor Gustavo Garcia (2017), em seguida ao término da Segunda Guerra Mundial, foi criada a Organização das Nações Unidas (ONU) após a aprovação da Carta das Nações Unidas. Em 1946, houve a associação entre a OIT e a ONU que resultou na especialização de competências da OIT em questões relacionadas ao Direito Internacional do Trabalho.

Dito isso, o autor conclui que:

O Direito do Trabalho é uma verdadeira conquista obtida ao longo da história da humanidade, exercendo papel fundamental, ao garantir condições mínimas de vida aos trabalhadores, assegurando a dignidade da pessoa humana e evitando abusos que o capital e a busca pelo lucro pudessem causar aos membros da sociedade, em especial àqueles que não detêm o poder econômico. (GARCIA, 2017)

Ainda durante esse período, houve a popularização dos primeiros computadores que não eram acessíveis pois possuíam valores elevados sendo utilizados no primeiro momento por universidades, centros de pesquisas e empresas. Essa tecnologia foi disseminada com propósito de promover benefícios para essas instituições possibilitando a utilização de instrumentos que facilitam o exercício de suas atividades. (STIVAL, CARLOS, ALMEIDA, 2013)

Nesse sentido, é necessário elucidar que os computadores tinham como objetivo primordial calcular, mas, com o desenvolvimento da tecnologia e da matemática, passaram a ser também meios de comunicação que evoluíram a partir da criação dos telégrafos, tecnologia que possibilita a comunicação a distância. (OLIVEIRA, CASAGRANDE, GALERANI, 2016)

Com a nova evolução das máquinas inaugura-se a Terceira revolução industrial, em que é identificado o surgimento da tecnologia eletrônica, robótica e informática. De acordo com Sérgio Prieb (2007) o trabalho pós revolução industrial “foi transformado pela classe dominante, num apêndice da máquina durante o período de implantação da revolução industrial.” O autor disserta que tais inovações impactaram o trabalho modificando serviços já consolidados sendo cada vez menos necessária a mão de obra operária ativa nas linhas de produção Fordistas (PRIEB, 2007).

Dito isso, vale evidenciar que os avanços oriundos da Terceira Revolução Industrial também são marcados pela descoberta de fontes de energia como o petróleo, a energia nuclear, hidrelétrica e eólica, entre outros; os quais possibilitaram a expansão da criação de aparelhos eletrônicos que em tempo real promoviam a comunicação entre indivíduos e a disseminação de informação em massa. Aparelhos como a televisão, as câmeras digitais e os aparelhos eletrônicos passaram a ser meios importantes que promoviam acesso a conhecimentos e notícias que antes eram destinados apenas a grupos privilegiados. (OLIVEIRA, CASAGRANDE, GALERANI, 2016)

Além disso, é possível perceber que apesar da extinção de muitas funções que agora são cumpridas pelo maquinário, também há a criação de novos empregos provenientes das atuais indústrias criadas pela tecnologia e de novas demandas que surgem como consequência da necessidade de criação e manutenção das novas ferramentas.

A atual discussão sobre a existência da Quarta revolução industrial, de acordo com ele, a quarta Revolução Industrial é representada “por meio de sistemas inteligentes e independentes que se tornaram possíveis graças à internet e a à computação da nuvem.” (ALVES, 2022) O autor discorre que no processo prometido pela revolução vigente seria possível vislumbrar um futuro com indústrias inteligentes que se autocontrolem sendo baseadas em nanotecnologia, biotecnologia e impressoras 3D, todos, controlados por inteligência artificial.

É possível perceber com o desenvolvimento do trabalho a necessidade inegável de regimes normativos que contemplem as demandas da sociedade. Dessa forma, é importante elucidar que a sociedade, assim como, o trabalho está em constante mudança e o direito deve se adaptar a tais mudanças para que haja a constante observação das garantias fundamentais da pessoa humana como o direito à dignidade, saúde, lazer e ao trabalho.

Em vista disso, ao se falar em terceira e quarta revolução industrial deve-se indagar se existe – especificamente no Brasil, país que, como será visto posteriormente, consumiu ideias formadas em ambientes históricos e culturais diversos – normas que abranjam as novas formas de labor que estão se consolidando cada dia mais, como o teletrabalho.

2.2 DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

O Tribunal Superior do Trabalho define que a criação do Conselho Nacional do Trabalho (1923) é o início da Justiça do Trabalho no Brasil. O Tribunal explica que o Direito do Trabalho foi reformado e regulamentado nessa época, assim, consolidando a Justiça do Trabalho e logo em seguida criando a Consolidação das Leis do Trabalho nesse mesmo período.

Dito isso, é importante ressaltar o contexto histórico em que a CLT foi criada. O Brasil vivia período de transição instigado pelos ideais estrangeiros favoráveis ao movimento sindical que reivindicava melhores condições de trabalho, sendo necessário ressaltar que já haviam impugnações feitas pelos operários, mas antes da Era Vargas esses movimentos eram reprimidos (SILVA, 2019).

Dessa forma, Getúlio Vargas inova ao abraçar o movimento sindicalista e apropriar-se de seus ideais criando as primeiras Leis Trabalhistas, as quais englobavam garantias trabalhistas inéditas, assim como, normas já existentes estabelecidas pelo governante na Constituição Federal de 1934. Veja-se:

Ressalta-se neste: a criação do salário mínimo, a instituição de uma jornada de trabalho de oito horas, do repouso semanal, da garantia de férias anuais remuneradas e a compensação por dispensa sem justa causa. Sindicatos e

associações representativas passaram a ser admitidos, com o direito de obrar autonomamente (SILVA, 2019).

Ao observar a origem dos direitos trabalhistas no Brasil, pode-se inferir que as garantias laborais não foram conquistadas pelo povo, mas sim foram implementadas como manobra de contenção das massas. É de referir que o País tem enraizado em sua cultura ideais escravocratas que são oriundos de períodos em que o trabalho era proveniente, em sua maior parte, da mão de obra escravizada, a transição de escravos para trabalhadores assalariados também foi realizada pela burguesia que buscava a formação de mercado consumidor.

A revolução industrial trouxe a necessidade da formação de mercados consumidores que só poderiam ser ampliados com o fim da escravidão, pois o trabalhador escravizado não possuía personalidade jurídica e, assim, não sendo apto para ser um consumidor e participar da vida econômica necessária para manter o sistema capitalista (MORAES, 2021). Mais uma vez, é possível observar que os direitos trabalhistas não são conquistados pela população brasileira, sendo apenas utilizados para manter ou mudar sistemas, que são convenientes à burguesia.

Evoluindo historicamente para a contemporaneidade, é possível perceber o impacto causado pela terceira e quartas revoluções industriais, as quais possibilitaram ao homem utilizar cada vez mais as novas tecnologias em sua atividade laboral. Dessa forma, os formatos antigos de trabalho foram sendo reformulados, como a criação do teletrabalho - que será, mais a frente, analisado de forma específica -, motivo pelo qual, à vista disso, as normas já consolidadas não contemplam as novas relações laborais.

De acordo com o professor Ricardo Maurício Soares (2017) em seu livro Elementos de teoria geral do direito, “o costume é a mais antiga fonte do direito”, dessa forma, o autor enfatiza que a mudança na sociedade e em seus costumes devem implicar em atualizações do ordenamento jurídico vigente, visto que, os costumes oriundos da sociedade devem ser consoantes as normas correntes, pois “quando se revelam frontalmente contrários aos preceitos legais, como normas consuetudinárias abrogatórias que promovem desuso da lei na sociedade.”

Como discutido previamente, o trabalho no Brasil possui raízes escravistas que evoluíram para benefício da lógica capitalista que estava sendo implementada na

época. Isto posto, é possível observar que sem regulações suficientes que garantem os direitos fundamentais do trabalho e da pessoa humana temos movimento inverso de supressão de garantias trabalhistas que podem configurar trabalho análogo a escravidão intermediada pelos novos meios de comunicação que mantem o empregado conectado ao trabalho a todo tempo de forma ilimitada.

Assim, é de extrema importância discutir a origem do trabalho no Brasil para compreender o funcionamento do processo de evolução normativa das garantias trabalhistas no país e, dessa maneira, compreender a necessidade de revisão das diretrizes já criadas em face das mudanças enfrentadas pelo trabalho após a evolução considerável nos meios de comunicação e informação que afetaram os conceitos básicos do labor com inovações como jornadas de trabalho flexíveis, ambientes de labor indefinidos, além de impactar diretamente nas formas de fiscalização e de relacionamento profissionais e interpessoais.

2.2.1 O impacto da quarta revolução industrial e as novas relações laborais criadas pela inovação tecnológica

De acordo com o jornalista Luiz Guilherme Gerbelli, em reportagem publicada pelo portal de notícias G1 (2018), nos próximos 30 anos serão criadas diversas novas profissões ligadas à tecnologia que promoveram avanços em diversas áreas do trabalho como comunicação, transporte ou construção civil. Em vista disso, o repórter discorre que há expressivo crescimento de demanda no mercado de trabalho por profissionais versáteis que tenham em seu currículo capacidades como programação, análise de sistemas, proteção de dados, gerenciamento de redes sociais, entre outras. É possível perceber que as profissões “do futuro” são essencialmente ligadas a internet e a aparelhos eletrônicos, as quais demandam novos conhecimentos, habilidades e instrumentos que estão em constante evolução e muitas vezes realizam atividades de forma autônoma. Por isso, a demanda por profissionais que possuam familiaridade com a tecnologia tem aumentado, mas traz questionamento preocupante, qual seja o de se haverá o desaparecimento e/ou desvalorização de profissões que já não necessitam mais da mão de obra humana.

Apesar de muitas vagas de emprego serem extintas com a revolução tecnológica, também surgiram novos empregos a partir das demandas criadas (ALVES, 2022). Nessa linha de raciocínio, o autor acredita que a capacidade de se reinventar e de investir em habilidades como empreendedorismo, compartilhamento ou capacidade de experimentação seja importante para melhor adaptação do funcionário no novo mercado de trabalho.

Por outro lado, com a perda do “protagonismo das competências humanas” (ALVES, 2022), há uma diminuição na oferta de empregos, pois muitas funções passam a ser exercidas por máquinas, as quais possuem inteligência artificial. Dessa forma, os empregos ofertados têm como público alvo operários que possuam habilidades específicas e formações cada vez mais especializadas.

Isto posto, há aumento de demanda para trabalhos que não exigem formação aprofundada, pois boa parte da população brasileira sofre com a baixa escolaridade, sendo confrontada com uma realidade em que é necessária a adaptação a ferramentas tecnológicas cada vez mais complexas. Muitos procuram outras alternativas – a exemplo de trabalhos auxiliados por aplicativos que, pelo que dispõe a jurisprudência majoritária, não possuem qualquer vínculo empregatício –, sendo trabalhadores parceiros que não possuem garantias trabalhistas essenciais como férias remuneradas, previdência social ou décimo terceiro salário.

Nesse diapasão, a Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho entendeu em decisão que não há vínculo trabalhista entre o aplicativo de mobilidade Uber e o motorista parceiro. Sustento a Corte que o Uber é uma empresa de transporte individual que possui relação de consumo com o passageiro, sendo excluído o motorista que são pagos através do repasse das comissões do valor pago pela viagem.

A sentença proferida em primeira instância também julgou improcedente o pedido de vínculo pois entendeu que o autor prestava “serviços sem habitualidade e de forma autônoma”, por isso, não havia o que se falar em vínculo empregatício. Observe-se:

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. 1. VÍNCULO DE EMPREGO. DECISÃO MONOCRÁTICA DO RELATOR QUE DENEGA SEGUIMENTO AO AGRAVO DE INSTRUMENTO. NÃO DEMONSTRAÇÃO DO PREENCHIMENTO DOS PRESSUPOSTOS DE

ADMISSIBILIDADE DO RECURSO DE REVISTA. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. CONHECIMENTO E NÃO PROVIMENTO. I. Fundamentos da decisão agravada não desconstituídos. II. Com relação ao pedido de reconhecimento de “vínculo de emprego”, evidencia-se ter a Corte Regional decidido a partir do exame da prova. Aplica-se a Súmula nº 126 do TST. III. Agravo de que se conhece e a que se nega provimento, com aplicação da multa de 2% sobre o valor da causa atualizado pela SELIC, em favor da parte Agravada, com fundamento no art. 1.021, § 4º, do CPC/2015

De acordo com o documentário “GIG - A Uberização do Trabalho” (2019), as plataformas trazem a ideia de serem apenas o intermediário que liga o trabalhador e o consumidor, as mesmas afirmam não serem empresas que possuem vínculo empregatício com os prestadores de serviço do aplicativo, sendo eles “parceiros” da empresa e trabalhadores autônomos. Por isso, essas empresas acreditam que não tem o dever de fornecer ao operário garantias básicas trabalhistas, assim como, acreditam ter autonomia para desvincular o trabalhador do aplicativo a qualquer tempo.

Dito isso, é possível perceber que “o modo UBER” de contratação e mediação da relação de trabalho tem ocasionado a progressiva precarização do trabalho pois afasta da relação laboral a proteção dos direitos fundamentais e das garantias trabalhistas. À vista disso, pode-se inferir que os direitos trabalhistas passam a ser vistos pelo empregador não como premissas fundamentais para a existência de relação laboral, mas como custos adicionais que podem ser removidos (RODRIGUES, 2011).

Nesse sentido, é possível constatar que as empresas as quais investem na relação de “parceria” proporcionam a contratação indireta, a falta de garantias sociais e a promoção de disputas entre os próprios trabalhadores por demandas em que se é beneficiada a empresa gerenciadora do aplicativo. Consequentemente, tem-se ainda o afastamento da proteção sindical e a perda de direitos que – como visto anteriormente – foram conquistados através da conscientização sobre a importância do trabalhador e de sua vulnerabilidade na relação laboral.

Com o desenvolvimento da quarta revolução industrial – responsável por introduzir conceitos de troca de dados e tecnologia da informação na sociedade –, acredita-se que o trabalho seja diretamente impactado não só com a criação de novas profissões, mas também com adaptação de tipos laborais já existentes. O trabalho passou a ser

vinculado diretamente à conexão à internet, podendo ser realizado a qualquer hora e a qualquer lugar que possua conexão à rede.

O chamado “teletrabalho” proporciona ao proletário exercer suas funções à distância, sendo uma opção vantajosa para cidades com trânsito intenso e para contratação de funcionários que residam em local adverso a cidade em que se localiza a empresa – além disso, é considerado sustentável já que são utilizados menos recursos de mobilidade diariamente. Dito tem-se que a evolução tecnológica proporcionada pela quarta revolução industrial trouxe o “esvaziamento de caros espaços mobiliários e a obrigação de repensar custos fixos” (ALVES, 2022).

O teletrabalho proporciona a inserção no mercado de mães que nos primeiros anos de vida do filho muitas vezes deixam as suas profissões, pois entendem que é necessário estar em casa para acompanhar a criança. Com a possibilidade do trabalho remoto, tais sujeitas são novamente inseridas ao mercado de trabalho, pois têm a possibilidade de exercer o seu labor de forma remota. (RESENDE, 2022)

Nesse sentido, o programa “Emprega mais mulheres”, criado a partir da efetivação de Medida Provisória 1.116/2022, assegura que mulheres recebam salários iguais aos dos homens quando exercerem a mesma função. Ademais, determina que seja priorizadas mães de crianças de até 6 anos para ocupar vagas de trabalho a distância. (RESENDE, 2022)

Nessa perspectiva, tem-se a inserção do ambiente de trabalho no ambiente privado do trabalhador que vai muito além do local físico em que este reside, atualmente, pode-se falar em ambientes virtuais, os quais, com a modalidade do teletrabalho são utilizados para comunicação e muitas vezes para a execução do labor. Esses espaços cibernéticos fazem parte do dia a dia de toda a sociedade contemporânea e permite que o usuário esteja em diversos lugares e em contato com inúmeras pessoas durante todo o tempo.

O ambiente virtual pode ser considerado ambiente pessoal, pois também há utilização de aparelhos tecnológicos como computadores, smartphones e tablets na vida cotidiana. Isto posto, temos a fusão entre setores diferentes da vida do indivíduo que trabalha de forma remota e tem sua jornada de trabalho muitas vezes estendida pois tem a capacidade de realizar atividades e de se comunicar com o empregador de forma imediata.

Sendo assim, são criados novos desafios tanto para o empregador quanto para o empregado, pois há reestruturação da relação de trabalho habitual para vínculo laboral em que há menos interação real. De acordo com Oseas Silva (2019), há novos desafios a serem enfrentados como o aumento de vulnerabilidade dos dados da empresa, pois há utilização de dispositivos ou navegadores adversos ao utilizado como padrão no ambiente de trabalho, também ocorre a necessidade de maior fiscalização, além de ser necessários investimentos extras em sistemas e softwares cada vez mais atualizados já que o teletrabalho é essencialmente relacionado a tecnologia.

Ainda, sobre os trabalhadores, percebe-se que “os desafios mais mencionados estão ligados à organização/distribuição do tempo para que não haja excessos, nem para mais nem para menos” (SILVA, 2019) Isto posto, deve-se entender que as adversidades enfrentadas pelo empregado ao exercer o labor a distância, primeiramente, é o aumento de despesas com custos como energia, internet e equipamentos.

Ademais, ele terá que lidar com o isolamento social, pois será privado do espaço social laboral que em regimes normais consome quase um terço dos dias úteis. Para mais, é preciso pontuar que o teletrabalhador tem mais risco de se tornar trabalhador compulsivo pois o limite entre a vida pessoal e a vida profissional do indivíduo é tênue. Bem como, vale elucidar, que a falta de convívio traz prejuízo para o conhecimento de demandas coletivas, as quais apenas foram apuradas durante a Revolução Industrial através do convívio entre os trabalhadores – tal perspectiva possibilitou a criação de consciência de classe e o sentimento de pertencimento.

Seguindo essa linha de raciocínio, deve-se observar que muitas vezes a utilização dos utensílios de comunicação para o labor facilita o acesso do empregador ao operário a qualquer momento com as mensagens instantâneas. O trabalhador, que antes tinha o fim do labor ao sair do ambiente de trabalho, hoje já não possui essa delimitação – principalmente o teletrabalhador, o qual tem como ambiente laboral o ambiente virtual - o qual na sociedade contemporânea estão todos online a todo o tempo.

Salienta-se que “a própria vida privada do trabalhador se perde no fato de se transformar a sua residência em local de trabalho, com prejuízo para o próprio convívio familiar” (SOUTO MAIOR, 2003) Ainda em conformidade com o raciocínio do

supramencionado autor, disposto em seu artigo “Do direito à desconexão do trabalho”, tem-se a difícil tarefa de se desvincular do trabalho em meio a sociedade globalizada atual, posto entender que o teletrabalhador possui “novas exigências em termos de trabalho” criadas pela tecnologia que lhes desencoraja a negar a execução de serviços, fora da jornada de trabalho, pela facilidade da execução de tarefas a qualquer momento.

Revela-se, assim, que a revolução tecnológica, através da conexão entre dispositivos e das redes inteligentes promoveu, a constante injeção de informações e possibilitou a comunicação instantânea, resultando em um receio constante de desemprego por parte do trabalhador, perspectiva que traz consigo a necessidade de hiper conexão para manter-se informado e não ser ultrapassado no mercado de trabalho.

Alerta-se para a existência de paradoxo entre a ideia de que a tecnologia está roubando o trabalho do homem, mas, se visto por outro ângulo, esta tem na verdade escravizado o homem ao trabalho (SOUTO MAIOR, 2003). Por consequência, tem-se a violação de direitos fundamentais constitucionalmente garantidos como o direito à dignidade humana, direito à saúde física e mental, direito ao descanso e ao lazer.

Vistas tais linhas materiais, que, para muito além do mero esforço propedêutico, o qual em nada contribui para um avanço científico na Academia, o(a) leitor(a) encontra-se melhor ambientado nas perspectivas atinentes às mudanças laborais através dos tempos e como a contemporaneidade, caracterizada pela alta incidência tecnológica, afeta as relações laborais. Em seguida, passar-se-á à análise do teletrabalho à luz dos direitos fundamentais com o objetivo de que, recortando mais ainda a temática, o objeto da presente monografia torne-se de mais fácil apreciação.

2.2.2 Noções fundamentais sobre o home office no Brasil à luz dos direitos fundamentais

A palavra “teletrabalho” é oriunda da união da palavra grega “*Telou*”, que quer dizer longe e a palavra latina “*Tripaliare*” que significa trabalhar (MELO, 2011). O trabalho à distância tem como premissa a utilização de tecnologias de comunicação que possibilitam o exercício da atividade laboral fora do ambiente de trabalho, contanto que estejam caracterizados os pressupostos de relação de emprego.

Vale ressaltar que o *home office*, atualmente, também é utilizado em labores presenciais como forma de flexibilizar o exercício do trabalho em casos extraordinários ou até em dias acordados entre as partes da relação laboral no regime de trabalho híbrido, o qual contempla tanto o trabalho em presença, quanto o trabalho remoto.

O teletrabalho, de acordo com a Consolidação das Lei de Trabalho (CLT) em seu artigo 75-B, configura-se em “prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.” Vale evidenciar que, a partir da reforma trabalhista de 2017 (Lei 13.467/2017), houve a criação de capítulo dedicado ao tema com o título “Do Teletrabalho”, em que enquadra o teletrabalhador como possuidor dos mesmos direitos de um proletário ordinário, perspectiva que contempla os direitos a férias, 13º salário, depósitos de FGTS e carteira assinada.

Os dispositivos criados em 2017, apesar de diferenciarem o teletrabalhador do proletário externo, é responsável por excluir este ao incluir o trabalhador à distância no artigo 62 da CLT. Tal passagem é responsável por afirmar que os empregados em regime de teletrabalho não seriam abrangidos pelo capítulo “Da jornada de trabalho” e que, conseqüentemente, não possuíam a garantia trabalhista básica de ter a duração normal do trabalho não superior a oito horas diárias.

Nessa linha de raciocínio:

Tal incongruência teve a intenção de o excluir do inciso I do art. 62 da CLT, e, para tanto, foi criado um inciso só para o teletrabalhador. Dessa forma, mesmo que controlado, o teletrabalhador não terá direito à hora extra, noturna, adicional noturno, intervalo intrajornada e entrejornada (CASSAR, 2017)

Entende a autora que, em meio a diversos avanços tecnológicos, não há o que se falar em impossibilidade de controle e fiscalização por parte do empregador, já que tais instrumentos tecnológicos possibilitam o contato em tempo presente entre o operário e o patrão. Acredita ser incoerente a privação da igualdade de direitos trabalhistas oferecidos aos profissionais ordinários, uma vez que, no artigo 6º da CLT, há demonstração de que os meios tecnológicos de controle e fiscalização se

equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios presenciais de controle e supervisão do trabalho (CASSAR, 2017).

Após demonstrar a importância da criação do capítulo de regulação específica do *homeoffice* na CLT, é possível perceber que as garantias trabalhistas existentes não contemplavam as novas demandas criadas pelas relações laborais mediadas por aparelhos tecnológicos. Dito isso, é necessário informar que, em 2022, houve nova tentativa de aprimoração das normas que versam sobre o *homeoffice*, pois a prática cresceu consideravelmente durante a pandemia da COVID-19.

Durante o período da COVID-19, diversas medidas foram adotadas pelos governos para proteger a população e evitar o contágio da doença, além de proteger o sistema de saúde do país para que este pudesse atender de forma eficiente os já infectados. Sendo assim, locais como escritórios, comércios e empresas perceberam a necessidade de se reinventar para manter seus empregos ativos; “do dia para a noite, o escritório invadiu os ambientes familiares” (ALVES, 2022)

Nessa linha, percebe-se que o trabalho remoto deixou de ser a realidade apenas de escritórios modernos e passou a ser utilizado por “organizações de todos os portes e naturezas” (ALVES, 2022). Por isso, ao haver a progressiva aderência ao *home office* como única opção viável para dar continuidade às atividades laborais, percebeu-se a necessidade de aprimoração das regulações sobre o modelo de trabalho.

Em 2022, houve a implementação da Lei Federal nº 14.442 /2022, a qual expandiu as garantias do trabalhador à distância ao discorrer sobre questões como (i) a melhor definição do teletrabalho, (ii) a inclusão do regime de teletrabalho para estagiários e aprendizes, (iii) a previsão legal do teletrabalho internacional, (iv) a garantia de repouso legais ao trabalhador a distância, entre outros. Esta atualização será aprofundada de forma específica posteriormente.

Após compreender o trabalho à distância como um dos novos regimes provenientes da revolução tecnológica vivida na contemporaneidade, é de suma importância analisar o trabalho remoto à luz dos direitos fundamentais, pois o teletrabalho é resultado da sociedade imediatista e computacional atual, que tem desumanizado o trabalhador ao equipará-lo a ferramentas digitais que não possuem necessidades humanas.

Dito isso, apesar de haver dispositivo legal que preveja a proteção da jornada de trabalho do teletrabalhador e assegure os repouso legais, existe pressão social para que o indivíduo permaneça sempre *online*, pois, com o constante bombardeio de informações e possibilidades de comunicação em tempo real, cria-se a necessidade de produtividade excessiva.

Nesse sentido, tal urgência é oriunda do aumento da competição laboral causada pelas mudanças rápidas e inconstantes do mercado, as quais causam receio ao proletário de ser substituído (CASSAR, 2017). Ainda, conforme a autora, existe a "hierarquização de poder e riqueza, onde de um lado se encontram as grandes potências e, de outro, a periferia retardatária" – dessa forma, cria-se a exigência de adaptação para modo de vida em que é preciso excessiva produtividade e na qual são descartados os que não se amoldam a alta produtividade e a necessidade de atualização constante.

Portanto, é possível perceber que o trabalhador está em posição vulnerável, muitas vezes submetendo-se a condições análogas à escravidão ao renunciar garantias laborais fundamentais para manter o seu emprego. A hiper conexão é causada não só pelo receio de desemprego, mas também pelo vício da utilização de tecnologias que o impedem de se desligar do trabalho, comprometendo a sua dignidade humana.

Sobre a dignidade da pessoa humana, tem-se que esta "é, em primeiro lugar, um valor, um conceito vinculado à moralidade, ao bem, à conduta correta e a vida boa" (BARROSO, 2014). Nessa linha de raciocínio, tem-se a violação desse direito quando o proletário se mantém conectado ao trabalho por tempo indeterminado ou quando recebe demandas fora do seu período laboral.

Essa prática é nociva a "vida boa", posto que invade sua vida privada, bem como lesiona seu direito ao lazer e ao descanso, ocasionando, assim, enfermidades físicas e mentais decorrentes das longas jornadas de trabalho. Nesta linha:

Embora exista previsão constitucional, que defende a dignidade da pessoa humana, os direitos sociais e a saúde, constata-se que os trabalhadores têm estado a cada dia mais desgastados e, conseqüentemente, doentes, pelo excesso de trabalhos em decorrência dessa flexibilização organizacional. (JÚNIOR; IANTAS; 2020)

Na mesma perspectiva, Maior (2003) traz a asserção de trabalho de acordo com a filosofia moderna ao citar que “o trabalho dignifica o homem”, mas acredita que o exercício do labor de forma excessiva “retira essa dignidade do homem, impondo-lhe limites enquanto pessoa na medida que avança sobre sua intimidade e vida privada.” Assim, faz-se necessário esclarecer a importância da preservação da vida pessoal do trabalhador, que deve ser conservada através do resguardo dos direitos ao descanso e ao lazer, que são garantidos em momentos em que o trabalhador está desligado de seu labor.

Expõe-se que o debate acerca da crucial proteção à vida privada *off-line* do trabalhador é um direito social que atinge não só a ele, mas também a sua família e a sociedade como um todo (MAIOR, 2003). O autor traz a discussão da ausência parental causada pelo excesso de labor, estabelecendo que, nesse caso, há a supressão do direito do menor, previsto no artigo 227 da CF/88, passagem que salvaguarda o dever de mantê-lo a salvo de toda a forma de negligência – assim, o excesso laboral causado pela hiper conexão dos pais ao trabalho pode ocasionar também lesão a este bem jurídico tutelado constitucionalmente.

É substancial que haja a reflexão sobre a importância da garantia dos direitos fundamentais na relação de trabalho, principalmente, considerando a vulnerabilidade do trabalhador na relação laboral. Diz-se isto pelo fato de que há clara subordinação jurídica para com o empregador e, por isso, há maiores chances de submissão a acordos desfavoráveis pelo receio de demissão.

Nesse sentido, observa-se a necessidade de interpretação dos direitos já existentes de forma a contemplar especificamente a necessidade de descanso, lazer, vida privada, saúde física e mental, bem como o zelo pela dignidade humana no exercício do trabalho em tempos de hiper conectividade. Combater-se-á, dessa maneira, a violação ao desfrute dos descansos previstos juridicamente que, durante a revolução tecnológica contemporânea, apenas é possível por meio da desconexão

Dessa forma, visualizados todos os tópicos necessários para que o(a) leitor(a) ambiente-se de forma didática a percepção evolutiva do Direito do Trabalho, bem como as maneiras que as práticas laborais, através dos tempos, moldaram o sistema jurídico, passa-se a necessidade de analisar como que o direito à desconexão, inserto nessa matéria, tange a problemática de o legislador necessitar proteger o proletário

para as agressões jurídicas advindas da tecnologia contemporaneidade. Assim, o objeto da presente monografia será, a posteriori, melhor trabalhado cientificamente.

3 DO DIREITO À DESCONEXÃO NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA

Como visto anteriormente, o direito à desconexão é oriundo de prerrogativas sociais como o repouso semanal remunerado, o direito às férias, lazer e a vida privada. Dito isso, vale elucidar que essa prerrogativa tem como um de seus precursores o Professor Souto Maior, o qual, em seu artigo, publicado em 2003, evidencia o direito à desconexão como um tema paradoxal.

Diz-se isto pelo fato de que, apesar de vários ordenamentos jurídicos reconhecerem que o trabalho dignifica o homem, “sob outro ângulo, é o trabalho que retira esta dignidade do homem, impondo-lhes limites enquanto pessoa na medida em que avança sobre a sua intimidade e sua vida privada.” (MAIOR, 2003) Dessa forma, ao falar sobre desconexão, é indispensável traçar nuanças sobre a necessidade da preservação do direito ao não trabalho em meio a sociedade contemporânea, a qual tem como premissa a hiper conectividade e o trabalho excessivo.

É importante comunicar que o instituto supramencionado não está restrito ao uso excessivo da tecnologia, mas também à preservação do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional do trabalhador, perspectiva esta essencial para resguardar o direito à dignidade humana do empregado. Nesse sentido:

O direito à desconexão não está condicionado, exclusivamente, aos avanços tecnológicos atuais. A existência de jornadas de trabalho extenuantes, com o compromisso do trabalhador de estar sempre à disposição do empregador, é história antiga. O direito ao não trabalho - tal como ocorre nas férias e intervalos de descanso - está ligado ao exercício do direito à saúde, saúde no meio ambiente do trabalho (MELO; LEITE; 2021)

Nesse sentido, pode-se entender que a necessidade de autoafirmação do trabalhador se dá através da dedicação excessiva ao labor, que o mantém conectado mesmo em seus momentos de descanso – essa perspectiva tem causado danos permanentes ao indivíduo. Prejudica-se, assim, sua saúde mental e física por meio da privação de momentos de lazer, sono, exercício e de manutenção da vida pessoal.

Nessa linha de raciocínio, compreende-se que o instituto presentemente dissertado possui como objetivo a preservação dos momentos de folga, descanso e férias do empregado para que este não esteja à disposição do empregador. Há *in casu*

obrigação de desconectar-se totalmente de seu labor para concentrar-se em momentos de descanso que são essenciais para o sustento de uma vida saudável.

Acredita-se que apenas é possível o pleno exercício desse direito se houver o total desligamento do proletário de seus afazeres, impossibilitando que este possa ser contactado fora de seu horário de expediente. Dessa forma, não se faz possível responder mensagens instantâneas ou realizar tarefas mesmo que via instrumentos tecnológicos, por mais rápidas ou "inadiáveis" que estas sejam (MELO; LEITE; 2021)

No Brasil, a cultura do trabalho excessivo está enraizada, como *ex ante* estabelecido, posto haver ocorrido um passado escravagista, em que a luta por direitos trabalhistas foi utilizada como ato político de controle de massas. Mesmo com tal recorte histórico, não houve conscientização populacional sobre a importância do Direito do Trabalho como na França ou em Portugal, países em que houve uma progressão construída a partir do pensamento crítico da população.

Na França – que possui ideais trabalhistas expressivos – é possível observar que, desde o ano de 2017, há a regulamentação de “novo direito fundamental do trabalhador” (2020, CARDIM) aplicado através da lei “*El Khhomri* “. Este instrumento prevê em seus dispositivos o direito à desconexão, assim como a criação de mecanismos para regular o uso de instrumentos digitais ligados ao trabalho com a finalidade de resguardar o direito ao descanso do trabalhador.

Em virtude dos argumentos mencionados, os quais elucidam a inegável pertinência do direito à desconexão na sociedade contemporânea tangente a cultura do trabalho excessivo e da hiper conectividade, tem-se que, *a contrario sensu*, os direitos fundamentais dos proletários vêm sendo constantemente violados, o que vem acarretando em graves problemas de saúde. Isto posto, ulteriormente, será visualizado como as disposições normativas nacionais e internacionais que tutelam a matéria *in casu* têm tratado a demanda.

3.1 REGRAMENTO JURÍDICO DO DIREITO À DESCONEXÃO

O ordenamento jurídico brasileiro prevê a limitação de jornada em oito horas diárias desde a Constituição de 1946, ao mesmo tempo que estipula percepções normativas

como a dignidade da pessoa humana, à vida privada, ao exercício de trabalho, à saúde, ao repouso semanal remunerado e a férias. Entretanto, não há dispositivo explícito que regularize a desconexão laboral e o direito ao descanso do trabalhador na constituição. (PORTO, 2009)

Dessa forma, como outrora estabelecido, o direito deve acompanhar a sociedade a qual incide suas normas, motivo pelo qual elucida-se a importância do direito à desconexão como direito social universal. A razão desta assertiva é que a tutela supramencionada deve garantir momentos em que o empregado possa estar fora da rede.

À vista disso, tem-se o direito à desconexão como “direito deduzido”, haja vista o mesmo ser constituído de variados direitos sociais adaptados especificamente à realidade laboral tecnológica. Por este motivo, passar-se-á à verificação de como os diplomas normativos comportam-se quanto a matéria.

3.1.1 A previsão do direito à desconexão por diplomas legais internacionais

A França foi o primeiro país a reconhecer a importância do direito à desconexão de a integrá-la em seu ordenamento jurídico (GAURIAU, 2020); o ordenamento jurídico francês tem como objetivo garantir a preservação dos direitos ao repouso, lazer e a vida privada, por meio da comunicação entre o empregado e o empregador, com a finalidade de estabelecer limites que preservem o direito a se desconectar e, ao mesmo tempo, seja adaptado a política da empresa e a realidade do trabalhador. Nesse sentido, é possível perceber que o objetivo principal é proporcionar o equilíbrio entre o labor e a vida privada do trabalhador para que a desconexão não seja prejudicial à atividade laboral, bem como preserva o período necessário de descanso do empregado.

Como citado em tópico anterior, a lei de “*El Khhomri*” – que entrou em vigor em 2017 – prevê o direito a desconectar-se, mas não fixa horário estabelecido para o desligamento dos aparelhos eletrônicos e/ou incentiva a implementação de sistemas que restrinjam o acesso dos empregados ao sistema em determinado horário. As normas criadas incentivam que cada empresa tenha sua forma de controle de jornada adequadas à sua realidade; dessa forma, vale ressaltar que a ideia principal é

preservar o direito ao descanso do trabalhador por meio de acordo de trabalho que auxilie o gerenciamento de tempo gasto em atividades laborais.

No caso de empresas alemãs como a Volkswagen, estas recorrem a mecanismos como desligamento de servidores de *smartphones* após o período de jornada laboral, impedindo, assim, o recebimento de e-mails durante o período de descanso semanal, bem como em todo o final de semana. A implementação do “Acordo Coletivo de Trabalho” tem como objetivo resguardar as horas de descanso do trabalhador, mas, no caso da empresa alemã em questão, existe a possibilidade de interrupção das horas de descanso em casos de urgência. (MELO; LEITE, 2020)

Neste seguimento, é imperioso analisar o progresso feito na legislação portuguesa, a qual, anteriormente, não contemplava o direito à desconexão, mas possuía normas sobre o teletrabalho que previam a responsabilidade do empregador sob a disponibilização de ferramentas necessárias para a realização do labor. Ao mesmo tempo, previa o custeio de despesas oriundas do serviço prestado e a possibilidade de solicitação do empregado, que tem filho até oito anos de idade e possui função que possa ser realizada de modo remoto (DIAS, 2022).

Ainda sobre a regulamentação do direito à desconexão no Direito Comparado, é importante elucidar que esta prerrogativa, a ter destaque mundial durante o período da pandemia do covid-19, como já demonstrado em capítulo anterior. Houve migração significativa de labores que antes eram realizados apenas de forma presencial para suprir a necessidade mundial de continuar trabalhando em meio ao distanciamento.

Entretanto, com a adaptação do meio de trabalho, notou-se o aumento de doenças psicológicas causadas pelo excesso de labor e pela dificuldade em distinguir o ambiente de trabalho do ambiente pessoal – dessa forma, em países como Portugal, discutiu-se bastante sobre a segurança e a saúde do teletrabalhador. De acordo com nova Lei Portuguesa nº 83/2021, que prevê a impossibilidade de contactar qualquer trabalhador durante o período de descanso, salvo casos urgentes, mas há inovação na previsão de “pena de contraordenação”. (GARRIGUES, 2021)

O dispositivo legal inovou ao prever como “ação discriminatória qualquer tratamento menos favorável dado ao trabalhador, designadamente em matéria de condições de trabalho e de progressão na carreira, pelo facto de exercer o direito ao período de descanso” (GARRIGUES, 2021). A regulamentação de tal conduta é um avanço

importante para a consolidação do direito à desconexão, pois traz a consciência de que existe pressão intrínseca na relação laboral para que o empregado se mantenha sempre conectado e produtivo para obter destaque e eventualmente não ser substituído.

Possuindo em tela as materialidades internacionais aqui esculpidas, tem-se por inegável que o(a) leitor(a) deve ter acesso a de que forma o Brasil comportou-se para com o tema do direito à desconexão. Assim, além de o objeto da presente monografia ser melhor internalizado, as novidades legislativas serão esculpidas de forma didática, facilitando assim a apreensão.

3.1.2 (In)existência de rigor normativo sobre o direito à desconexão no Brasil: uma breve análise da suposta efetividade das normas de teletrabalho para a tutela da saúde do trabalhador

Trazendo para o recorte brasileiro, tem-se que a *posteriori* criação do capítulo “Do teletrabalho” na CLT, em 2017, percebeu-se que a reforma trabalhista promoveu a especificação de dispositivos legais sobre o teletrabalho. No entanto, apenas previu a instrução de precauções que evitassem doenças ou acidentes de trabalho, além de mencionar a obrigatoriedade de termo de responsabilidade que demonstra a ciência das instruções fornecidas pelo empregador para o empregado.

Em paralelo com a legislação portuguesa, é possível perceber avanço no aperfeiçoamento das normas que discorrem sobre o direito à desconexão também na Lei Federal nº 14.442/22. Esta materialidade aborda que as ferramentas tecnológicas utilizadas pelo teletrabalhador durante seu horário de descanso não proporcionam acessibilidade ao mesmo em horários em que este não está trabalhando – assim, percebe-se a previsão do direito a se desconectar do labor após o final do expediente.

Ainda sobre o artigo 75-B, inciso V, mesmo este recorte prevendo que a utilização de ferramentas de trabalho tecnológicas não possibilita extensão do labor nos momentos de descanso dos trabalhos, há ressalva em casos em que haja previsão de acordo individual ou convenção coletiva de trabalho. Esses acordos são feitos entre o empregado e o empregador para discorrer sobre peculiaridades da relação laboral, no

entanto, há o questionamento de existe real igualdade jurídica para um acordo desta estirpe.

De acordo com o artigo 58 da CLT, a duração diária do trabalho pode ser acrescida de horas extras, as quais não devem exceder duas horas, perspectiva a ser legislada sobre acordo individual ou coletivo de trabalho. A possibilidade de formular regras e/ou de adaptar o labor à realidade do empregado torna a relação de trabalho fluida e flexível, todavia, vale destacar que tal flexibilização pode permitir condutas abusivas impostas em acordos individuais causadas pela disparidade entre o empregado e o empregador.

Para entender melhor a dificuldade de consolidar um acordo trabalhista apropriado, deve-se entender a vulnerabilidade do proletário na relação laboral. O conceito do vocábulo “vulnerabilidade” está associado “à potencialidade de ser atacado, derrotado, prejudicado, ofendido.” (ALVES, 2019), dessa maneira, ao falar em vulnerabilidade do empregado entende-se a posição hierárquica inferior ao contratante, o qual detém a oportunidade de trabalho que impacta diretamente na qualidade de vida do indivíduo contratado.

De acordo com a teoria trabalhista de vulnerabilidade, o empregador detém os meios de produção e o capital, ao passo que o trabalhador “possui apenas sua força de trabalho, que vende em troca de salários, os quais trocam por bens e serviços que garantem a sua sobrevivência” (RIOGA, 2022, p.24 apud MARTINS, 2020). Dessa forma, entende-se que o empregado é a parte mais vulnerável da relação de trabalho e que este deve ser tutelado para garantir que haja maior equilíbrio nos acordos firmados.

A vulnerabilidade do trabalhador no Brasil pode ser analisada por meio de aspectos sociais e históricos, os quais demonstram fragilidade do empregado em meio ao constante medo do desemprego, fato este que afeta diretamente a vida pessoal, a alimentação, o poder de compra e muitas vezes até a moradia do mesmo. Tais aspectos sociais estão ligados ao capitalismo, que traz a ideia da utilização da força de trabalho como mercadoria – dito isso, admite-se que é determinado o valor do trabalho a partir da lei da oferta e da procura. (BEZERRA, 2016)

O aspecto social que atenua a procura incessante de empregos está na cultura do trabalho excessivo e “na preocupação do não-trabalho em um mundo que tem como

traço marcante a inquietação com o desemprego” (MAIOR, 2003). Nesse sentido, é possível perceber que tal cultura favorece o empregador, haja vista atenuar a procura por empregos, além de criar constante necessidade de validação do trabalhador embasado pelo medo da perda do ofício.

A realidade do trabalhador brasileiro o condiciona à vulnerabilidade, pois o desemprego é decorrente da crise estrutural do capital brasileiro causada pelo atual estágio do capitalismo, em que há subordinação dos trabalhadores ao constante medo deste fenômeno. Consoante Angelica Bezerra (2016), o desemprego pode ser entendido como fenômeno estrutural, haja vista ser caracterizado pelo emprego não estável, que é base à gênese da relação de subordinação entre o trabalhador e o empregador.

Ainda acerca do acordo individual ou coletivo, é possível analisar que existe expressivo avanço na criação da possibilidade de diálogo entre as duas partes da relação laboral para que sejam construídas melhores condições adequadas à realidade do trabalhador como indivíduo. Dessa maneira, acordos que preveem a possibilidade de trabalhar à distância em dias alternados da semana ou a flexibilização dos horários de início da jornada – bem como a possibilidade de dividir as horas diárias trabalhadas – são mudanças inovadoras.

A nova Lei Federal nº 14.442/22 também traz a maior inclusão de mulheres no mercado de trabalho ao dissertar sobre a prioridade das vagas de trabalho à distância para funcionários que possuem crianças sob guarda judicial até 06 anos de idade, salientando-se que, em casos de existência de deficiência, não há idade máxima. Há possibilidade de antecipação das férias ou de possuir banco de horas que, como dito no parágrafo anterior, aumenta a possibilidade de administrar quantidade de horas trabalhadas por dia, assim como os horários de entrada e saída do trabalho.

Apesar dos diversos avanços proporcionados pela atualização da lei que tutela o teletrabalho, ainda é possível observar que para tornar efetivo o direito à desconexão é necessário não só legislação específica que o defina, mas também devem ser previstas multas ao empregador caso essa garantia seja violada. Igualmente é imperiosa a adoção de conjunto de medidas em ambiente laboral para que haja a conscientização das consequências à saúde do trabalhador.

Vale ressaltar *in casu* que assegurar o direito à desconexão deve ser também de interesse do empregador, pois a contínua ocorrência de doenças causadas pelo excesso de trabalho ocasiona a exponencial queda na produção, prejudicando todos os envolvidos na relação laboral. Entretanto, queda-se a pergunta de como assegurar que o acordo individual ou coletivo firmado não viole as garantias trabalhistas ao perceber a vulnerabilidade do operário.

De acordo com a Lei Federal nº 14.442/22, o manuseio de aparelhos tecnológicos utilizados para o labor fora da jornada de trabalho infere que pode ser constituído tempo à disposição e/ou regime de prontidão – bem como de sobreaviso –, caso esteja previsto em acordo. Dessa forma, não há dispositivo legal que preveja de forma expressa a possibilidade de total desconexão laboral, visto que há hipótese de previsão contratual de que o empregado seja contatado fora de seu período de serviço sem limitação.

Ademais, deve-se entender que o acordo de trabalho pode ter vício insanável desde o início, pois a regulamentação do direito à desconexão se opõe não apenas a abusos causados pela exigência do excesso de labor, mas também às exigências pessoais do trabalhador que vive em sociedade ou que venera a produtividade constante e a necessidade de dedicação total ao labor.

Dessa maneira, pequenos incidentes – a exemplo de mensagens fora do período de jornada laboral ou do envio de e-mail/demandas urgentes em momentos de descanso – muitas vezes não são impedidos pelo trabalhador, que possui medo de negar o contato e ter seu desempenho julgado pelo empregador. Nesse sentido, é possível dizer que o desafio das garantias trabalhistas atuais é assegurar que empregados submersos à sociedade descrita pelo autor Byung-Chul Han como “sociedade do cansaço” exerçam seu direito ao descanso e ao lazer em prol de sua saúde física e mental. (BYUNG-CHUL, 2015 apud CORBANEZI, 2017)

Dito isso, é possível perceber que o controle de jornadas não possui demasiada efetividade visto que, muitas vezes a violação do direito à desconexão não é impedida pelo empregado em detrimento de sua vulnerabilidade na relação laboral. Nesse sentido, “destaca-se que o conceito de que a vulnerabilidade abrange várias desigualdades é aplicável ao direito do trabalho, sendo necessária a realização das adaptações devidas” (RIOGA, 2022).

Diante disso, vale ressaltar que a legislação apenas prevê em seu Capítulo II, Seção II e III da CLT, a preservação da jornada de trabalho de até 8 horas, bem como os períodos de descanso entre jornadas, mas não há previsão do direito à desconexão de forma expressa. Apenas no art. 75-B, inciso V, restringe-se a desconexão aos trabalhos remotos, mesmo de forma não efetiva, como salientado.

Isto posto, vê-se a necessidade de criação de mecanismos para fiscalizar/impedir o contato entre o empregador e o empregado em momentos em que este se encontra em seus horários de descanso, sendo aplicada não só a remuneração por hora extra, como também multa ao agente transgressor. Tal instrumento pode ser expresso não apenas na legislação – de forma a contemplar todos os trabalhadores –, bem como deve haver previsão nos acordos individuais e coletivos que discorrerem sobre regime de prontidão, bem como de sobreaviso em períodos em que o trabalhador estiver em total ócio.

Nesse sentido, é importante dizer que políticas internas da empresa que incentivem a desconexão e demonstrem a importância da saúde mental para o trabalhador são de extrema relevância para auxiliar a denúncia de violação do direito ao descanso, bem como da desconexão de forma individual do operário. Aduz-se esta materialidade porque os maiores desafios para a implementação do direito à desconexão na vida prática do trabalhador são a cultura da alta produtividade e da hiperconexão, as quais podem gerar transtornos psiquiátricos que afetam a vida pessoal e profissional do trabalhador, o que, em muitas oportunidades, acarretam dispensas por licença médica, aposentadoria por invalidez, dentre outros (CAVALLINI, 2021).

Em entrevista ao programa Linhas Cruzadas, a jornalista Izabella Camargo compartilhou sua experiência ao receber o diagnóstico da síndrome de *burnout*, alegando ter sintomas como (i) dor de cabeça, (ii) bruxismo, (iii) problemas no estômago e intestino, dentre outros. Tais perspectivas evoluíram durante 02 anos para comportamentos agressivos e pensamentos suicidas, vindo até mesmo a sofrer um desmaio, ao vivo, no momento em que apresentava a previsão do tempo em jornal matutino.

Encaminhada para atendimento médico, recebeu o diagnóstico de síndrome de *burnout* causada pelo excesso de labor e pelo estresse contínuo, ambos oriundos de executar diversas funções. Não fosse bastante tal quadro, foi afastada por licença médica e, *a posteriori*, dispensada (JORNALISMO TV CULTURA, 2022).

Casos como esses têm sido cada vez mais frequentes em muitas outras profissões, as quais, mesmo possuindo direito ao descanso, também detêm demandas absurdas que, em muitas oportunidades, possuem previsão de prontidão e sobreaviso. Dessa forma, visualiza-se de desconexão total em momentos de descanso para evitar problemas de saúde bem como para a manutenção da vida privada. (referência de vídeo)

Vale elucidar que houve aumento significativo de transtornos psicológicos após a pandemia do Covid-19, estando boa parte dos casos relacionados a doenças causadas pelo excesso de trabalho. Consoante Ricardo Moraes (2022), o medo da demissão, causado pela sensação de "ser substituído por outra pessoa na hipótese de não cumprir com as tarefas designadas", é elemento agravante para o surgimento de distúrbios.

O autor identifica que há certa dificuldade em se desconectar do trabalho, principalmente, quando exercido em *home office*. Nesse sentido, é importante pontuar que a dificuldade de se distanciar do trabalho já era debatida antes do crescimento da adoção do *home office*, mas tornou-se tema em destaque devido ao exponencial crescimento de trabalhadores esgotados, os quais detinham grande dificuldade de delimitar os momentos de trabalho e os de descanso, posto que ambos compartilhavam o mesmo sentido (MORAES, 2022).

Após o crescimento desses casos, a síndrome de *burnout* passou a ser considerada como uma doença ocupacional integrada na Classificação Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial da Saúde (OMS). Dessa forma, os empregados que possuem essa síndrome passaram a ter garantias previdenciárias e trabalhistas que já eram asseguradas a outras doenças, tendo, inclusive direito a licença remunerada pela empresa por 15 dias. (MORAES,2022)

Vale ressaltar que:

O operário acometido pela síndrome nas hipóteses de afastamento por mais de 15 dias terá direito ao benefício previdenciário pago pelo INSS, denominado auxílio-doença acidentário, que prevê a estabilidade provisória; ou seja, após a alta pelo INSS, o empregado não poderá ser dispensado sem justa causa no período de doze meses posteriores ao fim do auxílio-doença acidentário. Nos casos mais graves de incapacidade total para o trabalho, o empregado terá direito à aposentadoria por invalidez, mas é preciso passar pela perícia médica do INSS." (SANTOS, 2022)

Por certo, observa-se que as consequências da violação ao direito à desconexão são reais, comprovadas também pelas recentes medidas adotadas para tutelar trabalhadores que sofrem com a decorrência das exigências laborais demasiadas. Neste feito, é imperiosa a aplicação do princípio da prevenção, que consiste em manifestar estratégias para lidar com a possibilidade de consequências danosas de atos já conhecidos, e, por isso, antecipáveis – essas consequências podem ser evitadas através de medidas que interrompam a produção de efeitos decorrentes de certas execuções. (ZAPATER, 2020)

Em suma, é necessário que o Estado e as empresas possuam percepção de que o direito à desconexão possui força derivada de garantias constitucionais – isto é, além da necessidade de dispositivo normativo específico que o defina e da previsão de multas como consequência da violação dessa garantia. É essencial que haja previsão legal particular de incentivo à desconexão laboral em ambientes de trabalho devido a demanda atual de conscientização da importância do descanso laboral para a saúde dos operários.

O art. 155, inciso II, discorre sobre a orientação, controle, supervisão e fiscalização de atividades relacionadas à segurança e a medicina do trabalho em todo território nacional, bem como, endossa a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho. Desse modo, a ideia de um dispositivo próprio – que tutela a conscientização do trabalhador sobre o direito à desconexão, além de prever de forma expressa os momentos em que o trabalhador estará completamente incomunicável – é oriunda da indispensabilidade de norma que não careça de interpretação tácita para que tenha maior efetividade, visto a demanda contemporânea da validação desse direito.

Com a finalidade de sustentar a necessidade atual de haver norma que tutela de forma direta o direito à desconexão, é necessário entender a significativa interferência das novas tecnologias na vida pessoal e na vida profissional dos indivíduos. Como já exposto anteriormente, a tecnologia traz mudanças sociais que necessitam de tutela própria ou de adaptação de normas já existentes para que sejam asseguradas as garantias constitucionais que zelam pela dignidade da pessoa humana. Dessa forma, será discutido no próximo tópico o impacto dos meios de comunicação e como essas tecnologias modificam a realidade.

3.2 A INFLUÊNCIA DOS MEIOS DE COMUNICAÇÃO NA VIDA PROFISSIONAL E PESSOAL DO TELETRABALHADOR: UMA ANÁLISE SOBRE A (IN)OCORRÊNCIA DA HIPERCONEXÃO LABORAL E VIOLAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO NO SEIO TRABALHISTA

O mundo vive a era da informação, em que a tecnologia proporciona o fácil e rápido acesso a conhecimentos diversificados, bem como, o compartilhamento e a comunicação instantânea. Dessa forma, é possível perceber que o futuro tecnológico demonstrado em filmes e desenhos antigos como “os jetsons”, “Eu, robô” ou “De volta para o futuro” são cada vez mais próximos à realidade, entretanto, não era previsto em tais obras que o desenvolvimento tecnológico teria como prioridade a informação e a comunicação instantânea aos carros voadores.

A revolução 4.0 mudou a forma com que a sociedade consome, trabalha, se relaciona e percebe o mundo. As diversas tecnologias disponíveis estão presentes no dia-a-dia de forma fundamental, a exemplo do uso de smartphones, computadores, Tvs, *smartwatches*, entre outros, dispositivos responsáveis por proporcionar a conexão entre pessoas em diversas partes do mundo e a difusão de informações que antes não poderiam ser acessadas tão facilmente.

A inserção dessas novas tecnologias proporcionara a possibilidade de exercer diversas funções ao mesmo tempo e em qualquer lugar, bem como possibilitou, através das redes sociais, a maior conexão entre as pessoas que passam a estar a uma mensagem de distância. É necessário destacar que tal realidade se tornou mais evidente após a Pandemia Covid-19, a partir do isolamento social necessário a sociedade procurou novas formas de se relacionar, trabalhar e continuar atividades importantes sem sair de casa,

De acordo com o autor Tiago Alves (2022), a sociedade foi obrigada a confrontar a evolução tecnológica e discutir tabus como o *home office*, o ensino à distância, consumo online, audiências online etc. É possível perceber que “o futuro se tornou presente”, as adaptações feitas na pandemia trouxeram à tona realidade que estava sendo já construída em diversas partes do mundo, mas que se tornou real a partir da necessidade da comunicação entre indivíduos que não poderiam dividir o mesmo espaço.

As vantagens do uso da tecnologia são inúmeras, como a economia de tempo ao dispensar o deslocamento para o local de trabalho, bem como a economia do uso meios de transporte para esse fim. Muitos espaços de trabalho repensaram os seus custos após perceber que diversas funções poderiam ser exercidas através do *anywhere office* – modelo de trabalho que possibilita o exercício da atividade laboral de qualquer lugar –, além de poder implementar cada vez mais as jornadas flexíveis através do trabalho remoto, assim como, foram criadas novos cargos que já trabalham totalmente de forma remota. (ALVES, 2020)

Entretanto, com o avanço da tecnologia pode-se perceber a criação de novos desafios; as redes sociais se tornaram um dos principais meios de comunicação global, entretanto, algoritmos controlam o conteúdo a que os indivíduos têm acesso e demonstram apenas aquilo que, através de uma pesquisa do perfil individual de cada pessoa, prenderia mais sua atenção. Com o afastamento da população de ambientes sociais como locais trabalho, escolas e comércio, os meios de comunicação se tornaram uma espécie de janela para o mundo (O DILEMA DAS REDES, 2020).

Nesse sentido, a falsa sensação de acesso rápido e dinâmico a vida de outras pessoas, bem como a possibilidade criar perfis nem sempre condizentes com a realidade, trouxe a sociedade a atenuação de cobranças já existentes, como a alta produtividade e a necessidade de adaptação constante a padrões impostos pela mídia que são mais transmitidos do que nunca (O DILEMA DAS REDES, 2020).

Para os trabalhadores, as redes sociais também possibilitam maior contato com o labor e com o empregador, principalmente os trabalhadores em *home office* que se comunicam de forma digital e necessitam dessa tecnologia para executar tarefas laborais. Nesse sentido, vê-se a demanda por normas que delimitam esse contato, pois é necessário resguardar a jornada de trabalho e o direito ao descanso sem interrupção.

De acordo com o portal de notícias G1 (2022), a partir do relatório divulgado pelo aplicativo *AppAnnie* – que considera apenas os usuários de celulares Android –, os brasileiros passam mais de 5 horas por dia no celular. Tal média tem aumentado nos últimos anos, sendo o Brasil um dos países que se mantém mais tempo conectado ao smartphone no mundo; dessa forma, é possível perceber que a existência da hiper conexão é notória.

Tal fenômeno possui impacto na vida do trabalhador pois dilui os limites entre a vida pessoal e laboral uma vez que traz a falsa ideia de que o trabalhador está disponível durante todo o dia já que existe possibilidade de contactar ele através de mensagens, ligações ou e-mails. Além disso, o fenômeno da hiper conexão torna-se mais presente ao se falar em trabalhadores à distância que possuem como ferramenta de trabalho os meios de comunicação.

Destaca que:

Busca-se pontuar em que medida a hiperconexão do trabalhador maximiza silenciosamente a sua jornada de trabalho, ao expandir recorrentemente o seu tempo à disposição do empregador. Nesta perspectiva, nota-se que as tecnologias da informação operam uma dissolução entre a dimensão laboral e pessoal do trabalhador, arriscando tornar indistintivo o seu tempo de trabalho e de descanso. Diante desta diluição, o trabalhador, observado como o próprio elemento de resistência à superexploração, passa a ser completamente integrado à lógica hegemônica, internalizando, por vezes, os princípios que sofisticaram a sua própria subordinação, nomeadamente, as redes de conexão. (VANNUCCHI, 2017)

Deve-se observar que a hiper conexão – que proporciona a possibilidade de contato instantâneo e a execução de tarefas de forma mais dinâmica – também podem promover a extensão da jornada de trabalho e impossibilitar a total desconexão do labor. É importante elucidar que o trabalhador possui posição vulnerável pois este tem que sustentar sua sobrevivência através do custeio de moradia, saúde, lazer, alimentação etc, sendo essencial o emprego para manter esses custos.

Dessa forma, é imperiosa a hipossuficiência do trabalhador, sendo difícil negar-se a responder mensagem ou executar tarefas fora do seu período laboral, haja vista o medo do desemprego. As mudanças causadas pela tecnologia impactam muito além do mundo do trabalho em que a previsão de jornada delimitada, há impactos sociais através da criação de cultura social que atribui o valor do indivíduo a sua produção – com isso, tem-se o crescimento de um novo mercado voltado para o incentivo da hiper conexão laboral atrelado à promessa de excelência e evolução na carreira, fatos que afastam a possibilidade do desemprego.

Pode-se compreender que a hiper conexão laboral, ao considerar a dinâmica do modo de produção atual, existe de forma intrínseca as garantias trabalhistas; mesmo com normas constitucionais e infraconstitucionais que tutelam a existência do direito ao descanso, lazer e manutenção da vida privada há necessidade de conscientização da

sociedade sobre as consequências causadas pelo excesso de labor. Dito isso, cabe ao direito tutelar o direito à desconexão para demonstrar a importância dos momentos de descanso do trabalhador para preservação do direito à vida digna.

É essencial entender que as ferramentas tecnológicas são apenas instrumentos que podem promover benefícios, assim como, com o seu excessivo ou mau uso podem causar danos como vícios ou exaustão por excesso de recepção de informações. Dispõe-se como papel do ser humano promover o melhor uso da tecnologia para que esta continue sendo capaz de aproximar os indivíduos, mas não os tornar reféns da conexão criada.

4 CONSEQUÊNCIAS JURÍDICO-SOCIAIS DA VIOLAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO NO BRASIL

O direito à desconexão tutela direitos fundamentais como o direito à saúde, ao lazer e ao descanso, motivo pelo qual, ao se falar em violação ao direito à desconexão, é necessário analisar os diversos aspectos que são impactados ao haver a privação de descanso e momentos ociosos do trabalhador. Serão discutidos os danos causados pela violação do direito à desconexão e as possíveis soluções para que não haja ofensa a direitos constitucionalmente assegurados à pessoa humana em tempos em que pode haver a presunção da disponibilidade excessiva e da produtividade constante do trabalhador.

Nesse sentido, precipuamente, é importante conceituar dano como ofensa a bem, direito ou a interesse juridicamente protegido. Veja-se dano como:

Perda, uma lesão a um patrimônio compreendido em sentido amplo como conjunto de bens e direitos de que seja titular a pessoa. É a lesão de interesses juridicamente protegidos. Ou diminuição ou supressão de uma situação favorável, reconhecida ou protegida pelo direito. (MIRAGEM,2015)

De forma mais específica, os danos gerados pela violação do direito à desconexão são considerados danos extrapatrimoniais, haja vista afetarem os direitos da personalidade, os quais são resguardados pela Carta Magna por meio da tutela do princípio da dignidade da pessoa humana dissertado em seu artigo primeiro. Esse princípio é norteador de toda a ordem pública constitucional, sendo um "direito de consciência comum" que assegura a relevância do respeito aos direitos do homem. (MIRAGEM, 2015)

Esse princípio, como visto em capítulos anteriores, origina direitos específicos que tutelam de forma mais profunda os elementos que são essenciais para uma vida digna. O direito à desconexão é considerado uma extensão desse princípio ao assegurar direitos como saúde, segurança no trabalho e limitação de jornada.

De acordo com a jurisprudência, para haver a reparação resultante de danos morais causados pela violação do direito à desconexão deve haver a existência de três atributos, "a conduta (culposa, em regra), o dano propriamente dito (violação dos

atributos da personalidade) e o nexu causal entre esses dois elementos” (BRASIL, 2017).

Dessa forma, é necessário citar o julgado estabelecido pelo Ministro Claudio Brandão, em que o autor permaneceu conectado ao labor durante 14 (quatorze) dias seguidos em que esteve à disposição da empresa e realizou tarefas fora de seu horário de trabalho. O TST, em 2017, entendeu que a submissão do empregado a jornadas abusivas configurou menosprezo a bem jurídico que causou dano patrimonial e moral.

Segundo o tribunal, a existência de nexu causal demonstrado através da permanência de conexão através do uso de aparelhos de comunicação mesmo após fim da jornada de trabalho é considerada violação ao direito à desconexão pois entende-se que:

A exigencia para que o empregado permaneça conectado, por meio de *smarphone*, *notebook* ou BIP, após a jornada de trabalho ordinária, é o que caracteriza ofensa ao direito à desconexão. Isso porque não pode ir a lugares distantes, sem sinal telefônico ou internet, ficando privado de sua liberdade para usufruir efetivamente do seu tempo destinado ao descanso.” (BRASIL, 2017)

Assim, vale ressaltar que a jurisprudência tem reconhecido o direito à desconexão como prerrogativa fundamental ao embasar que este é oriundo de direitos constitucionalmente previstos como o direito ao descanso e ao lazer descritos no artigo sexto da Constituição federal. Senão, veja-se:

SOBREAVISO. USO DE CELULAR. DIREITO AO LAZER E À DESCONEXÃO DO TRABALHO. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. PAGAMENTO DEVIDO. [...] Nesse contexto se deu a reforma da Súmula 428 do C. TST, ficando assegurado, no caso de ofensa à desconexão do trabalho e ao direito fundamental ao lazer, o pagamento de sobreaviso (II, Súmula 428 incidente na espécie). Tal exegese vai ao encontro da eficácia horizontal imediata dos direitos fundamentais (direito ao lazer e à desconexão), fazendo jus o reclamante ao tempo à disposição sempre que ficou em sobreaviso [...]. (BRASIL, 2015).

Além disso, os Tribunais afirmam que a ausência de desconexão laboral implica em diversos danos à vida pessoal e profissional do trabalhador, sendo, assim, considerada essencial a desconexão total em momentos de descanso para que haja a proteção de direitos como busca por objetivos pessoais, projetos de vida, a manutenção da vida pessoal, familiar e interpessoal. Dessa forma, ao conservar-se

esses direitos, será preservada a saúde física e mental do trabalhador ao evitar danos aos direitos da personalidade da vítima, assim como, à integridade física e mental do operário.

É possível perceber tais posições da jurisprudência através do Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região, o qual utilizou como fundamento para a garantia da total desconexão o “direito ao não trabalho” ao citar Luiz Souto Maior e sua tese sobre a tutela do direito de não trabalhar como um bem de vida que não deve ser visto como a isenção do labor, mas sim, como o exercício do labor de forma saudável. Nessa perspectiva, é de extrema importância a desconexão para que o operário possa descansar por completo longe” do mundo do trabalho marcado pela evolução tecnológica, pela deificação do mercado e pelo atendimento, em primeiro plano, das exigências do consumo” (BRASIL, 2011).

Para dissertar sobre as consequências jurídico-sociais causadas pela violação do direito à desconexão do trabalho é necessário falar sobre o meio ambiente do trabalho, que é “o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores.” (MELO, 2020)

O meio ambiente do trabalho está previsto no artigo 200 da Constituição Federal de 1988, passagem que tutela a proteção do meio ambiente e abrange o do trabalho; nesse sentido, a passagem constitucional tem como propósito assegurar ambiente de trabalho adequado, salubre e seguro. O conceito abrange não só o ambiente físico, mas a forma como as tarefas são cobradas e executadas, assim como a forma de tratamento entre o empregador e empregado podendo abranger até o relacionamento entre colegas de trabalho. (MELO, 2020)

É importante discutir o ambiente de trabalho, pois este impacta diretamente na saúde do trabalhador por ser um local em que ele vai habitar por expressiva parte do seu dia. O ambiente de trabalho não está limitado ao escritório ou à sala em que os funcionários exercem atividades de forma presencial, mas se estende através dos meios de comunicação que, atualmente, são muito mais do que apenas ferramentas, já que possuem a capacidade de estender o período e a área em que o empregador tem acesso ao empregado.

Dessa forma, deve haver a preservação do meio ambiente do trabalho, haja vista este ser formado por elementos “que compõem as condições (materiais e imateriais, físicas e psíquicas) de trabalho de uma pessoa, relacionadas à sua sadia qualidade de vida”. Nesse sentido, vale ressaltar a importância do cumprimento de normas que tutelam a segurança no trabalho tanto de forma física como mental, assim, evitando lesões ao bem estar do trabalhador. (MELO; LEITE, 2021)

Vale ressaltar que os danos decorrentes do excesso de trabalho também impactam no futuro do trabalhador, posto que, no momento em que ele passa a ter mais horas do seu dia consumidas pelo trabalho, são suprimidos projetos de vida que foram impossibilitados de serem construídos pela apropriação de seu tempo através de longas jornadas laborais. Nesse sentido, é importante falar sobre o dano a existência do trabalhador que é decorrente de condutas abusivas, as quais inviabilizam a manutenção de relações sociais e da possibilidade de desfrutar de outros setores da vida como a família, a religião, atividades físicas e psíquicas, bem como, negligência a perpetuação ou criação de projetos de vida que são aspirações futuras responsáveis pela realização pessoal, profissional e social do indivíduo (ALVARENGA; FILHO, 2013)

Nesse sentido, o dano existencial possui previsão na legislação brasileira de forma expressa após a inclusão do capítulo “Do Dano Existencial” na CLT. Essa mudança tinha a intenção de abranger mais hipóteses legais sobre o dano a existência que é considerado essencial para o exercício do direito à vida digna, o dispositivo incluído na CLT também prevê a possibilidade de acumular danos patrimoniais e morais. (PINHEIRO, 2020)

Com a previsibilidade do dano existencial, destacou-se a importância de elementos referentes ao bem-estar do indivíduo, no qual passo “a ser reconhecida como um interesse imaterial autônomo e juridicamente relevante da pessoa.” Tendo como objetivo maior tutelar as atividades que são consideradas necessárias e razoáveis para serem desenvolvidas durante o curso da vida e ao serem privadas de desenvolvimento por exceções laborais, vê-se lesão ao direito à liberdade de escolha e a privação da construção de outros aspectos da vida que configura a perda de uma chance. (SOARES, 2007)

As consequências do dano existencial ocasionam a perda de experiências que são essenciais à formação da personalidade do indivíduo, pois o priva do conhecimento

de novas referências, atividades e a descoberta de novos interesses. Essas vivências são saudáveis e proporcionam a pessoa humana a possibilidade de exercer o livre arbítrio e construir projetos em sua vida pessoal, com objetivo de alcançar a felicidade. (SOARES, 2007)

Veja-se que a pessoa humana possui diversos setores de sua vida, não apenas sendo resumida ao trabalho. Essas outras áreas do indivíduo o proporcionam o exercício do princípio da dignidade da pessoa humana, que abrange o direito a criar projetos de vida, exercer sua liberdade e possui relações sociais que são elementos que dão sentido à existência.

Por isso, deve-se ressaltar que o não exercício de projetos pessoais podem causar dano futuro ao criando vazio existencial oriundo da privação cotidiana da possibilidade de cultivar outros interesses. Veja-se:

O vazio existencial que toma conta da pessoa lesada pode ocasionar a perda do sentido da própria existência, pois há perda de algumas referências, construídas e planejadas no decorrer de sua vida as quais trabalhou para alcançar, como também da plenitude alcançada antes do dano. Quando esses referenciais são, involuntariamente, perdidos ou afetados, a pessoa não é mais a mesma, e o dano sofrido é manifesto e pode alcançar grande magnitude. (SOARES, 2007)

Além disso, é importante ressaltar que para caracterizar dano existencial é necessário que haja violação de dois elementos importantes, o projeto de vida e a vida das relações. Como já visto anteriormente, os projetos de vida são o exercício do direito de escolha que proporciona ao indivíduo a auto realização de objetivos pessoais durante a vida.

Já a vida da relação é referente às conexões humanas criadas ao longo da vida que permitem ao ser humano, como ser social, manter relações interpessoais que são importantes para a saúde do indivíduo que tem oportunidade de compartilhar experiências, sentimentos, pensamentos e aspirações sendo essencial para a interiorização e criação da cultura oriunda da sociedade em que vive. (FROTA, 2010)

Após observar alguns dos possíveis danos causados pela transgressão do direito à desconexão, vê-se a possibilidade de discutir a hipótese indenizatória nos casos de os danos serem constatados numa hipótese fática. Primeiramente, vale elucidar que a indenização é uma espécie de reparação do dano de forma monetária, a qual é

utilizada para criar uma obrigação de dar, em dinheiro, ao ocasionador do dano com objetivo de “compensação dos danos sofridos, que são irreparáveis” (MIRAGEM, 2015).

Dito isso, ao se falar em indenização deve-se demonstrar que há consequências decorrentes da transgressão ao direito tutelado como uma consequência física, mental ou prejuízo monetário. No entanto, com a abrangência da possibilidade de haver dano extrapatrimonial que tutela o direito à vida digna e a possibilidade de consequências futuras oriundas da privação da vivência de atividades que proporcionam a manutenção da saúde mental e física do operário.

Vale ressaltar que os danos existenciais e os danos à vida da relação devem ser considerados passivos de serem reparados mesmo que não causem prejuízo direto à capacidade de produzir renda do trabalhador ou que ainda não tenha prejudicado a saúde do mesmo. Visto que, tais danos lesionam direitos constitucionalmente assegurados como o direito à saúde, ao lazer e ao descanso que são indenizáveis caso sejam desconsiderados, como previsto no Código Civil.

Veja-se:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Diante do exposto, é possível perceber que a violação do direito de se desconectar traz diversas consequências sociais e jurídicas, as quais podem muitas vezes apenas ser reconhecidas no futuro. A discussão sobre a importância da preservação de direitos básicos tem sido cada vez mais recorrente, haja vista que a sociedade atual possui demandas novas que exigem mais tempo à disposição e necessita que os indivíduos mantenham se atualizados, conectados a todo o momento.

No entanto, é importante ressaltar a fragilidade humana perante as inovações tecnológicas que não possuem necessidades básicas que vão muito além do descanso e do cuidado físico e mental, sendo também indispensável a exploração das demais áreas da vida da pessoa humana para que esta realize atividades sociais e

peçoais nos mais diversos ambientes, obtendo, assim, a possibilidade de desenvolver sua história pessoal de forma absoluta. Por isso, entende-se que a conservação do direito à criação e execução de projetos de vida indispensáveis para a vida digna e os danos causados por sua privação são irreparáveis.

4.1 OS EXCESSOS LABORAIIS NA VIDA PESSOAL DO TELETRABALHADOR SOB AS SEARAS MENTAL E FÍSICO

Ao falar em excessos laborais, é necessário compreender o que desencadeou a necessidade da alta produtividade incessante do trabalhador, sendo importante elucidar que essa necessidade passou a ser mais expressiva a partir da Segunda Revolução industrial com os novos modelos de gestão. Neste sentido, desponta o Toyotismo, o qual traz filosofia produtivista ao ter o objetivo de organizar o trabalho forma horizontal especializando os funcionários de acordo com seus conhecimentos e experiências. (MAROCHI, 2002)

Durante a Segunda Revolução Industrial, os modelos de produção criados demonstraram a importância do trabalhador para a produção de lucros ao responsabilizá-los pelas metas a serem cumpridas. Houve a criação de diversos cargos especializados que exerciam funções simples e, por isso, poderiam ser substituídos com facilidade; assim, o trabalhador vivia constante instabilidade pois o operário era considerado "custo móvel" podendo ser dispensado ou admite conforme as tendências do mercado sendo iniciada a cultura de alta produtividade para manter o emprego. (MAROCHI, 2002)

É possível perceber o começo da criação da cultura da produtividade excessiva descrita por Byung-Chul (2010) Han como "sociedade do desempenho", desencadeada pelas transformações sociais e históricas pós-revolução industrial passando a existir a ideia de alta performance que pode ser observado. Por exemplo, no filme Cisne negro dirigido por Darren Aronofsky (2010) em que a protagonista demonstra a busca pela perfeição causado pelo medo de perder o cargo alcançado levando-a a tortura psicológica, ao desenvolvimento de transtornos mentais e posteriormente ao suicídio.

Dito isso, ao se pensar no trabalho na sociedade atual com a crescente acolhimento do teletrabalho e a mudança nas demandas que passaram a ser cada vez mais instantâneas e urgentes, há a maior tendência para que trabalhadores à distância desenvolvam não só a alta produtividade tóxica, mas o vício em trabalho. Dessa forma, a dificuldade em se desligar do trabalho é oriunda da dificuldade de delimitar a vida profissional da pessoa, causando a fixação por sucesso na carreira por não haver tempo hábil para a criação de metas pessoais (RAMOS, 2020).

Nesse sentido, vale elucidar que o vício em trabalho de modo superficial traz benefícios para a empresa e ao indivíduo a curto prazo pois há diversas consequências negativas, como deterioramento da saúde mental e física, bem como o afastamento de relações sociais e familiar ao buscar o perfeccionismo em busca do cumprimento de metas e resultados. Além disso, há a queda da produtividade do funcionário, a qual pode necessitar de licença médica para cuidar de sua saúde. (RAMOS, 2020)

Em pesquisa publicada no ano de 2022, em que foram entrevistados 1.612 funcionários públicos que possuíam regimes de trabalho presencial, semipresencial e teletrabalho, foi demonstrado que o nível de adoecimento psicológico dos trabalhadores a distância é mais expressivo em relação ao regime presencial, bem como, foi demonstrado maior declínio de controle cognitivo dos trabalhadores semipresenciais. Veja-se:

Os servidores em regime de trabalho semipresencial apresentaram maiores níveis de declínio no controle cognitivo, queixas psicológicas, e ansiedade, seguido pelo teletrabalho. Servidores no presencial apresentaram maior nível de engagement. Na comparação entre teletrabalho e presencial, o teletrabalho apresentou maiores níveis de burnout e de depressão ocupacional. (CAVALCANTE, 2022)

Transtornos psicológicos como depressão ocupacional, ansiedade e *burnout* – os quais será analisado de forma mais específica posteriormente – são causados por “longas horas de trabalho, sobrecarga e isolamento”. Dessa forma, faz-se necessário analisar tais transtornos psicológicos que podem ser adquiridos como consequência do excesso de labor para que haja a percepção do dano imaterial incalculável que pode causar ao trabalhador, bem como observar a necessidade de ser assegurado o

direito à desconexão laboral para a preservação da saúde mental do trabalhador. (CAVALCANTE, 2022)

A depressão refere-se a perda de energia, interesse, tristeza, fadiga, indisposição entre outros sintomas que são específicos que mudam de acordo com quadros individuais. No entanto, é importante destacar que “o fenômeno da depressão é indissociável da experiência de vida do sujeito e das formas em que ocorreram a sua inserção na cultura e na sociedade”, sendo evidenciado que as situações de rompimento de ciclos sociais ou isolamento social causados pelas “transformações da sociedade moderno ocidental”. (MAROTO, 2002)

Por outro lado, a ansiedade é caracterizada pela “apreensão, antecipação de perigo, ou infortúnio, sensação relativa ao futuro acompanhada por um sentimento de preocupação, angústia ou sintomas somáticos de tensão.” Este quadro pode gerar o desenvolvimento de outras doenças como transtorno de estresse pós-traumático, transtorno obsessivo, fobias e pânico. (CAVALCANTE, 2022)

Em estudo realizado em 2021, foram analisados trabalhadores de quatro Unidades Básicas de Saúde (UBS) do município de Caxias/MA, momento em que foi demonstrado os que detinham mais de uma ocupação, jornadas de trabalho longas e privação de sono possuem maiores níveis de ansiedade. Dessa forma, ao analisar diferentes profissões – como vigias, recepcionistas, médicos e técnicos de enfermagem foi possível analisar que –, foram percebidas altas demandas, jornadas longas e renúncia de descanso aumentam o nível de ansiedade dos indivíduos podendo ocasionar no desenvolvimento patologias. (SANTOS et al, 2021)

É possível visualizar que o aumento do estresse e das cobranças no ambiente de trabalho pós revolução industrial é inegável, tal impacto pode ser percebido na evolução do modo de trabalhar das gerações dos nascidos entre 1945 e 1964 (Baby boomers) e os nascidos entre 1995 e 2009 (Geração Z). De acordo com Tiago Alves (2022), os trabalhadores *Baby boomers* cresceram após a Segunda Revolução Industrial – pelo contexto histórico já analisado –, os quais foram criados de maneira conservadora, tendendo a “não pensar fora da caixa” e serem pessoas “pouco ambiciosas”.

Possuíam a ideia de conceito limitado sobre sucesso, em que as fases eram divididas em nascer, brincar na rua, entrar em uma faculdade, estagiar, ter um bom emprego,

casar e ter filhos, guardar dinheiro e após a carreira construída em uma única empresa, viveria a velhice cuidando dos netos e talvez viajando. As gerações seguintes foram marcadas pelo implemento da tecnologia no ambiente laboral e pessoal, assim, as gerações X, Y (*Millenials*) não cresceram em ambientes tecnológicos e tiveram que se adaptar desenvolvendo a cada geração cada vez mais a capacidade de ser multidisciplinar, adaptável e flexível a novas mudanças. (ALVES, 2022)

Nesse diapasão, é possível perceber que as gerações mais atuais possuem perfis flexíveis e mais interesse na qualidade de vida do que em altas demandas de trabalho para ascensão de carreiras consolidadas. Entretanto, as gerações X, Y e Z possuem maiores níveis de ansiedade, bem como são imediatistas e possuem baixa tolerância a frustrações pois são acostumados a velocidade de resultados. (AFONSO, 2009)

As alterações do modo de trabalhar são mais perceptíveis na geração Z, a qual é formada por indivíduos que nasceram entre 1995 a 2000 e que cresceram no ambiente totalmente digital e não possuem experiência do mundo antes da invenção da internet. Seu perfil imediatista, multitarefa e interativo possui dificuldade em manter rotinas laborais pois preferem atividades que os permita utilizar a criatividade e “fazer diferente”. Essa geração prioriza a qualidade de vida ao preferir trabalhos que possuam flexibilidade, qualidade ambiental e possuam valores como o respeito à diversidade e sustentabilidade do planeta sendo muitas mais importante do que o valor do salário. (ALVES, 2022)

Percebe-se a adaptação da sociedade e o começo do entendimento da necessidade de cultivar outras áreas da vida para além da carreira profissional. Dessa forma, a “sociedade do cansaço”, criada a partir da cultura da “autoexploração” (CORBANEZI, 2017) e da produtividade excessiva, provoca a reafirmação de que o valor da pessoa humana é caracterizado por seu labor, levando a exigências que vão além da relação entre empregado e empregador, mas da busca pela perfeição fundamentada pelo medo de ser dispensado.

4.1.1 A hiperconexão como fator fulcral à geração de transtornos psiquiátricos

A hiperconexão é caracterizada pela disponibilidade e/ou fácil e imediato acesso ao indivíduo, pois este permanece conectado e não consegue se desligar dos meios de comunicação. Já é possível constatar a existência da necessidade de estar conectado ao aparelho celular durante todo o tempo como condição psicológica denominada *Nomophobia*, que é o grupo de sintomas causados pela ausência de utilização do smartphone (FLETCHER, 2022).

Como dito em tópico anterior, a necessidade de se manter conectado está ligada às altas demandas exigidas pelo empregador que são executadas, pois há medo de perda do emprego ao sofrer abusos do poder diretivo, os quais muitos entendem que os meios de comunicação são pontes de livre acesso aos seus empregados. Entretanto, é importante discutir para além do recebimento de demandas fora do horário de trabalho e do medo da dispensa laboral do operário há a pressão social para que o trabalhador seja proativo, nunca rejeite demandas e produza em excesso.

Nesse sentido:

Remexe com conceitos jurídicos e culturais que estão há muito arraigados à nossa tradição. Fruto de uma concepção formada na sociedade dita industrial, embora, filosoficamente já se diga que estamos na era pós-industrial, o trabalho aparece como identificador da própria condição humana. Como diria o cantor Fagner: "...e sem o seu trabalho, o homem não tem honra..." Durante muito tempo, portar a Carteira de Trabalho era a demonstração cívica de não ser um "vagabundo", o que, embora não fosse um crime, já era suficiente para marginalizar a pessoa. (MAIOR, 2003)

Nos dias de hoje, principalmente após o período da pandemia Covid-19, é possível observar a criação da "cultura da positividade tóxica", que é caracterizada pelo excesso de produção profissional, de preocupação e de dedicação ao trabalho em detrimento do bem estar da pessoa. A pandemia iniciada no ano de 2020 evidenciou essa tendência, pois as pessoas passaram a produzir mais do que deveriam por medo do futuro, incertezas profissionais e com a falta de delimitação no modelo de teletrabalho em que passam a ser priorizadas as demandas laborais e as demandas da vida pessoal. (PENSANDO O BEM, 2021)

De acordo com Vera Laconelli (2021), em entrevista ao podcast “Pensando O bem”, a positividade tóxica é a procura de reconhecimento na sociedade a partir do cumprimento de diversas metas em períodos curtos de tempo. A psicanalista desenvolve que o trabalho é associado ao valor social, assim, existe a “usurpação do tempo do trabalhador” que ao receber demanda laboral fora do período de sua jornada de trabalho as executa por acreditar que está sendo produtivo, contudo, está entrando em uma roda de superprodutividade e de falta de etiqueta de uso do tempo laboral.

Dito isso, a cultura da produtividade tem gerado grande mercado que busca a perfeição de resultados a curto prazo, prometendo as mais diversas formas de aumento da produtividade muitas vezes às custas da saúde do indivíduo que podem vivenciar experiências de fadiga e em muitos casos chegar ao *burnout*. Nesse sentido, entende-se a produtividade tóxica como “um excesso de preocupação e dedicação com o trabalho, uma forma de otimizar o tempo laboral que chega a prejudicar as horas de descanso do colaborador e, conseqüentemente, a sua saúde mental.” (PRADO, 2021)

A frase que comumente reproduz os valores criados pela produtividade tóxica é a crença de que se deve “trabalhar enquanto eles dormem, estudar enquanto eles se divertem” e, como recompensa, “viver o que eles sonham”. A problemática dos discursos como esse é a falsa ideia de que a maior produção trará maior valor social e maiores conquistas, mas o que não está na frase motivacional são as conseqüências a longo prazo da privação de sono e do isolamento social que proporcionam ambiente favorável para o adoecimento físico e mental do operário (PRADO, 2021).

Com a expressiva aderência, a cultura da produtividade vê ideias que contrastam a produção em excesso incentivando os trabalhadores a optar pela qualidade de vida em detrimento do labor – a exemplo, tem-se a nova tendência criada pela rede social Tiktok, o *quiet quitting*, a qual traz a ideia de que o trabalhador apenas faça o que está previsto a sua função. Dito isso, a “demissão silenciosa” possui a ideia de “abandonar silenciosamente algumas de suas tarefas de trabalho que estão além de sua descrição”. (MARPLES, 2022)

Essa nova tendência possui como objetivo priorizar o bem estar e a saúde mental ao trazer a ideia de que o trabalho não é o centro da vida humana e a produtividade não é um fator determinante de carácter social. (JOÃO, 2022) Ademais, vale elucidar que:

O *quiet quitting* não significa necessariamente o abandono do trabalho por meio de pedido de demissão. Trata-se de uma forma de se demitir sem abandono do trabalho, mas reduzindo as tarefas aos limites do que fora contratado, sem se envolver em dinâmicas de altas performances. Segundo Maria Kordowicz (2022), professora adjunta de comportamento das organizações, na Universidade de Nottingham, o quiet quitting está ligado à insatisfação crescente no trabalho e ao Covid-19, cuja pandemia fez com que houvesse tomada de consciência da nossa própria mortalidade, com questionamentos relevantes quanto ao significado do trabalho realizado enquanto trabalhador e qual efetivamente seu valor. (JOÃO, 2022)

Nesse sentido, ao se falar em alta produtividade, é inevitável não ser feita a relação com o estresse que é a principal consequência da proveniente das altas demandas. cobranças e necessidade de sempre realizar mais tarefas. Conforme Hans Selye, o estresse pode ser descrito como conjunto de reações do organismo que são causadas a partir de danos físicos ou mentais, sendo considerado com uma resposta que “enfraquece o organismo ou fazem-no adoecer”. (ARAGÃO et al, 2009)

Assim, é importante esclarecer que as respostas de alerta causadas pelo estresse são mecanismos de defesa do ser humano para que ele possa se adaptar a novos ambientes e enfrentar desafios. Entretanto, os esforços cognitivos feitos para lidar com o estresse cotidiano enfraquecem o organismo causando o aparecimento de diversas doenças físicas como câncer e aids, bem como, colapsos psíquicos e sintomas de falência. (ARANTES, 2010)

Dito isso, vale elucidar que as consequências causadas pela hiper conexão são reforçadas através da cultura da produtividade que induzem o indivíduo a passar cada vez mais tempo conectado, tal prática ocasiona em diversas doenças físicas e mentais, dessa forma, demonstrando a importância do resguardo ao direito à desconexão do operário pra que esse possa descansar e desfrutar da sua vida privada evitando doenças oriundas da exaustão laboral, como por exemplo o *burnout*.

4.1.2 A síndrome de burnout e a exaustão laboral

Segundo Maria Helena Bruna (2019), a síndrome de *burnout* “é um distúrbio psíquico caracterizado pelo estado de tensão emocional e estresse provocados por condições de trabalho desgastantes”, a qual tem como principal aspecto o estresse ocupacional

causado por condições de trabalho desgastantes que deterioram a saúde física, emocional e psicológica do operário.

O termo *Burnout* é proveniente das palavras *burn* e *out*, que significam, respectivamente, “queima” e “externa”. A denominação burnout foi criada pelo psicanalista alemão Herbert Freudenberger após realizar o diagnóstico em si mesmo nos anos 70, denominando a síndrome como queima externa para relacioná-la aos sintomas de esgotamento físico e mental, bem como, a fadiga extrema. (OLIVEIRA, TOURINHO, 2020)

A síndrome é caracterizada pelo excessivo estresse causado pela realização de atividades laborais por longo período, cobrança excessiva do empregador, falta de ambiente laboral digno para a realização do trabalho, bem como a supressão de momentos de descanso e lazer em detrimento do trabalho. De acordo com a Freudenberger, os sintomas mais comuns observados são as mudanças bruscas de humor, irritabilidade, ansiedade, baixa autoestima, isolamento e depressão. (VALIO, 2018)

Nessa linha de raciocínio, é necessário elucidar que a Síndrome de Burnout pode alcançar qualquer trabalhador de forma indefinida, pois é um transtorno psíquico entendido como “síndrome de esgotamento profissional”, uma vez que “é decorrente se tensão emocional e/ou física provocada por condições de trabalho altamente desgastantes, que afeta todos os campos da vida profissional do trabalhador” (OLIVEIRA, TOURINHO, 2020)

Após o período da Covid-19, em que houve a maior adoção ao regime de *home office* percebeu-se crescente aumento nos quadros de *burnout*. Conforme pesquisa feita por empresa na suíça de recursos humanos em que foram entrevistadas mais de quinze mil pessoas de diversos países, 38% dos trabalhadores entrevistados disseram ter sofrido de burnout durante 2021 e 32% alegaram ter “piora significativa da saúde mental trabalhando em casa”. (CNN, 2022)

Dessa forma, é possível perceber que a hiper conexão causada pela necessidade de produtividade incessante e pelas altas demandas laborais promovem a violação ao direito à desconexão do trabalhador, tendo como consequência o surgimento de doenças causadas pela falta de descanso e manutenção da vida pessoal do indivíduo. O direito à desconexão engloba o direito à saúde e a vida digna, aspectos que são

negligenciados ao serem suprimidas as horas de descanso e momentos offline do trabalhador.

Ao analisar o aumento da taxa de incidência da síndrome de burnout nos teletrabalhadores, é possível perceber que há dificuldade de separar os momentos de lazer dos momentos de execução de tarefas laborais. Dessa forma, infere-se que o mal uso da tecnologia aliada a altas demandas físicas e mentais impostas pelo trabalho originam o crescimento de casos de doenças ocupacionais como o burnout.

Apesar de terem sido registrados casos de *burnout* anteriores ao ano 2000, apenas no ano de 2019 esta condição foi oficializada como síndrome crônica pela Organização Mundial de Saúde, assim como é considerada doença associada ao trabalho e foi incluída pela OMS na nova a Classificação Internacional de Doenças (CID-10). Vale ressaltar que a síndrome consta no Regulamento da Previdência Social – Decreto Lei nº3.048/99 – desde 2007 como “síndrome do esgotamento profissional” na lista de Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionados com o Trabalho.

Em janeiro de 2022, a síndrome do esgotamento profissional passou a ser considerada doença ocupacional, motivo pelo qual o operário passou a ter direitos a licença médica remunerada por período de até quinze dias de afastamento. Em casos de afastamento por período maior, possui direito ao benefício previdenciário pago pelo INSS, também conhecido como auxílio-doença que prevê a estabilidade provisória do indivíduo que apenas pode ser dispensado após doze meses a partir do fim do auxílio-doença. (G1, 2022)

É possível perceber que houve a necessidade de maior tutela da síndrome de *burnout* e de doenças ocupacionais visto que o aumento dos casos tem sido significativo devido à precarização atual do trabalho causada pelo medo do desemprego. Dessa forma, o empregado vive em ambiente psicologicamente danosos, pois há a criação de competitividade excessiva, relações laborais abusivas e de produtividade tóxica, fatos que contribuem para a dificuldade de se desconectar do trabalho, além de provocarem violação de direitos e garantias sociais do operário (ROCHA, BUSSINGUER, 2016).

Ainda sobre o tema em tela, é necessário elucidar que ela está primordialmente ligada ao estresse em excesso que é causado pela sobrecarga de informações, labor excessivo, intensificação do ritmo e da produção de tarefas e, principalmente, no caso

dos teletrabalhadores, pelo recebimento de demandas constantes em função da evolução dos meios de comunicação.

A síndrome pode ser diagnosticada através de avaliação psicológica e de sintomas como irritabilidade, dor de cabeça e sensação de fadiga, como já citado anteriormente; o indivíduo acometido pela atividade em questão deve procurar ajuda especializada e em muitos casos necessita de licença médica. Dessa forma, é imperioso estipular que a grande problemática da patologia não está só em seus sintomas imediatos, mas também nas sequelas causadas aos trabalhadores (PRADO, 2016).

As consequências do esgotamento profissional são causadas pelo estresse ocupacional, que são estímulos gerados pelo trabalho demasiado e que provocam consequências físicas e psicológicas negativas. Nesse diapasão, o trabalhador que possui burnout passa a conviver com sequelas como a dificuldade de aprendizagem, insônia, pesadelos, apatia, isolamento social e impotência. (PRADO, 2016)

Dito isso, a conscientização da importância da saúde física e mental do trabalhador é essencial para prevenir doenças ocupacionais, uma vez que, ao exaurir todas as suas forças em busca da maior produção possível, o profissional possui mais chances de adquirir doenças mentais ocupacionais, assim como, por seu estado cansaço e fadiga, pode ocasionar acidentes de trabalho.

A existência de novas demandas ligadas à evolução tecnológica tem criado novo mercado voltado a desconexão do trabalhador em prol da saúde do empregado e de suas relações interpessoais. Livros, podcasts e programas são formas de comunicação com o público que observa o aumento dos casos de transtornos mentais ligados ao trabalho e deseja trabalhar de forma saudável, bem como, preservar direitos assegurados constitucionalmente como o direito ao descanso, ao lazer, a vida pessoal e a construção de projetos futuros.

4.2 A CULTURA DO TRABALHO EXCESSIVO E A NECESSIDADE DE CONSCIENTIZAÇÃO DO TRABALHADOR SOBRE O DIREITO À DESCONEXÃO PARA PRESERVAÇÃO DE SUA QUALIDADE DE VIDA

De acordo com o livro “Inevitável Mundo Novo”, o homem após seu surgimento na terra passou por diversas evoluções, mudou seu modo de viver, se alimentar e se relacionar. Atualmente, vive a era digital em que “o fogo se faz num apertar de botão e a caça está conservada num aparelho denominado geladeira.” – o homem criou ferramentas de adaptação que têm como objetivo atender as necessidades básicas de sobrevivência. (FREIRE, 2006)

O ser humano passou a aprimorar suas relações interpessoais e desenvolver ferramentas instigado pelo aspecto de segurança que engloba a necessidade das espécies vivas de promover a preservação de sua espécie. Elucida-se que a preservação da vida humana é alcançada através do conhecimento, do poder e do medo, assim, através das informações é possível apurar suas habilidades, através do poder é possível construir mais ferramentas e crias cívicas, bem como é importante a existência do medo como a expressão do instinto de proteção. (FREIRE, 2006)

Como visto em tópicos anteriores, na sociedade há a ideia de o valor do homem estar ligado ao seu trabalho e a sua produtividade, aspectos que demonstram a sofisticação da necessidade de segurança que “nada mais é que a sensação de bem estar, sensação de necessidades satisfeitas e supridas.” (FREIRE 2006) Assim, o trabalho define diversos aspectos importantes da vida humana por ser muitas vezes ser a única fonte de renda do trabalhador, dessa forma, estabelece o tipo de alimentação, a moradia, saúde e o conforto e lazer.

Dito isso, demonstra-se que o trabalhador está em posição vulnerável ao empregador, pois o emprego significa muito mais do que a oportunidade de trabalhar, como também o sustento e a chance de melhorar a vida de uma família. Entende-se que a cultura da produtividade excessiva é reforçada positivamente pelo empregador e aceita pelo operário, o qual entende que, se o trabalho proporciona a sobrevivência, esta passa a sobrepor à própria saúde (ROCHA, BUSSINGER, 2016)

Para haver equilíbrio na relação laboral e para preservar o direito à desconexão do trabalhador e permitir que este possua qualidade de vida, é necessário que haja adaptações das normas existentes que tutelam o direito à desconexão de forma que sejam preventivas e antevejam sanções em caso de violação ao tempo de descanso do trabalhador. Da mesma forma, é necessária a conscientização do trabalhador sobre os seus direitos e garantias sociais que tem o objetivo de proteger a saúde física e mental do mesmo, bem como, visa assegurar o direito à vida digna.

Isto posto, é necessário destacar que o inciso V do artigo 75-B da CLT traz a previsão de que a utilização de ferramentas de comunicação, que são utilizadas tanto na vida profissional quanto na vida pessoal do trabalhador, não constitui tempo à disposição. No entanto, o dispositivo traz a possibilidade de haver acordo individual em que essa hipótese seja possível, assim, sendo indispensável discutir a inegociabilidade de garantias constitucionais.

O empregador possui poder diretivo, o qual consiste na prerrogativa de coordenar como será exercida a atividade laboral do operário que, como já destacado, está em posição vulnerável pelo receio existente da perda do emprego. Este fato incide diretamente na no poder de compra do indivíduo, assim, como em necessidades básicas individuais.

Dessa forma, a previsão da possibilidade de utilização de aparelhos eletrônicos constituir tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso sem limites é assustadora, uma vez que o trabalhador tende a se submeter a tais condições em detrimento de sua sobrevivência. Observe-se:

O silenciamento do sofrimento vivido se aprofunda em momentos de crise econômica como o que se vivencia atualmente, já que há um exército de reserva à espreita ainda maior que em outros momentos aguardando por um posicionamento no mercado de trabalho proporcionado pelos trabalhadores insatisfeitos. Calar, nessas condições, parece ser a única via possível, já que o posto de trabalho e a sobrevivência por ele proporcionada passam a se sobrepor, para grande parte dos trabalhadores, à sua própria saúde. (ROCHA, BUSSINGER, 2016)

Nesse sentido, a previsão de acordo individual ou de convenção coletiva que negocie alternativa de haver violação de garantias constitucionais demonstra a precarização do trabalho atual em que há a possibilidade de violação dos direitos e garantias sociais do indivíduo em nome da preservação do emprego. Vale elucidar que a flexibilização

de direitos trabalhistas traz inseguranças às relações de trabalho, bem como acarreta em retrocesso ao início da automatização, momento em que não havia garantias trabalhistas – assim, a flexibilização de direitos trabalhistas implica na anulação de direitos adquiridos através de movimentos sociais que visavam garantir melhores condições de trabalho.

Conforme Jorge Luiz Souto Maior, vive-se em período de diversas mudanças no mundo do trabalho causadas pelos avanços tecnológicos que “intensificam o desemprego, conduzem gradualmente à desvalorização do trabalho.” Nesse sentido, o autor discorre sobre a tensão existente entre a valorização do trabalho, assim como a incontestável necessidade de preservação da dignidade do trabalhador e a desvalorização do trabalho causada pela “pressão econômica”. (MAIOR, 2000 apud MARTINS, 2010)

Dito isso, vê-se a importância da proteção das garantias trabalhistas e dos direitos sociais do operário em acordos de labor que não devem suprimir tais instrumentos, pois estes possuem a finalidade de assegurar a qualidade de vida e de trabalho do empregado, além de garantir a justiça social que não deve ser impactada pela evolução tecnológica ou mercado trabalho ou pela economia. Dessa forma, é pertinente reconsiderar a atual equiparação do trabalhador às novas máquinas, visto que é impossível considerá-los semelhantes.

Nesse sentido Maior discorre que:

A tecnologia fornece à sociedade meios mais confortáveis de viver, e elimina, em certos aspectos, a penosidade do trabalho, mas, fora de padrões responsáveis pode provocar desajustes na ordem social, cuja correção requer uma tomada de posição a respeito de qual bem deve ser sacrificado, trazendo-se ao problema, a responsabilidade social. (MAIOR, 2003)

Para garantir que o trabalhador tenha assegurado o direito à desconexão na sociedade atual que atribuir valor ao indivíduo através da produção laboral exercida, deve-se não só confrontar a necessidade de garantias legais expressas, bem como, considerar a necessidade da conscientização do trabalhador da periculosidade da cultura da produtividade tóxica através da promoção de palestras e incentivos promovidos pelo empregador para que o operário valorize os seus momentos offline

e de descanso. Essa prática traz benefícios não só ao empregado como ao empregador.

De acordo com estudo estabelecido pela Universidade de Illinois citado pela Forbes, o incentivo a definição de limites ao exercício de atividade laboral acarreta em aumento na produtividade durante a jornada de trabalho. A equipe responsável pelo estudo elucida que o contato com o labor fora do horário de trabalho causa “picos de estresse”, os quais influenciam no aumento do estresse ocupacional; assim, discorrem que “o estresse no trabalho é pior se trabalha-se a qualquer momento” e que o crescimento do esgotamento implica na diminuição da produtividade pois provoca desgaste, alterações no sono e humor negativo. (ESCALANTE, 2020)

O movimento que promove a consciência sobre a importância da preservação da qualidade de vida, dos momentos de descanso, bem como da manutenção da saúde e das relações interpessoais tem crescido bastante devido a percepção do crescimento do esgotamento profissional. Iniciativas que promovem a consciência sobre a importância do descanso têm crescido, a exemplo do projeto criado por Tricia Hersey que analisa a importância do descanso em uma sociedade adepta ao sistema capitalista que tem levado o homem a “exaustão e a uma profunda desconexão com nossos corpos e mentes hoje” (HERSEY, 2022)

O mantra “Descanso é Resistência”, criado por Tricia, revela seu descontentamento com a pressão social que impulsiona os indivíduos a estar sempre produzindo. A iniciativa tem como objetivo conscientizar as pessoas sobre a importância do descanso, que é uma questão de justiça social e saúde pública” e da resistência a um sistema “que vê os corpos humanos como uma ferramenta para produção e trabalho”. (HERSEY, 2022)

A criadora do “*Nap Ministry*” (ministério do cochilo) acredita que a conscientização histórica sobre o avanço do capitalismo e a desumanização do trabalhador que causou a necessária criação das garantias trabalhista trará a compreensão da importância do descanso como forma de “salvar a vida” e resguardar o direito à desconexão como forma de assegurar direitos fundamentais do trabalhador (HERSEY, 2022).

Em outra perspectiva, deve-se analisar a importância do direito à desconexão não apenas no aspecto de descanso, mas também na necessidade de se desconectar do

labor para perseguir objetivos pessoais e cuidar da vida privada. Essa demanda é vista pela doutrina como o direito à felicidade que consiste na expressão do direito à liberdade e do direito à dignidade da pessoa humana através da possibilidade de buscar a felicidade.

Veja-se que:

O homem tem direito a ter condições mínimas para tomar ações que julgue necessárias para alcançar seu ideário de felicidade, mas o Estado, ou um terceiro, não tem obrigação de fazê-lo feliz (MELO, LEITE, 2021).

Dessa forma, entende-se como direito a felicidade a possibilidade sem impedimentos da busca pela felicidade individual. Esta perspectiva se conecta com o direito à desconexão, pois é imprescindível que o operário, para ter momentos de lazer e tempo para buscar seus objetivos e sonhos pessoais, tenha assegurado momentos de desconexão do trabalho.

Ricardo Maurício (2013) elucida que a felicidade na Idade Moderna não é mais almejada com a tendência criada a partir da crise da modernidade, em que há a frustração de promessas de liberdade, igualdade e felicidade para todos. Entende-se que há forte ligação entre a necessidade do aumento da produção, o avanço da ciência e automatização do mundo que vendiam a ideia de uma sociedade racional, a qual “retiraria o ser humano do mundo das necessidades” prometendo ao homem que este seria senhor do próprio destino livre de paradigmas antigos como a religião, as tradições e as autoridades, seria uma era em que “a razão pavimentar o caminho da felicidade” (SOARES, 2013).

A quebra de expectativa foi ocasionada pela ideia de produtividade constante, a qual tem levado o homem a sacrificar a vida pessoal em prol do labor. As tecnologias criadas devem ser utilizadas para facilitar a vida do ser humano e tornar os ambientes de trabalho mais interativos, assim incentivando o gosto pela atividade laboral, bem como, sendo de extrema importância a conscientização dos operários da importância de suas vidas privadas, da qualidade de vida e da busca pela felicidade pessoal e social. Veja-se que:

As criações e invenções devem ser dialogadas ou comunicadas para aumentarem o incentivo entre os homens para a vocação. A associação de homens, em torno de uma crença, pode trazer questões científicas ou artísticas, de modos diversos, mas que causam prazer. A felicidade, então possui caminho bem traçado que é a crença em ideias da busca pelo prazer. (SOARES, 2013)

Dessa forma, a conscientização sobre a existência do direito a felicidade é de suma importância para o entendimento da necessidade de se desconectar do labor, uma vez que, para exercer o direito à busca da felicidade, deve haver a oportunidade da vivência de sentimentos, da possibilidade de viver alegrias e novas experiências exercendo a sua liberdade para escolher o que deseja viver “pois a vida é alimentada pelo gozo do desejo e pelo regozijo do desejo satisfeito”, sendo o exercício pela busca da felicidade essencial para a garantia de uma vida digna.

5 CONCLUSÃO

A sociedade desde seus primórdios cria mecanismos para garantir sua sobrevivência, dito isso, após a descoberta da possibilidade de mudar o lugar onde vive e da importância da criação de sociedades organizadas, o ser humano buscou através de ferramentas otimizar atividades como construções, busca por alimento e segurança. Além disso, passou a criar hierarquias laborais importantes para promover a evolução das sociedades.

Posteriormente, houve a evolução das relações laborais proporcionadas pelas revoluções industriais que marcaram a história do trabalho por demonstrar a divisão de classes entre o detentor dos meios de produção e os operários. Dessa forma, a vulnerabilidade dos operários na relação laboral é demonstrada através da dependência do trabalho como meio para ter melhores condições de vida em sociedade que já possui noções importantes como a valorização do trabalho através da remuneração.

Com a migração dos operários do campo para as cidades e a implementação das primeiras máquinas tecnológicas, havia grande disparidade no mercado que é possível ser observado ainda nos dias atuais. As tecnologias passaram a cumprir funções que antes eram exercidas apenas pela mão de obra humana, dessa forma, com a demanda alta de operários à procura de empregos e a diminuição de cargos não especializados houve a precarização do trabalho.

Neste cenário, a precarização do trabalho implica na submissão a condições degradantes de trabalho para não haver dispensa do emprego que é a fonte de renda do operário. Dito isso, observa-se que ao analisar a sociedade contemporânea e a impactante evolução causada pela era digital tem-se o retorno da precarização laboral, uma vez que as tecnologias digitais, a utilização sistemas e a possibilidade de trabalhar de casa ocasiona a inutilização de profissões que passam a ser realizadas por essas tecnologias.

Ainda sobre as mudanças causadas pelas revoluções industriais, houve a formação da classe trabalhadora que através dos sindicatos e da luta por melhores condições trabalho que possibilitaram a criação de garantias trabalhistas como a jornada de

trabalho, o salário mínimo, direito ao descanso remunerado entre outros direitos que passaram a proporcionar ao trabalhador exercício mais saudável de sua profissão.

Com a quarta revolução industrial, responsável por trazer diversas mudanças – como a invenção de *smartphones*, *tablets* e *smartwatches*, bem como a criação do teletrabalho, tem-se a hiperconectividade entre as pessoas e todas áreas da vida do ser humano disponibilizadas por pequenos aparelhos portáteis. Os novos instrumentos criados pelo homem para facilitar o dia a dia também promoveram a difícil delimitação entre a vida privada e a vida profissional do ser humano, pois o fácil acesso através das redes sociais e dos aplicativos criou a falsa sensação de disponibilidade do trabalhador já que este não se torna incomunicável até o turno seguinte.

Dessa forma, vê-se a necessidade da garantia do direito à desconexão que versa sobre a nova realidade digital e a possibilidade de violação de direitos fundamentais e garantias trabalhistas como o direito ao lazer, à vida privada, à saúde e ao descanso remunerado caso não sejam resguardados os momentos de desconexão do labor não só através de longas jornadas de trabalho, mas também sustentação de conexão entre o empregado e o empregador fora do período laboral.

Ao analisar o teletrabalho como recorte do proletariado hiperconectado, vê-se que a criação de novas normas que tutelam a realidade de trabalhadores contemporâneos é extremamente necessária. Diversos países como a França, Portugal e a Alemanha possuem legislações expressivas que trazem o direito à desconexão como forma de garantir a efetividade de garantias trabalhistas, bem como preservar a saúde física e mental do trabalhador.

No Brasil, a implementação de legislação referente à tutela do direito à desconexão ainda é mínima. O capítulo da CLT “do teletrabalho” traz dispositivos novos que asseguram ao teletrabalhador os direitos do trabalhador em regime presencial, assim como, preveem que o uso de ferramentas digitais, fora do período de labor, não constitui tempo à disposição ou a aplicação dos regimes de sobre a vida ou prontidão salvo seja previsto em acordos individuais ou coletivos de trabalho.

Nesse sentido, vale elucidar que há evolução ao haver previsão de que o uso de aparelhos eletrônicos não ocasiona na possibilidade de disponibilidade do

trabalhador. Entretanto, a previsão da viabilidade de acordos que prevejam a prática abusiva de manter o empregado conectado por tempo indeterminado, não havendo previsão da proteção dessa interação nos períodos de descanso ou férias, por exemplo, traz à tona a realidade discutida anteriormente sobre a vulnerabilidade do trabalhador na relação laboral.

O operário possui vulnerabilidade na relação pois o emprego é sua forma de sustento, ascensão social e subsistência individual e muitas vezes familiar, dessa forma, há maiores chances de submissão a acordos inadequados que violem direitos e garantias adquiridos pelos trabalhadores. Nesse sentido, mesmo com entendimentos jurisprudenciais favoráveis à consolidação do direito à desconexão como direito análogo aos direitos fundamentais, vê-se a importância de norma expressa que verse sobre o direito à desconexão e sobre sua inegociabilidade, visto que este é oriundo de garantias constitucionais.

Ademais, deve-se discutir sobre o impacto do descumprimento do direito à desconexão na vida do trabalhador, como o aparecimento de doenças como ansiedade, depressão e a síndrome de *burnout*, muitas vezes causadas pela exaustão laboral e os altos níveis de estresse. Com destaque a síndrome do esgotamento profissional, é possível perceber que o aumento dos casos e a inserção desta no rol de doenças ocupacionais demonstram o indispensável cuidado com a saúde física e mental do trabalhador, sendo necessário resguardar os momentos de descanso, lazer e a possibilidade de ele construir planos para seu futuro.

É importante estipular que a pressão para o aumento da produção do trabalhador é oriunda também da sociedade e da cultura em que o indivíduo está inserido. Atualmente, há a romantização da produtividade excessiva ao reforçar ideias antigas que atribuem o valor do homem ao seu labor. Percebe-se associação entre o não trabalho e as pessoas que não possuem propósitos, objetivos e são consideradas displicentes, assim, há a ânsia de demonstrar o valor social através do trabalho excessivo.

Nessa linha de pensamento, é possível perceber que o trabalhador possui diversos estímulos para sempre produzir, trabalhar mais e prover mais lucros promovendo a procura incessante pela perfeição e pelo alcance do sucesso muitas vezes condicionado a horas laborais extensas e o sacrifício de sua vida pessoal, tempo de

descanso, saúde física e mental e muitas vezes perde oportunidade desenvolver novos planos e promover seu aperfeiçoamento pessoal.

Portanto, conclui-se que o avanço da tecnologia é inevitável e que institutos pilares da sociedade, como o trabalho, devem ser aperfeiçoados para garantir direitos trabalhistas adquiridos através da luta da classe trabalhadora, evitando o retrocesso a momentos da história em que o homem exercia labor sem direitos indispensáveis para preservação da vida digna.

Embora a era digital traga a flexibilidade de ambientes laborais, horários de trabalho e a possibilidade de estar conectado a todo o tempo, deve-se haver previsão no momento em que o indivíduo possa ficar *offline* como respeito a diversos direitos fundamentais, a exemplo do direito à liberdade de locomoção. Neste, o operário possa ir a lugares que não possuem cobertura de sinal ou respeito ao direito à vida digna em que o trabalhador possa desfrutar seus momentos *offline* para descanso, aperfeiçoamento pessoal ou para a manutenção de suas relações sociais.

Isto posto, vale elucidar que a existência da era digital é irrefutável, contudo, as tecnologias são apenas ferramentas que promovem a construção da realidade em que se vive. Vê-se a necessidade da utilização consciente dos novos meios de comunicação que devem ter como objetivo facilitar o labor e aproximar o empregador do empregado respeitando os limites de horário e promovendo a compreensão de que os momentos desconectados do trabalhador são essenciais para o seu bem estar, bem como, promovem o aumento da produção a longo prazo sem riscos de adoecimento dos empregados.

São necessárias não apenas normas específicas que tutelam o direito à desconexão do trabalhador, mas também palestras, seminários e medidas da empresa em prol da conscientização da importância da saúde física e mental do trabalhador para sua vida pessoal e profissional. São imperiosas políticas que incentivem a desconexão laboral como forma de estimular o trabalhador a exercer seu direito à felicidade, que consiste em existir a oportunidade de aproveitar novas experiências, sentimentos e viver momentos felizes.

Essas atitudes serão formas de prevenção do esgotamento profissional, bem como, serão formas de aumentar a produtividade através do investimento no bem estar do trabalhador.

REFERÊNCIAS

AFONSO, Rodrigo. Gerações diferentes: cada perfil tem uma função específica. **ITForum**, 14 set. 2009. Disponível em: <https://itforum.com.br/noticias/geracoes-diferentes-cada-perfil-tem-uma-funcao-especifica/>. Acesso em: 03 dez. 2022.

ALMEIDA, Marcelo. Nova lei do teletrabalho já está valendo; deficientes e pais terão prioridade. **IstoÉ Dinheiro**, 10 jun. 2022. Disponível em: <https://www.istoedinheiro.com.br/nova-lei-do-teletrabalho-ja-esta-valendo-deficientes-e-pais-terao-prioridade/>. Acesso em: 03 dez. 2022.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavlcanti. O dano existencial e o direito do trabalho. **Juslaboris**, Porto Alegre, v. 350, n. 30, p. 1-25, ago./ 2013. Disponível em: https://pesquisa-eaesp.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/arquivos/boucinhas_-_o_dano_existencial_e_o_direito_do_trabalho.pdf. Acesso em: 03 dez. 2022.

ALVES, Amauri Cesar. Direito, trabalho e vulnerabilidade. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná**, Curitiba, v. 64, n. 2, p. 111-139, maio/ 2019. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63907/39324>. Acesso em: 03 dez. 2022.

ALVES, Tiago. **Nem home nem office**. São Paulo: Editora Gente, 2022.

ARAGÃO, Ellen Ingrid Souza *et al.* Suporte social e estresse: uma revisão da literatura. **Psicologia & M Foco**, Aracaju, v. 2, n. 1, p. 1-12, jan. 2009. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Andre-Faro/publication/266016101_SUPORTE_SOCIAL_E_ESTRESSE_UMA_REVISAO_DA_LITERATURA/links/54fa1c530cf23e66f0311600/SUPORTE-SOCIAL-E-ESTRESSE-UMA-REVISAO-DA-LITERATURA.pdf. Acesso em: 03 dez. 2022.

ARANTES, Maria Auxiliadora de Almeida Cunha; VIEIRA, Maria José Femenias. **Estresse: clínica psicanalítica**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2021. Disponível em: https://lotuspsicanalise.com.br/biblioteca/Estresse_Clinica_Psicanalitica_Maria_Auxiliadora_e_Maria%20Jose.pdf. Acesso em: 03 dez. 2022.

AROCHI, Maria Leni Gapski. Considerações sobre modelos de produção e a psicologia do trabalho. **Revista de Fae**, Curitiba, v. 5, n. 1, p. 1-14, jan./2002. Disponível em: <https://revistafae.fae.edu/revistafae/article/view/450>. Acesso em: 03 dez. 2022.

AZEVEDO, Maria Clara Freitas Fontes de. **A importância do direito à desconexão para a garantia de direitos fundamentais no teletrabalho**. 2018. 81f. Monografia (Especialização em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/8779/1/MCFFAzevedo.pdf>. Acesso em: 03 dez. 2022.

BARROSO, Luís Roberto. **A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo**. Belo Horizonte: Editora Fórum, 2012.

BASSO, Rodrigo Paiz. **Revolução 4.0**: uma discussão acerca do papel do Estado e sua relação com os princípios constitucionais dentro do contexto jurídico trabalhista contemporâneo. 2019. 61f. Monografia (Especialização em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito, Universidade de Passo Fundo, Passo Fundo, 2019.

BEBBER, Júlio César. Danos extrapatrimoniais: estético, biológico e existencial: breves considerações. **Juslaboris**, São Paulo, v. 73, n. 1, p. 1-38, jan. 2009. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/169556>. Acesso em: 03 dez. 2022.

BEZERRA, Angélica Luiza Silva. **O desemprego e as políticas de emprego, trabalho e renda no Brasil contemporâneo**. 2016. 232f. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Serviço Social, Faculdade de Serviço Social, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/24321/1/TESE%20%20Ang%20%20Luiza%20Silva%20Bezerra.pdf>. Acesso em: 03 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 2058-43.2012.5.02.0464. Órgão julgador: Sétima Turma. Relator: Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão. Data de julgamento eletrônico: 27 out. 2017. Disponível em: <https://jurisprudenciabackend.tst.jus.br/rest/documentos/921ba76557c4686812d59ac984d9b0ed>. Acesso em: 10 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo Regimental em Agravo Interno em Recurso de Revista nº 101036-14.2017.5.01.0042. Órgão julgador: Quarta Turma. Agravante: Maurício de Souza Dinucci. Agravados: Uber do Brasil Tecnologia LTDA e outros. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. Data de julgamento: 28 set. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/101036-1420175010042.pdf>. Acesso em: 03 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Especial teletrabalho**: o trabalho onde você estiver. o trabalho onde você estiver. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/teletrabalho>. Acesso em: 03 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **História da Justiça do Trabalho**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/historia-da-justica-do-trabalho>. Acesso em: 03 dez. 2022.

BRUNA, Maria Helena Varella. Síndrome de burnout (esgotamento profissional). **Portal Drauzio Varella**, 13 maio 2021. Disponível em: <https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/sindrome-de-burnout-esgotamento-profissional/>. Acesso em: 03 dez. 2022.

CALZILLI, Roberta. O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. **Revista do Tribunal Regional do**

Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 1, n. 2, p. 643-664, jul. 2020. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/56362/Revista%20TRT-3%20Covid%2019%20tomo-2-643-664.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 03 dez. 2022.

CARDIM, Talita Correia Gomes. **Direitos fundamentais e inovações no direito – direito a desconexão: um novo direito fundamental do trabalhador**. Porto: Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos, 2020.

CASSAR, Volia Bomfim. **Direito do Trabalho de acordo com a reforma trabalhista**. 16 ed. Rio de Janeiro: Editora Método, 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista: Lei 13.467, de 13 de julho de 2017**. Rio de Janeiro: Editora Método, 2017.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. 19 ed. Rio de Janeiro: Editora Método, 2022.

CAVALCANTE, Danísio Calixto. **Burnout, depressão ocupacional, ansiedade e engagement nos diferentes regimes de trabalho dos servidores públicos brasileiros**. 2022. 61f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, Universidade do Porto, Porto, 2022. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/141708/2/568017.pdf>. Acesso em: 03 dez. 2022.

CAVALLINI, Marta. Síndrome de burnout é reconhecida como doença ocupacional; veja o que muda para o trabalhador. **Portal G1**, 11 jan. 2022. <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2022/01/11/sindrome-de-burnout-e-reconhecida-como-doenca-ocupacional-veja-o-que-muda-para-o-trabalhador.ghtml>. Acesso em: 03 dez. 2022.

CAVALLINI, Marta. Trabalhador com síndrome de burnout tem direito a licença médica; entenda os direitos e conheça a doença. **Portal G1**, 25 abr. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2021/04/25/trabalhador-com-sindrome-de-burnout-tem-direito-a-licenca-medica-entenda-os-direitos-e-conheca-a-doenca.ghtml>. Acesso em: 03 dez. 2022.

CONCEIÇÃO, César Stallbaum. Da revolução industrial à revolução da informação: uma análise evolucionária da industrialização da América Latina. 2012. 367f. Tese (Doutorado em Economia) – Programa de Pós-Graduação em Economia, Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012.

CORBANEZI, Elton Rogerio; HAN, Byung-Chul. Sociedade do cansaço. GIACHINI, Enio Paulo (Trad.). **Revista da Universidade de São Paulo**, [s. l.], v. 30, n. 3, p. 335-342, dez./2018. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/ts/article/view/141124/148958>. Acesso em: 03 dez. 2022.

COUTINHO, Aldacy Raichid. **Direito do Trabalho**. 16 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2021.

DIAS, Vitor Prato. Teletrabalho em Portugal: do dever de isolamento ao direito à desconexão. **Revista ConJur**, 25 fev. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-fev-25/vitor-dias-teletrabalho-portugal-isolamento-desconexao#:~:text=O%20chamado%20direito%20%C3%A0%20desconex%C3%A3o,e%20o%20ambiente%20de%20trabalho>. Acesso em: 03 dez. 2022.

ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. São Paulo: Ed. Boitempo, 2010. Disponível em: https://www.academia.edu/36094924/Friedrich_Engels_A_Situa%C3%A7%C3%A3o_da_Classe_Trabalhadora_na_Inglaterra. Acesso em: 03 dez. 2022.

ESCALANTE, Alison. Pesquisa indica que estabelecer limites de horário para o trabalho aumenta a produtividade. **Revista Forbes**, 07 jul. 2020. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2020/07/pesquisa-indica-que-estabelecer-limites-de-horario-para-o-trabalho-aumenta-a-produtividade/>. Acesso em: 03 dez. 2022.

FERREIRA, Vanessa Rocha; JUNCQUIA, Anna Luiza Andion Farias; SILVA, Fernanda de Oliveira. Teletrabalho e covid-19: Os impactos na vida e na saúde do trabalhador. **Revista de direito da universidade de Brasília**, Brasília, v. 4, n. 2, p. 89-118, ago./2020. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb/issue/view/2168/496>. Acesso em: 03 dez. 2022.

FONSECA, Gledson Pereira da; GUTIERREZ, Vania Cristina Pastri; SILVA, Denilson Nogueira da. Evolução dos sistemas de produção em uma empresa do ramo de metalurgia no interior de SP. **XV Congresso Brasileiro de Custos**, Curitiba, v. 0, n. 0, p. 1-14, nov. 2008. Disponível em: <https://anaiscbc.emnuvens.com.br/anais/article/view/1205/1205>. Acesso em: 03 dez. 2022.

FREIRE, Alexandre. **Inevitável mundo novo**. Campinas: Editora Axis Myndi, 2006.

FROTA, Hidemberg Alves da. Noções fundamentais sobre o dano existencial. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região**, João Pessoa, v. 17, n. 1, p. 1-12, jan. 2010. Disponível em: https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/37603/nocoos_fundamentais_sobre_frota.pdf. Acesso em: 03 dez. 2022.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2015.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2015.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Prevalência de acordo individual sobre coletivo é questionável. **Revista ConJur**, 13 maio 2020. Disponível em:

<https://www.conjur.com.br/2020-mai-13/gustavo-garcia-acordo-individual-acordo-coletivo>. Acesso em: 03 dez. 2022.

GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do direito do trabalho francês – estudo comparado franco-brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 1-17, jul. 2020. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/70646/Revista%20TRT-3%2c%20v.%2066%2c%20n.%20102-189-205.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 03 dez. 2022.

GERBELLI, Luiz Guilherme. Indústria 4.0 deve criar 30 novas profissões, mostra estudo. **Portal G1**, 10 dez. 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/industria-40-deve-criar-30-novas-profissoes-mostra-estudo.ghtml>. Acesso em: 03 dez. 2022.

GIG - A Uberização Do Trabalho. Direção de Carlos Juliano Barros, Caue Angeli, Maurício Monteiro Filho. S.l: Globoplay, 2019. P&B. Disponível em: <https://globoplay.globo.com/gig-a-uberizacao-do-trabalho/t/7MXkX72b69/>. Acesso em: 03 dez. 2022.

GODINHO, Mauricio. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: Editora LTr, 2019.

HERSEY, Tricia. Rest is anything that connects your mind and body. **The Nap Ministry**, 10 jun. 2022. Disponível em: <https://thenapministry.wordpress.com/>. Acesso em: 03 dez. 2022.

HESPANHA, Antônio Manuel. **História das instituições: época medieval e moderna**. Coimbra: Livraria Almeida, 1982.

HOBSBAWM, Eric J. **A era das revoluções**. São Paulo: Editora Paz e Terra S/A, 2008.

HOBSBAWM, Eric J. **A era das revoluções**. São Paulo: Editora Paz e Terra, 1977

JOÃO, Paulo Sérgio. Revista de empregados: os limites do poder diretivo e disciplinar do empregador. **Revista ConJur**, 29 set. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-set-29/reflexoes-trabalhistasrevista-empregados-limites-poder-diretivo-disciplinar-empregador>. Acesso em: 03 dez. 2022.

JORNALISTA Izabella Camargo conta como recebeu diagnóstico de burnout: “Não lembrava quem eu era”. S.l: **Jornalismo Tv Cultura**, 2018. P&B. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=ibY-FP3A5mg>. Acesso em: 03 dez. 2022.

JUSTIMIANO, Taysa C. **Posso ser demitido após o afastamento por doença?** análise de pontos importantes sobre o auxílio-doença e afastamento pelo inss. **Portal JusBrasil**, 2020. Disponível em: <https://taysajustimiano.jusbrasil.com.br/artigos/791752720/posso-ser-demitido-apos-o-afastamento-por-doenca>. Acesso em: 03 dez. 2022.

KUBALA, Kendra. What is nomophobia? **Medical News Today**, New York, v. 0, n. 0, p. 1-3, abr. 2022. Disponível em: <https://www.medicalnewstoday.com/articles/nomophobia>. Acesso em: 03 dez. 2022.

LIMA, Francisco Meton Marques de; PÉRICLES, Francisco; MARQUES, Rodrigues. **Elementos de Direito do Trabalho e processo trabalhista**. 15 ed. São Paulo: Editora LTr, 2015.

MACARIO, Lívia. Síndrome de burnout entra para lista de doença ocupacional, entenda o que muda: trabalhadores diagnosticados passam a ter direito ao afastamento por licença médica, estabilidade e, em casos mais graves, à aposentadoria por invalidez. **Contábeis**, 05 jun. 2021. Disponível em: <https://www.contabeis.com.br/noticias/50021/sindrome-de-burnout-entra-para-lista-de-doenca-ocupacional-entenda-o-que-muda/>. Acesso em: 03 dez. 2022.

MAGRANI, Eduardo. **Entre dados e robôs: ética e privacidade na era da hiperconectividade**. 2 ed. Porto Alegre: Arquipélago Editorial, 2019. Disponível em: <http://eduardomagrani.com/wp-content/uploads/2019/07/Entre-dados-e-robo%CC%82s-Pallotti-13062019.pdf>. Acesso em: 03 dez. 2022.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Do direito à desconexão no trabalho**. 2003. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho.pdf. Acesso em: 03 dez. 2022.

MAROTO, Gloria N.V. **Depressão e sociedade: estudo das representações sociais de depressão em um grupo de pessoas adultas na cidade de São Carlos**. 2002. 60f. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Ciências Médicas, Faculdade de Ciências Médicas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2002. Disponível em: <https://www.cadernosdeterapiaocupacional.ufscar.br/index.php/cadernos/article/view/215/169> Acesso em: 03 dez. 2022.

MARPLES, Megan. Quiet quitting is the latest workplace trend, but it doesn't mean what you think. **CNN**, 22 ago. 2022. <https://edition.cnn.com/2022/08/22/business/quiet-quitting-tiktok-work-wellness/index.html>. Acesso em: 03 dez. 2022

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2020.

MARTINS, Luísa Gomes. **O princípio de proteção em face da flexibilização dos direitos trabalhistas**. 2010. 511f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-20062011-120620/publico/LUISA_GOMES_MARTINS.pdf. Acesso em: 03 dez. 2022.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. Salvador: Editora Atlas, 2012.

MARX, Karl. **Manuscritos Econômico Filosóficos**. São Paulo: Editora Boitempo, 2004.

MARX, Karl. **O Capital**. Rio de Janeiro: Grupo Editorial Record, 2008.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Introdução à Administração**. 5 ed. Salvador: Ed. Atlas, 2000. Disponível em:

https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5161698/mod_resource/content/3/Livro_-_Introdu%C3%A7%C3%A3o_%C3%A0%C2%A0_Administra%C3%A7%C3%A3o_-_Antonio_Cesar_Amaru_Maximiano_-_5%C2%B0Ed.pdf. Acesso em: 03 dez. 2022.

MELO, Raimundo Simão de. Adequação do meio ambiente do trabalho em tempos de Covid-19. **Revista ConJur**, 29 maio 2020. Disponível em:

<https://www.conjur.com.br/2020-mai-29/reflexoes-trabalhistas-adequacao-meio-ambiente-trabalho-tempos-covid-19#:~:text=Meio%20ambiente%20do%20trabalho%20%C3%A9,f%C3%ADsico%2Dps%C3%ADquica%20dos%20trabalhadores%22>. Acesso em: 03 dez. 2022

MELO, Sandro Nahmias; LEITE, Karen Rosendo de Almeida. **Direito à desconexão**. 2 ed. São Paulo: Ed. Ltr, 2021. 135 p.

MIRAGEM, Bruno. **Direito Civil: responsabilidade civil**. Salvador: Editora Saraiva, 2015.

MORAES, Cátia dos Santos. **Trajatória das relações de trabalho no Brasil: do século XIX ao advento da CLT**. 2021. 26f. Monografia (Especialização em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito, Instituto ProMinas, Juiz de Fora, 2021. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/68583/MORAES%2c%20Catia%20dos%20Santos%20e2%80%93%20Artigo%20e2%80%93%20Trajet%c3%b3ria%20do%20Direito%20do%20Trabalho%20no%20Brasil%20-%20do%20S%c3%a9culo%20XIX%20ao%20Advento%20da%20CLT.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 03 dez. 2022.

MORAES, Leandro Bocchi de; CALCINI, Ricardo. As adversidades do home office e a síndrome de Burnout. **Revista ConJur**, 10 fev. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-fev-10/pratica-trabalhista-adversidades-home-office-sindrome-burnout>. Acesso em: 03 dez. 2022.

MORAES, Patrícia Pires de. O direito à intimidade do empregado no meio ambiente de trabalho. **Revista Eletrônica Direito e Política**, Itajaí, v. 2, n. 2, p. 1-21, out. 2007. Disponível em: <https://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/buscalegis19.pdf>. Acesso em: 03 dez. 2022.

MORI, Amaury Haruo. **O direito à privacidade do trabalhador no ordenamento jurídico português**. 2010. 145f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade de Lisboa, Lisboa, 2010. Disponível em: https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/3424/1/ulfd113598_tese.pdf. Acesso em: 03 dez. 2022.

MURÇA, Giovana. Atualidades Enem: Uberização do trabalho. **Portal QueroBolsa**, 14 abr. 2020. Disponível em: <https://querobolsa.com.br/revista/atualidades-enem-uberizacao-do-trabalho>. Acesso em: 03 dez. 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 37 ed. São Paulo: Editora Ltr, 2012.

NEWS, Direito. Quiet quitting: demissão silenciosa, valores e impactos no Direito do Trabalho. **DireitoNews**, 04 ago. 2022. <https://www.direitonews.com.br/2022/10/quiet-quitting-demissao-silenciosa-valores-impactos-direito-trabalho.html>. Acesso em: 03 dez. 2022.

NOVA lei que regula o regime de teletrabalho e o direito à desconexão em Portugal. **Portal Garrigues**, 2021. Disponível em: https://www.garrigues.com/sites/default/files/documents/nova_lei_que_regula_o_regime_de_teletrabalho_e_o_direito_a_desconexao_em_portugal.pdf. Acesso em: 03 dez. 2022.

O DILEMA das redes. Direção de Jeff Orlowski. Realização de Netflix. Roteiro: Vickie Curtis, Davis Coombe, Jeef Orlowski. S.l: Jeff Orlowski, 2020. (94 min.), P&B. Disponível em: <https://www.netflix.com/title/81254224>. Acesso em: 03 dez. 2022.

OLIVEIRA, Janaina; CASAGRANDE, Natalia Maria; GALERANI, Leide Daiana de Jorge. **A evolução tecnológica e sua influência na educação**. 2016. Disponível em: <https://revista.fatectq.edu.br/interfacetecnologica/article/view/123/106>. Acesso em: 03 dez. 2022.

OLIVEIRA, Lourival José. A proteção do trabalho humano em um mundo globalizado: a criação de espaços públicos para a proteção dos direitos fundamentais. **Revista Direito UFMS**, Londrina, v. 1, n. 1, p. 1-27, abr./2016. Disponível em: <https://desafioonline.ufms.br/index.php/revdir/article/view/644>. Acesso em: 03 dez. 2022.

OLIVEIRA, Luis Paulo Ferraz de; TOURINHO, Luciano de Oliveira Souza. Síndrome de Burnout, teletrabalho e revolução tecnológica: um estudo do adoecimento profissional em tempos de Covid-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 3, n. 1, p. 1-37, dez. 2020. Disponível em: <http://www.revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/83/57>. Acesso em: 03 dez. 2022.

OLIVEIRA, Silvia Rabello Neves. O tratado de Versalhes: contexto histórico que fomentou a realização do tratado de versalhes. **Portal JusBrasil**, 2016. Disponível em: <https://silviarabello.jusbrasil.com.br/artigos/348250633/o-tratado-de-versalhes#:~:text=O%20Tratado%20de%20Versalhes%2C%20cuja,que%20iriam%20reger%20a%20legisla%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 03 dez. 2022.

ONTE, Juliana. Doenças relacionadas ao trabalho matam 2 milhões de pessoas anualmente. **Portal DrauzioVarella**, 21 abr. 2012. <https://drauziovarella.uol.com.br/clinica-geral/doencas-relacionadas-ao-trabalho->

matam-2-milhoes-de-pessoas-anualmente/#:~:text=Em%202013%2C%20a%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20Internacional,e%20no%20tempo%20de%20trabalho. Acesso em: 03 dez. 2022.

PAULO II, João. **Carta Encíclica Dominum et vivificantem**. São Paulo: Editora Loyola, 1986.

PEDRO, Arlindenor *et al.* Síndrome de Burnout: consequências e implicações de uma realidade cada vez mais prevalente na vida dos profissionais de saúde. **Revista de Medicina do Trabalho**, Belo Horizonte, v. 14, n. 3, p. 1-10, maio/2016. Disponível em: <https://cdn.publisher.gn1.link/rbmt.org.br/pdf/v14n3a13.pdf>. Acesso em: 03 dez. 2022.

PEDRO, Arlindenor. Charlie Chaplin contra a máquina. 2011. Disponível em: <https://outraspalavras.net/sem-categoria/charlie-chaplin-contra-a-maquina/>. Acesso em: 03 dez. 2022.

PEDRO, Arlindenor. **Tempos Modernos**: uma crítica à sociedade industrial. Uma crítica à Sociedade Industrial. 2011. Disponível em: <https://arlindenor.com/2011/12/18/tempos-modernos-uma-critica-a-sociedade-industrial/>. Acesso em: 03 dez. 2022.

PEREIRA, André Sousa. **Meio ambiente do trabalho e o direito à saúde mental do trabalhador**: uma abordagem construtiva do meio ambiente do trabalho psicologicamente hígido a partir da relação entre os riscos psicossociais laborais e os transtornos mentais ocupacionais. São Paulo: Editora LTr, 2019. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=1F8tEAAAQBAJ&pg=PA100&lpg=PA100&dq=Em+um+momento+global+de+aumento+dos+%C3%ADndices+de+casos+relativos+aos+transtornos+mentais+manifestados+entre+os+trabalhadores,+pensar+a+sa%C3%BAde+mental+no+contexto+da+rela%C3%A7%C3%A3o+de+trabalho+%C3%A9+imprescind%C3%ADvel,+principalmente+porque,+inobstante+suas+causas+possam+tamb%C3%A9m+estar+associadas+a+fatores+extralaborais,+inafast%C3%A1vel+a+premissa+ordin%C3%A1ria+segundo+a+qual+parte+importante+do+tempo+di%C3%A1rio+da+pessoa+humana+se+faz+envolvida+com+o+labor&source=bl&ots=s3N1zP5TQi&sig=ACfU3U3hgxbZvyVsl9LL7D5wwZrsbFs0pg&hl=en&sa=X&ved=2ahUKewiyiezLjpL7AhVHpZUCHVg3AGUQ6AF6BAghEAM#v=onepage&q&f=false>. Acesso em: 03 dez. 2022.

PINHEIRO, Maria Tereza Nascimento Maruyama. **Dano existencial e o direito à desconexão em face da intensificação do trabalho pela tecnologia**. 2020. 155f. Dissertação (Mestrado em Comunicação) – Programa de Pós-Graduação em Comunicação, Faculdade de Comunicação e Educação, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2020. Disponível em: <https://clyde.dr.ufu.br/bitstream/123456789/29763/1/DanoExistencialDireito.pdf>. Acesso em: 03 dez. 2022.

PIROLO, Bruno Henrique Martins; OLIVEIRA, Lourival José de. Revolução industrial 4.0: a necessidade de utilização de seus mecanismos para potencializar o trabalho como direito humano. *In*: FERNANDEZ, Raul Lasag; GARCIA, Marcos

Leite (Org.). **Constitucionalismo econômico, viver bem e pós-desenvolvimento**. Florianópolis: CONPEDI, 2018.

PORTO, Noemia. A garantia fundamental da limitação da jornada: entre a Constituição e o art. 62 da CLT. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 75, n. 2, p. 1-17, abr. 2009. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/13616/005_porto.pdf?sequence=5&isAllowed=y. Acesso em: 03 dez. 2022.

PRADO, Claudia Eliza Papa do. Estresse ocupacional: causas e consequências. **Revisão Literatura**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 1-5, maio 2016. Disponível em: <https://portalidea.com.br/cursos/gesto-do-stress-apostila03.pdf>. Acesso em: 03 dez. 2022.

PRADO, Jussara do. Trabalhe enquanto eles dormem (e tenha uma crise de ansiedade). **NCG News**, 14 jul. 2021. Disponível em: <https://ncg.news/noticia/5460/artigo--trabalhe-enquanto-eles-dormem-e-tenha-uma-crise-de-ansiedade--por-jussara-do-prado>. Acesso em: 03 dez. 2022.

PRIEB, Sérgio. **A classe trabalhadora diante da Terceira Revolução Industrial**. 2007 Disponível em: https://www.unicamp.br/cemarx/anais_v_coloquio_arquivos/arquivos/comunicacoes/gt4/sessao1/Sergio_Prieb.pdf. Acesso em: 03 dez. 2022.

QU'EST-CE que le “quiet quitting”, cette tendance au travail rendue populaire par TikTok. **7SU7**, 2022. Disponível em: <https://www.7sur7.be/carriere/quest-ce-que-le-quiet-quitting-cette-tendance-au-travail-rendue-populaire-par-tiktok~a42b0977/?referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.be%2F&referrer=https%3A%2F%2Fwww.direitonews.com.br%2F>. Acesso em: 03 dez. 2022.

RESENDE, Rodrigo. Senado aprova MP que cria programa “Emprega mais mulheres” com salários iguais para mulheres e homens. **Portal do Senado Federal**, 10 set. 2022. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/radio/1/noticia/2022/08/31/senado-aprova-mp-que-cria-programa-201cemprega-mais-mulheres201d-com-salarios-iguais-para-mulheres-e-homens>. Acesso em: 03 dez. 2022.

RIOGA, Ana Flávia de Souza. **A vulnerabilidade do trabalhador informal: MEI como solução jurídica para garantia de direitos desses trabalhadores**. 2022. 43f. Monografia (Especialização em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Ouro Preto, Ouro Preto, 2022. Disponível em: https://monografias.ufop.br/bitstream/35400000/4281/6/MONOGRRAFIA_VulnerabilidadeTrabalhadorInformal.pdf. Acesso em: 03 dez. 2022.

ROCHA, Sarah Hora; BUSSINGUER, Elda Coelho de Azevedo. A invisibilidade das doenças mentais ocupacionais no mundo contemporâneo do trabalho. **Pensar**, Fortaleza, v. 21, n. 3, p. 1-19, dez./2016. Disponível em: <http://repositorio.fdv.br:8080/bitstream/fdv/276/1/ROCHA%3b%20BUSSINGUER.pdf>. Acesso em: 03 dez. 2022.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho.** 2011. 142f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/publico/TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral.pdf. Acesso em: 03 dez. 2022.

RODRIGUES, Ana Cristina. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho.** 2011. 142f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/821a/99595f087d1a2447ccb0879afd02dc1025d7.pdf>. Acesso em: 03 dez. 2022.

ROUSSEAU, Jean-Jacques. **Discurso sobre a origem e os fundamentos da desigualdade entre os homens.** MACHADO, Loudes Santos (Trad.). São Paulo: Nova Cultural, 1997.

ROUSSEAU, Jean-Jacques. **Do Contrato Social.** SILVA, Rolando Roque da (Trad.). São Paulo: Ed Ridendo Cating Mores, 1762. Tradução: Rolando Roque da Silva. Disponível em: https://www.academia.edu/33252938/Do_Contrato_Social_Jean_Jacques_Rousseau_pdf. Acesso em: 03 dez. 2022.

ROUSSEAU, Jean-Jacques. **Discurso sobre a origem e os fundamentos da desigualdade entre os homens.** MACHADO, Loudes Santos (Trad.). São Paulo: Editora Nova Cultural, 1997.

SANTOS, Pammela Weryka da Silva *et al.* Analysis of anxiety and work stress in primary health care professionals. **Research, Society And Development**, Píauí, v. 10, n. 6, p. 1-14, maio/2021. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/15763>. Acesso em: 03 dez. 2022.

SILVA, Gabriel Kuhn da. **A síndrome de burnout em decorrência das relações de trabalho na pandemia e o direito à desconexão.** 2021. 69f. Monografia (Especialização em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Ijuí, 2021. Disponível em: <https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/bitstream/handle/123456789/7373/Gabriel%20Kuhn%20da%20Silva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 03 dez. 2022.

SILVA, Oseas Alves da. **A reforma trabalhista e o teletrabalho em domicílio: saúde e qualidade de vida.** 2019. 82f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2019. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/199908/001100824.pdf?seq>. Acesso em: 03 dez. 2022.

SILVA, Oseas Alves da. **A reforma trabalhista e o teletrabalho em domicílio.** 2019. 82f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade de

Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2019. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/199908/001100824.pdf?seq>. Acesso em: 03 dez. 2022.

SÍNDROME de burnout, mais comum no home office, pode levar a AVC e infarto. **CNN Brasil**, 20 abr. 2022. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/sindrome-de-burnout-mais-comum-no-home-office-pode-levar-a-avc-e-infarto/>. Acesso em: 03 dez. 2022.

SOARES, Flavia Rampazzo. **Dano existencial**: uma leitura da responsabilidade civil por danos extrapatrimoniais sob a ótica da proteção humana. 2007. 36f. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2007. Disponível em: <https://tede2.pucrs.br/tede2/bitstream/tede/4004/1/399477.pdf>. Acesso em: 03 dez. 2022.

SOARES, Mauricio Freire. **Elementos de Teoria Geral do Direito**. 4 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2017.

SOARES, Ricardo Maurício Freire. **Direitos fundamentais**: reflexões e perspectivas. Salvador: Editora JusPodivm, 2013.

STIVAL, Hudson P.; CARLOS, Luiz; M.A.L, Tatiane. O processo da evolução tecnológica. **Semana Acadêmica**, 2013. Disponível em: https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/artigo_5_0.pdf. Acesso em: 03 dez. 2022.

TAYLOR, Frederick Winslow. **Princípios de Administração Científica**. Salvador: Ed. Atlas, 1995.

VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. **Síndrome de burnout e a responsabilidade do empregador**. Rio de Janeiro: Editora LTr, 2018.

VANNUCCHI, Isabela Romeiro. **Direito à desconexão**: funções e fundamentos. 2017. 65f. Monografia (Especialização em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/6196/1/IRVannucchi.pdf>. Acesso em: 03 dez. 2022.

VILLAS BÔAS FILHO, Orlando. Émile Durkheim. *In*: CAMPILONGO, Celso Fernandes; GONZAGA, Álvaro de Azevedo; FREIRE, André Luiz (Coord.). **Enciclopédia Jurídica da PUC-SP**. 1 ed. São Paulo: PUCSP, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/140/edicao-1/emile-durkheim>. Acesso em: 14 out. 2022.

VOLTAIRE. **Tratado Sobre a tolerância**. Lisboa: Relógio D'Água, 2015.

ZAPATER, Tiago C. Vaitekunas. Princípio da prevenção e princípio da precaução. *In*: NERY JR, Nelson; ABOUD, George; FREIRE, André Luiz. (Coord.). **Enciclopédia Jurídica da PUC-SP**. 1 ed. São Paulo: PUCSP, 2017. Disponível em:

<https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/356/edicao-1/principio-da-prevencao-e-principio-da-precaucao>. Acesso em: 04 out. 2022.