

Direito À Desconexão E Meio Ambiente De Trabalho Digitalizado

Nathália Eugênia Nascimento e Silva*

Universidade Estadual Paulista, Programa de Pós-Graduação em Direito, São Paulo-SP, Brasil

 <https://orcid.org/0000-0002-2341-2775>

Jorge David Barrientos-Parra **

Universidade Estadual Paulista, Programa de Pós-Graduação em Direito, São Paulo-SP, Brasil

 <https://orcid.org/0000-0002-7718-5088>

Resumo: Um dos principais paradoxos da sociedade contemporânea é o excesso de trabalho, de conexão e de controle, proporcionados pela técnica, ao mesmo tempo em que se tem um mercado de trabalho com altos índices de desemprego, bem como de trabalhos precarizados. Observa-se que, apesar dos avanços cibernéticos e das conquistas de espaço, a sobrejornada, problema da Primeira Revolução Industrial, retorna com força em nossos dias, pela exigência de elevada produtividade, fato que é ampliado em um ambiente de trabalho cada vez mais digitalizado, tendo em vista a facilidade de conexão e controle dos horários e dos resultados. Neste contexto, o presente artigo objetiva estudar o direito à desconexão como um dos pilares para se alcançar o trabalho decente. Para o desenvolvimento do trabalho, utilizou-se da técnica de pesquisa bibliográfica em materiais publicados, tendo como método de abordagem o dedutivo. Como conclusão parcial, verifica-se, ainda na segunda década do século XXI, que os trabalhadores reclamam, de novo, velhos e consagrados direitos, como o de digna (previsão de máxima) jornada de trabalho, direito ao descanso e ao lazer, bem como por respeito e compreensão de que a vida privada não se confunde com a vida profissional.

Palavras-Chave: Direito à desconexão. Meio ambiente de trabalho digitalizado. Trabalho decente.

* Mestranda em Direito na Universidade Estadual Paulista – UNESP. Email: nathalia.eugenia@unesp.br

** Pós- Doutor pela University of Toronto. Doutor em Direito pela Université Catholique de Louvain. Leciona no Programa de Mestrado e Doutorado em Direito da UNESP Email: barrientos.parra@unesp.br



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA

Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas

DOI: <https://doi.org/10.22478/ufpb.1678-2593.2023v22n50.63238>

Direito À Desconexão E Meio Ambiente De Trabalho Digitalizado

Nathália Eugênia Nascimento e Silva

Jorge David Barrientos-Parra

1 INTRODUÇÃO

No atual estágio da denominada Quarta Revolução Industrial¹ ou Revolução Digital deve-se considerar as relações trabalhistas em um meio ambiente de trabalho digitalizado, cuja expressão generalizada é o da automação em substituição aos serviços mecânicos prestados pelos seres humanos, sejam braçais ou intelectuais. O meio ambiente de trabalho está cada vez mais integrado por computadores, aplicativos, softwares, tablets, chips e inteligência artificial, o que, *pari passu* à elevação dos níveis de eficácia, produtividade e lucratividade, traz como consequência a precarização da condição humana.

Em nosso tempo, a linha demarcatória entre a vida profissional e a vida privada é muito tênue e, amiúde, essa última é invadida pela execução de tarefas profissionais, inclusive em fins de semana e em feriados. Neste contexto, o presente artigo estuda o

¹ Sobre a Quarta Revolução Industrial ver, entre outros: SCHWAB, K. The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond. **World Economic Forum**, Geneva, Switzerland, 2016. Disponível em: <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/> Acesso em: 23 maio 2022.

direito à desconexão e sua violação, principalmente nesse ambiente do trabalho cada vez mais digital.

Primeiramente, faz-se uma análise histórica para demonstrar que o que está acontecendo são velhos problemas revestidos de uma nova roupagem: a digital. Na Revolução Industrial havia o trabalho degradante nas fábricas, o desrespeito à saúde do trabalhador, que labutava, de sol a sol, em ambientes insalubres, determinados pelo empregador. Hoje, o grande problema é o excesso de trabalho e a dificuldade de desconexão, pois os meios tecnológicos disponíveis permitem que as tarefas sejam realizadas em qualquer local, em qualquer dia e em qualquer horário.

Por isso, afirma-se a necessidade de promover a proteção do homem face à digitalização, bem como da necessidade do respeito ao direito à desconexão, como um dos pilares de outros direitos prescritos em nosso ordenamento e consagrados internacionalmente em tratados que o País é signatário, de modo que o Trabalho Decente, como preconizado pelo OIT, seja atingido.

Dizem que Deus criou o homem à sua imagem e semelhança. O homem, por sua vez, criou a máquina, mas esta, sem que se perceba, está recriando o homem à sua imagem e semelhança. Na era da informática, o homem está sendo transformado em sua essência: está se criando o homem cibernético. Se não for, portanto, por uma questão de responsabilidade social, que se pense no problema da desconexão do trabalho, então, como uma forma do homem (enquanto gênero humano) encontrar-se a si mesmo, para que consiga ser pai, mãe, filho, amigo; para que leia livros, assista filmes etc.; para que tenha tempo para rir, chorar, se emocionar... Não se adquire a plenitude do ser sem o sentimento. Este sentimento, aliás, é essencial até mesmo para que, ao retornar ao trabalho, o trabalhador consiga, enfim, enxergar as pessoas que estão à sua volta. A distância do trabalho permite até mesmo que a pessoa se veja no trabalho e consiga, então, avaliar criticamente sua postura, o que é essencial para, por mais paradoxal que pareça, atingir uma melhor eficiência no trabalho, mesmo que não seja este o propósito primordial da presente preocupação (SOUTO MAIOR, 2003, p. 312).

O tema é relevante e atual, haja vista o excesso de conexão, em um contexto em que o trabalho é marcado pela ausência de jornada pré-estabelecida, metas de produção flexíveis e a remuneração é feita com base em resultados, o que incentiva o trabalho excessivo. Desrespeita-se, conseqüentemente, o direito ao descanso, à saúde mental, ao lazer, à vida privada e à convivência com os pares, fundamentos legais, constitucionais e internacionais do direito à desconexão.

Do ponto de vista metodológico, este é um trabalho que seguiu a técnica de pesquisa bibliográfica, em que os autores se utilizaram de materiais publicados, como doutrinas, artigos e dissertações, e documental, pois foram analisadas as legislações aplicáveis ao direito à desconexão. A análise do material coletado se deu pelo método de abordagem dedutivo, de modo a extrair particularidades sobre o direito à desconexão, a partir de uma situação generalizada de tecnificação e digitalização do meio ambiente de trabalho. Como resultado da pesquisa, chegou-se à conclusão de que o direito à desconexão é fundamental no atual estágio da sociedade tecnológica para a efetiva consagração do trabalho decente no meio ambiente de trabalho digital.

1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS

No mundo do trabalho, o contexto histórico de degradação, de luta e de conquista de direitos se repete. Na Revolução Industrial, com a mudança do ambiente rural para o urbano, com o crescimento demográfico, bem como com as necessidades produtivas para alimentação da população, verificou-se uma concentração populacional nas cidades e o ambiente fabril passou a explorar a mão de obra (muita mão de obra para pouco trabalho), do homem, da mulher e das crianças, com jornadas exorbitantes e com controle extensivo para alcançar os resultados desejados à época: maior produção com o menor custo.

Friedrich Engels (2010, p. 198-199), em seu livro “A situação da classe trabalhadora na Inglaterra”, transcreve alguns relatos de James Leach, constantes de outro livro “*Stubborn facts from the factories*” (1844), segundo o qual: “[m]uitos operários, pela manhã, ao chegar aos portões das fábricas, encontram-nos fechados porque o relógio da fábrica está um quarto de hora adiantado; enquanto isso, um funcionário percorre as seções com o caderno de multas na mão, anotando as ausências [...]” (2010, p. 198).

Há, ainda, relatos de

mulheres em adiantado estado de gravidez serem multadas em seis pence por terem se sentado por um momento, durante o trabalho, para descansar [...] o chefe do controle anota as multas numa lista sem sequer ouvir o operário, que só fica sabendo que foi multado quando recebe o salário – [...] (ENGELS, 2010, p. 199).

Para encerrar a sequência descrita por Engels, a partir dos relatos de Leach, anota-se que “[...] o fabricante sempre obriga o operário a assinar um documento no qual este declara “estar de acordo com os descontos efetuados [...]” (ENGELS, 2010, p. 215), sob pena de “[i]f you don’t like to be frizzled in my frying-pan, you can take a walk into the tire [...]” (ENGELS, 2010, p. 407).

O meio ambiente do trabalho, organizado a partir da máquina, objetivava unicamente os rendimentos, a despeito das necessidades do trabalhador. Não se reconheciam pausas e insalubridades; não havia treinamento. Em síntese, inexistia proteção. A ausência de regulamentação deixava os envolvidos “livres”; quer dizer, o detentor do poderio econômico era livre para impor as condições do contrato àquele que lhe vendia sua força de trabalho.

Tempos passaram e, no século XXI, o problema ressurgiu com nova feição: a digital. Observa-se, primeiramente, a questão da superexploração.

A classe trabalhadora na atualidade enfrenta um antagonismo importante: enquanto parcela (em expansão) sofre com o desemprego e com a falta de colocação no mercado de trabalho outra, que continua empregada, padece de males consequentes do excesso do trabalho e da sobrecarga de trabalho que lhe é imposta (NAVARRO, 2006, p. 50).

De fato, a prática de horas extras tem sido uma constante (a maioria dos que trabalham excedem, e muito, a sua jornada de trabalho) e, concomitantemente, a sociedade contemporânea é marcada por um elevado índice de desemprego. Segundo informações colhidas do site oficial do IBGE, para o primeiro trimestre de 2022 há 11,9 milhões de desempregados e uma taxa de 22,2% de subutilização. Consideram-se desempregadas as pessoas em idade para trabalhar que não estão trabalhando, mas estão dispostas a encontrar trabalho (IBGE, 2022).

Inclusive, de acordo com o disposto no art. 611-A da Lei 13.467/2017, prevalece o negociado sobre o legislado, sobre a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, e ainda quando a disposição contratual se referir: ao pacto sobre a jornada de trabalho; intervalo intrajornada; teletrabalho, regime de sobreaviso, trabalho intermitente; remuneração por produtividade e remuneração por desempenho individual; modalidade de registro de jornada; troca de dia do feriado; enquadramento do grau de insalubridade, entre outras. Ainda, no que tange ao teletrabalho por produção ou tarefa, destaca-se que não há mais controle de jornada, conforme disposição do art. 62, inciso III, da CLT.

Evidentemente, a reforma trabalhista se insere no processo de desregulamentação pleiteado pelo empresariado, que contesta a interferência estatal nessa relação por eles considerada como “privada e igualitária”, em que deve prevalecer a vontade das partes. Nesse contexto, Ivan Simões Garcia e Valéria Gerber Mariscal afirmam que “[...] a legislação é instrumento pelo qual se permite o progresso do modo de produção provendo a integração do conflito

social somente ao ponto de torná-lo compatível com a viabilidade do sistema [...]” (GARCIA; MARISCAL, 2020, p. 1512).

Além disso, há a questão da vigilância e do controle, que sempre existiu. Agora, no entanto, o controle não é mais aquele do superior que ficava vigiando e fiscalizando os trabalhadores na fábrica. Agora é tecnológico, permanente e sem falha; alcança os trabalhadores no chão da fábrica e todo o quadro administrativo. O controle de movimentos se aperfeiçoou na linha de produção e projetou-se no espaço virtual. O trabalhador é vigiado pelo Estado e pelas empresas privadas, por meio das tecnologias da informação e da comunicação.

A evolução das tecnologias da informação propiciou mudanças reveladoras de novo processo civilizatório, que, com o advento da internet, criou – tanto de forma positiva como de forma negativa – novo espaço de troca e formação de relações sociais: o espaço digital (FIORILLO; FERREIRA, 2020, p. 208).

No âmbito do trabalho, notadamente quanto à sua reorganização, o labor “material cedeu espaço ao imaterial, que consiste na soma do trabalho intelectual e do manual” (DACHERI; GOLDSCHMIDT, 2018, p. 5), em que os produtos e serviços antes produzidos dão lugar à informação e ao conhecimento.

Na Revolução Industrial uma forma de enfrentar os problemas foi a promoção da consciência de que os trabalhadores deviam unir-se em sindicatos para conquistar direitos. Em nossos dias, diante de uma sociedade individualista e liberal, as conquistas do Estado de bem-estar social se perdem, os trabalhadores se dispersam e os sindicatos se enfraquecem. Inclusive, há inúmeras PEC’s tramitando no Congresso Nacional para promover uma mudança no sistema sindical do nosso país, notadamente com relação ao fim da unidade sindical. No entanto, o que se viu com a Reforma Trabalhista foi a prevalência do negociado sobre o legislado ao mesmo tempo em que se enfraqueceu os sindicatos, por exemplo,

com o fim da obrigatoriedade do imposto sindical e com a manutenção da unidade sindical. Ainda, os trabalhadores se transformam em autônomos, empreendedores, colaboradores e parceiros.

Hoje, de acordo com Ellul (1968), a dimensão chave para a compreensão dos problemas de nosso tempo é a técnica. A nossa civilização é uma civilização de meios: “consiste, pois, o fenômeno técnico na preocupação da imensa maioria dos homens de nosso tempo em procurar em todas as coisas o método absolutamente mais eficaz” (ELLUL, 1968, p. 21). Nessa busca pela eficácia, passamos das máquinas da Revolução Industrial à sofisticação das redes sociais e da inteligência artificial de nossos dias, que têm um impacto brutal sobre os trabalhadores e sobre o mundo do trabalho.

Weber (2002) observa que há uma técnica para cada tipo de ação, e as relaciona: “técnica da oração, da ascese, do pensamento e da pesquisa, da memorização, da educação, do poder político ou religioso, da administração, de fazer amor, de fazer a guerra, de performances musicais, de pintura e escultura, de resolução de questões jurídicas” (WEBER, 2002, p. 47-48). Nada escapa à ação da técnica, “nossos mais profundos impulsos, nossas mais secretas palpitações do coração, nossas mais íntimas paixões são conhecidas, publicadas, analisadas, utilizadas” (ELLUL, 1968, p. 439).

Atualmente, o fenômeno técnico é universal e abrange transversalmente todas as atividades humanas em qualquer país, independentemente da ideologia ou da religião que adote. Em outras palavras, o domínio das melhores técnicas, em todas as disciplinas, em tempos de guerra ou paz, se fará no Estado capitalista ou socialista, muçulmano, budista ou animista. Se o país é rico, tratará de comprar e/ou desenvolver as melhores técnicas; se for menos avançado ou emergente, procurará a transferência dessas tecnologias para melhorar a performance nacional em todas as áreas.

Observa-se, assim, que a técnica transformou o modo de vida contemporâneo em geral, e, especificamente, a vida dos

trabalhadores para ir cada vez mais rápido: no cumprimento de metas, em jornadas de trabalho extenuantes, na adaptação constante às novas técnicas e na impossibilidade de encontrar uma pausa no ritmo alucinante do trabalho. Tudo isso produz, como consequência, uma série de problemas de saúde: o envelhecimento prematuro, a inadaptação e a exclusão de muitos. Nas palavras de Ellul:

Isso é basicamente o desgaste dos nervos devido ao estresse extremo, como em novas fábricas. O homem encontra-se em um universo que exige reflexos mais rápidos, atenção constante e sustentada, adaptação a situações e desafios sempre novos. O desgaste do nervo compensa o descanso muscular. Já é certo que o desgaste dos nervos leva ao envelhecimento prematuro [...]. Estudos epidemiológicos recentes mostram que as “doenças executivas”: ataques cardíacos e distúrbios nervosos se tornaram doenças dos trabalhadores, há cerca de dez anos. Último exemplo das razões desse desgaste nervoso: a vida moderna e a contrariedade dos ritmos vitais sazonais a partir do momento em que o home vive tanto à noite quanto durante o dia, o que lhe é garantido pela iluminação artificial, um dos ritmos da vida mais essenciais que são quebrados. Segue-se um esgotamento inevitável [...]. Encontramos nas nossas sociedades técnicas um número crescente de homens e mulheres incapazes de se adaptar a essas especializações, de incapazes de acompanhar o ritmo geral da vida moderna. Isso não acontece apenas nos países capitalistas, como atesta o relatório Rudenko do Ministério do Trabalho Soviético em 1961. Este não é apenas o fato dos idosos: é em parte o crescimento dos jovens desajustados (ELLUL, 1988, p. 102-103; 129-130, tradução nossa)².

² No original: “Il s’agit essentiellement de l’usure nerveuse à cause de la tension extrême comme dans les nouvelles usines. L’homme se trouve dans un univers exigeant des réflexes plus rapides, une attention soutenue en permanence, une adaptation à des situations et des enjeux toujours nouveaux. L’usure nerveuse compense le repos musculaire. Il est maintenant certain que l’usure nerveuse entraîne un vieillissement précoce [...] Les études épidémiologiques récentes montrent que les «maladies des cadres»: infarctus et troubles nerveux sont devenues maintenant des maladies ouvrières, depuis environs dix ans. Dernier exemple des raisons de cette usure nerveuse: la vie moderne et la contrariété des rythmes vitaux saisonniers à partir du moment où l’homme vit autant la nuit que le jour ce qui lui est assuré par l’éclairage artificiel, un des rythmes de vie les plus essentiels se trouve rompu. Il s’ensuit un épuisement inévitable [...] Nous rencontrons dans nos sociétés techniciennes un nombre croissant d’hommes et de femmes incapables de s’adapter à ces spécialisations, incapables de suivre le rythme général da la vie moderne. Ceci ne se produit pas seulement dans les pays capitalistes, comme l’atteste le rapport Rudenko, du ministère de Travail soviétique, en 1961. Ceci n’est pas seulement le fait des personnes âgées : c’est en

No mundo contemporâneo, a técnica em alta é a digital; o meio ambiente de trabalho que se expande pelo mundo também é o digital. Cita-se o exemplo do acordo celebrado entre a Coldeco e a Microsoft, que estabeleceram acordo para a transformação digital da principal estatal chilena (ADPRENSA, 2021). Portanto, importante o estudo do meio ambiente de trabalho digital transgressor do direito à desconexão, assim como aconteceu no passado industrial.

2 O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO DIGITAL

Sabe-se, hoje, que a técnica alcançou autonomia em relação à máquina, notadamente quanto ao uso das técnicas abstratas, que dispensam o objeto material. A técnica transformou o meio no qual o homem vive e se desenvolve. Ela é a mediadora das relações do homem com a natureza e com os outros seres humanos – mediação técnica das relações humanas. Nesse sentido, Ellul afirma que “[a] técnica, mesmo quando ela é abstrata, processo, organização, é uma mediação, mais que um instrumento” (ELLUL, 1968, p. 45).

Nesses tempos, a mediação técnica é realizada através do fenômeno da digitalização. O que é a digitalização? A palavra vem do inglês *digitalisation* e *digit*, e significa cifra, dígito, funcionando como sinônimo de algarismo. Pode-se dizer que é a conversão das informações de um áudio, vídeo, texto, imagem ou de sinais elétricos em dados digitais, que podem ser tratados por dispositivos informáticos, que, por sua vez, têm aplicação em todos os âmbitos da vida humana e em todas as disciplinas científicas. Nesse sentido, há:

uma cultura de convergência em que as emissoras de rádio, televisão, o cinema, os videogames, a internet, as comunicações por meio de ligações de telefones fixos e

partie cela qu’exprime la croissance des jeunes inadaptés” (ELLUL, 1988, p. 102-103; 129-130).

celulares etc. moldam uma ‘nova vida’ reveladora de nova faceta do meio ambiente cultural, a saber: o meio ambiente digital” (FIORILLO; FERREIRA, 2020; p. 215).

A irrupção da digitalização no mundo do trabalho implica na automação e na utilização da inteligência artificial, que modificam radicalmente o meio ambiente laboral, agravando a situação de dependência dos trabalhadores à técnica, seja na agricultura, seja na indústria, seja nos serviços. O trabalhador realiza tarefas intercambiáveis, mecânicas, repetitivas, até ser substituído por um robô, muito mais eficiente.

Jünger (2018), em sua obra “A Perfeição da Técnica”, descreve:

[...] seja como for organizado, tais esforços são um pré-requisito para o aparato; ele está apenas seguindo aqui a legalidade inerente da nova técnica. Independentemente da extensão do caminho percorrido e do local onde se apodera desse aparato, essa tomada de poder não muda nada. Ele continua dependente. Nada nas máquinas que cercam o trabalhador o protege. Pelo contrário, desenvolve uma legalidade que ameaça o homem, o assedia e o ataca. Ela não é amiga do trabalhador (JÜNGER, 2018, p. 94, tradução nossa)³.

A dependência, a agressão e o assédio a que o trabalhador está submetido não tem nada a ver com os tempos do maquinismo industrial, que desenvolveu um sistema centralizado, hierarquizado, de separação entre os meios e os fins, com muita absorção de mão de obra para a operação de máquinas movidas a vapor, petróleo ou eletricidade. Agora, o meio ambiente de trabalho digitalizado é descentralizado, permitindo a terceirização ou a quarteirização e o teletrabalho, tão conveniente nestes tempos pandêmicos.

³ No original: “Quelle que soit la façon dont il s’organise, des tels efforts sont prérequis par l’appareillage; il ne fait que suivre ici la légalité inhérente à la nouvelle technique. Quelle que soit l’étendue du chemin parcouru et l’endroit où il s’empare de cet appareillage, cette prise de pouvoir ne change rien. Il reste dépendant. Rien dans la machinerie entourant le travailleur ne le protège. Elle développe plutôt une légalité qui menace l’homme, le harcèle et l’agresse. Elle n’est pas l’ami du travailleur” (JÜNGER, 2018, p. 94).

A digitalização permite a eliminação das funções de direção e de execução, favorece um crescimento polivalente, em rede (CASTELLS, 1996; CASTELLS, 2012; CASTELLS, 2009), e não linear. Ainda, suprime as tarefas repetitivas, portanto, economiza trabalho. Nesse sentido, permite uma melhor remuneração do capital, porém exclui postos de trabalho. Em outras palavras, o fator que produz o valor não é mais o trabalho humano, mas sim a inovação tecno-científica. Destaca-se que, neste cenário:

[...] funções de gerência, outrora exercidas por indivíduos humanos, passaram a ser exercidas por algoritmos computacionais, que atendem com eficácia e exatidão a incumbência de avaliação de desempenho das atividades cumpridas. É relevante a observação de que o poder de direção da empresa contratante se intensifica com a utilização dos apps, afinal, os programas computacionais acompanham cada acesso dos utilizadores às plataformas digitais, de forma que a empresa possui uma visão completa sobre como se apresenta a demanda pelo serviço que ela oferece e sobre a mão de obra que dispõe (LABRUNA; DE AZEVEDO GONZAGA; AURÉLIO BARRETO LIMA, 2021, p. 398).

Vive-se frente a um sistema técnico, em que a análise de Marx, de que a economia se sustenta graças à mais valia produzida pelo trabalho assalariado do operário industrial, não mais se aplica. Na sociedade tecnificada do século XXI, o setor dos serviços passou a ter maior importância, e as novas ferramentas tecnológicas, a saber: a inteligência artificial, a automação e a gestão algorítmica, se impõem, acarretando graves problemas e novos desafios. Alguns já são conhecidos, como a alienação do trabalho, que agora é intensificada, pois o trabalhador não tem acesso aos bens que ele produz, inclusive, nas plataformas digitais, a sua intervenção, em uma planilha virtual disponibilizada por um empregador desconhecido, do outro lado do mundo, é descartável, como ele próprio.

Os trabalhadores que perderem os seus empregos por causa da digitalização, da inteligência artificial, da automação e da robótica poderão ser os menos preparados para se reinserir num mercado de trabalho, que exige formação específica para alcançar o domínio

dessas novas tecnologias. Por outro lado, os que conseguirem inserir-se em prestação de serviços ou em processos produtivos impulsionados pela tecnologia poderão deparar-se com tarefas supérfluas, isso porque a automação pode reduzir a riqueza do conteúdo do trabalho, acarretando a erosão das competências e o declínio na satisfação do trabalhador (OIT, 2019).

A substituição dos trabalhadores por robôs ou por sistemas de inteligência artificial e o desaparecimento de ofícios e profissões implicam também a perda de um *know how*, de uma cultura e de uma economia local.

No Brasil, ainda não se tem dados sobre a quantidade de desempregados por força da implementação das inovações tecnológicas. Todavia, é possível constatar, conforme dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do IBGE (ibge.gov.br), referente ao trimestre encerrado em fevereiro de 2019, que a população economicamente ativa ocupada era 92,1 milhões de pessoas, registrando a taxa de desocupação de 12,4% (13,1 milhões de 9 pessoas). Considerando a totalidade dessa força de trabalho, chama a atenção a taxa de subutilização, 24,6% (percentual de pessoas desocupadas, subocupadas por insuficiência de horas trabalhadas e na força de trabalho potencial), o que equivale a 27,9 milhões de pessoas. Destaca-se, ainda, que o número de trabalhadores por conta própria, 23,8 milhões, e o número de pessoas desalentadas, 4,9 milhões, também estão crescendo (ROSA; CALVETE, 2020, p. 237).

De acordo com Frey e Osborne (2015), 59% dos trabalhadores em Portugal e 55% na Espanha correm o risco de vir a ser substituídos pela automação. Nos países em desenvolvimento, esse risco é ainda maior. Segundo o relatório do Banco Mundial intitulado *Digital Dividends*: “[...] dois terços dos empregos no mundo em desenvolvimento são suscetíveis de serem automatizados [...]” (WORLD BANK, 2016). Sabe-se que as competências de hoje não serão suficientes para cumprir, a contento, os trabalhos de amanhã. Os sites de *crowdworking* e o trabalho mediado por aplicativos que compõem a economia de plataformas digitais poderão recriar as

práticas de trabalho do século XIX e as futuras gerações de trabalhadores digitais (MERKEL, 2018).

Comparativamente com os espaços das usinas da Revolução Industrial e com as cidades pestilentas dos séculos XVIII e XIX, um observador externo percebe que nos espaços físicos do meio ambiente digital tudo é hígido, asséptico. A mediação feita pela tecnologia digital nos apresenta um mundo *clean*, prometeico, de infinitas possibilidades, de inovação e de aceleração. Adentrar nesses espaços físicos de bancos, financeiras, seguradoras, companhias de mineração, transporte aéreo ou construção civil nos catapulta para o futuro, um mundo de luzes ao alcance de um toque no monitor multitáctil. Para Jünger (2018, p. 165, tradução nossa), o progresso técnico é uma mobilização de tudo imóvel, e, nesse espaço, “[o] homem também se tornou móvel, segue o movimento automático sem resistência, gostaria até de vê-lo acelerar [...]”⁴.

Como exposto, diante da exaltação do número e da exclusão do humano, da homogeneização e da aceleração da sociedade, face ao aprofundamento da alienação e da exploração dos trabalhadores, em um mundo projetado e construído à imagem da máquina, em que nada mais importa que a aferição da *ratio inputs-outputs* (VANDERBURG, 2011, p. 9), tais como, eficiência, produtividade e rentabilidade, em detrimento da saúde das pessoas, pode-se afirmar que não existe um campo da atividade humana em que não sejam utilizadas as técnicas digitais, desde a nanotecnologia e a engenharia genética, até a astronomia e os laboratórios espaciais, passando pela neurotecnologia, o marketing político, a medicina e a digitalização das profissões jurídicas e do Poder Judiciário (SILVA; BARRIENTOS-PARRA, 2012).

Nesse contexto, uma questão fundamental envolvendo o meio ambiente de trabalho digital a ser considerada é à saúde dos

⁴ No original: “[l]’homme est lui aussi devenue mobile, il suit le mouvement automatique sans résistance, il aimerait même le voir accélérer” (JÜNGER, 2018, p. 165).

trabalhadores, notadamente com relação aos riscos de violação a esse direito pela facilidade de conexão e rompimentos dos espaços pessoais e profissionais. Antes disso, para reflexão, é válido indagar se, nessa sociedade que submete o humano à inteligência artificial e manipula mentes e corações por meio das tecnologias da informação e da comunicação, a digitalização torna o homem e a sociedade mais humana e fraterna ou fatalmente nos submete a uma *capitis diminutio* tecnológica?

2.1 O EXCESSO DE CONEXÃO NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO DIGITAL E OS RISCOS À SAÚDE DO TRABALHADOR

Ainda, verifica-se que a linha é tênue entre a separação de trabalho e período de descanso. “É certo que aquela repartição dicotômica, aquela lógica binária tempo de trabalho/período de descanso, nunca foi linear [...]” (AMADO, 2018, p. 259). No entanto, o binômio não é reconhecido ou identificado com facilidade, até porque “[...] o tempo real é substituído pelo tempo virtual, especialmente quando em atividades de home office ou teletrabalho [...]” (PINTO; SOUZA, 2017, p. 108).

Assim, um dos principais desafios da realidade do meio ambiente de trabalho digital é que as novas tecnologias possibilitam que as tarefas acompanhem o trabalhador fora do espaço/tempo profissional, invadindo, assim, o tempo dedicado à sua vida privada. Nesse sentido,

[s]ão de todos conhecidas as impressionantes mudanças registradas na nossa forma de viver, de comunicar e de trabalhar, resultantes da informatização, da internet, do e-mail, das redes sociais, dos telemóveis, dos computadores... E um dos principais efeitos destes fenômenos consiste, sem dúvida, na diluição das tradicionais fronteiras entre vida profissional e vida pessoal, entre o público e o privado, sobretudo no âmbito das atividades de cariz intelectual. Agora, em muitos

casos, o trabalho (e, por via disso, o empregador) pode facilmente acompanhar o trabalhador, seja quando for e onde quer que este se encontre. Agora, o modelo é o de um trabalhador conectado e disponível 24 sobre 24 horas, pois a tecnologia permite a conexão por tempo integral (hiperconexão), potenciando situações de quase escravização do trabalhador - a escravatura, diz-se, do *homo connectus*, visto, amiúde, como “colaborador” de quem não se espera outra coisa senão dedicação permanente e ilimitada (AMADO, 2018, p. 260).

Ricardo Antunes, comentando o monitoramento eletrônico dos trabalhadores, com a conseqüente invasão da sua privacidade e intimidade, notou que “[...] o trabalho online fez desmoronar a separação entre o tempo de vida no trabalho e fora dele, com isso, podemos presenciar o crescimento exponencial de uma era de escravidão digital [...]” (ANTUNES, 2020, p. 11). Para ele, de um lado, há “[...] a disponibilidade perpétua para o labor, facilitada pela expansão do trabalho *online*. De outro, propaga-se a flexibilidade total. Florescem, então, os novos escravos intermitentes globais [...]” (ANTUNES, 2020, p. 12).

Recente pesquisa da Organização Mundial da Saúde e da Organização Internacional do Trabalho (PEGA *et al.*, 2021), que abrangeu os anos 2000 a 2016, alerta para o fato de que trabalhar mais de 55 horas semanais aumenta o risco de morte por doenças cardíacas e AVCs. A Organização Mundial da Saúde e a Organização Internacional do Trabalho estimam que, em 2016, morreram 398.000 trabalhadores vítimas de um AVC, e 347.000 de uma doença cardíaca por terem trabalhado excessivamente (ao menos 55 horas por semana). Conclui-se, então, que trabalhar mais de 55 horas semanais aumenta em 35% o risco de um AVC, e em 17% o risco de morrer de uma cardiopatia isquêmica, comparativamente a uma pessoa que trabalha o período normal, de 35 a 40 horas semanais (DW, 2021; REVISTA EXAME, 2021).

Ainda conforme o relatório da Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho da OIT (2019), essas mudanças fundamentais e disruptivas na vida profissional afetam todas as sociedades e o

estresse no local de trabalho aumentou o risco para a saúde mental dos trabalhadores

Hoje os trabalhadores de todo o mundo estão enfrentando mudanças significativas na organização do trabalho e nas relações trabalhistas; eles estão sob maior pressão para atender às demandas da vida profissional moderna. Com o ritmo de trabalho ditado por comunicações instantâneas e altos níveis de competição global, as linhas que separam o trabalho da vida estão se tornando cada vez mais difíceis de identificar. O impacto do estresse relacionado ao trabalho por produtividade no local de trabalho e na economia em geral é considerável. O estresse relacionado ao trabalho pode afetar severamente os níveis gerais de desempenho dos trabalhadores de maneira negativa em relação à eficiência e precisão. Estudos que investigam o impacto do estresse relacionado ao trabalho nos resultados organizacionais revelaram uma série de formas associadas de comportamento que afetam a produtividade, a competitividade e a imagem pública da empresa. Por exemplo, além do impacto na saúde e no bem-estar dos trabalhadores, um ambiente de trabalho psicossocial ruim que contribui para o estresse relacionado ao trabalho pode resultar em aumento do absenteísmo e presenteísmo, bem como redução da motivação, satisfação e comprometimento, juntamente com uma maior taxa de rotatividade de pessoal e intenção de desistir. Todos os itens acima podem ter um impacto negativo em termos de custos humanos, sociais e financeiros (OIT, 2016. p. 2-9, tradução nossa).⁵

Inclusive, analisando o papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho, a OIT (2021, p. 171) apontou que uma elevada proporção de motoristas (79%) e entregadores

⁵ No original: “Today workers all over the world are facing significant changes in work organization and labour relations; they are under greater pressure to meet the demands of modern working life. With the pace of work dictated by instant communications and high levels of global competition, the lines separating work from life are becoming more and more difficult to identify.” “The impact of work-related stress on workplace productivity and the broader economy is considerable. Work-related stress can severely impact workers’ general achievement levels in a negative way with respect to both efficiency and accuracy. Studies investigating the impact of work-related stress on organizational outcomes have revealed a number of associated forms of behaviour affecting productivity, competitiveness and the public image of the enterprise. For example, besides the impact on workers’ health and wellbeing, a poor psychosocial working environment contributing to work-related stress can result in increased absenteeism and presenteeism, as well as reduced motivation, satisfaction and commitment, along with a greater rate of staff turnover and intention to quit. All of the above can have a negative impact in terms of human, social and financial costs” (OIT, 2016. p. 2-9).

(74%), que participaram de uma enquete, sofriam de algum grau de estresse associado ao trabalho, provocado pela intensidade do tráfego, pela remuneração insuficiente, pela falta de pedidos ou de clientes e pela pressão para ir mais rápido.

Não se questiona que o progresso tecnológico trouxe mudanças e inovações aos processos produtivos para atingir maior eficiência e produtividade. Contudo, isso exige que os trabalhadores passem mais tempo conectados, que trabalhem fora dos horários de expediente, inclusive nos seus lares. Dessa forma, tarefas e demandas constantes do empregador invadem a vida privada do trabalhador, que não tem mais descanso; seguem-se daí conflitos pela violação dos limites entre trabalho e família (HUNTER; CLARK; CARLSON, 2019, p. 1307). Ora, isso se agravou, e muito, em função da pandemia da Covid-19 (HOLMES *et al*, 2020), em que os trabalhadores estão se submetendo cada vez mais a períodos mais longos de trabalho.

Para ilustrar o contexto de excesso de trabalho e dificuldade de separação da vida pessoal e profissional, menciona-se, a título exemplificativo, a denúncia, feita em março de 2021, do Banco Goldman Sachs (SÁNCHEZ, 2021), empresa americana referência no setor financeiro, cuja jornada corporativa atinge a média de 95 horas semanais. Vive-se

situação de conexão por tempo integral – hoje permitida, desde logo, pelo computador e, sobretudo, pelo telemóvel/smartphone, esse objeto precioso que nunca largamos e que tão bem simboliza os tempos que vivemos –, isto é, uma situação de “bombardeamento” permanente do trabalhador, com e-mails, perguntas constantes, mensagens diversas sempre urgentes, pedidos de elaboração de relatórios sempre inadiáveis etc. (AMADO, 2018, p. 264-265).

Com a incorporação tecnológica impactando não só os meios de produção, mas também a forma de controle e cobrança no trabalho, bem como a expansão dos meios ambientes de trabalho digital, a atuação humana não pode ser comparada a performance da máquina. Isso justifica as disposições protetivas para redução dos

riscos inerentes ao trabalho, feitas por meio de normas de saúde, de higiene e de segurança, bem como a proteção em face da automação e a garantia do direito à desconexão. É preciso, nesse contexto prometeico, altamente digitalizado, refletir, como proposto pela OIT ao formular o objetivo de alcançar o trabalho decente, sobre as formas de assegurar a dignidade desse trabalhador sujeito à hiperconexão.

3 O DIREITO À DESCONEXÃO PARA O CUMPRIMENTO DO TRABALHO DECENTE NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO DIGITAL

A OIT, na 105^a Conferência Internacional do Trabalho, de 2016, no Relatório VI intitulado “Promover a justiça social: Análise do impacto da Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Globalização Justa” (OIT, 2016), já alertava para as mudanças imposta pelo progresso tecnológico, na produção e no fornecimento de bens e serviços.

Com efeito, os avanços trazidos pelo desenvolvimento da microinformática, das tecnologias de informação, da robótica e da inteligência artificial impactaram negativamente os trabalhadores, o que faz urgente a tomada de decisões para promover o trabalho decente.

Os tipos de trabalho relacionados com a era digital facilitam a conexão entre trabalhadores e empregadores e oferecem flexibilidade, mas também trazem desafios no sentido de garantir condições de trabalho digno. Sem contratos formais, estas novas modalidades podem implicar horários de trabalho excessivos e proteção social reduzida. Devido à natureza descentralizada destes empregos, torna-se mais difícil aos trabalhadores organizarem-se e exercerem o seu direito à negociação coletiva. Nos países em desenvolvimento, em particular, o trabalho remunerado e assalariado permite expandir as

opções de emprego e trazer as mulheres, os jovens e outros grupos de trabalhadores expostos aos déficits de trabalho digno para o mercado de trabalho. Os trabalhadores sem contrato permanente também tendem a ser mais vulneráveis do que os trabalhadores com relações de emprego tradicionais, a estar mais expostos a riscos de segurança e saúde no trabalho e a auferir uma remuneração inferior (OIT, 2016, p. 5-6).

Esses e outros desafios da OIT, como o dos milhões de trabalhadores que morrem anualmente em consequência de acidentes de trabalho e doenças profissionais (OIT, 2014), o desafio das milhões de vítimas de trabalho forçado (OIT, 2012) e dos milhões de crianças submetidas ao trabalho infantil (OIT, 2012), foram incluídos pelas Nações Unidas na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável⁶. Entre os objetivos da Agenda, o de número 8 é particularmente importante para diminuir os impactos negativos da digitalização no mundo do trabalho, a saber: “promover o crescimento econômico, inclusivo e sustentável, **o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos**” (TRANSFORMANDO, 2016, p. 19, grifo nosso).

Encontra-se o trabalho digno e plenamente integrado em vários outros objetivos e metas da Agenda 2030. Em outras palavras, a OIT, por meio da promoção do trabalho decente, busca superar os problemas acarretados pelos avanços da tecnologia no século XXI, com a proteção dos direitos trabalhistas e a tentativa de tornar seguros os ambientes de trabalho para as trabalhadoras e os trabalhadores.

O conceito de trabalho decente, formalizado pela OIT em 1999, sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade,

⁶ A Agenda 2030 é um plano de ação das Nações Unidas que indica 17 objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS) e 169 metas, que são objetivos e claros, para que todos os países adotem, de acordo com suas próprias prioridades, e atuem no espírito de uma parceria global que orienta as escolhas necessárias para melhorar a vida das pessoas, agora e no futuro. Os 17 objetivos são integrados e indivisíveis, e mesclam, de forma equilibrada, as três dimensões do desenvolvimento sustentável: a econômica, a social e a ambiental. Disponível em: http://www.itamaraty.gov.br/images/ed_desenvsust/Agenda2030-completo-site.pdf. Acesso em 2 jun. 2022.

em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas. Trata-se, inclusive, do ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT, a saber:

- i) o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil);
- ii) a promoção do emprego produtivo e de qualidade;
- iii) a ampliação da proteção social;
- iv) e o fortalecimento do diálogo social. (OIT, 20--?).

No contexto brasileiro, o trabalho decente se coaduna com o cumprimento dos direitos consagrados na Constituição Federal, entre eles a regulamentação do art. 7º, XXVII, que estabelece “proteção em face da automação, na forma da lei” (BRASIL, 1988) e do reconhecimento do direito à desconexão.

Antes de adentrar ao aspecto de defesa ao direito à desconexão, é importante esclarecer que não se tem ilusões de que a flexibilização e a precarização dos direitos sindicais, trabalhistas e previdenciários serão revertidos no plano político ou jurídico. É, pois, necessário relativizar as expectativas depositadas na elaboração de normas para dominar a automação, uma vez que a técnica é autônoma, não se submete a padrões éticos, nem a prescrições jurídicas. Isto é, a orientação e as escolhas se efetuam por si mesmas, dependendo da eficiência do meio e não depende da vontade de administradores, de juristas ou de políticos (ELLUL, 1968, p. 82). Em outras palavras, a ordem técnica domina o direito (VANDERBURG, 2013, p. 47).

Contudo, as normas éticas e/ou jurídicas podem ter um valor, não para controlar ou dominar a digitalização, mas para evitar suas consequências danosas durante certo período e em relação a determinados trabalhadores, como no caso da Lei n. 9.956, de 12 de janeiro de 2000, que estabeleceu a proibição do funcionamento de

bombas de autosserviço operadas pelo próprio consumidor nos postos de abastecimento de combustíveis.

Concorda-se que “o maior desafio é conseguir, a despeito das dificuldades de representação e diálogo, com que o direito tenha uma resposta adequada a tais situações de trabalho e não propicie o desenvolvimento de novas desigualdades. (COUTINHO, 2018, p. 85). Dessa forma, é necessário que se fortalece-se o diálogo tripartite, a negociação coletiva, as recomendações de caráter ético e a adoção de padrões internacionais.

Acerca de padrões internacionais, leciona a OIT da importância de se reconhecer o direito a se desligar digitalmente: “Na era digital, os governos e as organizações de empregadores e de trabalhadores precisarão de encontrar novos meios para aplicar de forma eficaz, tetos máximos de horas de trabalho, definidos a nível nacional, estabelecendo, por exemplo, o direito a desligar digitalmente” (OIT, 2019, p. 42).

Por isso, visando a elaboração de uma política pública preventiva, em face da nova realidade imposta pela técnica propugnamos pelo direito à desconexão, ou “*right to be alone*”, ou ainda “*do not disturb*”. Dessa forma, a legislação e os acordos para a realização de horas extras devem respeitar o princípio de preservação da saúde física e psíquica do trabalhador, como garantia de promoção e proteção da dignidade da pessoa humana na sociedade tecnológica e, conseqüentemente, do trabalho decente.

O direito à desconexão pode ser conceituado como o direito a efetivamente usufruir de períodos de descanso de seu trabalho. O descanso deve se dar nas jornadas, entre as jornadas e depois da jornada. São períodos em que o trabalhador tem o direito a não ser contactado, de modo a desvincular-se de suas práticas profissionais.

O professor Jorge Luiz Souto Maior faz uma salutar distinção entre o direito à desconexão e o direito ao não trabalho.

Esclareça-se que o não-trabalho aqui referido não é visto no sentido de não trabalhar completamente e sim no sentido de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde, considerando-se essencial esta preocupação (de se desligar, concretamente, do trabalho) exatamente por conta das características deste mundo do trabalho marca do pela evolução da tecnologia, pela deificação do Mercado e pelo atendimento, em primeiro plano, das exigências do consumo. (SOUTO MAIOR, 2003, p. 3).

Para João Leal Amado, a desconexão é uma versão virtual – típica do mundo digital – do direito ao descanso: “A desconexão não é propriamente um direito. O direito aqui em causa é, sim, o direito ao repouso e aos lazeres, ao descanso semanal, a férias periódicas, à limitação da jornada de trabalho” (AMADO, 2018, p. 263).

Há países, como, França, Bélgica, Itália e Equador, que adotam expressamente o direito à desconexão. No entanto, nosso ordenamento jurídico ainda não o reconhece expressamente nestes termos, o que não impede seu reconhecimento e aplicação com fundamento em outros direitos já reconhecidos, como o direito social ao lazer e à saúde e, ainda, ao meio ambiente de trabalho equilibrado, todos consagrados constitucionalmente (art. 6^a, art. 7^o, inciso IV, art. 200, VIII, art. 217, §3^o, art. 225 e art. 227).

Outros descansos são ainda assegurados em nossa Constituição e no texto celetista, como é o caso dos intervalos intrajornada e interjornada, o repouso semanal remunerado, as férias, todos com o intuito de promover a recuperação das forças físicas para a retomada do trabalho. Todos esses fatos, implicitamente, nos levam ao reconhecimento do direito à desconexão.

Ainda é importante lembrar que a Reforma Trabalhista regulamentou os danos extrapatrimoniais e uma das ofensas a configurar tal dano é a violação ao direito ao lazer (art. 223-C da CLT). Então, não será pelo argumento de ausência de previsão

expressa que o direito à desconexão não será aplicado. Inclusive, há normativa internacional, conforme já reconheceu o TST.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. JORNADA DE TRABALHO. HORAS DE SOBREAVALO [...] Finalmente, a proteção não se limita ao direito interno. **Mencione-se, na mesma linha, diversos diplomas normativos internacionais, que, ou o reconhecem de modo expresse, ou asseguram o direito à limitação do número de horas de trabalho, ora destacados: artigos 4º do Complemento da Declaração dos Direitos do Homem (elaborado pela Liga dos Direitos do Homem e do Cidadão em 1936); XXIV da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948; 7º do Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966; e 7º, ‘g’ e ‘h’ do Protocolo de San Salvador (Protocolo Adicional à Convenção Interamericana Sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais), os dois últimos ratificados pelo Brasil (TST, 2017, grifo nosso).**

Em nome e em busca de efetivação de toda a normatização interna e externa, espera-se a superação dessa contradição que nos aflige: o trabalho que deveria dignificar o homem, “mas sob outro ângulo, é o trabalho que retira esta dignidade do homem, impondo-lhe limites enquanto pessoa na medida em que avança sobre a sua intimidade e a sua vida privada” (SOUTO MAIOR, 2003, p. 296). No mesmo sentido, João Leal Amado nota que vivemos numa era tecnológica, marcada por múltiplas contradições:

preocupamo-nos com o não-trabalho, com o descanso, com o lazer, com o ócio, num mundo marcado pelo desemprego; preocupamo-nos com o desemprego causado pelo avanço tecnológico, num mundo em que a tecnologia não tem deixado de escravizar o homem ao trabalho; preocupamo-nos com a dignificação do homem através do trabalho, num mundo em que a tecnologia pode roubar dignidade ao homem que trabalha, devassando a sua intimidade e perturbando a sua vida privada [...] (AMADO, 2018, p. 261).

Há raras situações em que o tempo de desconexão poderá ser violado. Trata-se, pois, de situações excepcionais e devidamente

justificadas. No nosso ordenamento, por exemplo, nos casos de necessidade imperiosa, seja por motivo de força maior, seja para a conclusão de serviços inadiáveis, seja porque a inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, admite-se que a duração normal do trabalho exceda do limite legal ou convencionado (art. 61 da CLT).

No entanto, o que se tem percebido é que, em algumas empresas ou em alguns setores, isso se trata de prática habitual e reiterada, como é o caso dos funcionários do banco Goldman Sachs, já comentado, que desde o início do processo seletivo são submetidos a rígidos procedimentos de adequação à cultura da instituição.

Assim, conclui-se que uma das principais preocupações da sociedade contemporânea está relacionada:

[...] ao direito de desconexão, ou seja, de como assegurar nesse novo ambiente laboral, em que a vida profissional ocorre lado a lado à pessoal, a fixação e a observância de regras que possibilitem a salvaguarda dos direitos ao lazer e ao descanso, especialmente em uma sociedade marcada pela era digital, em que as tecnologias da informação e da comunicação, como o WhatsApp, propiciam o recebimento de informações em tempo real e estabelecem, por vezes, uma relação de trabalho marcada pela disponibilidade full time, com metas cada vez mais altas (LEAL; RODRIGUES, 2020, p. 160).

A violação ao direito à desconexão afeta, além da esfera individual de cada um dos trabalhadores hiperconectados, suas famílias e conviventes, bem como toda a sociedade. Trata-se, pois, de direito individual e social. Não se pode deixar de comentar que, muito embora haja elevados ganhos daqueles que trabalham de forma imoderada, o excesso de conexão impede o convívio com os pares, afasta e fragiliza os vínculos familiares, bem como pode onerar toda a sociedade, com a majoração das chances de acidente de trabalho.

Jorge Luiz Souto Maior chama, ainda, atenção à violação ao direito à desconexão, principalmente nos casos de gestores ou empregados mais bem qualificados. Isso porque

o desemprego desses trabalhadores representa muito mais que uma desocupação temporária, representa interrupção de uma trajetória de carreira, vista como um plano de vida, implicando crise de identidade, humilhação, sentimento de culpa e deslocamento social. Em suma, a sua subordinação ao processo produtivo é intensa, corroendo sua saúde e desagregando sua família. Veja-se, por exemplo, que muitos sequer têm tido tempo para tirar férias, pois que, diante do quase inesgotável acesso a fontes de informações e por conta das constantes mutações das complexidades empresariais, ficar muitos dias desligado do trabalho representa, até mesmo, um risco para a manutenção do próprio emprego (SOUTO MAIOR, 2003, p. 18).

Defende-se que, ao meio ambiente de trabalho digital, também devem ser aplicadas todas as considerações e princípios do Direito do Trabalho. Os trabalhadores devem ser respeitados nas suas limitações humanas, até para que eles possam atingir uma melhor produtividade. Para tanto, mister o reconhecimento e aplicação do direito à desconexão em vistas ao atingimento do trabalho decente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Revolução Digital provocou modificações, notadamente em razão da incorporação tecnológica, nos modelos de produção, gestão e distribuição no mundo do trabalho, tornando-o altamente digitalizado. De um lado, considera-se um aumento da produtividade e da riqueza, mas, por outro, verifica-se um aumento brutal da desigualdade, da exploração e da alienação dos trabalhadores. Percebe-se, ainda, o retorno de velhos desafios encontrados desde à época da Revolução Industrial pelos trabalhadores. A diferença é que agora eles estão sob um novo viés: o técnico ou tecnológico.

De fato, embora tenha havido “inovações”, a precarização da condição do homem-trabalhador remanesce, seja pelo excesso de trabalho e controle, seja pela desregulamentação e desproteção normativa, ou seja, pela invasão da sua privacidade e intimidade

diante da extrema conexão digital. O trabalho é por aplicativos (intermediador) e o controle é o algoritmo. A inteligência artificial e os robôs, como exemplos da máquina, expandem-se nas relações laborais, antes existentes entre humanos (trabalhador e empregador). As empresas tendem a ser mais fluidas e fragmentadas, e o trabalhador tende a ser autônomo, freelancer e empreendedor de si, mesmo que submetido às metas, organizações e sujeições de seu contratante.

Nesse contexto, diante da necessidade de proteção do homem-trabalhador em face da digitalização, defende-se o direito à desconexão como sendo fundamental para a garantia da saúde física e mental dos trabalhadores e, por decorrência, da saúde organizacional e financeira das próprias empresas.

O descanso e o direito de desligar-se do trabalho apresentam-se essenciais ao trabalhador, resultando, até mesmo, em melhor produtividade e eficiência. Além do mais, o direito à desconexão é de interesse de toda a coletividade, sendo que seus desafios ultrapassam os interesses individuais. Trata-se, pois, de medida de saúde pública, que pode impactar na previdência, nos cofres públicos, na concentração de riquezas e no direito das famílias, ao privar o convívio entre os pares.

Para tanto, destaca-se o papel do direito do trabalho como um ramo garantidor dos limites de jornada, assegurador dos períodos de descanso e de repouso, bem como promotor da condição da pessoa da humana, que não se exaure no trabalho e para o trabalho. Tudo isso para que o trabalho decente, nos moldes preconizados pela OIT, seja respeitado.

Propugna-se pela promoção do trabalho decente no Brasil, pois dessa forma estar-se-á diminuindo os impactos negativos do meio ambiente do trabalho altamente digitalizado. Portanto, é importante que os governos, nos âmbitos federal, estaduais e municipais, e as empresas, públicas e privadas, se dediquem a

cumprir os objetivos e as metas da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.

Pretende-se, portanto, o respeito a direitos consagrados infraconstitucional, constitucional e internacionalmente, como marcos protetivos aplicáveis ao meio ambiente do trabalho digital, que apesar de informatizado tem como principal elemento o homem. Assim, a sociedade não pode ser do cansaço e nem formadora de “workaholics”. Afinal, o homem não é uma máquina e precisa dela se desconectar, mesmo porque “[o] cansaço de esgotamento não é um cansaço da potência positiva. Ele nos incapacita de fazer qualquer coisa. O cansaço que inspira é um cansaço da potência negativa, a saber, do não-para [...]” (HAN, 2015, p. 40).

Sabe-se que, em breve, em razão da adoração tecnológica e de seus efeitos de controle e dominação, novas considerações precisarão ser pensadas. Por ora, de modo imediato, não se pode deixar de interpretar e abstrair os direitos existentes com base nessa roupagem digital, sob pena de se esvaziar e desproteger o humano, que não é técnico. No entanto, de forma mediata, outras e novas proposições, até este momento não vislumbradas, serão necessárias, pois a autonomia técnica é uma realidade em ascensão e incontrolável.

Data de Submissão: 02/06/2022

Data de Aprovação: 18/04/2024

Processo de Avaliação: *double blind peer review*

Editor Geral: Jailton Macena de Araújo

Editor de Área: Jailton Macena de Araújo

Assistente Editorial: Bárbara Rhaíssa Pinheiro De Lima

REFERÊNCIAS

ACELERAÇÃO. Em busca de inovação, grandes empresas batem recorde de aquisições de startups. **O Estado de S. Paulo**, domingo, 23 de maio de 2022, B1. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,em-busca-de-inovacao-grandes-empresas-batem-recorde-de-aquisicoes-de-startups,7003723370> Acesso em: 23 maio 2022.

ADPRENSA – Agenda de Prensa. **Codelco y Microsoft sellan acuerdo a favor de la transformación digital de la principal empresa estatal chilena**. Santiago, 24 maio 2021. Disponível em: <https://www.adprensa.cl/economia/codelco-y-microsoft-sellan-acuerdo-a-favor-de-la-transformacion-digital-de-la-principal-empresa-estatal-chilena/>. Acesso em: 24 maio 2022.

AMADO, J. L. Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional = Work time and life time: on the right to professional disconnection. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas-SP, n. 52, p. 264-266, jan./jun. 2018. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/141951/2018_amado_joao_leal_tempo_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 19 mar. 2022.

ANTUNES, R. Qual o futuro do trabalho na Era Digital. **Laborare**, ano III, num. 4, p. 6-14, jan./jun. 2020. Disponível em: <https://trabalhodigno.org/laborare>. DOI: <https://doi.org/10.33637/2595-847x.2020-46>. Acesso em: 19 maio 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 25 maio 2022.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 4.224, de 1998**. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 1998. p. 102. Disponível em: [Dossie-PL-4224-1998 - Proíbe a instalação de bombas de auto-serviço nos postos de combustíveis.pdf](#). Acesso em 15 maio 2022.

BRASIL. Projeto de Lei nº 4.224, de 1998. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 1998. Disponível em: [Dossie-PL-4224-1998 - Proíbe a](#)

instalação de bombas de auto-serviço nos postos de combustíveis.pdf. Acesso em 15 maio 2022.

CASTELLS, M. **A Sociedade em Rede**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2009.

CASTELLS, M. **Networks of Outrage and Hope: Social Movements in the Internet Age**. Cambridge, 2012.

CASTELLS, M. **The Rise of the Network Society**. Massachusetts: Blackwell, 1996.

COUTINHO, S. G. Os Desafios para a Regulamentação: questões que não estão bem contempladas no arcabouço legal. *In: OIT. Futuro do Trabalho no Brasil: Perspectivas e diálogos Tripartites*. Brasília, 2018. p. 83-85. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_626908/lang--pt/index.htm. Acesso em: 15 maio 2022.

DACHERI, E.; GOLDSCHMIDT, R. Teletrabalho: Uma Possibilidade De Inclusão Socioeconômica Do Trabalhador. **Prim Facie**, [S. l.], v. 17, n. 35, p. 01–29, 2018. DOI: 10.22478/ufrpb.1678-2593.2018v17n35.40160. Disponível em: <https://periodicos.ufrpb.br/index.php/primafacie/article/view/40160>. Acesso em: 27 jul. 2023.

DW. **Trabalhar mais de 55 horas semanais eleva risco de morte**. AFP, Reuters, 17 maio 2021.

ELLUL, J. **A Técnica e o Desafio do Século**. Tradução de Roland Corbisier. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1968.

ELLUL, J. **Le bluff technologique**. Paris: Hachette, 1988.

ENGELS, F. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. Tradução A. Schumann. São Paulo: Boitempo, 2010.

FINCATO, D.; GUIMARÃES, C.; MATTE, M. (org.). **Direito e Tecnologia – Reflexões Sociojurídicas**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014.

FIORILLO, C. A. P.; FERREIRA, R. M. Os fatos notórios em face das lides vinculadas ao meio ambiente digital na sociedade da informação. **Revista Thomson Reuters**, v. 310, p. 205-236, dez. 2020.

FREY, C.B.; OSBORNE, M. **Technology at Work : The future of innovation and employment**. Citi Global Perspectives and Solutions (Citi GPS). University of Oxford and CitiGroup, 2015.

Disponível em:

file:///C:/Users/55169/OneDrive/Documentos/Direito%20%C3%A0%20Desconex%C3%A3o/Citi_GPS_Technology_Work%20-%20FREY%20&%20OSBORNE.pdf. Acesso em: 20 maio 2022.

GARCIA, I. S.; MARISCAL, V. G. A proteção constitucional em face da automação: limites e possibilidades. **Revista LTr**, v. 84, n. 12, p.1507-1514, dezembro 2020.

HAN, B.-C. **Sociedade do cansaço**. Tradução Enio Paulo Giachini. Petrópolis: Vozes, 2015.

HARTMUT, R. **Social Acceleration: A New Theory of Modernity**. New York, Columbia University Press, 2013.

HOLMES, E. *et al.* Health workers who come in close contact with the virus and are exposed to traumatic events, such as death and dying, while making highly challenging decisions, are particularly at risk of stress responses. **Lancet Psychiatry**, vol. 7, p. 547–60, jun. 2020. Disponível em: [https://www.thelancet.com/pdfs/journals/lanpsy/PIIS2215-0366\(20\)30168-1.pdf](https://www.thelancet.com/pdfs/journals/lanpsy/PIIS2215-0366(20)30168-1.pdf). Acesso em: 05 maio 2022.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Desemprego**. 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 10 maio 2022.

JÜNGER, F. G. **La Perfection de la technique**. Paris: Allia, 2018.

LABRUNA, F.; DE AZEVEDO GONZAGA, A.; AURÉLIO BARRETO LIMA, M. A Precariedade Das Condições De Trabalho Dos Entregadores Por Aplicativos. **Prim Facie**, [S. l.], v. 20, n. 43, 2021. DOI: 10.22478/ufpb.1678-2593.2021v20n43.54209. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/primafacie/article/view/54209>. Acesso em: 27 jul. 2023.

LEAL, C. R. F.; RODRIGUES, D. R. N. CARMO, V. M. A precarização do trabalho na era digital e seu impacto no equilíbrio laboral-ambiental. **Veredas do Direito**, Belo Horizonte, v. 17, n. 38, p. 137-165, maio/ago. 2020. Disponível em: <http://revista.domhelder.edu.br/index.php/veredas/article/view/1789>. Acesso: 26 mar. 2022.

MARTINS, H. **Experimentum Humanum: Civilização Tecnológica e Condição Humana**. Belo Horizonte: Editora Fino Traço, 2012.

MERKEL, A. Speech by Federal Chancellor Merkel at the 21st Ordinary DGB Federal Congress, Berlin, 15 May (Berlin, Federal Government of Germany, 2018). Disponível em: www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/rede-von-bundeskanzlerin-merkel-beim-21-ordentlichen-dgb-bundeskongress-am15-mai-2018-in-berlin-1008658. Acesso em: 2 jun. 2022.

NAVARRO, V. L. Trabalho, saúde e tempo livre sob os domínios do capital. In: PADILHA, V. (org.). **Dialética do Lazer**. São Paulo: Cortez, 2006. p. 50-74.

OIT. Estimativa global da OIT em relação ao trabalho

forçado: Resultados e metodologia. Bureau Internacional do Trabalho: Genebra, 2012. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_715134.pdf. Acesso em 16 maio 2022.

OIT. Futuro do Trabalho no Brasil: Perspectivas e Diálogos

Tripartites. Brasília, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_626908/lang--pt/index.htm. Acesso em: 18 maio 2022.

OIT. Relatório VI: Promover a justiça social. Revisão do impacto da Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa. Bureau Internacional do Trabalho: Genebra, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_718014.pdf. Acesso em: 16 maio 2022.

OIT. Safety and health at work: a vision for sustainable prevention. In: XX WORLD CONGRESS ON SAFETY AND HEALTH AT WORK 2014: Global Forum for Prevention, 24-27 ago. 2014. ILO: Genebra, 2014. Disponível em:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_301214.pdf. Acesso em: 16 maio 2022.

OIT. Trabalhar para um futuro melhor – Comissão Mundial

sobre o Futuro do Trabalho. Lisboa: OIT, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS_677383/lang--pt/index.htm Acesso em: 2 jun. 2022.

OIT. Workplace Stress: A collective challenge. International

Labour Office, Geneva, 2016. p. 2-9. Disponível em: https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_466547/lang--en/index.htm. Acesso em: 02 jun. 2022.

PEGA, F. *et al.* Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000–2016: A systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury. **Environment International**, vol. 154, 2021.

Disponível em:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160412021002208?via%3Dihub>. Acesso em: 2 jun. 2022.

REVISTA EXAME. **Trabalhar mais de 55 horas por semana aumenta risco de morte, diz OMS**. Agência Brasil, 17 maio 2021.

Disponível em:

<https://exame.com/carreira/trabalhar-mais-de-55-horas-por-semana-aumenta-risco-de-morte-diz-oms/>. Acesso em: 2 jun. 2022.

ROSA, F.; CALVETE, C. da. Revolução tecnológica e reforma trabalhista: fim dos empregos no Brasil? *In*: CALVETE, C. da S.; HORN, C. H. (org.). **A quarta revolução industrial e a reforma trabalhista: impactos nas relações de trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Cirkula, 2020. p. 241-259.

SÁNCHEZ, A. O escândalo de funcionários do Goldman Sachs que trabalham por 95 horas por semana: “Não consigo dormir”. **El País**, Madrid, 2021. Disponível em:

<https://brasil.elpais.com/internacional/2021-03-19/o-escandalo-de-funcionarios-do-goldman-sachs-que-trabalham-95-horas-por-semana-nao-consigo-dormir.html>. Acesso em: 09 maio 2022.

SCHWAB, K. The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond. **World Economic Forum**, Geneva, Switzerland, 2016.

Disponível em:

<https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/>. Acesso em: 23 maio 2022.

SILVA, F. R. da; BARRIENTOS-PARRA, J. A Modernização da Justiça do Trabalho um Processo de Tecnificação dos Meios e a Redefinição dos Fins. *In*: BARRIENTOS-PARRA, J. (org.). A Relevância do Pensamento de Jacques Ellul no Início do Século XXI, **Anais do V Seminário Brasileiro sobre o Pensamento de Jacques Ellul**, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, UNESP, 2012, p. 59-72.

SOUTO MAIOR, J. L.. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003. Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056>

/2003_maior_jorge_direito_desconexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 20 mar. 2022.

TCHIMICHKIAN, M. La protection et la sécurité du travail dans les entreprises industrielles soviétiques. In: **Revue de l'Est**, vol. 3, 1972, nº1. p. 69-136. DOI: <https://doi.org/10.3406/receo.1972.1075>. Disponível em: https://www.persee.fr/doc/receo_0035-1415_1972_num_3_1_1075. Acesso em: 02 jun. 2022.

TRANSFORMANDO nosso mundo: A Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável. 2016. Disponível em: http://www.itamaraty.gov.br/images/ed_desenvsust/Agenda2030-completo-site.pdf. Acesso em: 2 jun. 2022.

TST – AIRR: 20584320125020464, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 18/10/17, 7ª turma, Data de Publicação: DEJT 27/10/2017. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/514456120/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-20584320125020464/inteiro-teor-514456145>. Acesso em: 11 maio 2022.

VANDERBURG, W. H. **Our War on Ourselves: rethinking science, technology, and economic growth**. Toronto: University of Toronto Press, 2011.

VANDERBURG, W. H. Técnica, dessimbolização e o papel do direito. In: **Direito Técnica, Imagem: os limites e os fundamentos do humano**. Jorge Barrientos-Parra e Marcus Vinicius de Matos (org.). São Paulo: Editora Unesp, 2013. p. 21-52.

VOSTAL, F. Towards a social theory of acceleration: Time, modernity, critique. **European Journal of Social Sciences**, 52-2, 2014, p. 235-249. Disponível em: <https://journals.openedition.org/ress/2893#>. Acesso em: 2 jun. 2022.

WEBER, M. **Economía y Sociedad. Esbozo de Sociología Comprensiva**. Madrid: Fondo de Cultura Económica, 2002.

WORLD BANK. World Development Report 2016, Digital Dividends. Washington, DC. Disponível em: <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2016>. Acesso em: 21 abr. 2022.

Right To Disconnection And Digitized Work Environment

Nathália Eugênia Nascimento e Silva

Jorge David Barrientos-Parra

Abstract: One of the main paradoxes of contemporary society is the excess of work, connection and control, provided by the technique, as the same time that there is a job market with high unemployment, as well as precarious jobs. It is observed that, despite the cybernetic advances and the conquests of space, the overwork, a problem of the First Industrial Revolution, returns with force in our days, due to the requirement of high productivity, a fact that is amplified in an increasingly digitalized work environment, in view of the ease of connection and control of schedules and results. In this context, this article aims to study the right to disconnect as one of the pillars to achieve decent work. For the development of the work, we used the technique of bibliography research in published materials, using the deductive method of approach. As a partial conclusion, it is verified, still in the second decade of the 21st century, that workers claim, once again, old and consecrated rights, such as dignified (maximum forecast) working hours, the right to rest and leisure, as well as out of respect and understanding that private life is not to be confused with professional life.

Keywords: Right to disconnect. Digitized work environment. Decente work.

DOI: <https://doi.org/10.22478/ufpb.1678-2593.2023v22n50.63238>

Conteúdo sob licença *Creative Commons*: Attribution-NonCommercial-NoDerivative 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0)

