

VI ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO, GOVERNANÇA E NOVAS TECNOLOGIAS I

FREDERICO THALES DE ARAÚJO MARTOS

JÉSSICA AMANDA FACHIN

AIRES JOSE ROVER

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Comunicação:

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicritiba - Paraná

Eventos:

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gagher Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

D597

Direito, governança e novas tecnologias I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Aires Jose Rover; Frederico Thales de Araújo Martos; Jéssica Amanda Fachin – Florianópolis; CONPEDI, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-745-8

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito e Políticas Públicas na era digital

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito. 3. Governança e novas tecnologias. VI Encontro Virtual do CONPEDI (1; 2023; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



VI ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO, GOVERNANÇA E NOVAS TECNOLOGIAS I

Apresentação

O VI Encontro Virtual do CONPEDI, realizado em parceria com o Programa de Mestrado Profissional em "Direito, Sociedade e Tecnologias" das Faculdades Londrina e a Faculdade de Direito de Franca (FDF), ocorreu nos dias 20, 21, 22, 23 e 24 de junho de 2023. O evento teve como temática central "Direito e Políticas Públicas na Era Digital". As discussões realizadas durante o encontro, tanto nas diversas abordagens tecnológicas como nos Grupos de Trabalho (GTs), foram de grande relevância, considerando a atualidade e importância do tema.

Nesta publicação, os trabalhos apresentados como artigos no Grupo de Trabalho "Direito, Governança e Novas Tecnologias I", no dia 23 de junho de 2023, passaram por um processo de dupla avaliação cega realizada por doutores. A obra reúne os resultados de pesquisas desenvolvidas em diferentes Programas de Pós-Graduação em Direito, abordando uma parte significativa dos estudos produzidos no âmbito central do Grupo de Trabalho.

As temáticas abordadas refletem intensas e numerosas discussões que ocorrem em todo o Brasil. Elas destacam o aspecto humano da Inteligência Artificial, os desafios para a democracia e a aplicação do Direito no ciberespaço, bem como reflexões atuais e importantes sobre a regulação das plataformas digitais e as repercussões das novas tecnologias em diversas áreas da vida social.

Esperamos que, por meio da leitura dos textos, o leitor possa participar dessas discussões e obter um entendimento mais amplo sobre o assunto. Agradecemos a todos os pesquisadores, colaboradores e pessoas envolvidas nos debates e na organização do evento, cujas contribuições inestimáveis foram fundamentais, e desejamos uma leitura proveitosa!

Prof. Dr. Aires Jose Rover - Universidade Federal de Santa Catarina/SC

Profa. Dra. Jéssica Fachin - Faculdades Londrina/PR

Prof. Dr. Frederico Thales de Araújo Martos - Faculdade de Direito de Franca/SP e Universidade do Estado de Minas Gerais/MG

ESCRAVIDÃO DIGITAL X DIREITO À DESCONEXÃO

DIGITAL SLAVERY X RIGHT TO DISCONNECT

Vitória Piucco
Liton Lanes Pilau Sobrinho
Luiz Ernani Bonesso de Araujo

Resumo

O presente artigo tem como objetivo estudar a transformação da sociedade atual, pela influência aos processos democráticos e pela escravidão do mundo digital no contexto social e seu regulamento em âmbito nacional e internacional, através do Direito a desconexão, visto a possível falta de regulamentação sobre o tema no Brasil. Assim, será abordado sobre a norma do teletrabalho no Brasil, onde tem se tornado cada vez mais popular ante a disseminação das Tecnologias. Entretanto, essa modalidade já reconhecida pelo ordenamento pátrio brasileiro, tem se tornado um verdadeiro problema, principalmente devido as recorrentes lutas dos trabalhadores pela falta de limitação da jornada de trabalho. Com o método dedutivo, numa perspectiva analítica e crítica, utilizando-se da técnica documental e bibliográfica será destacado os avanços em relação às novas tecnologias, especialmente no que se diz respeito ao desenvolvimento das formas de comunicação e sua influência no modo de vida social e laboral a partir do possível advento de uma nova era de escravidão digital.

Palavras-chave: Direito à desconexão, Escravidão digital, Regulamentação, Tecnologia, Teletrabalho

Abstract/Resumen/Résumé

This article aims to study the transformation of today's society, due to the influence of democratic processes and the enslavement of the digital world in the social context and its regulation at a national and international level, through the Right to Disconnection, given the possible lack of regulation on the topic in Brazil. Thus, it will be approached about the norm of telework in Brazil, where it has become increasingly popular due to the dissemination of Technologies. However, this modality, already recognized by the Brazilian national order, has become a real problem, mainly due to the recurring struggles of workers for the lack of limitation of the working day. With the deductive method, in an analytical and critical perspective, using the documentary and bibliographic technique, the advances in relation to new technologies will be highlighted, especially with regard to the development of forms of communication and their influence on the way of social life and labor market from the possible advent of a new era of digital slavery.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Right to disconnect, Digital slavery, Regulation, Technology, Telecommuting

1. Introdução

Diante as mudanças significativas com o advento da nova era, a digital, a escravidão tende a se agravar com a denominada 5ª revolução industrial, concebida para gerar um mundo tecnológico produtivo e estruturado a partir das novas tecnologias de informação e comunicação. Notório se faz afirmar a significativa melhoria de vida após a chegada da internet, contribuindo para várias inovações. Entretanto, é preciso perceber a necessidade dos relacionamentos no mundo real e as consequências desse instrumento na sociedade.

Pelo fator da tecnologia estar presente de forma integral na vida das pessoas, saber identificar suas características é de suma importância, pois diante disso, será possível compreender as ações empreendidas pelas novas gerações, como enfrentar os desafios e observar sua evolução.

Além disso, toda essa transformação também o leva para se refletir sobre os novos modelos de organização de trabalho, afinal ele também é reflexo da sociedade mutável e líquida contemporânea.

Existem dados que comprovam que através do trabalho a distância, como por exemplo, o Teletrabalho, a produtividade é aumentada. Mas torna-se igualmente visível que, este efeito é explicado por um aumento do número médio de horas de trabalho, ou seja, o trabalhador se submete a uma jornada de trabalho extrema deixando, conseqüentemente, de gozar direitos fundamentais básicos previstos na Constituição Federal e acarretando diretamente a violação da sua dignidade.

Assim, a escravidão digital floresce na sociedade contemporânea sem encontrar barreiras, tendo em vista que ainda não é reconhecida como tal, tornando-se seriamente nociva, já que tem sido cada vez mais naturalizada e incorporada ao subconsciente como algo necessário. Dessa forma, com a instituição de uma possível nova forma de escravidão, necessário se torna sua regulamentação através do Direito à Desconexão.

O presente trabalho utiliza o método dedutivo de procedimento e análise e a técnica de pesquisa bibliográfica e documental.

2. Escravidão na era digital: nova forma de trabalho

No presente tópico, serão abordadas a respeito das mutações sociais e laborais, consequências de uma sociedade mutável e líquida contemporânea. A tecnologia trouxe grandes avanços em várias áreas onde as pessoas têm se beneficiado com o conforto e comodidade proporcionados pelo desenvolvimento tecnológico, a ponto de tornarem-se

essenciais. Contudo, essa nova configuração do mundo laboral possibilita o surgimento de novas mazelas sociais, devendo ser analisada a constituição de novas formas de escravidão contemporânea.

Conforme menciona Bauman, “o desenvolvimento tecnológico na comunicação possibilita que uma maior quantidade de informações sejam criadas e divulgadas, utilizando para isso as plataformas existentes na internet” (BAUMAN, 2011, p.7). Nessas plataformas, poucas vezes, as informações são úteis e verdadeiras, onde na maioria das vezes, as pessoas não usam essas informações de forma adequada.

Além disso, Bauman afirma:

O mundo que chamo de “líquido” porque, como todos os líquidos, ele jamais se imobiliza nem conserva sua forma por muito tempo. Tudo ou quase tudo em nosso mundo está sempre em mudança: as modas que seguimos e os objetos que despertam nossa atenção (uma atenção, aliás, em constante mudança de foco, que hoje se afasta das coisas e dos acontecimentos que nos atraíam ontem, que amanhã se distanciará das coisas e acontecimentos que nos instigam hoje); as coisas que sonhamos e que tememos, aquelas que desejamos e odiamos, as que nos enchem de esperanças e as que nos enchem de aflição (BAUMAN, 2011, p. 06).

Na busca desenfreada por “amigos virtuais”, jogos on-line, comunicação excessiva, trabalho remoto, surge à dependência tecnológica de quem não consegue ficar “desconectado”, dificultando a criação de um contato físico e psicológico dos processos e rotinas, prejudicando gravemente o bem-estar dos indivíduos.

Marcondes ainda destaca sobre a possibilidade de configuração de um novo tipo de sociedade:

É comum também apontar-se que a crise atual é acompanhada de uma deterioração geral das relações humanas, dos níveis de convivência entre pessoas, da própria capacidade de felicidade dos homens. A isso atribui-se, por exemplo, fatos como o fim das relações mais aprofundadas de amizade, de contato humano, o aparecimento e expansão das drogas, o índice crescente de suicídios e a existência e insuperabilidade de certos males de natureza orgânica (Marcondes 2001).

Benjamin Franklin proferiu a conhecida frase “O trabalho dignifica o homem”. Tal pensamento é reconhecido pelo ordenamento jurídico brasileiro e por vários outros ordenamentos, pois trata o trabalho como um direito social. “Entretanto, o trabalho pode retirar a dignidade do homem quando lhe impõe limites enquanto pessoa na medida em que avança sobre a sua intimidade e a sua vida privada” (SOUTO MAIOR, 2003).

Paul Lafargue¹ em 1880, acreditava que, “ocorrendo o progresso tecnológico,

com o auxílio de ferramentas que auxiliassem a produção, haveria mais tempo livre para indivíduo” (HARFF, 2017, p.54). Em 1930, o economista John Maynard Keynes afirmou que, em 2030, com o avanço tecnológico, três horas de trabalho por dia e 15 horas semanais, seriam mais do que suficientes (DE MASI, 1999). Contudo, observa-se justamente um fenômeno contrário: a escravidão do trabalhador às novas tecnologias. “É fundamental esclarecer que não se trata de um discurso contra as novas tecnologias, mas sim a ideia de que estas estejam a serviço do homem e não o contrário” (HARFF, 2017, p.54).

Diante a necessidade extrema da tecnologia, surge o trabalho escravo, onde esse não mais se restringe à privação de liberdade e à ideia de propriedade de um ser humano. Atualmente, podemos conceituar o trabalho escravo como:

A concepção contemporânea de trabalho escravo atinge um novo nível dogmático a não mais se restringir à imagem de trabalhadores acorrentados, com a liberdade cerceada e sem contraprestação pelo labor desempenhado. Passa a representar, também, qualquer tipo de violação à dignidade da pessoa humana do obreiro. Surge, assim, a figura do trabalho indecente, na qual a necessidade de subsistência e a prevalência do capital sobre os direitos fundamentais regulam a permanência de cidadãos laborando em condições degradantes (BASTOS. 2013, p.117).

A escravidão digital pode ser conceituada como “uma forma de aprisionamento do trabalhador aos meios de produção de forma integral, na qual deixa de existir vida além do trabalho e fica sujeito completamente ao trabalho” (ANTUNES, 2018, p.37).

Tal modalidade de exploração se destaca por não haver mais a separação entre os ambientes de trabalho e lazer dos empregados, sendo que ambos não estão mais claramente demarcados. Atualmente, não se define a separação de vida social e laboral. O trabalho exige o tempo todo que o trabalhador esteja disponível, não há mais vida fora do ambiente laboral. Ou seja, não há mais o que se falar em fim da jornada de trabalho, posto que essa continua enquanto houver uma conexão digital.

Além disso, as “inovações tecnológicas da indústria 4.0”, as reorganizações comandadas pelos que fazem a “gestão de pessoas” e os que formulam as tecnologias do capital, acabam acarretado precarizações, informalidades, subempregos, desempregos, eliminação de postos de trabalho e menos pessoas trabalhando com os direitos preservados (ANTUNES, 2018, p. 44).

Através disso, ocorre à flexibilização dos direitos trabalhistas, desigualdades e a falta de trabalhos formais, os quais impõem à classe trabalhadora a sujeição a essa

modalidade de trabalho, sem que haja nenhuma crítica acerca de suas condições e consequências.

O Código Penal Brasileiro, em seu artigo 149 define essa nova conceituação de escravidão e pune aquele que submete alguém a condições laborais degradantes. Sua alteração pela Lei 10.803 no ano de 2003 foi de extrema importância para o combate mais eficaz desse crime, pois tipificou e indicou as hipóteses em que se configura condição análoga à de escravo, sendo que não requer uma combinação dos incisos do artigo 149 do CP, apenas um deles já se caracteriza como crime.

A modalidade de teletrabalho se destaca por ser recente e ensejar a nova forma de escravidão, a digital. Os trabalhadores se submetem a jornadas cada vez maiores para receberem valores que suprem apenas as necessidades básicas, visto a baixa remuneração que é recebida, além das altas jornadas de trabalho, deixando de gozar de direitos fundamentais como o lazer e o convívio social.

Dessa forma, pontua Antunes:

A escravidão digital pode ser conceituada como uma forma de aprisionamento do trabalhador aos meios de produção de forma integral, na qual deixa de existir vida além do trabalho e passa haver uma sujeição completa ao ideal do corporativismo (ANTUNES, 2018, p.37).

Desta forma, as novas relações de trabalho surgem pela necessidade atual do capitalismo informacional financeiro, que objetivando o lucro máximo, submete o subproletariado a novas formas de escravidão (D'Angelo; Arruda, 2021, p. 21).

Essa nova forma de escravidão, “emergente no mundo contemporâneo, é seriamente nociva ao mundo do trabalho, pois tem sido cada vez mais naturalizada e incorporada ao subconsciente do infoproletariado como algo necessário” (D'Angelo; Arruda, 2021, p. 22).

Essa desconstituição do local de trabalho rompe os conceitos de limitação e fiscalização da jornada de trabalho, tendo impactos significativos na saúde do trabalhador, passando a viver na sociedade do cansaço.

Atualmente, o trabalho no mundo todo se modificou, motivo pelo qual o mesmo se torna reflexo das transformações e mudanças de características das sociedades. Posto isso, se torna de suma importância estudar o teletrabalho no Brasil, que apesar de possuir regulamentação, acarreta graves consequências aos trabalhadores.

O teletrabalho regulamentado no Brasil proporciona uma nova realidade, na

qual que o proletariado contemporâneo caminha para uma escravidão digital, caracterizada pela informalidade, precariedade, transitoriedade e flexibilidade dos direitos e das relações de trabalho.

3. Teletrabalho no Brasil

A nova realidade laboral, apesar de ser vista como uma evolução natural e que traz aspectos positivos, encontra limitações como a regulamentação jurídica desses novos postos de trabalho. Desse modo, no presente tópico será estudado a respeito do teletrabalho no Brasil, que apesar de possuir regulamentação no ordenamento jurídico, carece de proteção maior, visto não ter controle de separação entre o ambiente de trabalho e o ambiente pessoal.

Para maior compreensão, o teletrabalho surge, inicialmente, nos Estados Unidos na década de 1970, sendo conceituado como:

O termo surgiu a partir da ideia de telecommutação, que significa permuta do transporte pela telecomunicação, tendente à redução ou eliminação dos deslocamentos diários entre a casa e o local de trabalho principal, sendo testado em experiências concretas (RODRIGUES, 2011, p. 28).

O instituto do teletrabalho foi inserido no ordenamento jurídico brasileiro em 2011, com a redação do artigo 6^o da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que passou a prever o trabalho realizado a distância e através de meios telemáticos e informatizados, sendo “considerado trabalho à distância executado com os instrumentos da telemática” (RODRIGUES, 2011, p. 28). A regulamentação foi realizada em 2017, com a inserção dos artigos 75-A² a 75-F³ na CLT.

¹ Art. 6^o Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

² Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

³ Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

§ 1^o O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

§ 2^o O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

§ 3^o Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.

O teletrabalho pode ser definido através do art.75-B, da CLT, sendo conceituado como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação” (BRASIL, DECRETO-LEI Nº 5.452).

Importante destacar que o teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro ofende a garantia constitucional da alteridade, visto a desigualdade estabelecida na relação entre de trabalho, onde dispõe que o ônus e o risco da relação de trabalho devem ser suportados pelo empregador. Ocorre que, a redação do artigo 75-D da CLT estabelece que:

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

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.

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

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

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

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Art. 75-F. Os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto

Assim, se parte de uma relação de igualdade de poderes laborais, tendo em vista a possibilidade de uma negociação, através de um contrato escrito, para dispor sobre as condições e responsabilidades em tal modalidade de trabalho. Entretanto, fica evidente a falta de igualdade entre as partes, abrindo lacunas para a exploração e precarização do trabalho contemporâneo, “através da utilização de tecnologias da informação, contando, entretanto, essa com o respaldo legal” (D’Angelo; Arruda, pág. 12, 2021).

Diante a (des)regulamentação da legislação trabalhista e conseqüentemente a flexibilização para a exploração com base na lei, destaca-se Carvalho:

O que está ocorrendo no Brasil é um processo que tenta colocar, sob a forma de leis, maneiras de deixar a mão de obra flexível, provocando uma redução dos direitos trabalhistas já existentes e abrindo possibilidades de flexibilizar a força de trabalho, conforme sugere a política neoliberal. (CARVALHO, 2010, p. 52).

Analisando a CLT, em seu artigo 62, exclui os empregados que prestam serviço no regime de teletrabalho da regulamentação das jornadas máximas diárias e semanais reguladas pelo artigo 58 da CLT e artigo 7º, inciso XIII da Constituição Federal (CF). Ou seja, os trabalhadores em regime de teletrabalho estão excluídos do controle de jornada, pois não possuem uma jornada fixa e nem perceberão qualquer remuneração a título de horas extraordinárias.

A justificativa usada é de que o empregador não tem a possibilidade de controlar a jornada de seus empregados que não estiverem fisicamente em seu local de trabalho. Dessa forma, ocorre o excesso de jornada, impedindo a preservação da integridade física, social, moral e mental do teletrabalhador.

Ademais, a Súmula 428 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) destaca sobre o regime de sobreaviso, a qual dispõe:

Súmula nº 428 do TST

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso (SÚMULA N.º 428 - SOBREAVISO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT).

A referida Súmula trás o entendimento de que a conexão dos teletrabalhadores

nas atividades laborais, através dos meios de comunicação, faz com que estejam inseridos no regime de sobreaviso, ou seja, devem estar sempre à disposição de seus empregadores.

A flexibilização dos direitos trabalhistas e a escassez de postos de trabalhos formais impõem à classe trabalhadora a sujeição a esse tipo de trabalho, sem nenhuma reflexão crítica acerca de suas condições e consequências.

O teletrabalho implica em sérias violações a direitos fundamentais e sociais do trabalhador. Nesse caso, pode-se citar com exemplo o desrespeito ao Direito ao lazer, Direito ao convívio social e à Dignidade da pessoa humana, todos esses tutelados pela Constituição Federal de 1988.

Essa (des)regulamentação faz com que os trabalhadores submetam-se a jornadas longas e exaustivas de trabalho, se privando de seus direitos sociais, como a saúde, o lazer, o convívio social e o direito ao descanso.

Se torna de extrema importância adotar medidas que possam minimizar as violações aos direitos dos trabalhadores, usando a tecnologia ao seu favor, como por exemplo, que os empregadores utilizem software com o objetivo de inovar e fiscalizar através das inovações tecnológicas, possibilitando controlar o tempo em que o trabalhador se manteve online e a quantidade de tarefas realizadas durante determinado período de tempo. Ou seja, se vive em uma sociedade de excesso de tecnologia de informação e precisa ser desenvolvido mecanismos que tenham eficácia social e que a norma esteja em consonância com a situação da população.

A questão jurídica do Brasil demonstra a necessidade e a importância de estudos aprofundados com a finalidade de evitar lesões de direitos e garantir que outros sejam tutelados, a exemplo do direito à desconexão, extremamente atual nesse novo cenário digital.

4. Implicações da falta de regulamentação do trabalho escravo na era digital: Direito à Desconexão

Com as significativas mudanças dos meios de trabalho, através das tecnologias digitais, os trabalhadores permanecem conectados o tempo todo, não existindo limitações para a prestação da atividade laboral. Portanto, no presente tópico, será abordado sobre a Lei da Desconexão, a carência de normas a respeito do tema na legislação brasileira e a necessidade de reconhecer e regulamentar o direito à desconexão do trabalhador como um direito fundamental.

O direito à desconexão do trabalho deve ser respeitado, pois envolve o direito de trabalhar e principalmente o direito de desconectar-se do trabalho ao encerrar sua jornada. Assim, o Direito à desconexão pode ser conceituado como:

[...] quando se fala em direito a se desconectar do trabalho, que pode ser traduzido como direito de não trabalhar, não se está tratando de uma questão meramente filosófica ou ligada à futurologia, como a que nos propõe Domenico de Masi. Não se fala, igualmente, em direito em seu sentido leigo, mas sim numa perspectiva técnicojurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo (SOUTO MAIOR, 2003, p.311).

O direito de estar desconectado passa a ser uma garantia necessária para a sociedade contemporânea, com o intuito de poder estabelecer uma separação entre o ambiente de trabalho e o ambiente social.

Não existe uma definição legal do que seria o Direito à Desconexão, porém, pode ser entendido como a faculdade que aos trabalhadores possuem de, fora do período de trabalho, desligarem os seus meios de comunicação eletrônicos (smartphones, tablets, computadores portáteis) ou de, tendo-os ligados, não atenderem ou responderem, ou seja, de se manterem desligados do ambiente de trabalho (NOBRE, p. 03).

Nos termos de Byung-Chul Han, o referido direito surge da necessidade social de impor limites à sociedade do desempenho que normaliza a positividade imperativa do mundo, deixando de levar em “consideração a degradação produzida pela raiva, tristeza, desamparo e competição que surgem como consequências diretas da maximização do desempenho e afetam de forma nociva a vida em sociedade” (HAN, 2015).

Diante a necessidade de regulamentação, o Ordenamento Francês aprovou em seu ordenamento jurídico a *Loi Travail*, ou seja, a Lei da Desconexão, onde prevê a desconexão do trabalhador, com a finalidade de assegurar os direitos básicos dos cidadãos, respeitando as esferas de vida pessoal e familiar, estabelecendo limites para a conexão ao trabalho o qual consiste no direito de o empregado poder usufruir do tempo do não trabalho e se dedicar a atividades pessoais (NOBRE, p. 05). Devendo, ainda, haver a previsão de dispositivos para regular o uso das tecnologias digitais no ambiente de trabalho.

Na Convenção Européia de Direitos do Homem, em seu artigo 8º há previsão do Direito ao respeito pela vida privada e familiar, prevendo que “Qualquer pessoa tem

direito ao respeito da sua vida privada e familiar, do seu domicílio e da sua correspondência”.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) prevê em diversas Convenções o direito a limitação da jornada, com o direito à desconexão, como por exemplo, a Convenção nº 14, sobre o Repouso Semanal (Indústria) de 1921 e a Convenção nº 106, sobre o Repouso Semanal (Comércio e Escritórios) de 1957.

Outra legislação de suma importância é o Código do Trabalhador de Portugal, o qual em seu artigo 170 garante o respeito ao repouso do trabalhador: “O empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico”, sendo uma contraordenação grave a violação desta regra.

Portanto, esse direito fundamental é previsto em diversas magnas cartas, entretanto, destaca Cardim:

A realidade demonstra que há uma grande dificuldade da sociedade atual em compreender o descumprimento de direitos fundamentais do trabalhador como sendo uma grave violação. Isso porque, a nova revolução industrial e a escassez de vagas de trabalho fizeram com que se trate como normal o descumprimento destes direitos constitucionais.

Atualmente, a legislação brasileira não dispõe de normas que prevejam expressamente um direito à desconexão, mas algumas normas disciplinam a respeito da vida profissional e vida familiar e pessoal do trabalhador através da CLT. Entretanto, a jurisprudência ainda não possui unanimidade nas decisões e nem reconhece tal direito.

Diante a necessidade de adaptação ao novo contexto social atual, fica evidente a importância de regulamentação do Direito à desconexão no Brasil, a fim de que possa tutelar as garantias individuais dos trabalhadores, evitando o crescimento e proliferação da precarização do trabalho informacional e da escravidão digital contemporânea.

O direito à desconexão deve ser um direito básico do trabalhador, utilizado quando o excesso de conectividade foi alcançado, ou seja, não havendo mais a desvinculação do trabalho, afetando a saúde e qualidade devida, não tendo momentos de folga, férias e feriados.

Dessa forma, cabe ao Ordenamento Jurídico vigente regulamentar tal garantia, visando assegurar a proteção do trabalhador, materializando o princípio basilar da proteção do Direito do Trabalho.

Pela constante conexão com o ambiente de trabalho virtual e violação de direito e garantias fundamentais, destaca D'Angelo e Arruda:

A necessidade de regulamentação do referido direito é um movimento mundial, já havendo dispositivo legal no ordenamento Francês que prevê a desconexão do trabalhador, com a finalidade de assegurar os direitos básicos dos cidadãos, respeitando as esferas de vida pessoal e familiar. Devendo, ainda, haver a previsão de dispositivos para regular o uso das tecnologias digitais no ambiente de trabalho (D'Angelo; Arruda, pág. 24, 2021).

Na sociedade contemporânea, o direito de estar desconectado passa a ser uma garantia necessária a fim de que se possa estabelecer uma separação entre o meio ambiente de trabalho e o ambiente social.

As normas estabelecidas no ordenamento jurídico brasileiro não são suficientes para conter as transformações do mundo laboral. Nesse sentido, cabe ao ordenamento jurídico brasileiro implementar e regulamentar o Direito à desconexão com o objetivo de tutelar as garantias individuais dos trabalhadores e evitar o crescimento e proliferação da precarização do trabalho informacional e da escravidão digital contemporânea.

5. Conclusão

O avanço tecnológico é uma realidade que não deve ser impedida, contudo tornam-se necessário regular as novas condições de trabalho para que não prejudiquem o trabalhador.

Diante a necessidade e a importância da tecnologia na vida social e laboral, as mesmas são postas para a sociedade como algo unicamente positivo. Na questão laboral, isso se dá principalmente em razão das vantagens como a flexibilidade da jornada de trabalho, a suposta ausência de subordinação e a independência. Além disso, a tendência é de que realmente o trabalho seja realizado cada vez mais a distância, ou seja, fora das empresas.

Entretanto, também ocorrem diversos malefícios aos trabalhadores, como a ausência de separação entre a vida pessoal e a profissional, que permanecem “ligados/conectados” nos períodos destinados ao seu descanso, visto que também precisam estar a disposição do empregador a qualquer momento.

No Brasil, surge no ano de 2017 a regulamentação do teletrabalho, entretanto, diante estudos realizados, o texto promulgado representa uma verdadeira

desregulamentação, visto que não garante a proteção do trabalhador, parte hipossuficiente na relação de trabalho, e o submete a um regime degradante e violador de suas garantias constitucionais.

Conforme exposto, o teletrabalho, se realizado de forma indevida é capaz de ocasionar prejuízos para a saúde dos trabalhadores, tendo em vista que os sujeita a uma rotina intensa de trabalho. Dessa forma, fica evidente a necessidade de uma maior regulamentação do teletrabalho, levando em consideração a questão da liberdade que afeta o trabalhador, o submetendo a uma verdadeira escravidão digital.

Assim, foi mencionado o artigo 62, inciso III da CLT, onde é previsto que os empregados em regime de teletrabalho não são abrangidos pelo capítulo da duração do trabalho. Contudo, diante a realidade tecnológica, sugestões como sistemas informatizados devem ser utilizados pelas empresas, mediante um *login* para que fiquem registradas as horas trabalhadas do empregado.

A escravidão digital se concerne em um cenário em que não há mais a separação entre o ambiente de trabalho e o ambiente de vida pessoal. Em razão disso, fica evidente a necessidade de tutelar os direitos emergentes a fim de proteger efetivamente o trabalhador. Além disso, o ornamento pátrio é incipiente em relação ao instituto do teletrabalho e ainda não está preparado para lidar com as consequências que tal modalidade de labor é capaz de ocasionar. Sendo assim, demonstra a necessidade de uma maior regulamentação sobre o tema, a fim de que se possa proteger, de forma efetiva, o trabalhador.

Nesse sentido, merece destaque e como ponto de partida para adaptação legislativa no Brasil, o direito à desconexão, já regulamentado na França, que se coaduna com o cenário mundial e assegura aos trabalhadores a garantia de usufruir de um tempo livre de suas tarefas e atividades laborais, conferindo tempo ao trabalhador para seu lazer e descanso, prevenindo doenças e garantindo seus direitos fundamentais. Ou seja, o Direito à Desconexão se torna um direito e dever, onde o empregador possui o dever de implementar meios que assegurem a delimitação efetiva da jornada e por parte do empregador a obrigação de se fazer um bom uso das ferramentas digitais colocadas à sua disposição pelo empregador, quanto no direito de que o empregador respeite seus períodos de descanso.

O direito à desconexão é um limite para que seja evitado o excesso de conectividade ao trabalho, garantindo a sadia qualidade de vida.

Para concluir, importante destacar que o Direito à desconexão não se esgota na conclusão do presente artigo, visto ser um tema recente, sendo necessário o aprofundamento do estudo dos direitos e deveres inerentes a este fenômeno e dos mecanismos capazes de efetivar a desconexão do trabalhador, a fim de possibilitar a materialização e preservação dos elementos da dignidade da pessoa humana.

Referências

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado na era digital**: 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

Bastos, Fernanda Soares. O trabalho escravo contemporâneo no Brasil e a evolução das políticas públicas de proteção aos trabalhadores. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, 2013, v. 57, n. 87/88, p. 117-128, jan./dez. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27222>. Acesso em: 23 abril, 2023.

BAUMAN, Zygmunt. **44 Cartas do Mundo Líquido Moderno**. Tradução: Vera Maria Pereira, Rio de Janeiro: Ed. Zahar, 2011, pág. 06.

BRASIL. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988**. Brasília. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 24 abril, 2023.

BRASIL. **DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 23 de abril, 2023.

BRASIL. **DECRETO-LEI Nº 2.848, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1940**. Código Penal. Brasília. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 24 de abril, 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **SÚMULA N.º 428 - SOBREAVISO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT**. Disponível em: https://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/2395/Sumulas_e_enunciados. Acesso em: 24 abril, 2023.

CARDIM, Talita Corrêa Gomes. **DIREITO À DESCONEXÃO: UM NOVO DIREITO FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR. DIREITOS FUNDAMENTAIS E INOVAÇÕES NO DIREITO**. Coord. por Fábio da Silva Veiga, Flavio Martins, Gabriel Martín Rodríguez; Rubén Miranda Gonçalves (dir.), 2020. 1ª edição: 2020. Edita: Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos – IBEROJUR – Porto, Portugal. Pág. 143-151. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7477330>. Acesso em: 23 de abril, 2023.

Carvalho, Aljihan Fernandes de. (2010). **Flexibilização e desregulamentação do**

trabalho no Brasil. Monografia (Bacharelado em Direito) Santa Catarina, 2010. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/123665>. Acesso em: 23 de abril, 2023.

CIRO, Marcondes Filho. **Sociedade tecnológica.** São Paulo: Scipione, 2001. Convenção Europeia dos Direitos do Homem. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.echr.coe.int/documents/convention_por.pdf. Acesso em: **24 de abril, 2023.**

D'Angelo, Isabele Bandeira de Moraes; Arruda, Maria Júlia Cabral de Vasconcelos. **Admirável escravo novo?** A escravidão digital x o direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro e suas consequências para a sociedade do capitalismo cognitivo. *Research, Society and Development*, v. 9, n.4, e38942786, 2020. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/2786>. Acesso em: 23 de abril, 2023.

DE MASI, Domenico. **Desenvolvimento sem trabalho.** 2. ed. São Paulo: Esfera, 1999

DIÁRIO DA REPÚBLICA ELETRÔNICO. **Código do Trabalho – CT.** Lei n.º 7/2009. Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12. Disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>. Acesso em: 24 de abril, 2023.

FILHO, Antonio da Paz Rosa. **A INFLUÊNCIA DA TECNOLOGIA NO COMPORTAMENTO DOS INDIVÍDUOS ATRAVÉS DO USO DO SMARTPHONE: DESENVOLVIMENTO E CONFLITO.** UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ CENTRO DE HUMANIDADES DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/59109/1/2021_tcc_aprfilho.pdf. Acesso em: 24 abril, 2023.

Goulart, Lucas Moser. **Abuso Telelaboral na Sociedade da Informação: O Risco da Escravidão Digital.** Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.pucrs.br/direito/wp-content/uploads/sites/11/2018/09/lucas_goulart.pdf. Acesso em: 23 de abril, 2023.

Han, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço.** Tradução de Enio Paulo Giachini. Petrópolis: Vozes, 2015.

HARFF, Rafael Neves. (2017) Direito à desconexão: estudo comparado do direito brasileiro com o direito francês. **Revista Juslaboris**, n. 205. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/110510>. Acesso em: 23 de abril, 2023.

LAFARGUE, Paul. **O direito à preguiça.** 3. ed. Rio de Janeiro: Achiamé, 2012.

NOBRE, Diogo Leote. **O DIREITO À DESCONEXÃO.** O Trabalho e as Novas Tecnologias Amigos ou Inimigos? Disponível em: <https://docplayer.com.br/84538041-O-direito-a-desconexao-diogo-leote-nobre.html>. Acesso em: 24 de abril, 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C0106** - Repouso Semanal no Comércio e nos Escritórios. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235196/lang--pt/index.htm. Acesso em: 23 de abril, 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C014** - Repouso Semanal na Indústria. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235015/lang--pt/index.htm. Acesso em: 23 de abril, 2023.

RIBEIRO, ANA CAROLINA MARRA BATISTA. **TELETRABALHO: O Direito à Desconexão como Direito Fundamental do Trabalhador**. Centro Universitário de Brasília – UniCEUB, Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais – FAJS. Brasília, 2021. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/prefix/15464>. Acesso em: 23 de abril, 2023.

Rodrigues, Ana Cristina Barcellos. (2011). **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho**. Dissertação (Mestrado em Direito), São Paulo. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/pt-br.php>. Acesso em: 24 abril, 2023.

Souto Maior, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas/SP, 2003, n. 23, p. 296-313. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/108056>. Acesso em: 23 de abril, 2023.