

INTRODUÇÃO

O desempenho de atividades laborais está intimamente ligado à dinâmica tecnológica de cada sociedade. Seja na Revolução Industrial do Século XVII, seja na Era dos *Smartphones*, com o advento de novas tecnologias, o trabalho ganha novos contornos a partir de conceitos antigos. Enquanto antes o espaço físico da empresa era essencial para o desenvolvimento de suas atividades, agora o centro de execução laboral e o tempo de jornada tornam-se cada vez mais fluidos, como resultado da racionalidade empregada sobre as formas de organização laboral.

Assim, sob a justificativa de modernizar a legislação laboral vigente, a Lei 13.467/2017 inova no sentido de integrar ao ordenamento jurídico pátrio a figura do “teletrabalho”, inclusive no que tange a promover a exclusão desta modalidade de trabalho em relação ao regime geral de jornada designado no Capítulo II, Seção II da Consolidação das Leis Trabalhistas. Contudo, contrário senso a países como a França, a legislação pátria apresenta-se omissa acerca da compreensão nacional de “Direito à Desconexão”.

Como resultado, enquanto direito fundamental, encontra fulcro na Constituição Federal brasileira em seu art. 7º, XIII, XIV e XV, na medida em que esta dispõe sobre as limitações à jornada de trabalho, em prol da saúde e segurança do trabalhador. Ocorre que o tema apresenta controvérsias dentro de um contexto que crescimento em larga escala de plataformas virtuais que intermediam diretamente o contato entre o prestador de serviços e seus clientes, cuja prestação do serviço demanda conectividade contínua.

Além disso, os recursos tecnológicos também atingiram a comunicação organizacional das empresas. Aplicativos, como o *WhatsApp*, possibilitam a comunicação instantânea com praticidade e rapidez diante das demandas em crescente urgência do mercado, sem os limites impostos pelo espaço físico da empresa ou mesmo pelo tempo de jornada.

Visualiza-se, nesse contexto, imposição de hiperconectividade forçada como *modus operandi* generalizado, decorrente das assimetrias entre capital e trabalho dentro de uma sociedade cuja racionalidade dominante resulta na formação de estruturas lógicas que fomentam plataformização do trabalho, financeirização do Estado, competitividade individual e transnacional.

Em uma realidade que mitiga a autonomia privada contratual, em virtude da existência de direitos indisponíveis, sob a égide de contratos notadamente desiguais que não versam apenas sobre a força de trabalho empreendida em prol de um resultado final, mas também que influem sobre o comprometimento da subjetividade do ser humano. A conexão integral dos trabalhadores em modalidades laborais cuja estrutura já demanda uma alta conectividade,

como é o caso do teletrabalho, trás questionamentos aprofundados sobre qual o alcance do direito à desconexão nessa realidade.

Isto porque se este figura como um reflexo de proteção da subjetividade dentro do contrato de trabalho, em um contexto de racionalidade neoliberal marcado por espoliações contratuais e transferência de responsabilidade do trabalhador em relação aos riscos da atividade, em que medida essa garantia constitucional fundamental consegue ser albergada?

Sua importância se justifica, assim, pelo grau cada vez mais elevado e instantâneo de conectividade do trabalhador em regime de teletrabalho, em detrimento à existência de um direito fundamental cuja finalidade é exatamente resguardar em caráter imediato o descanso e lazer, como medidas de proteção à saúde e segurança no trabalho, para além da essencial dignidade da pessoa humana, deles decorrentes. Assim, a proteção contra a hiperconectividade decorre da proteção à própria vida, ao direito à integridade física e mental, compreendendo a limitação da jornada como um direito fundamental, mas têm limites impostos por perspectivas predatórias das relações de trabalho, agravadas a partir da vigência da Lei 13.467/2017.

O tempo do trabalhador não aparece mais dividido em noção binária de trabalho x lazer, pois, sob a égide dos aplicativos, o empregado permanece na iminência de recebimento de ordens, comandos e colocando-se a disposição de cumpri-las em caráter imediato. Em decorrência da disponibilidade integral, há um aumento da sua dependência no processo produtivo, ao ponto que a sua desconexão seria um risco ao próprio emprego.

Assim, o presente trabalho tem por objetivo problematizar os limites enfrentados na concretização de um direito à desconexão, diante de uma realidade marcada por expansão exponencial de modalidades laborais que demandam maior conectividade, sobretudo a partir da pandemia de COVID-19, junto com sucessivas espoliações contratuais constantes, que tendem a uma maior responsabilização do empregado dentro do processo produtivo ao ponto de culminar na transferência dos riscos do empreendimento.

Para tanto, o artigo, então, se divide em: 1. A emergência de novas tecnologias e seu impacto no Direito do Trabalho, em contexto de prevalência de políticas neoliberais justificadas por discursos de austeridade com aumento significativo de trabalhadores em regime de teletrabalho; 2. “Direito à desconexão no mundo conectado”, buscando abordar seus diferentes conceitos e dimensões; e 3. O alcance desse direito em face ao contexto que obsta sua máxima efetivação, através da análise de julgados proferidos pelo Tribunal Superior do Trabalho, versando sobre direito à desconexão e teletrabalho.

Desse modo, a pesquisa utiliza o método dedutivo, uma vez que parte de premissas gerais verdadeiras, a fim de se almejar a formação de axiomas igualmente verdadeiros. O condutor da investigação, então, é a escolha dessas premissas. Além disso, através da análise jurisprudencial, é possível verificar a utilização de metodologia empírica, no contexto da análise das decisões judiciais.

1. A EMERGÊNCIA DE NOVAS TECNOLOGIAS E SEU IMPACTO NO DIREITO DO TRABALHO

Segundo Abbagnano (2007, p. 109), “Tecnologia” consiste no desenvolvimento de regras ou processos técnicos, normalmente racionais, aptos a produzir eficazmente determinados efeitos. Assim, o conceito de tecnologia se encontra intrinsecamente relacionado à compreensão humana de “trabalho”, haja vista atualizações tecnológicas ao longo da história alteraram a os procedimentos de desenvolvimento laboral, vez que detiveram profundos reflexos sobre a produção e a alteração do meio ambiente.

A história da humanidade é marcada pelas consequências dessa interação. O surgimento da energia a vapor revolucionou os meios de produção e alterou significativamente os postos de trabalho, não só no âmbito interno da fábrica, como também no transporte de matéria-prima e produtos. Os trabalhadores, antes artesãos que dominavam todas as etapas de alteração da matéria, perderam o controle do processo produtivo, passaram a ser empregados ou operários, não detendo mais a posse da matéria-prima, gestão de trabalho, produto e do lucro.

Neste contexto, a estruturação do processo produtivo em massa e contínuo, dentro de um mesmo espaço e tempo (o âmbito da indústria, numa jornada de trabalho pré-determinada), ensejou o fortalecimento de laços de sociabilidade e contratos por tempo indeterminado, consequência da especialização da atividade de cada empregado. Foi possível a criação de fortes entidades representativas dos trabalhadores, sejam por meio de sindicatos ou partidos políticos. Além disso, exigiu também implementação de melhor infraestrutura dentro das cidades (CHAVES JÚNIOR; MENDES; OLIVEIRA, 2017, p. 175).

Segundo os autores, o Direito do Trabalho é criado, assim, mediante uma função estabilizadora, pois ele permite a garantia de mínimos diante dos influxos comuns ao sistema produtivo capitalista. Desde então, ele é responsável por fenômenos como a estabilização da renda e arrecadação de tributos, por exemplo.

Em relação ao mundo do trabalho e ao ser humano que labora, as transformações tecnológicas posteriores ao século XX, contudo, tem uma dimensão diferente das ocorridas anteriormente com a introdução do maquinário industrial.

Chaves Júnior, Mendes e Oliveira (2017, p. 170) afirmam que uma das tendências desse momento histórico é justamente a progressiva substituição das empresas de intermediação de mão de obra por plataformas virtuais, as quais conectam diretamente o tomador final com o prestador pessoal do serviço. Como se não bastasse, as formas de comunicação e gerenciamento empresarial também se alteram, passando a interferir diretamente, por exemplo, em controles de jornada por meio de pontos digitais ou conexão online em postos de trabalho, comunicação institucional vinculada a aplicativos de mensagens instantâneas, entre outros.

Surge o que os autores chamam de “trabalho da multidão”, indiviso, segundo o qual não há categoria específica de trabalhadores, sendo a produção desenvolvida em fluxos contínuos de tempo, sem determinação própria de jornada, fortalecendo a informalidade. A produção não se funda em um espaço específico, gerando uma desconcentração produtiva. A fluidez e quebra de barreiras promovidas pela interatividade tecnológica dificulta a articulação do Estado no exercício de sua jurisdição, diluindo, inclusive, o sentimento de pertencimento e empatia entre trabalhadores, tão importante na conquista de direitos. A flexibilização, por sua vez, das formas de trabalho não desencadeou flexibilização das formas de controle.

As plataformas digitais como intermediárias entre o prestador e o tomador de serviços são exemplos disso, pois aumentam a conectividade do trabalhador ao máximo, em decorrência da exigência de que ele esteja usando em tempo integral a plataforma para que tenha acesso a quem prestará o serviço, sem, contudo, reconhecer juridicamente sua condição de empregado, tal qual ocorre na Uber, por exemplo. A empresa gestora da plataforma digital que detém as ferramentas de comunicação que possibilitam o trabalho em nada se diferencia de uma terceirizada, prestadora de serviços, contudo, usa a terminologia de “prestação de serviços sob demanda” para afastar a possibilidade de reconhecimento de contrato laboral.

Os algoritmos estão entre os avanços tecnológicos que podem ser destacados. Definido por Pierro (2018, p. 54) como uma sequência de etapas para resolver um problema ou realizar uma tarefa de forma automática, trata o algoritmo como dezenas ou milhões de linhas de programação aglomeradas em uma espécie de pergaminho virtual. Os sistemas baseados neste recurso são utilizados para diversos fins. Seu uso pode ser individual ou organizacional, acompanhando as transformações que ocorrem no mundo, almejando o aumento da produtividade e competitividade.

O desenvolvimento tecnológico situa-se, portanto, em momentos históricos, sendo por eles promovidos ou impulsionadores de mudanças da estrutura organizacional humana. Desse modo, mostra-se elementar a abordagem sobre o neoliberalismo, também chamado de ultraliberalismo, enquanto norteador das estruturas de poder que se fortalece desde o final do século XX.

Segundo Wendy Brown (2013, p. 5), com o neoliberalismo, passa-se a enxergar os sujeitos como instrumentos de mercado, em verdadeiro processo de economização, no qual há a conversão de atividades, sujeitos, espaços notadamente não econômicos em econômicos, de modo a converter pessoas em capitais humanos, inclusive nos âmbitos social e político. A própria forma do sujeito conduzir a vida passa a ser guiada por lógicas de mercado, de modo que suas escolhas individuais passam a figurar como investimentos pessoais através de um modelo empresarial contemporâneo. O sujeito, então, figura como empreendedor de si mesmo enquanto componente do ambiente laboral e em relação à forma como conduz a vida.

Ricardo Antunes apresenta o neoliberalismo e a reestruturação produtiva como consequências da crise do capital (2009, p. 17), de modo a figurar como realidade sistêmica, na qual o trabalho figura como mercadoria e cuja fluidez das relações implica em desfazimento de limites éticos e preceitos de solidariedade.

Ante a sustentação de discursos vinculados à austeridade, verifica-se uma tendência à precarização das relações de trabalho por meio das legislações, enquanto programa supostamente imprescindível à contenção de despesas, de modo que resulta na orientação da estrutura jurídica, a partir de noções notadamente mercadológicas. Segundo Azais (2012, p. 184-185), a flexibilização abrange a amplitude das modalidades profissionais, mais e menos qualificadas, apesar da maior exposição dos trabalhadores menos qualificados.

As expressões legislativas laborais dessa ressignificação voraz do mundo são expostas por Gediel e Mello, quando estes sustentam:

Uma compreensão adequada do que pode ser denominado como “novo direito do trabalho” oferece diferenciação e caracterização ao processo, que não consiste em uma mera diminuição de direitos, a ser analisada como “coisa” imóvel e acabada; mais propriamente, tem-se uma requalificação de sentido das relações entre as classes sociais, com maior disponibilização do trabalho ao capital e com uma racionalidade jurídica própria, que responde aos efeitos da crise estrutural do capital e de seu desemprego crônico (2020, p. 2241).

A Lei nº 13.467/2017 pode ser compreendida como reflexo dessa tendência mundial, uma vez que marcada por reestruturações de produção e trabalho com a incorporação de

novas modalidades laborais, entre elas o teletrabalho, que não raro mostram-se conflituosas com as bases fático-jurídicas essenciais à percepção de emprego formal, contidas nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas, valendo dizer: onerosidade, não eventualidade, pessoalidade, subordinação e alteridade.

Estas categorizações, por sua vez, não devem ser compreendidas como perfeitamente isentas de uma realidade perpetuadora de opressões. Ao contrário, embora não seja objeto do presente estudo, sua natureza epistêmica é marcada por expressões de colonialidade, racismo, sexismo e LGBTfobia que fomentam a essência neoconservadora, cada vez mais característica do neoliberalismo (NICOLI; PEREIRA, 520) (MELLO; RIOS, 2021, p. 246).

Como se não bastasse nos anos seguintes após a vigência da legislação, a pandemia de COVID-19 iniciada em março de 2020 aparece como catalizador de mudanças sociais relevantes, cuja reestruturação dos ambientes de trabalho em virtude da necessidade de isolamento social implicou em aumento da conectividade, inclusive diante da promulgação das Medidas Provisórias nº 927/2020 e 936/2020, posto que figuram como normas autorizativas da troca de regime laboral unilateral diante da situação de calamidade pública.

Segundo dados da Organização Internacional do Trabalho (2021), ao longo de segundo semestre de 2020, em média, 23 milhões de trabalhadores estiveram sujeitos ao regime de teletrabalho na América Latina e Caribe, como consequência da pandemia, perfazendo em torno de 20 a 30% dos trabalhadores assalariados da região sujeitos ao trabalho remoto, quando, antes da pandemia, o montante era inferior a 3%, figurando, portanto, como uma aceleração de modalidade laboral que já dava sinais de expansão em virtude dos avanços de tecnologias de informação, sobretudo em ocupações profissionais, gerenciais e técnicas.

Na realidade brasileira, Maurizio (2020, p. 8) dispõe sobre as estatísticas designadas pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios contínua e a designada a estabelecer as mudanças decorrentes do estado de calamidade pública. Esta última apresenta números mais expressivos de trabalhadores em regime de teletrabalho, ao longo do segundo trimestre de 2020, chegando à margem de 16% dos trabalhadores assalariados, uma vez que pergunta se a pessoa estava laborando remotamente na semana anterior à pesquisa.

Importante pontuar que tais estimativas apresentam variações substanciais a partir da categoria profissional em que o empregado se insere, o mesmo podendo ser dito sobre variações quanto à ocupação em teletrabalho de trabalhadores formais e informais.

Nesse período, o labor em domicílio mostrou-se como medida de segurança relevante, a fim de reduzir os impactos econômicos em situações de excepcionalidade. Não obstante,

configurou-se como uma realidade em que a realização do trabalho encontrou óbices em virtude da interação com as responsabilidades familiares, sobretudo em relação às mulheres, no acesso à tecnologia e quanto à natureza das tarefas desempenhadas e da categoria profissional (MAURIZIO, 2021, p. 6).

Em período anterior à pandemia, a conectividade laboral já se mostrava, contudo, uma realidade. De acordo com pesquisa do Ibope, em 2015, o aplicativo “*whats app*” é o mais utilizado dentre os internautas brasileiros, cerca de 93% deles. A ideia de bate-papo contínuo e integral disponibilidade viralizou não somente para comunicação entre amigos, famílias, mas também com finalidades corporativas. Atualmente não é raro diferentes estabelecimentos adotaram a ferramenta como instrumento de trabalho.

Visualiza-se nesse contexto, que o uso do WhatsApp tornou-se uma reprodução do espaço físico da empresa, o que acarretou, positivamente não só a aproximação entre os trabalhadores e seus gestores, no âmbito das empresas, como também dos empreendedores e seus clientes no caso de empreendedorismo individual. Mas também, gerou consequências negativas, quando se observa o comportamento dos usuários quanto a sua utilização, pois nem sempre é utilizada da melhor forma. Podendo infringir direitos dos trabalhadores, além de gerar desconfortos no ambiente de trabalho, devido a possibilidades de constrangimento por humilhações e violação da jornada de trabalho (SOARES; MACHADO, 2016).

Reafirmando a compreensão do professor D’Andréa em entrevista ao Estadão, um dos lados negativos da utilização é a “disponibilidade integral da pessoa”, o aplicativo cria uma necessidade de resposta imediata, caso deixe para responder em momento posterior, pode passar a impressão de estar ignorando as mensagens, pois o aplicativo tem diversos recursos que mostram se a pessoa está online, quando entrou no aplicativo a última vez, além do horário que a pessoa leu a mensagem.

Observando essas informações dentro do âmbito corporativo, a utilização desse recurso provoca mudanças no ambiente laboral o que favorece que os trabalhadores estejam conectados a empresa por estes meios de comunicação. Segundo Soares e Machado (2016), tal reprodução do espaço físico da empresa, cria uma espécie de ambiente virtual de trabalho, que demanda atenção do funcionário, ampliando o tempo laboral e violando os limites constitucionais de duração razoável do trabalho, o que gera como consequência a precarização das relações trabalhistas.

Diante da progressiva utilização de tecnologias no ambiente laboral, cumulada com a existência de racionalidade que dota de fluidez tanto as relações laborais quanto a própria compreensão de meio ambiente de trabalho em sede de teletrabalho, é imprescindível o estudo

aprofundado dessa modalidade laboral, cumulada com o reconhecimento da necessária proteção à subjetividade do ser humano que labora, através do direito à desconexão.

2. DIREITO À DESCONEXÃO NO MUNDO CONECTADO

Com a profunda modificação da sociedade ocidental durante a Revolução Industrial, o mundo do trabalho se alterou pelos avanços tecnológicos, reestruturando paradigmas por meio da mutação do seu sistema produtivo. A partir da utilização sistemática de máquinas, forjou-se uma nova concepção de produção, que viria a objetificar o homem e consequente articulação de forças sociais com o intuito de resguardar o mínimo de dignidade para aqueles que forneciam mão-de-obra assalariada. Com essa quebra de paradigmas, garantias sociais vinculadas ao trabalho começam a ganhar reconhecimento dentro dos ordenamentos jurídicos do mundo. Assim, há que se falar que o Direito do Trabalho é um produto de alterações sociais, políticas e econômicas, cujos avanços tecnológicos há época do seu desenvolvimento foram essenciais para a sua formação (DELGADO, 2014).

As transformações ainda seguem em pleno curso. Segundo Melo e Rodrigues (2018), no que diz respeito a questões comportamentais, poucas inovações foram tão relevantes quanto os Smartphones, cujo acesso possibilita cada vez mais cedo o contato com uma imensa quantidade de informações. Seus efeitos psicológicos e comportamentais, entretanto, ainda são controversos.

A dependência desses meios recebe o nome de nomofobia: pânico de não ter disponibilidade do celular. Entre os sintomas, podem ser citados, a verificação obsessiva do aparelho ou de conteúdos da internet, a instabilidade emocional e a ansiedade com a redução da utilização, a necessidade de estar sempre *on-line*. A situação se agrava quando o próprio trabalho impõe a permanente conectividade, como ocorre em atividades sob o regime de teletrabalho.

Não há que se falar, contudo, na conectividade como fonte exclusiva de malefícios nas relações de trabalho. Ao contrário, apresenta pontos positivos como agilidade da comunicação entre empregado e empregador, redução de custos com deslocamento e flexibilização de horários. Não obstante, as vulnerabilidades por ela apresentadas no que tange o meio ambiente laboral e saúde e segurança no trabalho precisam ser analisadas, a luz das garantias constitucionais vigentes, sobretudo no que tange os arts. 7º, VIII, e 200 da Constituição Federal de 1988 (SOARES; MACHADO, 2016). A utilização de tecnologias informacionais pode permitir que o empregado esteja virtualmente disponível o tempo inteiro. A informação

projetada em tempo real dificulta o afastamento entre vida privada e pública. Barreiras como horário e distância são notadamente flexibilizadas (MELO, 2018).

O dano decorrente da hiperconexão, enquanto direito à saúde no desenvolvimento da atividade laboral, precisa ser estudado, diante da realidade em que a depressão afeta cerca de 322 milhões de pessoas, conforme dados da OMS, referentes ao ano de 2015, sendo o Brasil o país mais depressivo da América Latina. Mesmo estudo aborda a depressão como a doença que mais contribui com a incapacidade no mundo. O excesso de jornada pode ser considerado um dos fatores que fomentam depressão e suicídio (SEVERO; ALMEIDA, 2014).

Segundo Melo e Rodrigues (2018):

O direito ao não trabalho ou desconexão, significa que o empregado, em seus momentos de folga, feriados, ou ao fim de sua jornada, não pode estar à disposição do empregador, devendo se desconectar totalmente de seus afazeres, com a finalidade de descansar e se revigorar física e mentalmente.(p. 73)

Completam ainda:

Entende-se, por fim, o direito à desconexão como limite ao excesso de conectividade ao trabalho, garantidor de sadia qualidade de vida ao trabalhador. É o direito do direito do empregado, em seus momentos de folga, férias, feriados, ou ao fim de sua jornada diária, de não estar à disposição do empregador, devendo se desconectar totalmente de seus afazeres, com a finalidade de descansar e se revigorar física e mentalmente. (p. 76)

Segundo eles, a proteção contra a hiperconectividade decorre da proteção à própria vida, ao direito à integridade física e mental, compreendendo a limitação da jornada como um direito fundamental. Salientam ainda que, o excesso de conectividade pode gerar uma sobrecarga de trabalho, acarretando o que os japoneses entendem por *Karoshi*, morte decorrente da referida sobrecarga. O dano existencial decorrente, então, torna-se evidente. Para além da possibilidade de dano moral, o dano existencial consiste em um dano que atinge a existência de uma pessoa, visto na violação de qualquer um dos direitos fundamentais à pessoa. A extensão do dano é tão grave em essência que reflete no modo de ser do indivíduo, nas atividades que o indivíduo pretende executar no que construiu como projeto de vida, que prescinde repercussão financeira ou econômica da lesão (AMARO, 2005).

Nas palavras simples de Souto Maior (2011), Direito à Desconexão é a proteção ao trabalhador com o intuito que ele não trabalhe. Defende, assim, a idéia de que os avanços tecnológicos podem acabar por escravizar o homem ao trabalho. O mundo atual exige tal grau de conectividade, em prol da permanência no mercado de trabalho, que acarreta uma

desconstituição da intimidade e da vida privada. É a preservação do direito ao não-trabalho, enquanto âmbito necessário da vida humana.

Severo e Almeida (2014) entendem o Direito à Desconexão como uma reação à imediatividade exigida pela liquidez moderna. O tempo, na relação de trabalho, é uma medida de valor humano remunerado, a limitação de jornada é uma imposição pautada em direitos fundamentais de cunho social com o intuito de garantir que a venda desse tempo não implique em esgotamento da vida humana. Os autores vão além, na medida em que compreendem que, ao longo da própria jornada de trabalho, os empregados precisam ter minutos desconectados do desempenho das tarefas, os quais são chamados de “válvulas de escape”.

Nessa realidade, a possibilidade do poderio do empregador por meio das diversas formas de monitoramento promovidas pelas novas tecnologias da informação invadir a privacidade do empregado é imensa. Não há limitação legislativa expressa, ressalvados os dispositivos sobre controle de jornada, sendo, então, aplicada a proteção genérica dos direitos sociais, constitucionalmente estabelecidos. Esse controle pode ser exercido por meios de monitoramento hoje doutrinariamente aceitos como controle do uso da internet e do e-mail corporativo. Contudo, a maior parte dos meios de controle por vias digitais não encontra entendimentos pacificados. Assim, além das normas gerais da Constituição Federal de 1988 sobre Direitos Laborais Fundamentais, não há que se falar em uma proteção legislativa expressa ao Direito à Desconexão no Brasil.

No restante do mundo, contudo, esse debate começa a ganhar maior evidência, sobretudo na França com a Reforma Trabalhista de 2016. Como um todo, a Reforma Trabalhista francesa objetivou instituir novas liberdades e proteção às empresas, com o intuito de se adaptar às mudanças ocorridas no mundo do trabalho promovidas pela globalização. Segundo Martins (2018), apesar de buscar a flexibilização do contrato por tempo indeterminado, barateando os custos de produção, o Direito à Desconexão é expressamente resguardado, obrigando as empresas a respeitarem os períodos de repouso remunerado, com a participação de representação sindical. A legislação prevê:

Os procedimentos para o exercício pleno pelo funcionário do seu direito à desconexão e a criação pela empresa de dispositivos para regular o uso de ferramentas digitais, a fim de garantir o respeito dos períodos de descanso e saída, bem como do que a vida pessoal e familiar. Na falta de acordo, o empregador elabora uma carta, depois de consultar o conselho de empresa ou, na sua falta, Delegados da equipe. Esta carta define esses procedimentos para o exercício do direito à desconexão e também prevê a implementação de ações de capacitação e conscientização para funcionários, gerentes e funcionários de gestão para o uso razoável de ferramentas digitais. (MELO; RODRIGUES, 2018, p. 79)

Os mesmos autores trazem também o tratamento dado à questão na Alemanha. Segundo eles, em decorrência de acordo coletivo de trabalho vigente desde agosto de 2011, a empresa Volkswagen desativa os servidores dos Smartphones dos empregados assalariados e que não detêm cargo de gerência, proibindo o envio e o recebimento de e-mails das 18h15 às 7h da manhã durante a semana e durante o fim de semana.

Nas legislações da América Latina, a prescrição expressa do direito à desconexão. Ao dispor sobre os parâmetros da regulamentação, Maurizio (2021, p. 22) pontua que Costa Rica, Chile, Argentina, México, Paraguai e Colômbia há referência legislativa à flexibilidade ou ao direito de desconexão. Assim, tratando do tema, a Lei chilena nº 21220, dispõe:

Tratándose de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores. (MAURIZIO, 2021, p. 25)

No mesmo sentido, os últimos anos marcam a regulação do teletrabalho na América Latina, através dos avanços no México, Paraguai, Panamá, El Salvador, Chile, Uruguai e Argentina. Ao estabelecer o conceito, suas legislações demonstram pontual preocupação com definição de jornada laboral, frequência, produtividade e carga (MAURIZIO, 2021, p. 20).

Enquanto o teletrabalho e o trabalho em domicílio se apresentaram, ao longo da pandemia, como medidas necessárias à manutenção da produtividade, essa realidade acarreta novas dificuldades, como a necessidade de fortalecimento da regulamentação protetiva e redução da desigualdade de acesso à tecnologia, além do imprescindível respeito às normas internacionais que dispõem sobre trabalho e privacidade e resguardam a conciliação entre as diferentes esferas de vida do ser humano que labora (MAURIZIO, 2021, p. 3), em consonância com o que dispôs a Conferência Internacional do Trabalho nº 109, de Junho de 2021.

A autora esclarece, assim, que a definição do teletrabalho se baseia no espaço físico em que são desenvolvidas as tarefas vinculadas à ocupação laboral. Assim, conceitua o teletrabalho como espécie do gênero “trabalho remoto” aquele desenvolvido por meio de tecnologias de informação e comunicação em local alternativo em relação ao ambiente laboral pré-determinado (MAURIZIO, 2021, p. 5).

Ao tratar sobre a Lei 13.467/2017, Melo e Gediel (2020, p. 2240) apresentam-na como legislação normalizadora de distorções, ao promover sistemáticas precarizantes às relações laborais, suscitando, nesse interim, o conceito de apagamento de fronteiras do contrato típico aduzido por Christian Azais. Este, por sua vez, propõe a existência de uma tendência à institucionalização de zonas limítrofes entre o trabalho protegido e o trabalho desprotegido enquanto meio para o objetivo político de flexibilização do mercado de trabalho, enquanto *modus operandi* neoliberal (2012, p. 172).

Através do art. 62, III, da CLT, sob a inteligibilidade da Lei nº 13.467/2017, o teletrabalho passa a figurar entre os parâmetros de trabalho protegido e desprotegido, uma vez que está vinculado ao regime geral prescrito pela Consolidação das Leis Trabalhistas, descaracterizando, via de regra, a compreensão de trabalho não regulado ou ilegal, mas apresenta excepcionalidades acerca dos limites legais impostos ao regime de jornada laboral, o que chama a atenção em um cenário com aumento progressivo de trabalhadores a ele sujeitos.

Quase cinco anos após a sua vigência, contudo, os dispositivos que versam sobre teletrabalho tiveram alterações relevantes através da Medida Provisória nº 1.108, cuja justificativa apresentada pelo deputado Federal Onyx Lorenzoni foi a tentativa de ofertar clareza de conceitos e uma modernização em relação à legislação até então vigente (2022).

Assim, almeja promover adequações como resultado das experiências vivenciadas no período de isolamento social decorrente da pandemia da COVID-19, sem a alteração completa da norma. Segue em vigor, por exemplo, compreensão contida no art. 75-C, § 2º, de alteração unilateral por parte do empregador acerca do regime de jornada, desde que respeitado o prazo de quinze dias.

A Medida Provisória nº 1.108/2022 aparentemente reduz um pouco a diferenciação do regime geral de jornada prescrito pela Lei nº 13.467/2017, sendo convalidada por meio da conversão em Lei nº 14.442/2022. Sua existência resulta na possibilidade de diferentes empregados que realizam as mesmas atividades em uma mesma empresa tenha regimes de regulamentação diversos.

Essa diferenciação figura como medida corriqueira em uma realidade neoliberal. A precarização por ela promovida importa em fomento de incertezas e fragilização de postos de trabalho na compreensão de Azais, uma verdadeira hibridização decorrente do “entrelaçamento de formas de inserção e contratos de trabalho”, sobretudo quando o autor elenca como elemento das regras clássicas de estrutura laboral fordista a unidade de lugar (2012, p. 174).

Enquanto elemento positivo da alteração promovida pela nova lei, vislumbra-se que o teletrabalhador volta a ser submetido ao regime geral de jornada, desde que não prestem serviços por produção ou tarefa. O referido não se apresenta como o ideal, mas a excepcionalidade promovida é claramente um ganho da categoria, vez que a reincorpora à proteção a saúde e lazer do trabalhador estabelecida no capítulo II, Seção II, da CLT, ao prescrever os parâmetros máximos da jornada laboral.

Não obstante, é retirada a exigibilidade de que o trabalho seja realizado preponderantemente fora da empresa, assumindo a possibilidade de estabelecimento de regimes laborais híbridos, o que parece incoerente com a própria natureza do teletrabalho, contrariando inclusive a busca por segurança jurídica.

Desse modo, no Brasil, a legislação existente sobre a relação entre o homem e a tecnologia diz respeito, sobretudo, ao teletrabalho, cujo conceito é incorporado no ordenamento brasileiro por meio do art. 75-B, da Lei nº 13.647/2017.

Assim, o teletrabalho se caracteriza exatamente como forma organizacional de trabalho, em geral à distância e com o uso de tecnologias, podendo ser realizado em casa (*home office*), em locais escolhidos pela empresa (telecentros) ou sem local fixo (móvel). Os requisitos para a constituição dessa modalidade de emprego podem ser aferidos como: trabalho preponderantemente externo; uso de tecnologias de informação e comunicação; e que não se constitua como externo, devido à sua natureza.

Em um ordenamento que ainda trata majoritariamente dos elementos tradicionais das relações de emprego, pautadas no ideal fordista, o teletrabalho apresenta singularidades muito próprias, que, por vezes, são incompatíveis com as visões clássicas impostas pelo ordenamento, haja vista a velocidade das dinâmicas sociais, em contraposição à produção normativa. Ao contrário do que se pode imaginar a partir da flexibilidade de horários caracterizadora dessa modalidade laboral, pode haver um intenso controle de jornada, através de uma conectividade em tempo integral.

3. DIREITO À DESCONEXÃO COMO PROTEÇÃO À SUBJETIVIDADE

No começo do século XXI, a necessária pane no sistema resultante em desconfiguração já era preconizada por Pitty (2003) ao escrever sobre um admirável mundo novo, no qual o ser humano deixa de perceber a própria humanidade, diante da crença de que nada pareceria orgânico, seguindo, assim, uma programação pré-determinada, cabendo a ele apenas a aceitação de ordens: “Pense, fale, compre, beba, leia, vote, não se esqueça, use, seja, ouça, diga, não senhor, sim senhor”.

Quando se compreende o Direito à Desconexão como um limite a novas tendências do mercado de trabalho e das relações laborais, parte-se do reconhecimento já suscitado por Supiot (2016, p. 67) que o objeto do contrato de trabalho não pode ser considerado apenas o corpo que labora, mas, ainda, a subjetividade do trabalhador que emprega a sua sensibilidade, cognição, vivências, no desenvolvimento de sua atividade.

Não obstante, a fim de verificar a dimensão de aplicação do Direito à Desconexão no Brasil, mostra-se imprescindível a análise do tratamento a ele atribuído pela corte superior em matéria de direito do trabalho, o Tribunal Superior do Trabalho. Em consulta ao seu sítio digital, mediante pesquisa de jurisprudência com a utilização das palavras-chave “Direito à Desconexão”, é possível localizar 163 acórdãos dispondo sobre o tema. No mesmo sentido, ao estabelecer filtro “Direito de Desconexão”, são localizados 19 acórdãos.

Não obstante, quando a pesquisa é refinada por meio da utilização dos vocábulos “Teletrabalho” e “Desconexão”, são localizados apenas três acórdãos, todos anteriores à pandemia de COVID-19 e à Lei nº 13.467/2017.

Em análise ao julgamento do AIRR - 10290-90.2013.5.01.0026, percebe-se que se tratava de trabalhador que laborava em regime de teletrabalho, pleiteando, na oportunidade, horas extras e horas de sobreaviso, decorrentes dos momentos efetivamente trabalhados fora das 40 horas semanais arbitradas em contrato. Segundo o trabalhador, ele deveria estar sempre à disposição da empresa para a resolução de problemas por meio de acesso remoto, inclusive durante a madrugada. Em detrimento às alegações, a empresa negou as alegações do reclamante, bem como arguiu tratar-se de cargo de confiança de grupo econômico, não contanto, para tanto, com quaisquer controles de horários.

Acerca do tema, o relator constatou a incompatibilidade das alegações da reclamada acerca dos cargos e funções de gestão que justificariam excedente de disponibilidade laboral, quando a própria empresa apresenta ficha de registro indicando a carga-horária de 44 horas semanais. Nos autos há, ainda, confissão pelo preposto da acionada que o setor no qual trabalhava o reclamante laborava 24 horas por dia, inclusive em virtude do atendimento a empresas com diferentes fuso horários.

O relator sustentou a ausência de distinções à época sobre o trabalhador que labora na empresa e aquele sob regime de teletrabalho, de modo a constatar a existência de jornada diária correspondente das 8h00min às 21h00min, com aproximadamente 40 minutos de intervalo para alimentação e descanso. É reconhecido, assim, o direito do trabalhador à desconexão, implicando necessidade de remuneração das horas de sobreaviso.

A delegação dos poderes de gestão em cargos de confiança, enquanto exceção à regra prescrita na condição de controle de jornada, é desconstituída pelo juízo de segunda instância. A delegação de poderes a cargos de gestão não implica necessariamente em transferência do poder de mando.

Suscitada a referida compreensão pelo ministro, é importando lembrar que enquanto pressuposto das relações laborais, uma das qualidades que caracterizam o empregador é o poder no desenvolvimento da atividade econômica. Em suma, não há que se falar em Direito à Desconexão sem que se trate do poder nuclear sobre o qual ele é fator limitante: a subordinação.

Segundo Delgado (2014), é sobretudo a subordinação que diferencia o contrato de trabalho, de mera prestação de serviços. A subordinação, tratada na lei como “dependência”, abrange a forma como o referido contrato se desenvolverá. Etimologicamente, subordinação é compreendida como sujeição de alguém a ordens de terceiros, a partir de uma hierarquia. No contrato de trabalho, é a exteriorização do poder diretivo do empregador em face do empregado, por meio da limitação de sua vontade no que tange o desenvolvimento de certa atividade produtiva.

O conceito de subordinação como o compreendemos, contudo, está intimamente vinculado à “sociedade da disciplina”, na qual a vigilância estrutura as dinâmicas de poder, quando começamos uma alteração paradigmática para a “sociedade do controle”. No âmbito laboral, a compreensão clássica diz respeito ao indivíduo como parte de uma linha de produção que é diretamente afetada por sua rentabilidade individual. Esse modelo começa a se alterar com o desenvolvimento do Toyotismo, no qual a produção é reticular, horizontal, com presença de subcontratação de outras empresas e flexibilização do tempo e do espaço na gestão da atividade laboral (ARAÚJO, 2017).

Segundo a autora, é exatamente essa liberdade na gestão do tempo em disponibilidade que configura o profissional como autônomo. A incongruência aparente no ordenamento é manifesta: seria o equivalente a defender que na prestação de serviços por meio de aplicativos, por exemplo, não havendo controle de jornada, sistema punitivo e estipulação de diretrizes laborais não haveria relação de emprego, quando o controle é perfeitamente realizado pelo tempo de permanência e uso das plataformas digitais. Além disso, os sistemas de direção e punição estão estabelecidos nos termos de adesão a essas mesmas plataformas, os quais restringem a possibilidade de desconexão, tendo em vista que enquanto o prestador estiver em exercício profissional, por meio delas, ele tem de estar conectado. Como dito, porém, a incongruência é meramente aparente:

Art. 6º 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. (Grifos nossos)

As horas de sobreaviso entram novamente em debate no AIRR – 1003172-07.2013.5.02.0321, julgado em 06/04/2016, na medida em que preposto confessa que o reclamante estava sujeito a ligações após o término do trabalho, para atendimento do suporte da empresa, sem qualquer limitação de horário, posto que o reclamante responderia caso o plantão não desse conta da demanda, motivo pelo qual ele promovia a resolução por meio de acesso remoto.

Norteando a decisão, é utilizada compreensão extensiva na noção de jornada, reforçando a existência de tempo de sobreaviso e pontuando os preceitos do art. 4º da CLT, cuja redação restou alterada em momento posterior com o acréscimo de novos parágrafos.

A questão não é apenas o tempo efetivamente gasto no acompanhamento e desempenho das tarefas a partir de mídias comunicativas imediatas. O problema é também a iminência do recebimento das mensagens, em outras palavras, o tempo que o empregado permanece com a expectativa do recebimento de uma ordem, colocando-se à disposição para cumpri-la, independentemente se as atribuições estão sendo ou não executadas (DUTRA; VILLATORE, 2014).

O tempo não mais é dividido a partir da noção binária de tempo de lazer x tempo de trabalho. A existência de um fluxo contínuo de informações referentes ao labor no que antes era chamado de “tempo de descanso” cria uma noção heterogênea de tempo e espaço, que se reflete nas formas de contrato e em sua execução. Nas palavras de Castro (2012):

Ambivalente, o telefone celular dá ao trabalhador a liberdade física, mas intensifica sua subordinação com a possibilidade de seu chamamento em qualquer hora e em qualquer lugar. Como já se disse, no sobreaviso, o trabalhador não se ocupa, preocupa-se. O celular o torna disponível para as chamadas do empregador e para as contingências do trabalho e o mantém alerta para atendê-las tão logo seja solicitado. (p. 199)

Atrelado ao direito de desconexão, então, surge um dever manifesto de conexão, imposto pelas determinações contratuais e pelas próprias demandas da atualidade. Esse dever, contudo, não é irrestrito. Sua exigibilidade está vinculada aos limites da razoabilidade, dentro da compreensão de que a prestação do serviço é restrita a uma jornada de trabalho e essa jornada deve respeitar o mínimo básico que garanta saúde e segurança do empregado.

Longas jornadas de trabalho são comumente associadas a doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, além da baixa produtividade. Daí a importância da compreensão de que a conexão do empregado a meios de comunicação imediata, entre os quais o *WhatsApp* está entre os mais utilizados do mundo, com o intuito de desempenho de atividade laboral fora do limite contratual, seja compreendido como horas extras, para além da restrição imposta pelo art. 62, da CLT, cuja constitucionalidade vem sendo questionada de modo contumaz (SOARES; MACHADO, 2016) (SOUTO MAIOR, 2011), o que implicou em sua alteração por meio da Lei nº 14.442/2022.

O que se deduz das decisões mencionadas é que, muito embora seja reiterada a jurisprudência a favor da racionalidade econômica, resultando em precarização da proteção do Estado em prol dos trabalhadores, de forma a reduzir abrangência e força normativa das estruturas protetivas laborais, o Tribunal Superior do Trabalho tem tentado promover a eficácia do direito à desconexão, mesmo em contexto pouco propício.

A importância das decisões mencionadas se dá na medida em que a mais alta Corte Trabalhista do país reconhece o direito do ser humano que labora em regime de teletrabalho de desenvolver sua existência para além do ambiente laboral, colocando a humanidade do trabalhador acima da sua condição de empregado, por meio do reconhecimento do Direito à Desconexão.

4. CONCLUSÃO

Socialmente o trabalho é constitutivo da compreensão geral de dignidade e da autoimagem de sujeito, enquanto elemento de socialização. Daí decorrem as proteções do indivíduo inserido dentro do contrato, a partir da sistemática compreensão do ordenamento de que o homem é um fim em si mesmo, não podendo, em prol da propriedade privada e da proteção, afastar a humanidade do indivíduo.

O capitalismo tecnológico traz consigo o desenvolvimento de novas práticas de produção e gestão, acarretando em modificações sistemáticas no conceito de subordinação quando comparado com o modelo clássico, fordista. Há, contudo, limitações na utilização da tecnologia. A tecnologia não se apresenta como uma vilã, por si. A questão é a forma como a conectividade é usada dentro das relações laborais. Permanecer desconectado possibilita ao indivíduo o desenvolvimento de sua vida privada.

Como se sabe, a dinâmica social tende a ser mais rápida do que a produção legislativa. A tecnologia informacional e de monitoramento recente importa numa quebra do tempo e

ambiente de trabalho clássicos. Consequentemente, também acarreta um afastamento dos conceitos tradicionais classificatórios das relações de emprego.

Hoje não pode se falar, por exemplo, que o único modo de subordinação entre empregado e empregador é pessoal e direta. Isso não ocorre quando existem tecnologias que permitem conectividade em tempo integral. Essa conectividade, contudo, tem de resguardar a existência de uma jornada pré-determinada dentro do contrato de emprego, a qual não pode ser burlada pela imposição empregatícia de realização de tarefas por meio de aplicativos como o *WhatsApp*.

A iminência do recebimento de mensagens, *e-mails*, ligações, inclusive, já é reconhecida pelo Tribunal Superior do Trabalho como uma forma de disponibilização do empregado, com reconhecimento, inclusive, da imposição de plantões, que podem ensejar indenização por dano moral e existencial, a partir de comprovado nexos de causalidade, dolo ou culpa e dano.

A imposição absoluta da hiperconectividade enquanto característica da racionalidade neoliberal formula engrenagens empresariais cujo funcionamento se desenvolve às custas da matéria humana, agora objeto de uma organização reticular, correspondente ao núcleo mais vulnerável na relação de emprego, sem garantir a eles os direitos compreendidos como mínimos existenciais que os identificam e reiteram a sua humanidade. Negar a limitação do poder empregatício por meio do Direito à Desconexão é uma negativa ao direito desses sujeitos existirem, para além da concepção de empregados.

Nas palavras de Gonzaguinha, “Um homem se humilha, se castram seus sonhos, seu sonho é sua vida e vida é trabalho e sem o seu trabalho, o homem não tem honra” (1983). Para sonhar e viver, assim, tanto o trabalho quanto a desconexão são partes necessárias à existência humana.

BIBLIOGRAFIA

ABBAGNANO, Nicola. **Dicionário de Filosofia**. 5ª Edição. São Paulo: Martins Fontes. 2007. Disponível em:

<<https://docs.google.com/file/d/0B7Kmav1S0xnaaFNaZzdfOE5wdjg/edit>>.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª Edição. São Paulo: LTr. 2014.

SUPIOT, Alain. **Crítica do direito do trabalho**. Trad. António Monteiro Fernandes. Lisboa: Clouste Gulbenkian, 2016, p. 3-243.

MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite . **Direito à desconexão do trabalho: com análise crítica da reforma trabalhista (Lei n. 13.467/2017)**. São Paulo: LTr, 2018.

MELO, Geraldo Magela. **A Reconfiguração do Direito do Trabalho a partir das Redes Sociais Digitais**. LTR. São Paulo. 2018.

G1. **Depressão cresce no mundo, segundo OMS; Brasil tem maior prevalência da América Latina**. Disponível em: <<https://g1.globo.com/bemestar/noticia/depressao-cresce-no-mundo-segundo-oms-brasil-tem-maior-prevalencia-da-america-latina.ghtml>>. 2017. Acesso em: 10 de julho de 2023.

ALMEIDA NETO, A. **A Dano existencial: a tutela da dignidade da pessoa humana**. Disponível em:

<http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/cao_consumidor/doutrinas/DANO%20EXISTENCIAL.doc>. Acesso em: 05 de julho de 2023.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz . **Do direito desconexão do trabalho**. Revista do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social , v. 1, p. 91-115, 2006.

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

MARTINS, Sergio Pinto. **Reforma Trabalhista na França**. Revista LTr: Legislação do trabalho. Editora LTr. Ano 82. Nº 1. São Paulo: 2018. p. 25 – 29.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: . Acesso em: 07 de jul. 2023.

BRASIL. **Decreto Lei nº 5.452: Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: . Acesso em: 05 de jul. de 2023.

CHAVES JÚNIOR, J. E. R.; MENDES, M. M. B.; OLIVEIRA, M. C. S. . **Subordinação, Dependência e Alienação no Trânsito para o Capitalismo Tecnológico**. In: José Eduardo de Resende Chaves Júnior; Bruno Alves Rodrigues; Ana Carolina Paes Leme. (Org.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. 1ed.São Paulo: Editora Ltr, 2017, v. 1, p. 166-179.

ARAÚJO, W. M. . **Reflexões sobre a subordinação jurídica na era da economia sob demanda**. In: Ana Carolina Paes Leme, Bruno Alves Rodrigues, José Eduardo de Resende Chaves Júnior. (Org.). **Tecnologias Disruptivas e a exploração do trabalho humano**. 1ed.São Paulo: LTr, 2017, v. , p. 180-185.

CHAVES JÚNIOR, J. E. R. . **O Direito do Trabalho pós-material: o trabalho da "multidão" produtora**. In: José Eduardo de Resende Chaves Júnior; Bruno Alves Rodrigues; Ana Carolina Reis Paes Leme. (Org.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. 1ed.São Paulo: Editora LTr, 2017, v. 1, p. 101-117.

DUTRA, Silvia Regina Bandeira; VILLATORE, Marco Antônio César . **Teletrabalho E O Direito À Desconexão**. 2014. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/93957/2014_dutra_silvia_teletrabalho_direito.pdf?sequence=1>. Acesso em: 10 de jul. de 2023.

CASTRO, Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de. **O Conceito de Tempo de Sobreaviso e as Tecnologias da Comunicação**. 2012. Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/29636/009_castro.pdf?sequence=4> . Acesso em: 10 de jul. de 2023.

SOARES, Andrea Antico; MACHADO, Edinilson Donisete. **O Uso Do Whatsapp E Os Limites De Duração Razoável Do Trabalho Como Proteção Do Direito Humano E Fundamental Ao Trabalho Digno.** 2016. Disponível em:

<<https://www.conpedi.org.br/publicacoes/02q8agmu/zwub6y85/j468Y776b1D5FOmI.pdf>> . Acesso em: 11 de jul. de 2023.

PIERRO, B. **O mundo mediado por algoritmos: sistemas lógicos que sustentam os programas de computador têm impacto crescente no cotidiano.** Revista Fapesp. São Paulo, ed. 266. Abr. 2018. Disponível em: <http://revistapesquisa.fapesp.br/2018/04/19/o-mundo-mediado-por-algoritmos/>. Acesso em: 13 jul. 2023.

ESTADAO. **Whatsapp se torna ferramenta de trabalho.** 2013. Disponível em: <<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,whatsapp-se-torna-ferramenta-de-trabalho,155959e>>. Acesso em: 13 jul. 2023.

IBOPE. **Whatsapp é o aplicativo mais usado pelos internautas brasileiros.** 2015. Disponível em: <<http://www.ibope.com.br/pt-br/noticias/Paginas/WhatsApp-e-o-aplicativo-mais-usado-pelos-internautas-brasileiros.aspx>>. Acesso em: 13 jul. 2023.

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho:** Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.

Azaïs, Christian. A zona cinzenta do assalariamento: os contornos da legalidade. In: Telles da Silva, Vera; Kessler, Gabriel; Azaïs, Christian. **Ilegalismos, cidade e política: perspectivas comparativas.** Fino Traço: Belo Horizonte, p. 167-198. 2012.

GEDIEL, José Antônio Peres; MELLO, Lawrence Estivalet de. **Autonomia Contratual e Razão Sacrificial: Neoliberalismo e Apagamento das Fronteiras do Jurídico.** Revista Direito e Práxis, v. 11, n. 4, p. 2238-2259. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de Março de 2020.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm>.

BRASIL. **Medida Provisória nº 936, de 01 de Abril de 2020.** Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-936-de-1-de-abril-de-2020-250711934>>.

MELLO, Lawrence Estivalet de; RIOS, Roger Raupp. Neoliberalismo, contratualidade trabalhista e homotransfobia: exploração capitalista e discriminação contemporâneas. RECHTD. **Revista De Estudos Constitucionais, Hermenêutica E Teoria Do Direito**, v. 13, p. 245-261, 2021.

BRASIL. Medida Provisória Nº 1.108, de 25 de Março de 2022. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm#art6>. Acesso em: 24 de junho de 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Cerca de 23 milhões de pessoas fizeram teletrabalho na América Latina e no Caribe.** OIT Notícias. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_811315/lang-pt/index.htm>. 06 de julho de 2021.

MAURIZIO, Roxana. **Desafios y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe.** Organização Internacional do Trabalho. Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2021.202