XIII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI URUGUAI – MONTEVIDÉU

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

VALMIR CÉSAR POZZETTI

ROSANE TERESINHA PORTO

Copyright © 2024 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

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 - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU – São Paulo
Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
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 - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Fernando Passos – UNIARA - São Paulo
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia
Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal
Comunicação:
Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM – São Paulo
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará
Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI – Santa Catarina
Eventos:
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo
Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina
Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP – Pernambuco

D597

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

[Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Valmir César Pozzetti, Rosane Teresinha Porto. – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-991-9
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: ESTADO DE DERECHO, INVESTIGACIÓN JURÍDICA E INNOVACIÓN

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XIII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI URUGUAI – MONTEVIDÉU (2: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

XIII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI URUGUAI – MONTEVIDÉU

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

APRESENTAÇÃO DO GT DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

A edição do XIII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI URUGUAI – MONTEVIDÉU - ESTADO DE DERECHO, INVESTIGACIÓN JURÍDICA E INNOVACIÓN - ocorrida em formato presencial no período de 18 a 20 de setembro de 2024, na Universidade Universidad de La República Uruguay, Facultad de Derecho, consolida o Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho como áreas de ampla produção acadêmica em programas de pós graduação Stricto Sensu, em todos os quadrantes do país.

O grande interesse demonstrado pelos pesquisadores em estudar temas dessas áreas encontrou, nas sessões do Grupo de Trabalho realizadas no evento, uma enorme receptividade e oportunidade de discussão. Assim, a obra que ora apresentamos reúne os artigos selecionados, pelo sistema de dupla revisão cega, por avaliadores ad hoc, para apresentação no evento.

Na atual obra constatamos uma diversidade de temáticas, capaz de propiciar um bloco de interesse específico dos pesquisadores, ampliando, cada vez mais, o alcance do Direito do Direito do Trabalho, nos temas discutidos, uma vez que o fenômeno “trabalho” tem apresentado características novas, em especial no âmbito do teletrabalho e trabalho da mulher. Dessa forma, apresentamos a seguir, os trabalhos desta edição.

O Trabalho intitulado “A (IN)EXISTÊNCIA DA PRESCRIÇÃO DOS CRÉDITOS DE NATUREZA TRABALHISTA OBJETIVADOS POR MEIO DE AÇÃO CIVIL PUBLICA PROPOSTA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NA HIPÓTESE DE TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO”, de autoria de Marco Antônio César Villatore, João Teixeira Fernandes Jorge destacou a problemática da ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho junto ao TST sobre a imprescritibilidade dos créditos trabalhistas, na hipótese de trabalho análogo à escravidão, concluindo que, nestas hipóteses, não se deveria adotar a imprescritibilidade dos créditos, pois a incidência prescricional ocorreria a partir do momento em que o Ministério Público do Trabalho tomasse ciência do

ilícito e pudesse buscar a tutela jurisdicional, a fim de julgar suas respectivas pretensões. Já o trabalho intitulado "CONGELAMENTO DE ÓVULOS, PATRIARCADO E DESIGUALDADE DE GÊNERO NO TRABALHO", de autoria de Patrícia Tuma Martins Bertolin, Joao Pedro Ignacio Marsillac trouxe uma análise crítica à prática do congelamento de óvulos como um suposto benefício para mulheres no mercado de trabalho, examinando-o através da lente do patriarcado e da desigualdade de gênero. Já o autor Rangel Strasser Filho, apresentou o trabalho "DA (RE) CONSTRUÇAO DO POSITIVISMO COMO PROPULSOR DO DIREITO NORMATIVO EMBRICADO COM A POLÍTICA DO COMPLIANCE TRABALHISTA" destacando que no ambiente laboral, a contratação de colaboradores deixou de se restringir à finalidade para alcançar melhorias das condições de trabalho, passando a uma perspectiva mais ampla de revalorização do trabalho à luz dos preceitos constitucionais, imbricados com os outros dispositivos normativos e os órgãos de controle e prevenção, haja vista que o positivismo atual impõe uma atuação conjunta desses entes para além da lei, numa perspectiva transconstitucional. Em análise diversa, focando mais nos direitos sociais do trabalho, os autores Barbara Campolina Paulino, Leonardo Brandão Rocha, Fernanda Resende Severino apresentaram o trabalho intitulado "EFETIVIDADE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS SOCIAIS AO TRABALHO E O REFLEXO NOS CONTRATOS DE TRABALHO NA ERA DA ENGENHARIA GENÉTICA", explorando a efetividade dos direitos fundamentais sociais ao trabalho na era da engenharia genética, enfocando as implicações desta prática nos contratos de trabalho, concluindo que a legislação trabalhista precisa evoluir para acompanhar esses avanços, garantindo a proteção e a dignidade do trabalhador. Já o trabalho intitulado "ENTRE O TRABALHO E O NÃO-TRABALHO: (RE) PENSANDO O DIREITO À DESCONEXÃO NA SOCIEDADE MODERNA SOB A ÓTICA DO DIREITO BRASILEIRO", de autoria de Fernando Melo Gama Peres e Matheus Faria de Souza Paiva destaca que a velocidade com que as relações de trabalho se formam, se modificam e desaparecem é acelerada por uma Revolução Tecnológica que, de forma generalizada, afeta as regras de produção, bem como a permeabilidade dos tempos de descanso pelas funções laborais. Seguindo esta linha de raciocínio, Joao Pedro Ignacio Marsillac, no trabalho intitulado "INOVAÇÃO E TELETRABALHO: EXPECTATIVAS DE CONTRIBUIÇÃO PARA A MOBILIDADE URBANA", analisa a potencialidade do teletrabalho para melhor a mobilidade urbana, conceituando o teletrabalho no Brasil, especialmente a partir da reforma trabalhista (Lei n.º 13.467/17), verificando as vantagens desta forma de labor no que tange à mobilidade dos trabalhadores.

Já os autores Otávio Fernando De Vasconcelos, Victória Cássia Mozaner e Francis Marília Pádua, no trabalho intitulado "MATERNIDADE E FUTEBOL FEMININO: DESAFIOS JURÍDICOS E PROPOSTAS PARA A EQUIDADE DE GÊNERO NO ESPORTE"

analisam os desafios enfrentados por atletas de futebol feminino no contexto da maternidade, examinando questões jurídicas pertinentes, especialmente à luz do direito do trabalho e do direito desportivo; debatendo, a proteção dos direitos das atletas de futebol feminino durante o período de gestação e puerpério, promovendo reflexões sobre como a legislação e as práticas esportivas podem evoluir para melhor apoiar e sustentar a participação feminina no esporte, respeitando suas escolhas pessoais e profissionais. O trabalho intitulado "O CARÁTER DISRUPTIVO DAS NOVAS TECNOLOGIAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO" de autoria de Joao Paulo Rodrigues De Lima e Carlos Renato Cunha analisa que as novas tecnologias têm demonstrado um caráter disruptivo significativo em diversos setores da sociedade e da economia, em especial no processo de uberização, destacando o impacto que a natureza disruptiva dessas tecnologias está relacionada à sua capacidade de transformar radicalmente a forma como as coisas são feitas, impactando tanto os modelos de negócios quanto a vida cotidiana das pessoas.

Já os autores Andrews de Oliveira Leal, Michelle Fernanda Martins e José Alberto Antunes de Miranda, no trabalho "O ESTADO DE DIREITO E A EFETIVIDADE NO COMBATE AO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO: ANÁLISE DO CASO DAS VINÍCOLAS DA SERRA GAÚCHA" analisam como a estrutura do Estado de Direito brasileiro, combate o trabalho em condições análogas à escravidão e, em especial, no caso das Vinícolas da Serra Gaúcha, concluindo que a morosidade pela qual o Estado de Direito brasileiro tem atuado em relação à eliminação das violações de Direitos Humanos no meio rural evidencia uma crise de efetividade do Estado de Direito brasileiro.

Já Rosane Teresinha Porto, Juliana Tozzi Tietböhl e Tânia Regina Silva Reckziegel, no traalho intitulado "O IMPACTO DAS POLÍTICAS DE AÇÕES AFIRMATIVAS NA REDUÇÃO DE DESIGUALDADES PARA INSERÇÃO DA MULHER NEGRA NO MUNDO DO TRABALHO FORMAL: UMA ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE BRASIL E URUGUAI" analisam o impacto das políticas de ações afirmativas na redução de desigualdades na inserção da mulher negra no mundo do trabalho formal no Brasil e no Uruguai. Em linha de raciocínio análogo à proteção dos invisíveis, o trabalho intitulado "O MOVIMENTO DE IMIGRAÇÃO NO BRASIL CONTEMPORÂNEO DA PERSPECTIVA DO ESTADO DE BEM- ESTAR SOCIAL E DA DIGNIDADE HUMANA: A FORÇA DE TRABALHO IMIGRANTE EM CONDIÇÃO ANÁLOGA A DE ESCRAVO", de autoria de Lauren Carolina Vieira Correia, Victória dos Santos Gonçalves, analisa as transformações no mundo do trabalho, promovidas pela globalização e a transnacionalização, destacando a necessidade de gerir as suas consequências e, em especial, as violações de direitos humanos e dos direitos fundamentais.

Seguindo uma linha de raciocínio análogo, o trabalho intitulado “O TELETRABALHO E O DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE: O SURGIMENTO DE LER/DORT NO AMBIENTE DOMÉSTICO” de autoria de Djenifer Paganini Citron Do Amarante, analisa o fenômeno do teletrabalho, sob um viés constitucional, destacando o direito à saúde no ambiente laboral como direito fundamental do teletrabalhador. Já o trabalho intitulado “REGULAÇÃO DO EXERCÍCIO DE GREVE: AS CONCEPÇÕES DE GREVE NO BRASIL E NA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO” de autoria de Aline Marques Fidelis, Dayane Cavalcante Teixeira e Thiago Carvalho de Oliveira Garcia analisa as diferentes concepções de greve da doutrina trabalhista brasileira relacionando as concepções com os entendimentos da Organização Internacional do Trabalho. Já os autores Rodrigo Leventi Guimarães, Rosane Teresinha Porto e Juliana Tozzi Tietböhl, no trabalho intitulado “RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA DAS PLATAFORMAS DIGITAIS EM RELAÇÃO AOS TRABALHADORES PLATAFORMIZADOS”, analisam a responsabilidade civil das plataformas digitais, com especial enfoque nos impactos legais sobre a saúde e segurança do trabalhador plataformizado, concluindo que a complexidade da matéria ressalta a necessidade de um diploma legislativo atualizado e específico sobre as plataformas digitais para disciplinar os efeitos da prestação do trabalho.

Por fim, o trabalho intitulado “A SUBVERSÃO DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO INTEGRAL NO IMPEDIMENTO AO EXERCÍCIO DO DIREITO À CONVIVÊNCIA FAMILIAR” de autoria de Elaine Bezerra de Queiroz Benayon, Raul Armonia Zaidan Filho e Valmir César Pozzetti analisa a subversão do princípio da proteção integral no impedimento ao exercício do direito de convivência familiar da criança e do adolescente por parte de um dos genitores, destacando que ainda que haja a dissolução da família ou da entidade familiar, não há a ruptura do exercício do poder familiar, que deve ser exercido em sua plenitude e com exclusividade pelos pais, sem a interferência dos novos parceiros, quando optam por constituir outro casamento ou união estável.

Assim, a presente obra é um verdadeiro repositório de reflexões sobre Direito do Trabalho e a Eficácia dos direitos fundamentais no meio ambiente do trabalho. Dessa forma, é de se alertar que as reflexões jurídicas, nessa obra, são contribuições valiosas no tocante a oferta de proposições que assegurem a melhoria de vida no meio ambiente do trabalho e na valorização da dignidade de trabalhadores, sendo imprescindível discutir e assegurar direitos, do homem, da mulher da criança e dos adolescentes. Desejamos, pois, excelente leitura a todos.

Rosane Teresinha Porto

Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul

Valmir César Pozzetti

Universidade Federal do Amazonas e universidade do estado do Amazonas

ENTRE O TRABALHO E O NÃO-TRABALHO: (RE)PENSANDO O DIREITO À DESCONEXÃO NA SOCIEDADE MODERNA SOB A ÓTICA DO DIREITO BRASILEIRO

BETWEEN WORK AND NON-WORK: RETHINKING THE RIGHT TO DISCONNECT IN MODERN SOCIETY FROM THE PERSPECTIVE OF BRAZILIAN LAW

Fernando Melo Gama Peres [1]
Matheus Faria de Souza Paiva [2]

Resumo

A velocidade com que as relações de trabalho se formam, se modificam e desaparecem é acelerada por uma Revolução Tecnológica que, de forma generalizada, afetou regras de produção. Isso inclui a permeabilidade dos tempos de descanso pelas funções laborais. Nesse cenário, o direito à desconexão procura assegurar o pleno afastamento do trabalhador de suas obrigações durante os períodos de descanso, favorecendo a recuperação de sua vida pessoal além da jornada de trabalho. Por meio do método de procedimento da revisão bibliográfica multidisciplinar de materiais publicados nas áreas de Direito, Psicologia e Sociologia, busca-se compreender o direito à desconexão no contexto das transformações contemporâneas das relações de trabalho, especialmente na era da acumulação flexível e da hiperconectividade. Pelo método de abordagem dedutivo, partindo de noções gerais, conclui-se especificamente que a nova realidade produtiva, responsável pelo caráter pós-traumático do trabalhador, cria um ambiente de trabalho instável com baixas remunerações e altas demandas. O modelo capitalista, ao transformar o trabalhador em um "colaborador" em um ambiente de trabalho marcado por avanços tecnológicos e pela flexibilização, desafia a distinção entre vida profissional e pessoal e, muitas vezes, prioriza a maximização da produção em detrimento do bem-estar do trabalhador. Isso compromete a eficácia do direito à desconexão, criando, desta forma, um lugar de adoecimento mental e perda de propósito. Portanto, o desafio transcende a simples regulação do tempo de trabalho, exigindo a garantia de condições que promovam o não-trabalho enquanto distanciamento efetivo para uma vida plena e diversificada fora do ambiente laboral.

Palavras-chave: Acumulação flexível, Direito à desconexão, Flexibilização, Hiperconetividade, Sujeito pós-traumático

[1] Mestrando e Bacharel em Direito pela Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho" (UNESP). Membro do "Núcleo de Pesquisa e Observatório Jurídico: (Re)pensando o Trabalho Contemporâneo" (CNPq).

[2] Mestrando e Bacharel em Direito pela Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho" (UNESP). Membro do "Núcleo de Pesquisa e Observatório Jurídico: (Re)pensando o Trabalho Contemporâneo" (CNPq).

Abstract/Resumen/Résumé

The pace at which labor relations are formed, modified, and dissolved is accelerated by a Technological Revolution that has broadly impacted production rules. This includes the permeability of rest periods by work functions. In this scenario, the right to disconnect seeks to ensure that workers completely detach from their obligations during rest periods, favoring the recovery of their personal lives beyond work hours. Through a multidisciplinary bibliographic review of materials published in the fields of Law, Psychology, and Sociology, this study aims to understand the right to disconnect in the context of contemporary transformations in labor relations, especially in the era of flexible accumulation and hyperconnectivity. Using the deductive approach method, starting from general notions, it specifically concludes that the new productive reality, responsible for the post-traumatic character of workers, creates an unstable work environment with low wages and high demands. The capitalist model, by transforming the worker into a "collaborator" in a work environment marked by technological advances and flexibilization, challenges the distinction between professional and personal life and often prioritizes production maximization over worker well-being. This compromises the effectiveness of the right to disconnect, thus creating a space of mental illness and loss of purpose. Therefore, the challenge transcends the simple regulation of work hours, requiring the guarantee of conditions that promote non-work as effective distancing for a full and diversified life outside the work environment.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Flexibilization, Flexible accumulation, Hyperconnectivity, Post-traumatic subject, Right to disconnect

1 INTRODUÇÃO

"O trabalho dignifica o homem". Esse aforismo, indiscriminadamente difundido, ressoa através dos tempos, elogiando o trabalho como uma fonte de orgulho e realização pessoal. No entanto, é intrigante como essa noção positiva contrasta agudamente com a etimologia da palavra "trabalho", que remonta ao termo latino *tripalium*, um instrumento de tortura (Antunes, 2009, p. 259).

Essa dualidade destaca uma verdade perturbadora: o trabalho, enquanto potencialmente enobrecedor, também pode se tornar um meio de opressão e esgotamento. Trata-se, no entanto, da própria síntese das contradições que são a essência do Direito do Trabalho como formulado no ordenamento jurídico brasileiro. Trata-se de um ramo que tem função, primordialmente, conciliadora de opostos.

Nessa toada, são verso e reverso da mesma moeda o trabalho e o descanso, momentos que o Direito do Trabalho busca, desde sua incepção, equilibrar. Tradicionalmente, o Direito do Trabalho preocupou-se com a essa dinâmica enquanto relação entre atividade-descanso; em um contexto no qual as esferas laborais e privadas eram evidentemente distintas entre casa e fábrica, a criação de normas sobre limites de jornada, intervalos regulamentares, férias e descansos semanais remunerados bastava para garantir o equilíbrio entre atividade laboral e vida privada do trabalhador.

No entanto, o correr das décadas impôs desafios crescentes à capacidade de atualização do Direito do Trabalho. A velocidade com que as relações de trabalho se formam, se modificam e desaparecem é acelerada por uma Revolução Tecnológica que, de forma generalizada, afetou regras de produção. Isso inclui a permeabilidade dos tempos de descanso pelas funções laborais.

Em meio a uma era definida pela aceleração tecnológica e pelo culto à produtividade individual, o direito à desconexão surge como uma resposta necessária às transformações no sistema produtivo. As práticas contemporâneas de trabalho, especialmente com a ascensão do teletrabalho e a flexibilização dos direitos trabalhistas, desafiam a fronteira entre a vida profissional e pessoal, levando a uma revisão crítica de como, quando e onde o trabalho termina.

Essa reestruturação produtiva, marcada pela tecnologia disruptiva e pelo aceleramento e flexibilização das relações do trabalho, alterou, inclusive, a própria estrutura social e cultural das sociedades modernas, desfigurando profundamente o significado e o propósito do trabalho e, por corolário, a forma como o ser humano vive (Almeida, 2016).

Já em 2003 Jorge Luiz Souto Maior (2003) se atentava a isso, ao mencionar que os altos funcionários de companhias estariam conectados a todo tempo por Tecnologias de

Comunicação e Informação (TICs). A necessidade de se examinar o direito à desconexão, portanto, não é nova; não nasce com Lei nº 13.467/2017, que regulamenta o teletrabalho.

Contudo, o que se observa é a imperiosa necessidade de se (re)pensar o direito à desconexão, expandindo sua compreensão para além da mera ideia de se distanciar das obrigações profissionais nos momentos de descanso regulamentar previsto na norma trabalhista. Nesse contexto, o objetivo geral desse estudo é explorar como a evolução do sistema produtivo, especialmente na era da acumulação flexível, introduz novos desafios para a prática deste direito.

Para tanto, adota-se, como método de procedimento, a pesquisa bibliográfica multidisciplinar em materiais publicados, sobretudo nas áreas de Direito, Psicologia e Sociologia, a fim de se compreender as mudanças na organização produtiva no limiar do segundo milênio e como o direito ao não-trabalho torna-se essencial nesse contexto de hiperconectividade, hiperprodutividade e hiperindividualidade, três marcas das relações laborais flexíveis. Assim, busca-se produzir balanço teórico do estado da arte no que diz respeito à questão estudada (Gil, 2019).

A partir do referencial teórico estudado, por meio de uma análise lógica, crítica e multissetorial, utiliza-se a técnica de abordagem dedutiva. Parte-se de premissas amplas sobre o direito à desconexão no ordenamento jurídico brasileiro, passando pelas transformações produtivas e pela posição do trabalhador em relação ao trabalho hiperconectado, hiperprodutivo e hiperindividualista, buscando alcançar conclusão particular quanto ao objetivo desta pesquisa. Conforme elucidam Marconi e Lakatos (2021), considerando-se as premissas como verdadeiras, a conclusão também o será.

Busca-se, então, realizar uma reflexão crítica sobre o direito à desconexão do trabalhador, enquanto direito ao não-trabalho, permitindo compreender o panorama juslaboral brasileiro, desde o direito à desconexão enquanto norma fria, até o real papel do Direito do Trabalho, enquanto garantidor, ao indivíduo trabalhador, de perceber-se como uma pessoa de múltiplas dimensões (pai, mãe, filho, irmão, amigo, estudante etc.), não apenas como um prestador laboral em tempo integral.

2 O DIREITO À DESCONEXÃO ENTRE O DIREITO E O AVESSO

Que é o direito à desconexão? A doutrina jurídica clássica, de forma geral, não trata do direito à desconexão do trabalho como parte do arcabouço protetivo do trabalhador (Delgado,

2019; Leite, 2024; Jorge Neto; Cavalcante, 2019; Martins, 2024)[1]. Quando o faz (Leite, 2024, p. 117), relaciona a desconexão com o direito de ausentar-se do trabalho, em uma tradução do que tradicionalmente se compreende como direito ao descanso, sempre relacionado ao regime de teletrabalho.

Isso quer dizer que o direito à desconexão clássico (cujo conceito se extrai da doutrina jurídica tradicional) trata do direito ao descanso do teletrabalhador, adaptando as normas de saúde e segurança do trabalho e seus preceitos fundamentais ao regime contratual estabelecido nos artigos 75-A e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Com a vigência da Lei nº 13.467/2017, que insere os artigos 75-A e seguintes à CLT, passa a ser regulamentado o teletrabalho no direito brasileiro. O artigo 75-B da CLT conceitua o teletrabalho como "prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação" (Brasil, 1943).

Naturalmente, por estar inserido dentro da estrutura justrabalhista onde preponderam as normas e valores do artigo 7º da Constituição Federal (Brasil, 1988), especialmente a limitação da jornada de trabalho diária pelo inciso XIII do artigo, o teletrabalhador tem direito ao descanso. Trata-se de uma medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública, que se traduz também no âmbito da CLT, em seu artigo 71.

Nesse aspecto, embora o parágrafo 3º do artigo 75-B da CLT afaste a aplicação das regras de controle de jornada ao regime de teletrabalho, a doutrina clássica entende que o direito ao descanso do teletrabalhador, por ser garantia fundamental, não pode ser negado. Assim, fala-se exatamente no direito à desconexão, tratado por Carlos Henrique Bezerra Leite (2024, p. 117) da seguinte forma:

> A subordinação jurídica no teletrabalho é mais tênue e é efetivada por meio de câmeras, sistema de *logon* e *logoff*, computadores, relatórios, bem como ligações por celulares, rádios etc. Por isso houve evolução do entendimento contido na Súmula 428 do TST que passou a assegurar, no caso de ofensa à desconexão do trabalho e ao direito fundamental ao lazer, o pagamento de horas de sobreaviso. Trata-se de interpretação que se coaduna com a eficácia horizontal e imediata dos direitos fundamentais (direito ao lazer e à desconexão).

O direito à desconexão clássico, portanto, relaciona-se umbilicalmente ao descanso do teletrabalhador. Nesse sentido, quando se estuda o direito à desconexão na doutrina jurídica clássica, compreende-se que "[...] não se trata propriamente de um 'novo' direito, mas sim no

[1] Dos autores às cujas obras mais atualizadas se teve acesso, apenas Carlos Henrique Bezerra Leite (2024) faz menção expressa a um direito de desconexão. Os demais sequer mencionam o instituto.

reconhecimento de novos conteúdos e funções de alguns direitos já tradicionais, por meios de processos de transmutação hermenêutica [...]" (Maffra, 2015, p. 507). À primeira vista, não é um equívoco, pois, sem regulamentação específica, o direito à desconexão deve ser entendido com base no conjunto normativo existente devido à sua fundamentalidade.

Contudo, esse direito à desconexão limita-se à ideia de ausentar-se ou desligar-se do trabalho. Inclusive, conforme Márcia Maffra (2015, p. 508), em compreensivo estudo do direito à desconexão entre autores da doutrina clássica, "[...] referido direito não está estimulando o ócio, a total ausência de trabalho, mas apenas, a redução da carga de labor a níveis aceitáveis sob o prisma social e individual".

É necessário, contudo, observar o direito à desconexão pelo lado avesso. A noção de desconexão transcende a simples ideia de se desligar ou ausentar do posto de trabalho. Deve-se investigar, então, o direito à desconexão como revelador de contradições, como aponta Souto Maior (2003). O direito à desconexão revela, em si, a primeira contradição: como preocupar-se com a desconexão do trabalho, como não-trabalho, enquanto o desemprego é uma questão predominante.

Além disso, a tecnologia é vista como um fator que rouba empregos humanos, mas, ao mesmo tempo, é a tecnologia que escraviza os trabalhadores, mantendo-os constantemente conectados ao trabalho. A tecnologia nos revela ainda uma terceira contradição, pois, embora a tecnologia ofereça uma infinidade de possibilidades para informar-se e manter-se atualizado, ela também escraviza os indivíduos pela necessidade de se manter informados para não perderem espaço no mercado de trabalho.

Por fim, como uma síntese das contradições anteriores, e possivelmente a expressiva contradição do mundo do trabalho, desde a sua origem, como apontado no primeiro parágrafo do presente trabalho:

> [...] o trabalho, no prisma da filosofia moderna, e conforme reconhecem vários ordenamentos jurídicos, dignifica o homem, mas sob outro ângulo, é o trabalho que retira esta dignidade do homem, impondo-lhe limites enquanto pessoa na medida em que avança sobre a sua intimidade e a sua vida privada. (Souto Maior, 2003, p. 1)

Entre o direito e o avesso, o direito à desconexão nos revela muito mais que uma discussão sobre intervalos dentro ou entre as jornadas, aproximando-se de uma discussão técnica e jurídica, a fim de identificar o *não-trabalho* como um bem da vida, que pertence não apenas ao trabalhador individual, mas à sociedade como um todo (Souto Maior, 2003).

O valor desse debate adquire mais ímpeto com o correr das décadas, que impôs desafios crescentes à capacidade de atualização do Direito do Trabalho. A velocidade com que as relações de trabalho se formam, se modificam e desaparecem é acelerada por uma Revolução Tecnológica que, de forma generalizada, afetou regras de produção.

Vive-se, entre o fim do Século XX e princípio do Século XXI, uma perceptível e acirrada reestruturação produtiva, na qual características essenciais das antigas organizações do Trabalho se modificam. Segundo Ricardo Antunes (2006, p. 24, grifos do autor):

> Novos processos do trabalho emergem, onde o *cronômetro* e a *produção em série* e *de massa* são "substituídos" pela flexibilização da produção, pela "especialização flexível", por novos padrões de busca de produtividade, por novas formas de adequação da produção à lógica do mercado [...].

Essa reestruturação produtiva, marcada pela tecnologia disruptiva e pelo aceleramento das relações do trabalho, alterou, inclusive, a própria estrutura social e cultural das sociedades modernas, desfigurando profundamente o significado e o propósito do trabalho e, por corolário, criando "[...] novas forma de agir, de pensar e de viver" (Almeida, 2016, p. 782).

Para compreender o direito à desconexão, em seus lados direito e avesso, é necessário antes compreender como a reestruturação produtiva tornou as relações de trabalho marcadas pela flexibilidade e pela precarização contratual.

2.1 O trabalhador na sociedade do modelo produtivo flexível e do neoliberalismo

A figura do trabalhador se altera com o tempo, visto que a pessoa humana – gênero do qual o trabalhador é espécie – é um ser empírico, ou seja, é um ser fruto das "[...] relações que ele gera entre eles e o restante da natureza" (Engels; Marx, 2001, p. 10). Com esta noção, é possível afirmar que, para entender as particularidades do trabalhador hodierno, deve-se compreender algumas características deste momento histórico.

O padrão de acumulação de capital do século XX foi caracterizado pelo Fordismo-Taylorismo, que garantiu altos níveis de acúmulo de capital nos países centrais do capitalismo (Druck, 1999). No entanto, nas últimas décadas, especialmente a partir dos anos 1970, o

capitalismo enfrentou uma crise acentuada pela queda da taxa de lucro, causada[2] pelas reivindicações de direitos dos trabalhadores[3] (Antunes, 2009).

No entanto: qual a importância de falar da crise capitalista iniciada nos primeiros anos da década de 1970 no presente tema? Se em crise, deve-se repensar a organização produtiva. Com outras perspectivas de realidade no mundo, como o bloco socialista que rivalizava com a hegemonia do capital, é necessário reavaliar a organização produtiva sem necessariamente superar o modelo de produção da época (Antunes, 2009). A solução encontrada foi contestar os fundamentos da organização produtiva anterior, especialmente as conquistas dos trabalhadores e a ideia de um Estado garantidor. Assim, estabeleceu-se o modelo de acumulação flexível, ou Toyotismo, juntamente com a ideologia Neoliberal.

Do Toyotismo, é essencial destacar algumas características importantes. A primeira delas é a relação irrevogável deste modelo de acumulação com o grande desenvolvimento tecnológico do final do século XX e início do século XXI (Ribeiro, 2015). No Toyotismo, a automação atinge sua maior expressão, possibilitando a redução ou reorganização dos trabalhadores, que deixam de depender exclusivamente de sua força de trabalho, precisando se adaptar rotineiramente a novas tecnologias e instrumentos em seu meio ambiente do trabalho (Antunes, 2018).

Outro ponto importante é o excessivo controle e racionalização das atividades laborais[4]. Anteriormente, a ideia era fragmentar e reduzir ao máximo as dificuldades das tarefas executadas. Na acumulação flexível, a abordagem é diferente: mantém-se registros, relatórios e dados detalhados sobre cada função desenvolvida (Silva, 2006). É o total controle pela tecnologia da qualidade e da forma que o trabalho é realizado.

Assim, o monitoramento de qualidade do Toyotismo permite uma maior absorção do conhecimento do trabalhador, roubando destes últimos suas subjetividades e as direcionando à meros registros produtivos (Silva, 2006). Tem-se, ainda que diante de um trabalho muitas vezes rigorosamente qualificado e complexo, a possibilidade de descarte do trabalhador sem maiores complicações. Se necessário, demite-se o funcionário (ou setor, em casos de terceirização) e

[2] Evidentemente, a crise não se reduz a esta origem. Porém, para o presente trabalho, este enfoque é suficiente.

[3] O modelo Fordista-Taylorista, por meio da ideologia Keynesiana que promovia o Estado Regulador, incluía alguns direitos trabalhistas para manter a harmonia entre trabalhadores e capital, resultando em um trabalho regulamentado, porém fetichizado, baseado na fragmentação produtiva e na excessiva repetição (Druck, 1999, Antunes, 2009). Com o tempo, essas conquistas começaram a reduzir a taxa de lucro, levando à superação do modelo Fordista-Taylorista e da ideologia Keynesiana.

[4] O objetivo é obter novos ganhos de intensidade e produtividade do trabalho, destacando-se a importância da adoção de práticas como o *Kanban* e o *Just-in-Time* (Bihr, 1999 *apud* Ribeiro, 2015).

transfere todo conhecimento técnico, agora registrado, moldado e passível de treinamento (Silva, 2006). Com este modelo, a tecnologia é meio para o sequestro do conhecimento.

O modelo de acumulação flexível também tem como característica a promoção da necessidade de melhoria contínua, "[...] pois, [...] se a humanidade não tivesse esse desejo de melhorar estaríamos na idade da pedra" (Silva, 2006, p. 154). Com esta especificidade (ou talvez como consequência dela), surge a ideia de capital humano, "[...] tornando aceitável a figura do homem como riqueza" (Silva, 2006, p. 152). A partir de então, cada indivíduo deve – não apenas porque é economicamente vantajoso, mas também porque é considerado moralmente correto – aprimorar suas habilidades, competências e destrezas através de investimentos constantes (López-Ruiz, 2004 *apud* Silva, 2006) em seu desenvolvimento pessoal.

A intensificação da exploração do trabalho é outra característica do Toyotismo. Outrora, tal objetivo era atingido com a fragmentação das funções e a implementação da esteira rolante, situações que permitiam longas jornadas exaustivas de trabalho (Druck, 1999). Na acumulação flexível, a intensificação da exploração do trabalho é diversa. Por meio do rígido controle de qualidade produtiva, o trabalhador se vê diante de exigências qualitativas excessivas, especialmente em sua dimensão cognitiva (Antunes, 2018).

Ademais, com a ideia de produção enxuta, acumulam-se funções, sobrecarregando o trabalhador. Essa abordagem busca reduzir ou eliminar espaços de trabalho improdutivo, que não geram valor, particularmente nas atividades de manutenção, acompanhamento, inspeção de qualidade, entre outras, funções que passaram a ser diretamente incorporadas pelo trabalhador produtivo (Antunes, 2018).

Para mais, com o intuito de superar a crise do capitalismo, não foi suficiente reestruturar apenas a organização produtiva, mas também a ideologia hegemônica. Com a adoção da produção flexível, uma nova ideologia tornou-se central no mundo capitalista: o neoliberalismo. Neste último, o "[...] Estado passa a governar para o mercado. A legitimidade das ações é substituída pela eficácia. O mercado passa a ser o lugar de veridição" (Foucault, 2004 *apud* Silva, 2006, p. 158).

No neoliberalismo, dois pontos podem ser destacados como elementares em sua estruturação: a exacerbada preocupação com a economia e com o mercado privado, bem como a exaltação do individualismo.

No primeiro aspecto, referente à questão do mercado privado e a economia, o neoliberalismo sustenta o argumento que estes são os elementos centrais de qualquer sociedade contemporânea. A lógica subjacente é que, enquanto os indicadores econômicos do mercado

forem positivos, a sociedade avançará em direção à melhoria (Antunes, 2018). Esta abordagem leva à privatização de serviços públicos e à desregulamentação do mercado de trabalho, com a crença de que a competição e a livre iniciativa promoverão melhores resultados do que a gestão pública.

Ademais, ao se relacionar a resolução de todo e qualquer questionamento ao sucesso econômico e mercadológico, a vida passa a ser mercadoria no imaginário social. O indivíduo perde sua característica de cidadão, dotado de liberdade, para tornar-se consumidor, ser totalmente passivo (Han, 2023). Assim, tudo se transforma em mercadoria[5], e a venda de si mesmo se estende a todos os aspectos da vida, enquanto a completude é mensurada em termos monetários (Gorz, 2005).

No segundo aspecto, a promoção do individualismo, a ideologia hegemônica atual baseia-se na ideia de que o indivíduo é o único responsável pelo seu próprio sucesso ou fracasso (Han, 2023). O mérito é colocado como o motor da sociedade.

Como consequência, ao se falar da classe trabalhadora, a maior expressão desse mérito estaria na realização do trabalho. No entanto, no neoliberalismo, o trabalho perde sua função social e se torna apenas um meio para alcançar objetivos financeiros, ou seja, o acúmulo de capital (Antunes, 2009). Isto posto, destina-se ao trabalhador a ideia de que trabalhar (em altas quantidades) consubstancia-se em mérito.

A partir da meritocracia individualista, o neoliberalismo propõe que o acúmulo de capital possibilita melhorias na educação, na qualidade de vida e na saúde (Silva, 2006). Tudo o que anteriormente poderia ser disputado em espaços coletivos, através de lutas e movimentos políticos, tornou-se exclusivamente uma questão do indivíduo. A solidariedade e a ação coletiva são desencorajadas em favor de uma competição individualizada, na qual o sucesso é medido pela capacidade de acumular riqueza.

Em suma, compreender que o sistema capitalista esteve em crise nas últimas décadas do século XX é essencial para se perceber o porquê na atualidade a ideologia hegemônica e a organização produtiva se manifestam de tal forma.

A ideia de um trabalho repetitivo, fragmentado e orientado para a geração de grandes estoques é abandonada. Da mesma forma, a noção de que o Estado deve garantir conquistas sociais é deixada de lado, embora essas conquistas nunca tenham sido concedidas espontaneamente, mas obtidas por meio da pressão dos movimentos operários e sociais. Surge,

[5] Até as atividades mais pessoais e espontâneas são vistas sob a ótica da valorização econômica, tornando-se parte de um processo contínuo de mercantilização da vida (Gorz, 2005).

então, a visão de que o trabalho deve ser rigorosamente qualificado, intensificando a exploração e exigindo que o trabalhador esteja em constante autoempreedimento (Antunes, 2009).

A solução econômica apresentada foi a precarização e flexibilização dos direitos trabalhistas (Ribeiro, 2015), enquanto se adota como núcleo ideológico a ideia de que o Estado não deve se preocupar com o trabalhador ou com garantias sociais, pois o mercado e o mérito se encarregarão dessa promoção (Silva, 2006). Tem-se, portanto, um deslocamento de tudo que é coletivo para o âmbito individual, instalando-se a ideia de que as benesses da vida social – ou suas negativas, como falta de saúde, educação ou qualidade de tempo de lazer – são consequências diretas do mérito das ações individuais (Silva, 2006). Por sua vez, o mérito das ações individuais, quando tratamos da classe trabalhadora, se resumem ao trabalho, ou seja, para se ter uma boa vida se deve trabalhar cada vez mais (Antunes, 2009).

As consequências dessas mudanças são profundas, resultando em uma nova forma de enxergar o trabalho e uma nova percepção da classe trabalhadora sobre sua realidade, suas atividades laborais e seus desejos e anseios mais profundos. Essas características serão exploradas no próximo tópico, destacando como essas transformações influenciam a dinâmica do trabalho e a vida dos trabalhadores na sociedade contemporânea.

2.2 Hiperindividualista, hiperprodutivo e hiperconectado: o trabalhador flexibilizado

Slavoj Zizek (2012), ao recorrer ao complexo e extenso conceito freudiano de trauma[6], desenvolve a ideia do indivíduo pós-traumático. Segundo Zizek, esses sujeitos vivem com o trauma como uma condição permanente, um modo de existência. Para essas pessoas, que não têm como se proteger da experiência traumática e, portanto, não podem sequer afirmar que foram perseguidas pelo seu espectro, é "[...] quase um oximoro denominá-los sujeitos 'pós-traumáticos', já que o que torna sua situação tão traumática é a própria persistência do trauma" (Zizek, 2012, p. 140).

Pois bem, depois de toda a exposição acerca das modificações na organização produtiva e nos aspectos ideológicos a partir da crise do final do século XX, pode-se traçar certos desdobramentos que formam o que se entende como trabalhador hodierno, bem como, no fim, fazer uma associação do trabalhador flexibilizado (hiperindividualizado, hiperprodutivo e hiperconectado) ao sujeito "pós-traumático" de Zizek que vive em trauma permanente (Alvim; Viana, 2021).

[6] Para melhor compreensão, seria o "trauma, a intromissão violenta de algo totalmente inesperado, algo para o qual o sujeito não estava preparado, algo que o sujeito não consegue integrar" (Lacan, 1998 *apud* Zizek, 2012).

Na quadra atual, como já mencionado, o discurso do autoempreedimento é de expressivo valor social. Ora, se o mérito é o que pode promover toda e qualquer conquista, deve-se estar sempre melhorando, adaptando-se às dificuldades impostas pela realidade. Atualmente, portanto, tempo despendido em atividades que não promovem uma melhora direta na atividade laboral do trabalhador são considerados desperdiçados e um atestado de que aquela pessoa não está se esforçando para com o sucesso.

À vista disso, levou-se à crença de que o indivíduo deve se tornar um capitalista de si mesmo, assumindo total responsabilidade por sua inserção no mercado. O sucesso na vida passou a ser medido pelo êxito no mercado, resultando em uma competição constante com os demais e na necessidade contínua de investir em sua formação, empregabilidade e capital pessoal (Silva, 2006). Esse processo gera um trabalhador hiperindividualizado, preso à ideia incessante de que seu valor depende exclusivamente de seu desempenho pessoal:

> Nenhum constrangimento lhe deve ser imposto do exterior, ela deve ser sua própria produtora, sua própria empregadora e sua própria vendedora, obrigando-se a impor mesma a si mesma constrangimentos necessários para assegurar a viabilidade e a competitividade da empresa que ela é (Gorz, 2005, p. 23).

Apesar do desemprego e do desgaste resultantes da constante necessidade de atualização e reciclagem, a esmagadora maioria adere à lógica hiperindividualista imposta pelo capital humano. Essa lógica é exigida pelas práticas de flexibilização e é tornada incontestável pelo regime de verdade do mercado (Silva, 2006).

Ainda na seara do individualismo exacerbado, deve-se trazer à baila a tendência de precarização dos direitos dos trabalhadores. Como citado, a organização produtiva e a ideologia hegemônica condenam os direitos conquistados pelos trabalhadores, visto que estas garantias são vistas como freios à economia, tendo como consequência "[...] a flexibilização, a informalidade e a profunda precarização das condições de trabalho e vida da classe trabalhadora" (Antunes, 2018, p. 157).

Assim, além do senão já apresentado do discurso de "sempre apresentar uma melhor versão de si", o trabalhador também deve-se preocupar com a redução de suas garantias de subsistência. Promove-se um constante estado de alerta diante da instabilidade:

> A interiorização e intensificação do trabalho geram formas de pressão cada vez mais presentes nas atividades do trabalhador, formas que são assumidas cada vez mais pela própria pessoa do trabalhador como algo relativo à sua

> responsabilidade, à sua cobrança, ao seu próprio controle (Alvim; Viana, 2021, p. 65).

Obrigado a se sentir responsável individualmente pela sua saúde, pela sua mobilidade, pela sua adaptação aos ditames variáveis da realidade e pela sua atualização do conhecimento (Gorz, 2005), o trabalhador da atualidade encontra este perverso cenário com pouca (ou nenhuma) proteção do trabalho (Antunes, 2018).

Simultaneamente, não se pode perder de vista que a intensificação do trabalho também é uma realidade atual. O estabelecimento do modelo flexível trouxe em seu cerne o controle de qualidade – por meio de instrumentos como o PLR, sistema *just-in-time* e *Kanban* (Antunes, 2018) –, o que gerou, dentre vários desdobramentos, a ideia de que o trabalhador precisa ser hiperprodutivo.

Qualitativamente, exige-se do trabalhador habilidades abstratas e difíceis de mensurar, como discernimento, capacidade de enfrentar o imprevisto, e a habilidade de identificar e resolver problemas (Veltz, 2001 *apud* Gorz, 2005). Como consequência, gera-se uma intensificação do trabalho devido ao sentimento constante de cobrança, e, ao mesmo tempo, incerteza e desespero pela indefinição das exigências.

Na dimensão quantitativa, a flexibilização promove a fusão de várias funções que antes eram distintas (Antunes, 2018). No passado, um trabalhador realizava a fiscalização, outro a administração e um terceiro a execução da tarefa. Hoje, todas essas responsabilidades, muitas vezes, são concentradas em uma única pessoa (Silva, 2006). Desta maneira, resulta-se uma exigência constante de competências múltiplas, reforçando ainda mais a necessidade de uma excessiva produtividade.

Atrelado a estes dois apontamentos, as tecnologias da comunicação também são de elevada importância para se entender o trabalhador flexibilizado. No introito, a rede digital foi celebrada como um médium de liberdade ilimitada (Han, 2023). Contudo, essa euforia revelou-se uma ilusão. A promessa de liberdade e comunicação ilimitadas transformou-se em monitoramento e controle total (Han, 2023). As mídias sociais, cada vez mais, se assemelham a panópticos digitais que observam e exploram impiedosamente o social (Han, 2023).

Essa dinâmica resulta em uma hiperconectividade, na qual o trabalhador está sempre online, sempre disponível, e constantemente exposto ao escrutínio social e profissional. A conectividade excessiva intensifica a sensação de estar sempre sendo observado e julgado, exacerbando o estado de alerta contínuo.

No ambiente laboral hiperindividualizado e hiperprodutivo, essa hiperconectividade se torna mais um fator de estresse e ansiedade. O trabalhador deve não apenas desempenhar múltiplas funções e desenvolver diversas competências, mas também gerenciar sua presença digital[7] de maneira que reflita positivamente sobre sua empregabilidade e sucesso no mercado. Assim, a ausência do trabalho, ou tempo livre, pode ser sempre sequestrada pela notificação de um aplicativo de mensageria.

A hiperconectividade, assim, torna-se mais uma camada de exploração e controle sobre o trabalhador contemporâneo, perpetuando um ciclo de vigilância e ansiedade que dificulta a possibilidade de desconexão e bem-estar.

Portanto, o que se percebe até aqui são elementos que formam um trabalhador indissociável de sua atividade laboral. Não é mais possível distinguir claramente quando o trabalhador está "fora" do trabalho que é convocado a realizar. Em última análise, não é mais o indivíduo que se adapta ao trabalho; ao contrário, é o trabalho que se incorpora ao indivíduo (Gorz, 2005).

Do ponto de vista do impacto nas relações de trabalho, tanto neoliberalismo quanto a flexibilização se expressam na redução significativa das fronteiras entre a atividade laboral e o espaço de vida privada (Antunes, 2018). Tem-se o que Cristopher Dejours (1992, p. 46) entende como "[...] uma contaminação involuntária do tempo fora do trabalho".

Esta contaminação não se restringe às longas jornadas de trabalho. Evidentemente, diante da intensificação da exploração do trabalho é de se esperar que as jornadas (sejam presenciais ou em regime de teletrabalho) serão cada vez mais extensas. No entanto, deve-se arrazoar que a redução das fronteiras do trabalho e do não-trabalho devem-se também às condições negativas que o trabalhador flexibilizado se encontra (Alvim; Viana, 2021).

Observa-se um cenário de precarização dos direitos trabalhistas, marcado por instabilidade e incerteza, acompanhado de uma ideologia que justifica essas características e desmantelamentos (Silva, 2006). Ora, se para o trabalhador a sua garantia de dignidade é o trabalho, quando este último é constantemente atacado e prejudicado, torna-se impossível exigir (ou garantir) ao primeiro algum distanciamento, ou, melhor dizendo, alguma desconexão. É quase desumano falar em abstração do trabalho diante destas incertezas.

[7] Além disso, a hiperconectividade não resulta apenas na exposição voluntária do trabalhador às redes, mas também facilita o acesso ao indivíduo em momentos externos às jornadas de trabalho. A facilidade com que e-mails, mensagens e notificações de empregadores podem invadir o tempo livre do trabalhador torna ainda mais difícil a desconexão do universo laboral.

Esse raciocínio converge na ideia de que o trabalhador está constantemente em um estado negativo: um estado de preocupação, alerta e ansiedade. Essa condição do trabalhador se assemelha ao conceito de sujeito pós-traumático (Alvim; Viana, 2021).

Se para Zizek (2012) o indivíduo pós-traumático tem sua identidade definida pela persistência do trauma, sendo incapaz de reconhecer que fora impactado por uma violência interna, o trabalhador hodierno tem sua existência marcada pela precarização, incerteza e o "[...] constante peso do fracasso de uma trajetória é cada vez mais visto pelo lado da responsabilidade individual, das escolhas e opções do trabalhador em seu ambiente de trabalho e também fora desse" (Alvim; Viana, 2021, p. 65). Analogamente, este último muitas vezes não consegue identificar a existência destas aflições, ou, no pior dos cenários, culpa-se como o único responsável por suas mazelas.

Dessa forma, o trabalhador flexibilizado é marcado pelo hiperindividualismo, onde o mérito pessoal é a única medida de valor, transformando a busca pelo autoaperfeiçoamento em uma fonte incessante de ansiedade e instabilidade (Silva, 2006); pela hiperprodutividade, exigindo que deste se desenvolva múltiplas competências (Antunes, 2018) e habilidades subjetivas (Veltz, 2001 *apud* Gorz, 2005), o que aumenta a sobrecarga e o desespero; e pela hiperconectividade que permite a exposição incessante e viabiliza o contato permanente do trabalhador com o trabalhado, exacerbando o estado de alerta e a dificuldade de recuperação do equilíbrio emocional.

Estas três características colocam o trabalhador contemporâneo em uma condição de vulnerabilidade constante, não sendo o trauma um evento isolado, mas uma condição contínua de existência (Alvim; Viana, 2021). Essa realidade precária impõe ao trabalhador uma vida marcada pela angústia, pela incerteza e pela autoexposição perene, refletindo perfeitamente a ideia de sujeito pós-traumático descrita por Zizek (2012). O trabalhar a todo o tempo, ação que tem o potencial de ser executada por qualquer trabalhador, digital ou não, impulsiona a necessidade de se (re)pensar o direito à desconexão.

3 (RE)PENSANDO O DIREITO À DESCONEXÃO NO DIREITO BRASILEIRO

O trabalhador pós-traumático é hiperindividualista, hiperprodutivo e hiperconectado. Como visto no princípio, o Direito do Trabalho brasileiro não se preocupa com a desconexão do trabalhador, além das poucas regras de jornada do teletrabalho. (Re)pensar o direito à desconexão, por outro lado, é uma ação que deve se ocupar das três características do

trabalhador pós-traumático que, por serem intrinsecamente conectadas, não podem ser vistas como unidades em si mesmas.

A primeira "camada" do direito à desconexão, e talvez a mais óbvia, é a hiperconexão. No cenário atual, em que quase todo o trabalho é realizado ao menos com o apoio da tecnologia, não se pode pensar na desconexão apenas do teletrabalhador. Já em 2003, à guisa de exemplo, Jorge Luiz Souto Maior (2003, p. 300) mencionava que os altos funcionários de companhias "[...] estão, frequentemente, conectados ao trabalho 24 horas por dia, 7 dias na semana, mediante a utilização dos meios modernos de comunicação: celular; pager; notebook; fax etc.".

A tecnologia, por si só, não pode ser considerada algo negativo para a sociedade. Tal visão seria tecnófoba e nos assemelharia aos ludistas. No entanto, como ocorre com todas as inovações disruptivas, o preço a pagar por uma revolução tecnológica é frequentemente elevado. Morozov (2018, p.28) descreve essa disrupção como um processo "desagradável e doloroso".

No mundo pós-pandêmico, não apenas os altos funcionários e os teletrabalhadores estão sujeitos à conexão a todo tempo e lugar. Soma-se a esse "trabalho total" um contexto social em que os mecanismos tecnológicos de controle e cobrança laboral são difusos e de fácil acesso. A ocupação total da vida pelo trabalho, seja no caso de um teletrabalhador ou não, tendo como base a utilização em larga escala de TIC, conforme sugerem Arruda e D'Ângelo (2020, p. 21):

> [...] também é responsável pelo surgimento da escravidão digital, podendo essa 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.

Rompem-se as barreiras entre a vida pessoal e a vida profissional. Entre a vida e o trabalho, o trabalhador vê-se absorto em uma jornada de trabalho constante e incapaz de, alternativamente, efetivar seu direito fundamental ao lazer, ao convívio social e à dignidade plena (Arruda; D'Ângelo, 2020).

É interessante fazer contraponto, nesse aspecto, com a doutrina jurídica clássica e sua concepção de direito à desconexão. O Tribunal Superior do Trabalho (TST), em sua Súmula número 428, institucionaliza a norma: "[...] o uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso" (Brasil, 2012). Em apertada síntese, isso quer dizer que o trabalhador eventualmente conectado ao trabalho por meios digitais, quaisquer que sejam, não está à

disposição do empregador. Diante desse cenário, questiona-se: como pode o trabalhador, 24 horas por dia conectado ao e-mail ou outra plataforma digital profissional descansar?

O observador mais incauto poderia sugerir que o trabalhador, simplesmente, desligue todos os itens que o mantém conectado com o seu empregador. A solução é tão simples quanto equivocada. Isso porque, para além da hiperconectividade, deve-se considerar as duas outras esferas do direito à desconexão, as quais são gêmeas dentro do *modus operandi* do sistema da acumulação flexível: a hiperindividualidade e a hiperprodutividade.

Como visto no tópico anterior, o trabalhador hiperindividualista e hiperprodutivo é rigorosamente condicionado para crer que a medida de sucesso é o trabalho constante e o aperfeiçoamento íntimo e, na mesma proporção, tem como única forma de sucesso profissional a autoexploração.

Aqui se escancara um aspecto essencial para (re)pensar o direito à desconexão: a corrosão do caráter. Conforme Richard Sennett, a constante conexão ao trabalho, possibilitada pela tecnologia, afeta profundamente o caráter e a vida pessoal dos trabalhadores. A invasão do trabalho na vida privada gera apreensão contínua e obscurece a distinção entre tempo de trabalho e pessoal (Sennett, 2015).

O trabalhador, além de constantemente conectado externamente ao seu empregador, vê-se também inserido na dinâmica produtiva da autoexploração hiperindividualista e hiperprodutiva, quando o sujeito "[...] expõe e supervisiona a si próprio, ele carrega consigo um pan-óptico no qual é, de uma só vez, o guarda e o interno" (Han, 2023, p. 85).

Como consequência, esses novos aspectos organizacionais oferecem riscos à saúde e ao bem-estar do trabalhador. Rotinas insustentáveis, marcadas pela hiperconexão e pela autoexploração, contribuem para o adoecimento psíquico do trabalhador (Machado; Almeida, 2023). O que se observa, em suma, é que:

> [...] o macrossistema político-social, em conjunto, também, com diversos outros (cultural, econômico, etc.), são estruturas externas ao labor-ambiental, porém, com forte influência sobre os meios de produção, sobre os recursos humanos do trabalho e, consequentemente, sobre a saúde mental dos trabalhadores (Machado; Almeida, 2023, p. 1422).

O que se apresenta, a partir das três características do trabalhador e desse *modus operandi* produtivo, é que se deve expandir a compreensão do direito à desconexão para além da mera ideia de se distanciar das obrigações profissionais. Defende-se que o direito à desconexão é, essencialmente, o direito ao não-trabalho (Souto Maior, 2003), o qual possibilita

ao indivíduo perceber-se como uma pessoa de múltiplas dimensões (pai, mãe, filho, irmão, amigo, estudante etc.), não apenas como um empregado.

Ao tentar (re)pensar o direito à desconexão parece surgir ainda uma nova contradição, que se assemelha à primeira apresentada por Jorge Luiz Souto Maior (2003): como pode a *classe-que-vive-do-trabalho* – aqui tomamos emprestada a expressão de Ricardo Antunes (2006) – beneficiar-se do *não-trabalho*? Se é o próprio trabalho o responsável pela subsistência do sujeito precarizado, como pode ele não-trabalhar, dedicando-se ao ócio necessário para que efetive seu direito íntimo ao lazer, ao convívio com a família e ao bem-estar mental?

Responder à questão acima posta é tarefa difícil, e o presente estudo não conta com meios ou tempo de solucioná-la. No entanto, revela-se uma vez mais a urgência de se (re)pensar o direito à desconexão, de modo a enxergar o direito além da dinâmica trabalho-descanso usual da doutrina jurídica clássica, mas trazer à tona o aspecto mais essencial desse bem da vida, que possibilita, pelo não-trabalho, a redução dos impactos negativos produzidos pelo trabalho hiperconectado, hipercompetitivo e hiperindividualizado.

Cabe ao Direito do Trabalho brasileiro estabelecer garantias para que isso possa ser concretizado, especialmente em um contexto tão desigual como o meio produtivo. Nesse cenário, a normatização, seja autônoma ou heterônoma, deve proteger os hipossuficientes, proporcionando o apoio necessário para alcançar suas aspirações de cidadania plena (Tibaldi; Pessoa, 2017 *apud* Arruda; D'Ângelo, 2020).

Na concretude da norma jurídica, é imperativo que se reconheça a garantia – a qualquer trabalhador – de desconectar-se do trabalho, não apenas pelo seu direito material ao descanso intra ou interjornada, mas pelo seu direito fundamental à dignidade. Trata-se, uma vez mais, de efetivar o direito inscrito na Constituição Federal (Brasil, 1988), não apenas no artigo 7º, inciso XXII, mas por ser fundamento e objetivo (artigos 1º, incisos III e IV, e 3º) da República Federativa do Brasil.

(Re)pensar a desconexão do trabalhador, dentro do modelo produtivo atual, e inserido dentro de uma civilização cada vez mais dependente de tecnologia, parece tarefa absurda. Lembra a ingrata tarefa de Sísifo, condenado a eternamente rolar um pedregulho montanha acima, apenas para vê-lo depois descer até a base. No entanto, devemos observar o que nos sugere Albert Camus: enxergar Sísifo feliz. Caio Jesus Granduque José (2017) entende que assim também deve ser visto o jurista absurdo, que se propõe, amparado nos princípios mais essenciais do ordenamento jurídico, a uma tarefa hercúlea.

5 CONCLUSÃO

A análise das transformações no mundo do trabalho contemporâneo revela a complexidade das relações laborais no contexto da acumulação flexível e da hegemonia neoliberal. Essas mudanças impuseram desafios significativos à capacidade do Direito do Trabalho em assegurar um equilíbrio entre vida profissional e pessoal, exacerbando a precarização e a hiperconectividade do trabalhador moderno.

A primeira conclusão essencial é que a desconexão do trabalho, no modelo atual de produção, não se limita mais à simples ausência física das atividades laborais. A introdução de tecnologias disruptivas, como as TICs, expandiu a fronteira do trabalho para além dos limites tradicionais, implicando em uma constante vigilância e controle sobre o trabalhador, que permanece conectado mesmo fora do ambiente de trabalho físico. Isso gera uma "escravidão digital", onde as barreiras entre a vida pessoal e profissional são rompidas, impossibilitando uma desconexão verdadeira e saudável.

Além disso, o modelo de acumulação flexível promove a intensificação do trabalho tanto qualitativa quanto quantitativamente. A exigência por habilidades abstratas, a necessidade de fusão de múltiplas funções e a constante sobrecarga de responsabilidades contribuem para um ambiente laboral onde o trabalhador é constantemente pressionado a se adaptar e a melhorar seu desempenho. Trata-se do trabalhador hiperprodutivo. Esse cenário cria uma situação de permanente alerta e ansiedade, afetando negativamente a saúde mental dos trabalhadores e dificultando a efetivação de qualquer forma de desconexão real do trabalho.

O trabalhador contemporâneo é marcado pelo hiperindividualismo e pela ideologia meritocrática, que transferem para o indivíduo a responsabilidade pelo sucesso ou fracasso no mercado de trabalho. Esse contexto acentua a precarização dos direitos laborais, uma vez que as conquistas sociais são vistas como obstáculos à eficiência econômica e, portanto, são minimizadas ou eliminadas. A promoção do individualismo exacerba a competitividade e a sensação de isolamento entre os trabalhadores, dificultando a solidariedade e a ação coletiva que poderiam mitigar os efeitos negativos da hiperconexão e da intensificação do trabalho.

A necessidade de (re)pensar o direito à desconexão no Direito do Trabalho brasileiro é urgente. É fundamental expandir a compreensão desse direito para além da mera ausência física do trabalho, reconhecendo-o como o direito ao não-trabalho, permitindo ao trabalhador perceber-se como um indivíduo com múltiplas dimensões e não apenas como um prestador laboral. A normatização de garantias que protegem o direito à desconexão é crucial para assegurar a dignidade do trabalhador e proporcionar um ambiente laboral que respeite suas necessidades de lazer e bem-estar emocional.

Em suma, a realidade contemporânea impõe ao Direito do Trabalho a tarefa de atualizar suas normas e princípios para enfrentar os desafios impostos pela tecnologia e pela organização produtiva atual. O reconhecimento e a proteção do direito à desconexão são passos essenciais para mitigar os impactos negativos do trabalho hiperconectado e assegurar um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Victor Hugo de. Os impactos das novas tecnologias de informação e comunicação no direito e no processo do trabalho. **Pensar**, Fortaleza, v. 21, n. 2, p. 779-808, maio/ago. 2016. Disponível em: https://periodicos.unifor.br/rpen/article/view/3792/pdf. Acesso em: 22 jul. 2023.

ALVIM, Joaquim Leonel de Rezende; VIANA, Juliana Pimentel. A precarização das relações de trabalho no cenário econômico contemporâneo: uma análise do tratamento médico-jurídico dado à Síndrome de burnout. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 12, n. 119, p. 29-51, abr. 2021.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 11. ed. São Paulo: Cortez; Campinas: Universidade Estadual de Campinas, 2006.

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

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos de trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

ARRUDA, Maria Júlia Cabral de Vasconcelos; D'ANGELO, Isabele Bandeira de Moraes. Admirável escravo novo? A escravidão digital x o direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro e suas consequências para a sociedade do capitalismo cognitivo. **Research, Society and Development**, Vargem Grande Paulista, v. 9, n. 4, e38942786, 2020. Disponível em: https://doi.org/10.33448/rsd-v9i4.2786. Acesso em: 10 maio 2024.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, de 05 de outubro de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 02 mar. 2024.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 8 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 23 abr. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Súmula nº 428**. Sobreaviso. Aplicação analógica do art. 244, §2º, da CLT. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2012. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html. Acesso em: 27 maio 2024.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: Estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização**: (des)fordizando a fábrica. São Paulo: Boitempo, 1999.

ENGELS, Friedrich; MARX, Karl. **A ideologia alemã**. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2001

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 7. ed. São Paulo: Grupo GEN, 2019.

GORZ, André. **O imaterial**: conhecimento, valor e capital. São Paulo: Annablume, 2005.

GRANDUQUE JOSÉ, Caio Jesus. **Albert Camus**: a justiça entre o avesso e o direito. São Paulo: Liberars, 2017.

HAN, Byung-Chul. **Psicopolítica:** O neoliberalismo e as novas técnicas e poder. 10. ed. Belo Horizonte: Âyiné, 2023.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: GEN, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2024.

MACHADO, Caio Mendes Guimarães Marcondes; ALMEIDA, Victor Hugo de. A influência da estrutura macrossistêmica político-social no equilíbrio do meio ambiente do trabalho e na saúde mental do trabalhador. **Revista Quaestio Iuris**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 3, p. 1391-1430, 2023. Disponível em: https://www.e-publicacoes.uerj.br/quaestioiuris/article/view/66213. Acesso em: 28 maio 2024.

MAFFRA, Márcia Vieira. Direito à desconexão no universo do trabalho. In: GUERRA, Giovanni Antônio Diniz; VASCONCELOS, Ricardo Guerra; CHADI, Ricardo (Org.). **Direito do Trabalho**. Belo Horizonte: FUMARC, 2015. v. 2. p. 505-520. Disponível em: https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/13311. Acesso em: 25 maio 2024.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 9. ed. São Paulo: Grupo GEN, 2021.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 40. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2024.

MOROZOV, Evgeny. **Big Tech**: a ascensão dos dados e a morte da política. São Paulo: Ubu, 2018.

RIBEIRO, Andressa de Freitas. Taylorismo, fordismo e toyotismo. **Lutas Sociais**, São Paulo, v. 19, n. 35, p. 65-79, jul./dez. 2015.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. 16. ed. Rio de Janeiro: Record, 2015.

SILVA, Rafael Alves da. A exaustão de Sísifo: articulação entre Toyotismo, neoliberalismo e teoria do capital humano. **Mediações Londrina**, Londrina, v. 11, n. 1, p. l47-162, jan./jun. 2006.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/108056. Acesso em: 15 mai. 2024.

ZIZEK, Slavoj. **Vivendo no fim dos tempos**. São Paulo: Boitempo, 2012.