


TELETRABALHO E HIPERCONEXÃO: UMA ANÁLISE A PARTIR DO
CONCEITO DE JORNADA EXAUSTIVA

*TELEWORK AND HYPERCONNECTION: AN ANALYSIS FROM THE CONCEPT OF
EXHAUSTING WORKDAY*

Versalhes Enos Nunes Ferreira ^A

 <https://orcid.org/0000-0002-9346-6090>

Juliana Oliveira Eiró Do Nascimento ^B

 <https://orcid.org/0000-0002-5754-8937>

Robson Heleno Da Silva ^C

 <http://orcid.org/0000-0001-6366-7070>

José Claudio Monteiro De Brito Filho ^D

 <https://orcid.org/0000-0002-4435-6450>

^A Doutorando em Direito – Universidade Federal do Pará (UFPA) / Bolsista CAPES-MEC. Mestre em Direito - Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA). Especialista em Direito do Trabalho - Universidade da Amazônia (UNAMA/PA). Graduado em Direito - UFPA. Integrante dos Grupos de Pesquisa: "Teorias da Justiça e Violência Estrutural" (CESUPA/CNPq), "Trabalho Decente" (CESUPA/CNPq) e "Grupo de estudo Observatório da Responsabilidade Civil – Teoria e Prática" (UFPA/CNPq).

^B Mestre em Direito - Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA). Graduada em Direito - CESUPA. Integrante dos Grupos de Pesquisa: "Teorias da Justiça e Violência Estrutural"(CESUPA/CNPq), "Trabalho Decente" (CESUPA/CNPq).

^C Doutorando em Direito - Universidade Federal do Pará (UFPA). Bacharel e Mestre em Direito - UFPA. Pesquisador coordenador do Grupo de Pesquisa "Novas formas de trabalho, velhas práticas escravistas" (UFPA/CESUPA/CNPq). Pesquisador da Clínica de Direitos Humanos da Amazônia do PPGD/UFPA. Integrante do Projeto de Pesquisa "O trabalho escravo contemporâneo na Amazônia Legal: a visão sobre o crime a partir da jurisprudência do TRF-1".

^D Doutor em Direito das Relações Sociais - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP). Pós- Doutor - UniCEUB. Professor na Graduação e na Pós-Graduação em Direito - Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA). Vice-Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Direito - CESUPA. Editor-Chefe da Revista Jurídica do CESUPA. Pesquisador Visitante na Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. Titular da Cadeira nº 26, da Academia Brasileira de Direito do Trabalho e da Cadeira nº 22, da Academia Paraense de Letras Jurídicas. Membro do Conselho Editorial da Revista Jurídica da Presidência.

Correspondência: vfenos@gmail.com, julianaeiro1@gmail.com, robson-hs@hotmail.com,
jclaudiobritofiglio@gmail.com.

DOI: 10.12957/rfd.2023.66977

Artigo submetido em 03/05/20233 aceito para publicação em 13/10/2023.

Resumo: A investigação problematiza o teletrabalho, regulamentado pela reforma trabalhista, na questão concernente à inobservância do direito à desconexão. O objetivo é refletir se esta realidade apresenta pertinência com a escravidão virtual, especificamente quanto à configuração da jornada exaustiva, considerando que a utilização de tecnologias de informação e comunicação é elemento indispensável à noção de teletrabalho, e seu emprego abusivo tem potencial para diluir a fronteira entre o pessoal e o profissional, violando a dignidade humana. Dentro desta conjuntura, a pesquisa se traduz em uma análise de cunho bibliográfico e explicativo, servindo-se do método dedutivo, e buscando resposta ao problema de pesquisa concernente em saber em que medida a conectividade excessiva, no contexto do teletrabalho, pode configurar a existência de jornada exaustiva, se amoldando a um dos modos de execução típicos do trabalho em condições análogas à escravidão. Conclui-se que, a hiperconexão, para além dos prejuízos aos direitos à saúde, ao lazer, ao repouso, à convivência familiar e comunitária, impedindo a realização do projeto de vida do trabalhador, pode materializar um dos elementos fático-jurídicos da capitulação inserta no artigo 149, do Código Penal, qual seja, a jornada exaustiva.

Palavras-chave: Teletrabalho. Jornada exaustiva. Escravidão virtual. Direito à desconexão. Trabalho decente.

Abstract: The research problematizes telework, regulated by the labor reform, in the issue concerning the non-observance of the right to disconnection. The objective is to reflect if this reality has pertinence with virtual slavery, specifically as to the configuration of the exhausting workday, considering that the use of information and communication technologies is an indispensable element to the notion of telework, and its abusive use has the potential to dilute the boundary between the personal and the professional, violating human dignity. Within this conjuncture, the research is translated into a bibliographical and explanatory analysis, using the deductive method, and seeking an answer to the research problem concerning the extent to which excessive connectivity, in the context of telework, can configure the existence of an exhaustive workday, fitting into one of the typical modes of execution of work in conditions analogous to slavery. We conclude that, besides the damage to the rights to health, to leisure, to rest, to family and community life, preventing the fulfillment of the worker's life project, the hyperconnection can materialize one of the factual/legal elements of the capitulation inserted in article 149, of the Penal Code, which is, the exhausting work day.

Keywords: Telework. Exhausting journey. Virtual slavery. Right to disconnect. Decent work

1. INTRODUÇÃO

A era digital vem ocasionando transformações, rápidas e radicais, nos campos da economia, política, sociedades, e na vida de cada indivíduo, repercutindo no próprio comportamento humano, em sua maneira de pensar, agir, se relacionar e produzir. A conexão entre pessoas, superando as fronteiras geográficas, e a acelerada produção de bens e serviços,

são desdobramentos dos avanços tecnológicos, responsáveis pelo desenvolvimento da nanotecnologia, robótica, computação quântica, *big data*¹, *cobots*², dentre outros.

Nesta conjuntura, permeada com tecnologias digital, física e biológica, capazes de servir ao ser humano e facilitar a vida em comunidade, verifica-se que a incidência de impactos sobre as empresas é uma realidade inarredável. Dentro deste desenvolvimento científico, novos recursos tecnológicos emergem no ambiente laboral, possibilitando o uso de sistemas, aplicativos e outras ferramentas de inteligência artificial, gerando situações jurídicas que afetam as relações de trabalho.

Dentre as mudanças ocorridas no campo sociolaborativo, tem-se a utilização do instituto do teletrabalho. Esta modalidade de execução das atividades profissionais inseriu uma nova dinâmica no mundo das relações trabalhistas, fortalecendo a realização de tarefas à distância através da utilização das tecnologias da comunicação e da informática.

Apesar dos avanços da revolução tecnológica, somente em 2011, através da Lei nº 12.551 (BRASIL, 2011), o trabalho a distância foi identificado no Brasil, uma vez que o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943, s.p.) foi modificado em seu *caput* e recebeu um parágrafo único, passando-se a reconhecer a subordinação jurídica por meios informatizados de gestão. Apenas em 2017, com a edição da Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017a, s.p.), conhecida como reforma trabalhista, que o teletrabalho foi regulamentado, mediante a inserção dos artigos 75-A a 75-E, na CLT. Ademais, com o advento da Lei nº 14.442 (BRASIL, 2022), de 02 de setembro de 2022, resultado da conversão das disposições da MP nº 1.108, ocorreu modificação nos artigos 62, 75-B, 75-C e 75-F, da CLT, no que se refere ao teletrabalho.

Evidentemente, a crise de saúde pública ocasionada pela pandemia do SARS-CoV-2, responsável pela COVID-19, tornou a utilização do teletrabalho uma das medidas para minorar os impactos econômicos, visto que a situação exigia a adoção de medidas sanitárias

¹ Conforme ensina Marquesone (2017, s.p.), o termo *big data* faz referência a um conceito complexo, relacionado não apenas ao volume e armazenamento de dados, mas também à variedade de utilizações que são atribuídas a estes dados, bem como à velocidade com que são transmitidos. Não obstante, há ainda características como valor e veracidade de dados, que tornam necessárias à implementação constante de estratégias inovadoras e rentáveis não só para extração de valor dos dados, como também para avaliar sua confiabilidade e consistência.

² Também conhecidos como “robôs colaborativos”, os *cobots* têm sua definição e requisitos de implementação normatizados pela especificação técnica ISO/TS 15066:2016. De acordo com esta norma, os robôs colaborativos são assim denominados em função de sua atuação compartilhada, junto ao ser humano, no espaço de trabalho, realizando tarefas simultâneas durante a operação de produção, devendo ser observados critérios de segurança para que não haja riscos ao ser humano.

e a alteração de hábitos, como o distanciamento social, para evitar contaminação. Nesse contexto, esta forma de execução das atividades, que permitia o isolamento social, foi o caminho para evitar despedidas em massa.

Frise-se que a implementação do teletrabalho traz muitos benefícios, como a otimização do tempo para o trabalhador, uma vez que não precisará se deslocar para o estabelecimento empresarial, assim como a redução de custos para o empregador, com a manutenção e infraestrutura de instalações físicas. Além disso, há benefícios ao meio ambiente, visto que o trabalho remoto diminui o fluxo de pessoas e veículos nas ruas, viabilizando maior mobilidade urbana e limitando o gasto de fontes não renováveis de energia; assim, advém uma contenção da poluição ambiental, repercutindo na melhoria da qualidade de vida das pessoas.

Entrementes, ao lado dos benefícios, existem desvantagens. Uma das questões, a ser explorada neste estudo, se refere à inobservância do direito ao não trabalho ou à desconexão e sua possível interligação com um dos modos de execução do trabalho em condições análogas à de escravo: a jornada exaustiva, prevista no artigo 149¹, do Código Penal (CP) (BRASIL, 1940, s.p.). Tal prática pode decorrer da conectividade excessiva do trabalhador, como consequência da sobrecarga de trabalho, contribuindo para a violação de direitos.

Desta forma, a pesquisa tem como objetivo central analisar em que medida, no contexto do teletrabalho e do uso acentuado de tecnologias de informação e comunicação, a hiperconexão pode configurar a existência de jornada exaustiva, um dos modos de execução do trabalho em condições análogas à de escravo, situação que ofende a dignidade humana e, por desdobramento, a todo o sistema protetivo trabalhista e ao valor social do trabalho, tutelados pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88) (BRASIL, 1988).

¹ Dispõe o artigo 149, do CP: “Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto: Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem:

I – cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;

II – mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido:

I – contra criança ou adolescente;

II – por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.

Quanto à metodologia, o estudo utiliza a técnica da pesquisa bibliográfica e explicativa, aplicando o método dedutivo, e buscando responder à seguinte problemática: em que medida a conectividade excessiva, na conjuntura do teletrabalho, pode configurar a existência de jornada exaustiva, se amoldando a um dos modos de execução típicos do trabalho em condições análogas à escravidão?. Estruturalmente, o texto está dividido em quatro itens. A introdução será o primeiro; o segundo, estuda o teletrabalho e a virtualização do labor; após, realiza uma análise do direito à desconexão e da jornada exaustiva, averiguando a possibilidade de configuração desta última no cenário do teletrabalho; por fim, apresenta as conclusões.

2. TELETRABALHO E A VIRTUALIZAÇÃO DO LABOR

A Quarta Revolução Industrial, e junto com ela os processos autônomos, proporcionados por tecnologias cibernéticas, transformaram a realidade do mercado de trabalho. Com isso, surgiram novas formas de execução das atividades, alicerçadas na digitalização e na utilização massiva das tecnologias de informação e comunicação para o desempenho das atividades laborais e cotidianas. Neste contexto, se modifica o próprio *locus* do exercício laboral, visto que os instrumentos tecnológicos hoje disponíveis fazem expandir o uso de plataformas e aplicativos virtuais, o desenvolvimento da algoritmização, a aplicação da inteligência artificial e da robotização.

Com os avanços, a maneira como as relações de trabalho são desenvolvidas sofrem modificações, visto que a aplicação dessas inovações facilitou a prestação de serviços. As tecnologias de interligação virtual hoje existentes permitem que, durante as 24 horas do dia, as atividades laborais possam ocorrer a partir de qualquer lugar e a conexão entre trabalhadores e empregadores seja contínua, em tempo real. Essa evolução faz nascer a necessidade de um acompanhamento legislativo apto a regular essas novas formas de trabalho, objetivando salvaguardar interesses dos envolvidos. Dentro desta revolução digital, a reforma de 2017 e as alterações realizadas pela Lei 14.442/2022 regulamentaram o teletrabalho, atualizando, com isso, a CLT.

Para Martins (2019, p. 245-246), o teletrabalho, enquanto espécie do gênero labor a distância, é a prestação de serviços realizada, preponderantemente, fora das dependências da sede da organização empresarial, utilizando-se, necessariamente, de tecnologias e de

recursos eletrônicos, não se constituindo como trabalho externo. Sublinhe-se, outrossim, que não é considerado teletrabalho o enviado ao empregador por meio de comunicações comuns, como telefone ou correio, sendo fundamental a utilização de meios telemáticos e informatizados, entendidos como a manipulação e a utilização da informação por meio do uso combinado de computador e meios de telecomunicação.

É importante lembrar, conforme acentua Leite (2020, p. 244), que a subordinação jurídica é efetivada através de câmeras, sistema de *logon* e *logoff*, computadores, relatórios, assim como ligações por celulares, rádios *etc.* Deste modo, o serviço pode ser concretizado em qualquer lugar do planeta, bastando o trabalhador estar em ambiente virtual, através das ferramentas tecnológicas apropriadas.

Convém frisar, consoante artigo 75-B, da CLT (BRASIL, 1943, s.p.), que haverá teletrabalho quando, necessariamente, ocorrer o uso da tecnologia no desempenho das atividades. Assim, a configuração daquele e a aplicação do tratamento legislativo respectivo exige a utilização de tecnologias de informação e comunicação pelo empregado.

Por desdobramento, como defendem Baiôcco e Rocha (2021, p. 450), a utilização do teletrabalho, por envolver o manuseio de meios telemáticos e de informática à organização produtiva e às formas de prestação de serviço, exigirá que o trabalhador tenha ou adquira conhecimento e domínio dos aparatos tecnológicos, bem como facilidade em aprender a desenvolver suas atividades sozinho, tendo em vista que não terá colegas e supervisores para guiá-lo nas tarefas cotidianas. A exigência para adquirir novos conhecimentos e atualização tornam-se, inclusive, um divisor de águas neste cenário.

O Tribunal Regional do Trabalho da 12^a Região (Santa Catarina), através de sua 5^a Turma, julgando o Recurso Ordinário nº 00016245920165120036 (BRASIL, 2020c, s.p.), publicado em 04 de fevereiro de 2020, reconheceu a legalidade da dispensa por justa causa de um engenheiro de Florianópolis que, depois de passar mais de quatro décadas na mesma empresa, recusou-se a desempenhar suas tarefas por meio do computador. A atitude do empregado revelou negligência e má vontade, justificando a decisão da empresa. Vejamos:

CELESC. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. DESINTERESSE DO EMPREGADO EM SE ATUALIZAR COM AS NOVAS FERRAMENTAS DE TRABALHO E RECUSA EM CUMPRIR ORDENS DO SUPERIOR HIERÁRQUICO. DESÍDIA CONFIGURADA. Restando demonstrado nos autos, mormente diante da apuração realizada por intermédio de processo administrativo instaurado pela ré, que o empregado se recusava a se

atualizar quanto às novas técnicas e ferramentas de trabalho, tornando-se, pela sua própria inação, um trabalhador sem nenhuma produtividade, resta caracterizada a desídia capaz de ensejar a sua despedida por justa causa, nos termos da alínea "e" do art. 482 da CLT, principalmente considerando a natureza do serviço prestado pela empresa ré, concessionária de serviço público. (TRT12 - ROT - 0001624-59.2016.5.12.0036, Maria Aparecida Ferreira Jeronimo, 5ª Câmara, Data de Assinatura: 04/02/2020) (grifos nossos)

Se o teletrabalho traz uma certa flexibilidade no que se refere ao local de trabalho, assim como ao cumprimento da jornada laboral, é verdade que sua implementação está, a cada dia que passa, constituindo-se em regra no mundo laboral, visto que está se consolidando como modalidade de trabalho eficaz, e tal fato exigirá dos empregados adaptação às novas ferramentas de trabalho e aos meios tecnológicos envolvidos. Ao mesmo tempo, conforme Baiôcco e Rocha (2021, p. 454), a regulamentação protagonizada pela reforma trabalhista foi tímida em vários aspectos, cingindo-se em conceituações e formalidades para sua instituição.

Por outro lado, temas como a proteção do ambiente de trabalho, objetivando a prevenção de doenças e acidentes de trabalho, não foram aprofundados pelo legislador. Além disso, questões como jornada de trabalho e saúde mental não foram esmiuçados, criando lacunas que precisam ser tuteladas pelo Estado. Ressalte-se que, uma vez implementado o teletrabalho, o ambiente laboral pode vir a ser o domicílio ou a residência do teletrabalhador — conquanto que o teletrabalho não ocorre apenas nesses locais, persistindo a obrigação do empregador na fiscalização dos riscos labor-ambientais.

Ademais, como acentua Antunes (2018, p. 31-32), em um mundo no qual a economia está sob comando e hegemonia do capital financeiro, as empresas buscam garantir seus altos lucros exigindo e transferindo aos trabalhadores a pressão pela maximização do tempo, pelas altas taxas de produtividade, pela redução dos custos, como os relativos à força de trabalho, além de exigir a “flexibilização” crescente dos contratos de trabalho.

Nesse contexto, referenciado pelo autor, o emprego do teletrabalho vem se tornando a modalidade de trabalho cuja implementação representa a diminuição de custos para os empresários e, conseqüentemente, pode gerar maiores lucros. Todavia, a problemática reside na questão da hiperconexão, que prejudica o tempo livre do trabalhador, suas condições de saúde e seu universo subjetivo (ANTUNES, 2018, p. 31-32).

Inclusive, como aduzem Ferreira e Ferreira (2021, p. 644), a partir do momento em que o legislador normatizou o teletrabalho na CLT, propondo a prestação do serviço por meios virtuais, tal situação faz com que “seja necessário direcionar o foco para a moradia do trabalhador”, uma vez que “passa a representar um específico ambiente de trabalho, hábil à execução de tarefas e propenso à ocorrência de eventos adversos”. E, a preocupação com um meio ambiente do trabalho equilibrado e com a saúde física e mental do teletrabalhador foram temas que não receberam a devida atenção legislativa em 2017.

Por outro lado, a reforma trabalhista ofertou atenção à questão do controle de jornada, inserindo o teletrabalho no rol do artigo 62, da CLT, o qual lista as situações em que o empregado não fica sujeito ao limite de jornada e ao controle de horários estabelecido, autorizando que aquele possa realizar suas tarefas a qualquer tempo. Com isso, se abriu espaço para jornadas não delimitadas, e, com as novas tecnologias em utilização, aquelas podem se converter em jornadas exaustivas, em face da não desconexão, visto que o trabalhador acaba por ficar à disposição do empregador, em tempo integral (FERREIRA, GARCIA, CAVALCANTE, 2019, p. 35-36).

Posteriormente, com a edição da Lei nº 14.442/2022, esse entendimento foi alterado, visto que o artigo 62, inciso III, da CLT, foi modificado para prever que o teletrabalhador estará sujeito a controle de jornada, salvo se a prestação dos serviços for por produção ou tarefa, o que desobriga o referido controle. Assim, o empregado submetido a regime de teletrabalho, na modalidade por produção ou por tarefa, terá a liberdade de exercer suas atividades no momento em que entender conveniente, sem a necessidade de controle de jornada e, por desdobramento, sem direito a perceber pagamento por horas extraordinárias.

Ademais, com a pandemia da COVID-19, iniciada em 2020, ocorreu uma expansão do uso do teletrabalho pelas empresas, especificamente para a manutenção da atividade econômica desenvolvida e garantia da saúde dos empregados, notadamente pela necessidade da adoção de medidas de distanciamento e isolamento sociais.

Nesse sentido, ao analisar o teletrabalho, Oliveira Neto (2018, p. 140 - 145) defende a adoção de práticas empresariais objetivando minimizar os efeitos danosos que as relações de trabalho podem sofrer quando desenvolvidas em ambiente virtual, distantes da sede empresarial. Propõe, inclusive, uma política de prevenção de doenças e acidentes para o

teletrabalhador, alicerçando-se no combate à lesão por esforços repetitivos (LER), doenças osteomoleculares relacionadas ao trabalho (DORT), prejuízos à visão e depressão.

A fiscalização no ambiente domiciliar do teletrabalhador, apesar da questão referente à privacidade e intimidade, é essencial para mitigar, reduzindo ou neutralizando, riscos labor-ambientais, porquanto a proteção à saúde é dever inarredável do empregador, visto ser direito fundamental do trabalhador. Nesse ponto, uma legislação mais ampla se revela medida oportuna.

Importa frisar que tramita na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei (PL) nº 5581/2020 (BRASIL, 2020a, s.p.), que trata do teletrabalho e objetiva alterar artigos da CLT sobre a temática. O Projeto contém 32 artigos e versa sobre temas como meio ambiente do trabalho, saúde e segurança do trabalhador, jornada de trabalho, dentre outros.

Merece atenção o disposto no artigo 3º e incisos do referido PL, que fixa a obrigação a todos os empregadores, que adotem o teletrabalho em suas empresas, de implementar, de acordo com o estado atual da técnica, condições para o pleno bem-estar físico e psicossocial de seus teletrabalhadores, nos termos da legislação e das disposições administrativas complementares.

O objetivo do dispositivo é, precipuamente, a prevenção de danos, em especial pela adoção de medidas técnicas de neutralização ou redução dos riscos inerentes à atividade econômica desenvolvida, e ao respectivo meio ambiente de trabalho, sejam eles físicos, químicos, biológicos, psíquicos ou ergonômicos.

O PL também frisa que devem os empregadores proteger os teletrabalhadores contra os efeitos deletérios de tensões resultantes das condições de fadiga, da duração excessiva, do ritmo, do controle, das pressões psicológicas ou dos modelos de gestão do trabalho humano. Verifica-se que o legislador expôs preocupação quanto ao equilíbrio do ambiente laboral do teletrabalhador, bem como quanto à manutenção da higidez física e mental dos trabalhadores.

Nesta discussão, a jornada de labor do empregado, submetido ao teletrabalho, merece atenção, tendo em vista que a conectividade instantânea, em tempo real, pode se desdobrar em cobranças para além do horário e da jornada regulamentar da atividade, estendendo-a. Isto porque, é consabido que as novas ferramentas de comunicação facilitaram a vida em sociedade, superando os obstáculos comunicativos de outrora que, simplesmente,

restam suplantados em um mundo cada vez mais interligado, influenciado pelos recursos tecnológicos disponíveis.

A questão é quando essa conexão, favorecida pela tecnologia, se desdobra em acionamentos da empresa em face do trabalhador fora do horário do labor ou em períodos de descanso, para a realização de cobranças via ligações, mensagens, *e-mails*, com exigência de respostas imediatas. Tudo isso pode prejudicar, por exemplo, as folgas do empregado, suas relações sociais e até provocar problemas mentais decorrentes da conexão ininterrupta.

Consequentemente, o obreiro pode sofrer com o esgotamento e cerceamento de sua liberdade, não a liberdade de locomoção propriamente, mas a liberdade pessoal, de autodeterminação, ou seja, de decidir o que fazer, como, quando e onde fazer. A partir do momento que o empregador, proprietário dos meios de produção, exige uma determinada atitude de seu empregado, fora do horário de trabalho, essa ação acaba anulando sua vontade.

A título de exemplo, o trabalhador pode estar em conexão com sua família, em momentos de lazer, e a imposição realizada pelo tomador dos serviços resulta em retirar a liberdade de seu empregado, que, temendo represália, acabará cedendo, e fazendo sua jornada estender-se para além do normal ou aceitando executar uma tarefa em circunstância de folgas.

Face a tal realidade, merece destaque o direito à desconexão, que analisa justamente a garantia que o empregado tem de que não ficará sobrecarregado de atividades após a jornada regular de serviços. Assim, o obreiro poderá executar outros compromissos sociais de sua livre vontade, evitando uma possível configuração de uma jornada exaustiva, reflexão esta que será realizada nas linhas vindouras.

Destarte, convém frisar que a adoção, pelas empresas, de novas modalidades de labor, amparadas pela legislação, como o teletrabalho, não afasta a aplicabilidade do plano normativo estatal concernente na proteção do conjunto de direitos essenciais dos trabalhadores, a que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) denominou de trabalho decente. Configura-se o trabalho decente quando os “direitos mínimos do homem-trabalhador” são respeitados, em sua integralidade, por seu empregador (BRITO FILHO, 2018, p. 51).

Além disso, não se pode olvidar que são fundamentos da República brasileira a salvaguarda da dignidade humana e o valor social do trabalho, bem como que a ordem

econômica é fundada na valorização do trabalho humano e que a ordem social tem como base o primado do trabalho. Esses parâmetros, qualquer que seja a modalidade de trabalho desenvolvida, devem ser observados.

3. O DIREITO À DESCONEXÃO E A JORNADA EXAUSTIVA: REFLEXÕES NA CONJUNTURA DO TELETRABALHO

Segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) (GÓES, MARTINS, NASCIMENTO, 2021, p. 02-03), em estudo divulgado em 31 de agosto de 2021, o Brasil possuía cerca de 8.168,741 pessoas em trabalho remoto, sendo os maiores percentuais encontrados no Distrito Federal (23,6%), seguido por Rio de Janeiro (18,7%) e São Paulo (16,0%), e, os menores percentuais estavam no Mato Grosso (4,6%) e Pará (3,5%).

Ao lado desses dados, a SAP CONSULTORIA EM RECURSOS HUMANOS, em parceria com a SOBRATT (Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades), divulgaram, em dezembro de 2020, a Pesquisa *Home Office* 2020, realizada em 554 empresas pelo país. O estudo revelou que 46% das empresas participantes adotam o teletrabalho de maneira estruturada e 52% passaram a praticá-lo em função da pandemia, dessas, 72% planejam manter essa modalidade. Entre os benefícios apontados, sobressaiu a redução do custo de manutenção predial e a maior produtividade.

Por outro lado, 82% dos empregados disseram que o empregador não concedeu nenhum auxílio financeiro para ajudar nas despesas com equipamentos necessários. Destarte, quanto à flexibilidade da jornada de trabalho, 63% dos empregados afirmaram que a jornada é parcialmente flexível, ou seja, tem carga horária diária definida, mas com flexibilidade de horário; 22% disseram que a jornada é completamente flexível, podendo trabalhar em qualquer horário; e, 15% alegaram que a jornada é rígida, com horário fixo para iniciar e terminar.

Dentro deste contexto, apontado pelos dados, o teletrabalho está em plena utilização, alcançando tanto o serviço público, quanto a iniciativa privada, sendo potencializado, principalmente, a partir da pandemia. Ocorre que, ao lado de suas inúmeras vantagens, existem questões que merecem análise, como a observância do direito à desconexão.

Tal garantia, segundo Oliveira Neto (2018, p. 79), apesar de não possuir previsão expressa no ordenamento, tem fundamento constitucional, alicerçando-se em direitos fundamentais, tais como os direitos ao lazer e descanso, saúde, vida social, intimidade, privacidade e liberdade, limitação da jornada de trabalho. Além disso, encontra respaldo na dignidade humana, que apenas será preservada se os direitos básicos dos seres humanos forem concretizados, satisfatoriamente.

Outrossim, não apenas normas constitucionais fundamentam o direito à desconexão, mas também, os regramentos insertos na CLT, a exemplo dos intervalos intrajornada, interjornadas, descanso semanal de 35h (11h de intervalo interjornadas + 24h de descanso remunerado) e férias remuneradas (OLIVEIRA NETO, 2018, p. 80).

Melo e Rodrigues (2018, p. 77) afirmam que o direito à desconexão e a necessidade de descanso, além de serem questões fisiológicas, na medida em que o trabalhador cansado está mais propenso a acidentes e a doenças, também se revelam necessidades sociológicas e econômicas, uma vez que a convivência familiar e comunitária é inerente ao ser humano e a preservação de sua saúde evita despesas médicas e solicitações de benefícios previdenciários.

Assim, ante a existência de diversos instrumentos de tecnologia postos no mercado de consumo, e inseridos no contexto do teletrabalho, existe uma probabilidade de o trabalhador ter o seu direito ao lazer e ao descanso violados por conta do envio de correspondências eletrônicas, redes sociais e outros dispositivos tecnológicos por parte de seu empregador. Como consequência, isso pode acarretar extensão irregular da jornada de trabalho, assim como confusão entre a atividade profissional e a vida particular do empregado.

Nesta seara, consoante aduz Souto Maior (2003, p. 297), o direito a se desconectar do trabalho deve ser encarado como um bem da vida, o não-trabalho, cujo titular não é só quem desempenha a atividade, mais também, a própria sociedade, tendo em vista que alguém pode não conseguir uma vaga de trabalho na medida em que outro trabalha excessivamente.

E, esse conjunto de situações pode trazer repercussões para a saúde física e mental do trabalhador, bem como configurar a ocorrência de jornada exaustiva que, segundo dispõe o artigo 149, *caput*, do CP (BRASIL, 1940, s.p.), é um dos modos de execução do trabalho em condições análoga à de escravo. Nesse contexto, o estudo analisará o direito à desconexão.

3.1 O direito à desconexão na seara do teletrabalho

A conexão plena deixou de ser previsão em filmes de ficção científica para se tornar realidade e permitir que o ser humano se mantenha conectado nas 24 horas do dia, por intermédio de *e-mails*, *Whatsapp*, *Facebook*, *Instagram*, *Zoom*, *Telegram*, *Skype*, *WeChat*, dentre tantas outras ferramentas à disposição da humanidade como fruto da tecnologia. Se a arquitetura digital permite às empresas planejar lucro máximo, com menos custos, por outro lado, a hiperconexão a que os empregados estão submetidos, cobra o seu preço.

Zuboff (2020, p. 14) argumenta que a realidade digital está se disseminando em maior velocidade que a eletricidade séculos atrás, e a humanidade celebra esse mundo cada vez mais conectado por causa das variadas maneiras pelas quais ele enriquece nossas capacidades e perspectivas. Por outro lado, a imersão neste ambiente virtual gera novos territórios com perigos, ansiedade e violência não previsíveis, exigindo que o ser humano se utilize de cautela ao ingressar neste novo mundo tecnológico, posto à sua disposição para a execução das mais variadas tarefas, sejam elas pessoas ou profissionais.

Valentini (2020, pp. 301-311), por sua vez, ao analisar os impactos da indústria 4.0 na saúde dos trabalhadores, destaca que o desenvolvimento da tecnologia tem demandado do homem uma produtividade assemelhada à da máquina, demandando o engajamento em tarefas que exigem rápidas tomadas de decisões, o que não só aumenta os riscos à segurança e à saúde, como também acentua o estresse psicossocial. Tais fatores, associados ao receio do desemprego estrutural e à incapacidade de se integrar aos novos processos produtivos, desencadeia quadros de ansiedade devido à hiperconexão ao trabalho. Consequência direta disto é o denominado “ostracismo”, o isolamento social, não só da família, mas dos próprios colegas de trabalho.

A regulamentação do teletrabalho em 2017, com complementação em 2022 pela Lei 14.442, e sua disseminação por conta da pandemia, suscitou a necessidade de se buscar garantir, ao trabalhador, a desconexão do trabalho. Isso não apenas para viabilizar a fruição plena dos direitos ao lazer, repouso, descanso, como também para prevenir riscos à saúde e à segurança do ser humano que trabalha. Encerrada a jornada de trabalho, este não deve receber *e-mails*, mensagens instantâneas, chamadas ou videochamadas, possibilitando, assim, que fique livre para fazer o que desejar, tendo sua liberdade respeitada.

Melo e Rodrigues (2018, p. 73) defendem que o “não trabalho” significa trabalhar nos níveis em que saúde, lazer, vida familiar e comunitária sejam assegurados como desdobramento da dignidade intrínseca ao ser humano. A ideia é que, após o expediente, a pessoa não realize nenhuma atividade relacionada ao trabalho, desconectando-se das obrigações do cargo.

Este contexto, na conjuntura do teletrabalho, é bem complicado de lidar, uma vez que, na adoção desta modalidade laborativa, é como se a empresa fosse levada para dentro da residência ou domicílio do trabalhador. Este é um aspecto negativo, na medida em que pode ocasionar verdadeira confusão entre a vida profissional e a vida privada, cujos desdobramentos tendem a ser prejudiciais, não apenas ao trabalhador, mais também ao seu núcleo familiar.

Com isso, tem-se a possibilidade de invasão do emprego à vida particular do teletrabalhador, visto que o desempenho de atividade em casa pode levá-lo a ficar trabalhando o tempo todo. Assim, o indivíduo deixa de usufruir de seu tempo livre, de seu tempo de descanso, circunstância que pode desembocar na violação da dignidade e geração de dano de natureza existencial (BRITO FILHO; FERREIRA, 2019, p. 31-32).

Evidentemente, a maior implementação do teletrabalho não afasta o direito do empregado de usufruir do vital descanso e de estar em companhia de sua família, amigos, ou de, simplesmente, estar em sua própria companhia. O repouso, o lazer, a convivência familiar, são essenciais para o bem-estar físico e mental do trabalhador. Não pode o empregador violar esses direitos, visto que estaria ferindo não apenas a CRFB/88 e as normas infraconstitucionais, como também, a ideia de um trabalho decente, basilar para que o trabalhador tenha sua dignidade protegida.

Cavalcante e Jorge Neto (2018, p. 318), quando analisam o teletrabalho, alertam que as vantagens dessa forma de executar o trabalho, que alcançam tanto o empregado (redução de gastos com transporte, alimentação, racionalização das suas atividades profissionais *etc.*) como o empregador (economia de espaço, de energia elétrica, aumento de produtividade *etc.*), não podem ocultar as desvantagens, como a possibilidade de extensão da jornada de trabalho sem contraprestação ou cobranças do empregador em momentos de folga e descanso do empregado, considerando o uso de tecnologias de comunicação em tempo real.

Diante deste panorama, o direito à desconexão, ou, simplesmente, o direito ao não trabalho, ganha relevância em face do crescimento do teletrabalho em solo nacional, operacionalizado através das tecnologias de comunicação e informação, o que facilita cobranças do empregador mesmo fora do horário de trabalho. Na verdade, muitas vezes tenta-se deixar o obreiro sempre à disposição, o que pode levar à configuração de jornada de trabalho extenuante. Por isso, garantir a desconexão é medida hábil à tutela da saúde do trabalhador.

Fixadas essas premissas, convém definir o que seja o direito à desconexão, tendo como base sua regulação a partir do Direito comparado, sua defesa junto aos Tribunais trabalhistas e uma proposta legislativa, em trâmite, para a sua regulamentação no ordenamento jurídico.

Almeida e Severo (2016, p. 09-10) aduzem que “Jornada é tempo de vida”, ou seja, mesmo enquanto trabalhamos, seja em uma atividade criativa, manual, técnica, não conseguimos nos despir de nossas circunstâncias psicológicas, nossas necessidades físicas, nossos anseios e aspirações. Por isso, o direito à desconexão pode ser visualizado tanto no ambiente de trabalho, nos interregnos do trabalho, quanto fora dele, após o encerramento da jornada. Mesmo o trabalho sendo um direito fundamental social, ele não exclui o direito ao não trabalho. Deste modo, entendem que:

O direito à desconexão do trabalho consubstancia-se no direito de trabalhar e de, também, desconectar-se do trabalho ao encerrar sua jornada, fruindo verdadeiramente suas horas de lazer. Abarca o direito à limitação da jornada e ao efetivo gozo dos períodos de descanso, que lhe permitem, justamente, a vida fora do ambiente laboral. [...]

O direito à desconexão apresenta-se, portanto, como condição de possibilidade para que o próprio trabalhar se manifeste socialmente também como um direito fundamental, e não apenas como um dever. Dito de outra forma, somente a partir da limitação do tempo de trabalho humano é que podemos perceber esse trabalho como um direito social fundamental e não apenas como ato de exploração.

A desconexão não serve apenas para limitar a jornada do trabalhador, mas também, para viabilizar que esse trabalhador possa ter uma vida saudável, fazendo aquilo que tiver vontade, ao lado de quem queira estar. Assim, promovendo não apenas o seu próprio bem-estar, como também colaborando para a construção de uma sociedade mais sadia, mais fraterna. Subtrair esse direito de desconexão é inserir o trabalhador num ciclo de violações,

culminando em fragilização de sua dignidade e liberdade, e interferindo na realização de seu projeto de vida, aspectos que dependem diretamente da efetiva realização de direitos.

Por sua vez, a doutrina de Melo e Rodrigues (2018, p. 73-76) defende que o direito ao não trabalho 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, para descansar e se revigorar física e mentalmente. A desconexão serve como limite ao excesso de conectividade ao trabalho, garantindo uma sadia qualidade de vida.

Evidentemente, é necessário positivar esse direito, mediante um regramento claro que “imponha limites e preveja sanções contra a utilização irresponsável da tecnologia nos ambientes laborais em prejuízo a saúde dos trabalhadores”; o lado bom dos avanços tecnológicos não anula seus potenciais negativos no mundo do trabalho (MELO; RODRIGUES, 2018, p. 76).

Partindo dos desdobramentos prejudiciais que a hiperconexão acarreta à saúde humana, alguns países já regularam o direito à desconexão em seus ordenamentos jurídicos. No Brasil, inexistente uma legislação sobre o tema. Porém, consoante inteligência do artigo 8º, da CLT, essa lacuna pode ser preenchida observando-se o Direito Comparado como fonte material.

A França foi um dos primeiros países a editar normativa regulando, expressamente, o direito à desconexão do trabalho. A Lei francesa de nº 2016-1088, de 08 de agosto de 2016, em seu artigo 55, prevê o exercício pleno do direito à desconexão pelo trabalhador. Para tanto, o diploma normativo dispõe que as empresas devem criar dispositivos para regular o uso de ferramentas digitais, objetivando garantir o respeito aos períodos de descanso, à vida pessoal e familiar dos funcionários. Além disso, o texto indica a implementação de ações de capacitação e conscientização para os empregados, gerentes e funcionários da gestão quanto ao uso razoável dos mecanismos digitais (MELO; RODRIGUES, 2018, p. 79).

Em complemento, Gauriau (2020, p. 44) explica que, atualmente, o direito à desconexão está previsto no artigo L. 2242-17, 7º do Código do Trabalho Francês, o qual acentua que as negociações anuais sobre igualdade profissional entre mulheres e homens, e qualidade de vida no trabalho, tratarão das modalidades para o pleno exercício pelo empregado do seu direito à desconexão e a implementação pela empresa de instrumentos

que regulem a utilização de ferramentas digitais, com o intuito de garantir o cumprimento dos períodos de tempo de repouso e férias, bem como de vida pessoal e familiar.

E continua (GAURIAU, 2020, p. 44), para dizer que, na falta de acordo entre as partes, o empregador deverá elaborar um regulamento, após consulta do Comitê Social Econômico (CSE Comité Social et Économique). Esse documento deverá estabelecer os procedimentos para o exercício do direito à desconexão e sua implementação aos empregados, equipes de supervisão (direção) e de gestão, assim como ações de treinamento e conscientização sobre o uso razoável de meios digitais.

O que se extrai da normativa acima mencionada é que será por meio da negociação coletiva anual e obrigatória, tratativa da qualidade de vida no trabalho, que a empresa definirá o seu “próprio” direito de desconexão, aplicável a todos os seus trabalhadores, de acordo com a cultura empresarial e as necessidades de seus empregados. Neste íterim, caberá aos sindicatos a tarefa de negociar esses interesses, denotando a importância da constituição de entidades fortes, representativas, hábeis à busca da proteção dos direitos da classe representada.

Outra experiência no campo normativo é a da Argentina. O Senado do país aprovou a Lei nº 27.555, sobre o teletrabalho, em 30 de julho de 2020, publicando o texto no dia 14 de agosto de 2020, no Boletim Oficial. O artigo 5º do diploma previu, expressamente, o direito à desconexão digital, observando que aqueles em trabalho remoto têm o direito a se desconectar de ferramentas de informática e de comunicação, nos períodos fora do horário de serviço e durante suas férias, justificando essa previsão na salvaguarda da dignidade humana e no direito ao não trabalho. Ademais, a normativa protegeu os trabalhadores de sanções ao exercerem sua desconexão, assim como estipulou que um empregador não pode se comunicar ou pedir a um funcionário que trabalhe fora do horário normal de trabalho (KROST, 2020, p. 01-07).

Diversos outros países já previram o direito à desconexão em seu ordenamento jurídico. O Brasil, apesar de não possuir tal normativa, não desconhece as discussões a respeito dessa questão e de seus desdobramentos para a dignidade do trabalhador. Isto porque, a inobservância da desconexão se relaciona com temas como saúde, higiene e segurança do trabalho, limitação da jornada, descanso, férias, redução dos riscos de doenças e acidentes de trabalho. Outrossim, inúmeras demandas demonstram a juridicidade do direito à desconexão.

No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho (TST), faz-se referência ao julgado de relatoria do Ministro Cláudio Brandão, AIRR 2058-43.2012.5.02.0464 (BRASIL, 2017c, s.p.), da 7ª Turma, julgado em 18 de outubro de 2017, que por unanimidade negou provimento ao Agravo e permitiu que trabalhadora obtivesse indenização por ausência de desconexão do trabalho. Vejamos sua ementa:

[...] RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO. DIREITO À DESCONEXÃO. HORAS DE SOBREAVISO. PLANTÕES HABITUAIS LONGOS E DESGASTANTES. DIREITO AO LAZER ASSEGURADO NA CONSTITUIÇÃO E EM NORMAS INTERNACIONAIS. COMPROMETIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE DESCONEXÃO DO TRABALHO. A responsabilidade civil do empregador pela reparação decorrente de danos morais causados ao empregado pressupõe a existência de três requisitos, quais sejam: a conduta (culposa, em regra), o dano propriamente dito (violação aos atributos da personalidade) e o nexo causal entre esses dois elementos. [...] No caso, o quadro fático registrado pelo Tribunal Regional revela que “o autor permaneceu conectado, mentalmente, ao trabalho durante os plantões, que ocorriam 14 dias seguidos. Além de cumprir sua jornada, o autor permanecia à disposição da empresa, chegando a trabalhar de madrugada em algumas ocasiões, como no dia 06/01/2008, por exemplo, em que trabalhou das 2h às 5h, no dia 27 do mesmo mês, das 4h40min às 11h30min (fl. 416), e no dia 13/09/13, das 0h às 3h30min (fl. 418).” A precarização de direitos trabalhistas em relação aos trabalhos à distância, pela exclusão do tempo à disposição, em situações corriqueiras relacionadas à permanente conexão por meio do uso da comunicação telemática após o expediente, ou mesmo regimes de plantão, como é o caso do regime de sobreaviso, é uma triste realidade que se avilta na prática judiciária. A exigência para que o empregado esteja conectado por meio de *smartphone*, *notebook* ou BIP, após a jornada de trabalho ordinária, é o que caracteriza ofensa ao direito à desconexão. Isso porque não pode ir a locais distantes, sem sinal telefônico ou internet, ficando privado de sua liberdade para usufruir efetivamente do tempo destinado ao descanso. Com efeito, o excesso de jornada aparece em vários estudos como uma das razões para doenças ocupacionais relacionadas à depressão e ao transtorno de ansiedade, o que leva a crer que essa conexão demasiada contribui, em muito, para que o empregado cada vez mais, fique privado de ter uma vida saudável e prazerosa. [...] (TST. AIRR-2058-43.2012.5.02.0464. 7ª Turma. Rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão. DJE 27/10/2017) (grifos nossos)

O Acórdão ainda referenciou que o direito à desconexão está amparado em direito de natureza constitucional, como o direito ao lazer, mencionado em diversos dispositivos, como os artigos 6º; 7º, IV; 217, § 3º; e 227 (BRASIL, 1988, s.p.). Para a realização, satisfatória, desse direito, é necessário fixar critérios bem definidos no que se refere aos limites diários de trabalho e às circunstâncias das atividades, objetivando respeitar a saúde e

a dignidade humana, visto que essa inobservância pode desembocar em exaurimento do ser humano, não apenas no aspecto físico, mais também na seara mental, afetando sua higidez psicológica.

Em outro julgamento, a 8ª Turma do TST, nos autos AIRR-3341-03.2013.5.02.0065 (BRASIL, 2018b, s.p.), de relatoria do Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, julgado em 07 de fevereiro de 2018, estabeleceu que o fato do reclamante receber e usar celular não caracteriza o regime de sobreaviso. Isto porque, não restaram comprovadas as demais circunstâncias necessárias para sua concessão referentes à restrição à liberdade de deslocamento e obrigação de atender as chamadas, não havendo que se falar em violação ao direito de desconexão.

O fornecimento de instrumentos telemáticos ou informatizados, se não acarretar prejuízos ao período de descanso do trabalhador, e se este não ficar submetido às ordens do empregador, não configura inobservância da desconexão, não havendo que se falar em indenização. Para sua ocorrência, é necessário que haja limitação à liberdade do empregado durante os períodos de descanso e que fique submetido aos comandos do empregador.

Cumprido mencionar que o TST, através da edição da Súmula 428 (BRASIL, 2012, s.p.), fixou entendimento no sentido de que, se for verificado que o empregado permanece à disposição do empregador, quando em regime de trabalho a distância, fora de sua jornada regular de trabalho, restará caracterizado o sobreaviso. Ora, a extensão da subordinação durante o período de descanso do trabalhador, mediante os meios telemáticos ou informatizados, caracteriza a violação do direito à desconexão, eis que demonstrado o estado de disponibilidade.

Pois bem, restou demonstrado, nas linhas pretéritas, que o Brasil ainda não possui uma legislação tratativa do direito à desconexão, resultando o reconhecimento deste por conta da jurisprudência construída pelos tribunais e pelas colaborações do direito científico. Entrementes, iniciativa legislativa pretende disciplinar o tema, sendo o caso do Projeto de Lei (PL) 4.044 de 2020, do Senado Federal (BRASIL, 2020b, s.p.), composto por 04 artigos.

O PL altera o § 2º do artigo 244 e acrescenta o § 7º ao artigo 59 e os artigos 65-A, 72-A e 133-A na CLT, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. O artigo 1º do PL define o direito à desconexão, dizendo que consiste na fruição, pelo empregado, de seu tempo de folga, a fim de garantir seu direito à saúde, ao lazer e à vida privada. O texto afirma que, nos períodos de descanso, o empregador não poderá acionar o empregado por meio de

serviços de telefonia, mensageria, aplicações de *internet* ou qualquer outra ferramenta telemática, somente excepcionando tal disposição em caso de necessidade imperiosa para fazer face a motivo de força maior ou caso fortuito, atender à realização de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, hipótese em que serão aplicadas as horas extraordinárias.

O PL também prevê que a ausência de resposta do empregado à comunicação feita pelo empregador durante os períodos de descanso não será considerada falta funcional. Em continuidade, aduz que, durante as férias, o empregado será excluído dos grupos de trabalho do empregador existentes nos serviços de mensageria e excluirá de seu aparelho eletrônico privado todas as aplicações de *internet* exclusivas do trabalho, sem prejuízo da obrigação de o empregador reter os aparelhos eletrônicos portáteis exclusivos do trabalho. E, cabe aos acordos e convenções coletivas admitir eventuais exceções dentro de situações de caso fortuito ou força maior, remunerando-se com horas extraordinárias. O PL está em tramitação no Senado.

Destarte, restou demonstrado, nas linhas ao norte, que os avanços tecnológicos permitiram a expansão do teletrabalho, ainda mais durante a pandemia da COVID-19, o que acabou colaborando para a manutenção de postos de trabalho. Ocorre que, ao lado das vantagens, a conectividade em tempo real, seja por *notebooks*, *smartphones*, dentre outros, vem restringindo o tempo efetivamente livre do trabalhador em seus períodos de folga, de descanso, resultando numa continuidade da jornada de trabalho pactuada que, pode levar ao esgotamento físico e mental. Neste sentido, a obrigatoriedade de estar acessível, mesmo para além da jornada contratual, revela traços de uma sujeição facilitada pela tecnologia.

Souto Maior (2003, p. 296) leciona que “é a tecnologia que tem escravizado o homem ao trabalho”, fazendo com que este fique conectado aos instrumentos tecnológicos e perca seu direito à desconexão. O teletrabalho, neste sentido, por justamente utilizar ferramentas tecnológicas que conectam o ser humano ao trabalho e deixa aquele em linha direta com o empregador, pode contribuir para a expansão de uma escravidão virtual — termo variante da expressão *escravidão digital*, utilizada por Antunes (2018, p. 30). Com isso, pode ser caracterizada a ocorrência da jornada exaustiva, que, consoante artigo 149, *caput*, do CP (BRASIL, 1940, s.p.), faz configurar o labor em condições análogas à de escravo.

3.2. A jornada exaustiva na conjuntura do teletrabalho

O exercício de uma atividade laborativa desempenha um papel primordial na vida de qualquer ser humano, visto que através dela a pessoa adquire independência, em decorrência da manutenção financeira. Além disso, é um fator para alcançar a realização pessoal e ficar em condições de exercer a plena cidadania, podendo transformar os rumos da sociedade. Logo, seus benefícios não se exaurem no próprio indivíduo, que tem sua dignidade resguardada, como também acaba colaborando no processo de modificação social.

Obviamente, o trabalho aqui referenciado é aquele que, preferencialmente, observa a conjuntura do trabalho decente, e que significa, como frisado alhures, a concretização dos direitos mínimos do ser humano que trabalha, situação capaz de tutelar sua dignidade, deixando-o em condições de perseguir seu projeto de vida (BRITO FILHO, 2018, p. 57).

Ocorre que, nem sempre o cidadão é inserido em modalidades lícitas de trabalho. Fatores como pobreza, vulnerabilidade socioeconômica e as agruras causadas pelo desemprego contribuem para que a pessoa aceite as condições de trabalho ofertadas, visando garantir o sustento próprio e de sua família. Neste contexto, o trabalho em condições análogas à de escravo, cuja norma penal incriminadora foi materializada no artigo 149, do CP (BRASIL, 1940, s.p.), desponta como uma prática ainda muito utilizada no processo produtivo de bens no território brasileiro, desafiando a sociedade e o Estado.

Brito Filho (2019, p. 176) define o trabalho em condições análogas à de escravo como a prática ilegal de tomadores de serviços que, em relação de trabalho mantida com pessoa física que lhe presta serviço, viola a dignidade e a liberdade pessoal desta última. Apesar de avanços em solo nacional, nos campos administrativo (fiscalização), trabalhista (reparações) e criminal (repressão), verifica-se que ainda há um longo caminho a ser percorrido. Constata-se, ademais, que a possibilidade de expropriação de imóveis e confisco de bens onde for localizada exploração de trabalho escravo, prevista no artigo 243 da CRFB/88 (BRASIL, 1988, s.p.), continua sem regulamentação pelo Congresso, o que colabora para a manutenção dessa conduta no país, motivada pelo interesse de ampliar os lucros às custas da exploração humana.

Como afirmado outrora, coube ao artigo 149, do CP (BRASIL, 1940, s.p.), prever o tipo penal de submeter alguém a condições análogas à de escravo. Esse dispositivo descreve as condutas que caracterizam a materialização do referido crime, sendo que, no caso

concreto, basta apenas uma das condutas típicas ou equiparadas para restar configurada a prática criminosa. Conforme acentua Brito Filho (2017, p. 351), os bens jurídicos tutelados pelo mencionado artigo são a dignidade humana e a liberdade, ocorrendo ofensa a tais bens em qualquer dos modos de execução.

Outrossim, Mesquita (2016, p. 42) ensina que, os modos de execução típicos estão no *caput* do dispositivo, sendo a submissão do trabalhador a trabalhos forçados; à jornadas exaustivas; à condições degradantes de trabalho e restrição de sua locomoção, por qualquer meio, em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto. Os modos de execução por equiparação são encontrados nos incisos I e II do §1º do *caput* do artigo 149, e ocorre quando o empregador retém o trabalhador no local de trabalho: a) por cerceamento do uso de qualquer meio de transporte; b) pela manutenção de vigilância ostensiva; ou, c) pela retenção de documentos ou objetos pessoais do trabalhador.

Para este estudo, importa a análise da jornada exaustiva, que se revela um dos modos de execução típicos do trabalho em condições análogas à de escravo. Para sua compreensão, Greco (2017, p. 715) afirma que a jornada exaustiva de trabalho é aquela que culmina por esgotar as forças do trabalhador, “minando-lhe a saúde física e mental”. Igualmente, Capez (2012, p. 376) registra que o crime se configura quando se submete ao empregado a obrigação de trabalhar sem a perspectiva de interrupção a curto prazo, levando-o à exaustão.

A continuidade da jornada, pelas cobranças, pelas tarefas repassadas, notadamente em períodos de folga ou na extensão da jornada diária contratual, é que leva ao exaurimento do trabalhador. Tal contexto consome o obreiro e lhe traz consequências para saúde e para vida pessoal, vez que torna inviável o equilíbrio entre as atividades profissionais e pessoais, em especial, pelo sentimento de permanente conexão com o trabalho, não se podendo olvidar que o teletrabalho pode ser realizado no ambiente domiciliar.

Em acréscimo, convém referenciar dois instrumentos normativos expedidos pelo Ministério do Trabalho (Portaria nº 1.293, de 28 de dezembro de 2017 (BRASIL, 2017b, s.p.) e Instrução normativa nº 139, de 22 de janeiro de 2018) (BRASIL, 2018a, s.p.)) em sede de fiscalização do trabalho, que definem a jornada exaustiva como sendo: “toda forma de trabalho, de natureza física ou mental, que, por sua extensão ou por sua intensidade, acarrete violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os relacionados a segurança, saúde, descanso e convívio familiar e social.”. Constatase que essa definição já aborda o

necessário respeito, por parte do empregador, ao descanso e à convivência familiar e comunitária do empregado, e como esses são considerados direitos fundamentais.

Outrossim, é preciso identificar os elementos necessários que caracterizam, especificamente, esse modo de execução, para averiguar sua configuração. Brito Filho (2020, p. 89) apregoa que a jornada exaustiva do tipo legal se refere ao excesso de jornada em que o trabalhador é submetido, seja dentro da jornada usual de trabalho, seja na jornada estendida. A questão primordial é que a execução das tarefas atribuídas seja capaz de exaurir o trabalhador, causando prejuízos para sua saúde.

As exigências de aumento de produtividade, pelo fato do teletrabalho ser desenvolvido fora das dependências da empresa e por cobranças do mercado capitalista, é um fator que pode colocar o empregado no limite de sua capacidade mental. Isto porque, o estado de disponibilidade do obreiro é flexibilizado pelo uso das tecnologias de informação e comunicação, mantendo-o em conexão. Por isso que Freitas (2018, p. 17) aduz que a jornada exaustiva se relaciona, diretamente, com a intensidade do esforço diário que o empregador exige de seu empregado.

Dentro desta conjuntura, Oliveira Neto (2018, p. 102, 140-141) cita situações que podem decorrer da hiperconexão, a exemplo de lesões por trabalho repetitivo, pela inadequação ergonômica, sentimento de isolamento, doenças da visão, estresse e até depressão, todas desencadeadas pelo excesso de jornada e ao número de horas em frente à tela do *notebook*, *smartphone*, dentre outros.

É a intensidade além do razoável que busca o tipo penal reprimir, visto que ela acarreta altos riscos à saúde e à vida do trabalhador, e o impede de usufruir dos inúmeros outros aspectos da vida em comunidade. O aumento da produtividade para compensar a permanência do trabalhador em casa, por exemplo, em vez de se dirigir, presencialmente, para o estabelecimento empresarial, é uma questão que merece atenção. O empregador pode alicerçar-se nesse fator para fazer cobranças maiores e exigir tarefas contínuas, mesmo após o fim da jornada diária ou nos períodos de descanso do empregado. Lembrando que a cobrança, numa circunstância ou em outra, está partindo do proprietário dos meios de produção.

Realizadas essas considerações, convém reunir os elementos hábeis à caracterização jurídica desta modalidade de execução típica do trabalho em condições análogas à de escravo. A doutrina de Brito Filho (2020, p. 94) defende que haverá jornada exaustiva se

estiverem cumulados os seguintes elementos: 1. A existência de uma relação de trabalho; 2. O estabelecimento de uma jornada, excessiva ou não nos termos da lei, mas que acarrete prejuízos à vida ou à saúde física e mental do trabalhador, exaurindo-o; 3. A imposição dessa jornada, contra a vontade do trabalhador, ou com a anulação de sua vontade, por qualquer circunstância que assim o determine.

Carreando essa caracterização para o contexto do teletrabalho, é necessário explicitar que a execução das tarefas, cobrada pelo empregador, em desrespeito ao direito à desconexão, deve ocorrer, necessariamente, através das tecnologias de informação e comunicação, em ambiente distante do estabelecimento empresarial. A inobservância desses pontos, ademais, descaracterizaria o teletrabalho.

Desta forma, a imposição, pelo empregador ou tomador dos serviços, para a realização de tarefas pelo empregado, através das ferramentas tecnológicas de informação e comunicação, mesmo após o fim da jornada habitual ou nos períodos de descanso do trabalhador, violando seu direito à desconexão e, por consequência, seus direitos fundamentais ao descanso, lazer, ao convívio familiar e social, e causando-lhe possíveis prejuízos à sua saúde física e/ou mental, pode configurar a ocorrência de jornada exaustiva, inserta como modo de execução típico do trabalho em condições análogas à de escravo.

As vantagens do teletrabalho não afastam a ocorrência de inquietações, em especial, quanto à potencial inobservância do direito à desconexão e seus efeitos deletérios para a saúde e vida do trabalhador. Assim, a configuração da jornada exaustiva é realidade possível dentro do teletrabalho, se inexistir um regramento claro e com punições a quem ultrapassar os limites. Essa preocupação se revela oportuna, na medida em que o teletrabalho se consolida como forma de execução do labor, exigindo que o Estado regule a desconexão, visto que somente assim ele poderá representar, efetivamente, benefícios para o empregador e para o empregado, e, com isso, será possível buscar a concretização do trabalho decente.

4. CONCLUSÃO

À luz do que foi exposto, é possível constatar que a hiperconexão, ou conectividade excessiva, ao labor, em regime de teletrabalho, pode significar, em tese, uma espécie de escravidão virtual, especificamente quanto à configuração da jornada exaustiva, modo de execução típico do trabalho em condições análogas à de escravo. Conjuntura esta que viola

a liberdade do ser humano que trabalha, sua dignidade humana e direitos fundamentais, como a saúde, o lazer, o descanso, a convivência familiar e comunitária.

Para atingir tais resultados, constatou-se que se tornou cada vez mais comum, com o uso das plataformas digitais de comunicação e informática, a opção pelo teletrabalho, por exemplo. Assim, consolidou-se possível a execução das tarefas de qualquer lugar e fora das dependências da sede da empregadora, a qualquer hora do dia, diferenciando-se do trabalho externo. Como desdobramento, tem-se a possibilidade de uma conexão, em tempo real, ininterrupta com o trabalho, gerando a capacidade de estar disponível 24 horas por dia.

Com isso, se revela crucial o caminhar legislativo no sentido de regulamentar, de maneira abrangente, aspectos relativos ao ambiente de trabalho, ao cumprimento da jornada de trabalho e a saúde mental do teletrabalhador, questões que não foram satisfatoriamente tratadas pela reforma trabalhista, gerando uma lacuna legislativa e que podem desembocar na ocorrência de acidentes e doenças do trabalho. E, com a pandemia da COVID-19 e seu elevado índice de contaminação, o isolamento tornou-se imprescindível para assegurar a saúde e vida dos indivíduos. Por conta disso, o aumento do teletrabalho foi alternativa encontrada para manter o funcionamento das empresas, os empregos e minimizar os efeitos da doença.

Como resultado, em um mundo em que cada vez mais o capital busca menores custos de produção e maiores lucros por intermédio da exploração constante do trabalhador, este é inserido num ciclo em que passa a viver em uma espécie de hiperconexão, tendo que estar à disposição e, por isso, sendo sempre demandado através dos meios digitais, mesmo após o fim da jornada habitual ou até em seus períodos de descanso, em vista da facilidade tecnológica de comunicação. Decorrente disso, o teletrabalhador passa a sofrer impactos negativos diretos na sua saúde física e mental, e, conseqüentemente, tem sua dignidade violada.

Outrossim, a pesquisa examinou que o obreiro pode, nesse contexto, perder pouco a pouco a sua liberdade, não a de se locomover, mas a liberdade de autodeterminação, visto que, quando o dono dos meios de produção possui o poder de demandar do empregado fora do horário normal de trabalho, está anulando a sua vontade.

O estudo abordou, nesse ínterim, o direito a desconexão, ou de não trabalho, que estabelece limites a jornada do teletrabalhador. O objetivo é evitar que o sujeito seja sobrecarregado por exigências excessivas de conexão e trabalho por parte do empregador,

sendo exigível que não seja obrigado a realizar tarefas em circunstâncias de folga. Com isso, possa desfrutar do período de descanso, bem como de momentos de lazer, vida social, que preservam sua higidez física e mental, e previnem o esgotamento, garantias constitucionalmente previstas. É por isso que, apesar de não estar expresso na CRFB/88, a desconexão tem fundamento constitucional, pois assegura os direitos ao norte mencionados. E mais, seu desrespeito pode gerar direito à indenização.

Nesse sentido, os novos instrumentos tecnológicos de informação e comunicação, utilizados na conjuntura do teletrabalho, podem representar meios de dominação, facilitando a superexploração do trabalho humano, que leva ao desrespeito aos limites legalmente estabelecidos para a jornada de trabalho, resultando na exaustão do trabalhador, por conta de sua forçada disponibilidade para o labor, seja após o fim da jornada contratual ou até mesmo em seu período de descanso, implicando em efeitos deletérios para sua vida e saúde.

Esta realidade, de violação ao direito à desconexão, levando o trabalhador ao esgotamento e carregando prejuízos à sua saúde física e mental, acaba por materializar um dos elementos fáticos-jurídicos da capitulação inserta no artigo 149, do CP, qual seja, a jornada exaustiva, que é espécie de execução típica do trabalho em condições análogas à de escravo, o que somente ocorrerá, todavia, se ficar demonstrado que a jornada levou à exaustão, e que tal decorreu de um estado de sujeição extremada, elementos necessários para que se passe de uma ilicitude trabalhista para uma situação de transformação do trabalhador em alguém que se assemelha a uma coisa, quando, além de uma violação de direitos laborais, teremos, ainda, um violação à norma penal.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho. 2. ed. — São Paulo: LTr, 2016.

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

BAIÔCCO, Julia de Carli; ROCHA, Cláudio Jannotti da. O contrato de teletrabalho e o princípio da proteção. *In*: MEIRELES, Edilton (Org.). Direito e processo do trabalho: entre reformas, indústria 4.0, negociação e proteção. Salvador, BA: Editora Paginæ, 2021, p. 447-467.

BRASIL. Câmara dos Deputados. PL 5581/2020. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2020a. Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2267606>.

Acesso em: 28 set. 2023.

BRASIL. Senado Federal. PL 4044/2020. Brasília, DF: Senado Federal, 2020b. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754> Acesso em: 28 set. 2023.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm Acesso em: 28 set. 2023.

BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940 (Código Penal). Brasília, DF: Presidência da República, [1940]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm Acesso em: 28 set. 2023.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho). Brasília, DF: Presidência da República, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm Acesso em: 28 set. 2023.

BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Brasília, DF: Presidência da República, [2011]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm Acesso em: 28 set. 2023.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Brasília, DF: Presidência da República, [2017a]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm Acesso em: 28 set. 2023.

BRASIL. Lei nº 14.442, de 02 de setembro de 2022. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm Acesso em: 28 set. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Portaria nº 1.293, de 28 de dezembro de 2017. Diário Oficial da União (Publicado em: 29/12/2017b | Edição: 249 | Seção: 1 | Página: 43-187). Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/1497798/do1-2017-12-29-portaria-n-1-293-de-28-de-dezembro-de-2017-1497794 Acesso em: 19 fev. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Instrução normativa nº 139, de 22 de janeiro de 2018. Diário Oficial da União (Publicado em: 24/01/2018a | Edição: 17 | Seção: 1 | Página: 7-8-52). Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/2075837/do1-2018-01-24-instrucao-normativa-n-139-de-22-de-janeiro-de-2018-2075833 Acesso em: 19 fev. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. ROT - 0001624-59.2016.5.12.0036, Rel. Maria Aparecida Ferreira Jeronimo, 5ª Câmara, Data de Assinatura: 04/02/2020c. Disponível em: http://www.trt12.jus.br/busca/acordaos/acordao_hit?&q=id:12292894 Acesso em: 11 abr. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 428. Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428 Acesso em: 18 fev. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR-2058-43.2012.5.02.0464. 7ª Turma. Rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão. DJE 27/10/2017c. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=2058&digitoTst=43&anoTst=2012&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0464&submit=Consultar> Acesso em: 10 jan. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR-3341-03.2013.5.02.0065. 8ª Turma. Rel. Min. Márcio Eurico Vitral Amaro. DJE 09/02/2018b. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=3341&digitoTst=03&anoTst=2013&orgaoTst=5&tribunaTst=02&varaTst=0065&submit=Consultar> Acesso em: 10 jan. 2022.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Noção atual de trabalho escravo e as perspectivas de mudança: reflexos no mundo do direito. *In*: FIGUEIRA, Ricardo Rezende; PRADO, Adonia Antunes; GALVÃO, Edna Maria (Orgs.). Trabalho escravo contemporâneo: estudos sobre ações e atores. Rio de Janeiro: Mauad X, 2017, p. 343-353.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho: trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno. 5. ed. atual. de acordo com a reforma trabalhista. São Paulo: LTr, 2018.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. A responsabilidade social de bancos e o trabalho escravo. *In*: BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de; FERREIRA, Vanessa Rocha; GARCIA, Anna Marcella Mendes. Direito ao trabalho: reforma trabalhista e temas afins. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 175 -191.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de; FERREIRA, Vanessa Rocha. A regulamentação do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro e a reforma trabalhista. *In*: BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de; FERREIRA, Vanessa Rocha; GARCIA, Anna Marcella Mendes. Direito ao trabalho: reforma trabalhista e temas afins. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 27-40.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Trabalho escravo: caracterização jurídica. 3. ed. - São Paulo: LTr, 2020.

CAPEZ, Fernando. Curso de direito penal, volume 2, parte especial: dos crimes contra a pessoa a dos crimes contra o sentimento religioso e contra o respeito aos mortos (arts. 121 a 212). 12. ed. — São Paulo: Saraiva, 2012.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. A tecnologia, o teletrabalho e a reforma trabalhista. *In*: TUPINAMBÁ, Carolina; GOMES, Fábio Rodrigues (Coords.). A reforma trabalhista: o impacto nas relações de trabalho. Belo Horizonte: Fórum, 2018, p. 313-330.

FERREIRA, Vanessa Rocha; FERREIRA, Versalhes Enos Nunes. Teleambiente Laboral, Meio Ambiente do Trabalho Equilibrado e Dignidade Humana. *In*: NEMER NETO, Alberto; ROCHA, Cláudio Iannotti da; ARANTES, Delaíde Alves Miranda; RIZK FILHO, José Carlos; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira (Coords.). Coleção Direito Digital e LGPD; v. 1 – São Paulo: LEX; OAB Nacional, 2021, p. 637-668.

FERREIRA, Vanessa Rocha; GARCIA, Anna Marcella Mendes; CAVALCANTE, Ana Carolina Sousa. A reforma trabalhista e as novas modalidades de trabalho: uma abordagem à luz do Utilitarismo. *In*: TEIXEIRA, Eliana Franco; FERREIRA, Vanessa Rocha (Orgs.). A crise da proteção social no Brasil: a igualdade na filosofia política contemporânea. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 29-45.

FREITAS, Luiza Cristina de Albuquerque. Trabalho em condições análogas ao de escravo: uma análise a partir da jurisprudência do TRF da 3ª Região. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018.

GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do direito do trabalho francês: estudo comparado franco-brasileiro. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 10, n. 93, p. 37-50, out. 2020. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/180194> Acesso em: 05 mar. 2022.

GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José Antônio Sena. O trabalho remoto na pandemia nas Unidades Federativas brasileiras: a heterogeneidade das suas realidades. *In*: IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada). Carta de Conjuntura,

n. 52, nota de conjuntura 20, 3º trim. 2021, p. 01-11. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2021/08/o-trabalho-remoto-na-pandemia-nas-unidades-federativas-brasileiras-a-heterogeneidade-das-suas-realidades/> Acesso em: 15 fev. 2022.

GRECO, Rogério. Curso de Direito Penal: parte especial, volume II: introdução à teoria geral da parte especial: crimes contra a pessoa. 14. ed. Niterói, RJ: Impetus, 2017.

KROST, Oscar. Teletrabalho no direito argentino: comentários sobre a lei nº 27.555/20. Revista Direito UNIFACS – Debate Virtual. v. 243, p. 1-13, 2020. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/6923> Acesso em: 05 fev. 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. 12. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARQUESONE, R. Big Data - Técnicas e Tecnologias para Extração de Valor dos Dados. São Paulo: Casa do Código, 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 35. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

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.

MESQUITA, Valena Jacob Chaves. O trabalho análogo ao de escravo: uma análise jurisprudencial do crime no TRF da 1ª Região. Belo Horizonte: RTM, 2016.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação. São Paulo: LTr, 2018.

SAP Consultoria em Recursos Humanos / SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. Pesquisa home office Brasil 2020. Dezembro de 2020. Disponível em: <https://sapconsultoria.com.br/pesquisa-home-office-brasil-2020/> Acesso em: 15 fev. 2022.

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://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056> Acesso em: 05 fev. 2022.

VALENTINI, R. S. A indústria 4.0: impactos nas relações de trabalho e na saúde dos trabalhadores. In CARELI, R. de L; CAVALCANTI, T. M; FONSECA, V. P. (Orgs.). Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade. – Brasília: ESMPU, 2020.

ZUBOFF, Shoshana. A era do capitalismo de vigilância: a luta por um futuro humano na nova fronteira do poder. Tradução: George Schlesinger. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2020.