

ARTIGOS TEMÁTICOS

Servidão digital no trabalho: a escravatura dos tempos modernos

Digital servitude at work: modern-day slavery

Talita Corrêa Gomes Cardim, M.Sc.

Doutoranda em Direito do Trabalho na Universidade de Valencia, Espanha. Mestre em Direito das Empresas e do Trabalho no Instituto Universitário de Lisboa, Portugal. Coordenadora académica no Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos IBEROJUR, Porto, Portugal. Advogada com Especialização na área Trabalhista e Empresarial. <https://orcid.org/0000-0002-4924-7704>

RESUMO: O presente artigo objetivou realizar um estudo acerca da temática da escravidão moderna no Direito do Trabalho, sugerindo uma nova modalidade de trabalho análogo às condições de escravo, que não ocorre no campo de privação de liberdade física e sim de forma virtual, decorrente do uso excessivo das tecnologias da informação e comunicação sem regulação e limites, acarretando na eliminação da barreira entre tempo de trabalho e vida privada, com a incidência da telepressão ao trabalhador e finalmente refletindo no que atualmente se denomina como escravidão digital. Esta realidade ocorre pela falta de regulação e proteção eficaz no que se refere ao bom uso da tecnologia neste novo meio ambiente de trabalho. Serão expostas questões no que concerne a hiperconexão e a telepressão e conseqüentemente a eliminação de período de vida privada, com reflexos na saúde e riscos psicossociais ao trabalhador, chegando-se assim a servidão digital. Em seguida, analisa-se o direito à desconexão digital como um possível caminho para a garantia de direitos fundamentais e combate a escravidão psicológica que geraram a atual terminologia da escravidão digital. Atualmente, não se pode mais desmerecer os riscos virtuais e psicossociais no ambiente de trabalho. Por fim é realizada uma conclusão dos fatos expostos, com o intuito de provocar uma reflexão do leitor e juslaboralistas acerca da importância da prevenção e garantia da liberdade psicológica e virtual do trabalhador.

Palavras-chave: Escravidão no Trabalho, Escravidão Digital, Direito à desconexão, Telepressão, Hiperconectividade, Precarização no Ambiente de Trabalho.

ABSTRACT: This article aimed to conduct a study on the theme of modern slavery in Labor Law, suggesting a new type of work analogous to slave conditions, which does not occur in the field of deprivation of physical freedom but in a virtual way, the excessive use of unregulated information and communication technologies, leading to the elimination of the barrier between working time and private life, with the incidence of telepressure to the work and finally reflecting on the digital slavery. This reality occurs due to the lack of regulation and effective protection regarding the good use of technology in this new work environment. Questions will be raised regarding hyper connection and telepressure and consequently the elimination of the period of private life, with reflections on health and psychosocial risks to the worker, thus arriving at digital servitude. It then analyzes the right to digital disconnection as a possible way to guarantee fundamental rights and combat psychological slavery that generated the current terminology of digital slavery. Nowadays, one can no longer minimize the virtual and psychosocial risks at the work. Finally, a conclusion of the facts exposed is made, with the intention of provoking a reflection of the reader and juslaboralistas on the importance of prevention and guarantee of the psychological and virtual freedom of the worker.

Keywords: slavery at work; digital slavery, right to disconnect; telepressure, hyperconnectivity, precarious labor law.

1. INTRODUÇÃO

As Novas Tecnologias da Informação e Comunicação (NTIC) nas relações de trabalho alterou substancialmente as relações laborais, evidenciando novos riscos e desafios, problemas jurídicos até agora inexistentes e marginais, como o fenômeno da escravidão digital, com a extrema sobreposição entre vida laboral e vida privada do trabalhador, aumentando os riscos laborais, doenças e acidentes, com práticas abusivas ou ilegais, bem como o trabalho precário, que não tem sido objeto da atenção do legislador e que justificam o estudo do tema atual.

Falamos de uma nova forma de organizar o trabalho, com o aumento da modalidade laboral em teletrabalho e labor remoto, muitas das quais implicam uma nova localização do trabalhador, um novo instrumento de trabalho, novo sistema de comunicação entre trabalhadores e empregadores, um novo modo de exercer o poder de direção e controle, de tempo de trabalho e medição deste tempo de trabalho e produtividade, entre outras questões.

É necessário encontrar novas fórmulas eficazes, que combinem a produtividade, a qualidade do emprego e que possibilitem a redução da existência de brechas normativas prejudiciais aos trabalhadores com afronta a direitos fundamentais. Caso contrário, corre-se o risco do esvaziamento de conteúdo positivo que as mudanças tecnológicas possam trazer.

Por conseguinte, todos estes aspectos serão abordados neste artigo com o objetivo de que se repercuta numa melhoria das condições de trabalho e um caminho para a garantia de direitos fundamentais do trabalhador.

Partindo de uma hipótese analítica, centrar-se-á na hipótese de que o uso desenfreado das NTIC e hiperconexão do trabalhador podem ser consideradas formas modernas de escravidão no trabalho, sendo operada no campo digital ao invés do físico.

Inicialmente, será exposto um breve panorama a respeito de um dos reflexos da era digital no ambiente de trabalho que vivemos atualmente, qual seja, a eliminação da barreira entre vida privada e vida profissional, bem como que tal fenômeno ocorre também pela hiperconexão do trabalhador.

Não se pretende uma análise exaustiva deste reflexo, já que exposto para introduzir o tema principal do estudo – uma nova forma de escravidão moderna, operada no campo virtual, a servidão digital.

Neste sentido, em item próprio será exposta a perspectiva da caracterização desta forma de escravidão psicológica contemporânea do trabalhador, que frise-se, não está juridicamente reconhecida, justificando-se assim a atualidade e importância do tema.

A seguir, o artigo se centra em uma possível medida para coibição da extrema conexão imposta aos trabalhadores, o direito à desconexão, já reconhecido em alguns ordenamentos jurídicos, como um caminho para a efetividade da garantia de direitos fundamentais.

Critica-se a ideia de que as NTIC não têm limites e que abrem um amplo leque de possibilidades. No entanto, nem tudo o que é possível pode ser juridicamente admitido.

Dentre as hipóteses estudadas, verifica-se a importância da regulação do direito à desconexão digital do trabalhador, como forma a minimizar os riscos da conexão 24 horas por dia, 7 dias por semana do trabalhador, permitindo reduzir a incidência dos riscos psicossociais modernos, como a servidão digital.

Por fim, são apresentadas as conclusões, partindo-se do princípio de que é possível minimizar os novos riscos e aproveitar as novas tecnologias como forma de eliminar garantir uma maior eficácia nas relações entre o Estado e os trabalhadores e as empresas e não o contrário.

Dentro desta demarcação, deve ser indicado que toda a investigação desempenhou duas funções descritiva e propositiva.

2. TRABALHO NA ERA DIGITAL

Surgem com a nova realidade tecnológica, não só novas profissões, como também novas questões para o Direito do Trabalho, sendo que o seu crescente uso desenfreado sem uma vasta regulação trouxe inúmeras influências negativas sobre o meio ambiente do trabalho.

A sociedade atual se encontra hiperconectada e as novas tecnologias criaram uma nova organização no meio ambiente de trabalho, como a possibilidade de exercer o labor de forma remota e assim nos deparamos com questões jurídicas sobre as quais não há uma definição clara, necessitando soluções normativas urgentes. Há décadas não era possível imaginar que a tecnologia iria romper determinadas barreiras de tempo e espaço de trabalho na forma como ocorre atualmente. Não obstante, o uso indiscriminado de correios eletrônicos e reuniões virtuais com o uso de plataformas digitais, possibilidade de envio de mensagens instantâneas a qualquer momento, causa uma sobrecarga nos trabalhadores e total ausência de desconexão do labor. As formas de trabalho mais flexíveis e com maior uso de tecnologia necessitam de uma regulação eficaz para proteger os trabalhadores do uso excessivo dos meios tecnológicos no ambiente laboral.

As crescentes transformações associadas ao processo de globalização têm provocado uma mudança significativa no modo de vida da sociedade moderna, nomeadamente no seu contexto de trabalho. A linha atual que separa o tempo de trabalho efetivo do tempo de vida privada, lazer e descanso estão se tornando cada vez mais tênue.

A tecnologia digital abre novas possibilidades de monitorização e intensificação do tempo de trabalho. As vantagens oferecidas por novas formas de labor com recurso a tecnologias no que respeita às aspirações de uma organização do trabalho mais flexível são contrapesadas por riscos efetivos, comprometendo-se, com isso, a saúde e a segurança dos trabalhadores (MARTINS, 2018).

A inovação tecnológica é uma grande oportunidade de transformação no processo produtivo das empresas, que se bem regulamentada, traz benefícios a ambas as partes da relação de trabalho, contudo, se os impactos da tecnologia não forem devidamente identificados e controlados, pode ser uma grave ameaça a direitos fundamentais, como a saúde e segurança no trabalho, o direito à vida privada, ao lazer e ao descanso.

Estamos diante de novos riscos sociais e psicossociais no trabalho e o uso desenfreado da tecnologia no meio ambiente de trabalho foi amplo objeto de estudo e discussão pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2019), considerando ainda que no futuro, há cada vez mais a probabilidade de as pessoas trabalharem remotamente ou fora dos locais tradicionais de trabalho, podendo colocá-los sujeitos a novos riscos.

3. A HIPERCONNECTIVIDADE E A ELIMINAÇÃO DA BARREIRA ENTRE O TEMPO DE TRABALHO E O DESCANSO

A era tecnológica permite que se possa trabalhar a qualquer hora e lugar e, portanto, os limites clássicos do tempo e do local de trabalho são facilmente quebrados.

Como bem explica Rodriguez e Perez (2018), a tecnologia pode facilitar a combinação de momentos de trabalho e vida privada, mas o que mais acontece como impacto na vida do trabalhador é que, ao se possibilitar o trabalho a todo e qualquer momento, sem limites, extingue-se qualquer tempo para a vida privada e o descanso.

Houve globalmente impactos importantes nas relações laborais, com a significativa alteração dos meios de trabalho em razão do desenvolvimento da quarta revolução industrial (SCHWAB, 2019), através da introdução de meios de tecnologia digitais, que certamente jamais permanecerão as mesmas.

Neste sentido, tem-se utilizado a expressão *trabalho anytime, anywhere* (FERNANDES, 2017). E aqui não se levanta a categorização simplista entre o tempo de trabalho efetivo e o tempo de descanso, mas com a crescente demanda por flexibilidade, deve ser abordada a regulamentação da proteção ao tempo de não trabalho neste novo modelo de organização e os impactos psicossociais ao trabalhador decorrentes desta falta de regulamentação.

Se por um lado vislumbra-se a possibilidade de melhor conciliação dos tempos de trabalho e de vida privada, ao mesmo tempo surgem novos problemas com a sua limitação, na medida em que os trabalhadores passaram a ser avaliados pelos

resultados e não pelo trabalho que realizam, culminando na intensificação dos tempos de trabalho.

Com a conexão extrema e um número cada vez maior de tecnologias de informação e de comunicação, o espaço de trabalho e o tempo deixam de ser relevantes, culminando em uma cultura laboral cada vez mais permissiva, o que deverá ser coibido.

A Eurofound e a OIT produziram no ano de 2017 um relatório¹ no qual concluíram que a introdução de novas tecnologias acarreta efetivamente uma extensão do horário de trabalho, sem estabelecer quaisquer limites sobre importante de repouso durante as noites, nos fins de semana e feriados. Este relatório é importante, eis que uma nova forma de trabalho nunca poderá em contrapartida refletir em diminuição ou eliminação dos direitos trabalhistas e fundamentais já adquiridos.

Constata-se assim uma preocupante diminuição progressiva da barreira entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso, em que cada vez mais a subordinação deste trabalhador se estende a sua vida privada, predominantemente através da utilização de instrumentos e recursos tecnológicos que não permitem que o trabalho fique no trabalho.

Estes problemas da hiperconectividade que são inúmeros e complexos, obviamente não são fáceis de eliminar, contudo, o direito do trabalho neste novo cenário digital-que veio para ficar, deverá ser o mesmo de sua origem, qual seja, de limitar o tempo de trabalho, salvaguardar a saúde do trabalhador e garantir a autodisponibilidade (AMADO, 2017).

4. NOVOS RISCOS LABORAIS

A forma como o trabalho é realizado poderá favorecer ou acarretar riscos a saúde mental dos trabalhadores, fenômeno este acelerado com a introdução das novas tecnologias no ambiente de trabalho, sendo de extrema importância o reconhecimento da existência de novos riscos psicossociais diante das novas formas de trabalho.

Neste sentido, na Espanha já identificou este risco em concreto e possui a Nota Técnica de Prevenção nº 1123/2018, de autoria do Instituto de Segurança, Saúde e Bem-Estar no trabalho, denominada *Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas*

¹ Eurofound and the International Labour Office (2017), *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. AA.VV., *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Joint ILO-Eurofound report, 2017, p. 22-23. Disponível em: <<http://eurofound.link/ef1658>>, acesso em 30.03.2022.

*formas de organización del trabajo*², dispendo que as TIC incidem em fatores de risco psicossocial associados as novas formas de organização de trabalho e foi incluído como demanda psicológica a diminuição do tempo de descanso mental e físico necessários para a recuperação do trabalhador devido a prolongação do tempo de trabalho e da necessidade de estar sempre disponível proporcionada pelo uso das tecnologias e da conectividade permanente.

A partir da identificação da existência de novos riscos psicossociais, surge a urgente necessidade de reexaminar uma política nacional relacionada com o meio ambiente de trabalho sadio e o uso das NTIC, com a intenção de reduzir ao mínimo as causas dos riscos inerentes a este meio ambiente de trabalho.

Vejamos dois riscos identificados acerca dos reflexos do uso desenfreado e não regulamentado das tecnologias no trabalho para a saúde do trabalhador.

4.1. TELEPRESSÃO

Embora a acessibilidade forneça às pessoas a flexibilidade para gerenciar relacionamentos e tarefas a partir de um único dispositivo, também pode levar a expectativas maiores de conectividade social e respostas imediatas, mesmo fora do tempo de trabalho.³

Os trabalhadores sentem cada vez mais a necessidade de estarem permanentemente conectados ao local de trabalho por meio das TIC para atender às necessidades do empregador, colegas de trabalho e clientes. A extrema conexão com o trabalho não permite mais que os trabalhadores usufruam do período de repouso entre uma jornada e outra de labor, conforme já exposto.

Assim, mesmo quando não estão trabalhando efetivamente, tendem cada vez mais a sentir pressão para responder mensagens relacionadas ao trabalho que chegam em seus dispositivos, denominada de telepressão.

O termo telepressão foi criado por Barber e Santuzzi (2005) pesquisadoras do departamento de psicologia da Universidade do Norte de Illinois, Estados Unidos, que realizaram um profundo estudo médico científico, publicado com o título Responda o mais rápido possível: Telepressão no local de trabalho e recuperação de

2 Disponível em: <<https://www.insst.es/documents/94886/566858/ntp-1123.pdf>>, acesso em 05.06.2022.

3 Afinal, adquiriu-se a cultura de que se o empregado está com o smartphone do empregador, fornecido justamente para que esteja contatável a qualquer tempo e local, o trabalhador deve estar inibido de desligar o aparelho fora do horário de trabalho ou de aguardar o dia seguinte para responder a uma mensagem recebida.

funcionários⁴, sobre a relação entre a obrigação de responder e-mails de trabalho a toda hora e o prejuízo na saúde do trabalhador.

O estudo pesquisou o comportamento dos trabalhadores, questionando sobre a ansiedade de se responder prontamente a e-mails, a angústia na espera de uma resposta e quantas vezes utilizavam as tecnologias fora do ambiente de trabalho (MOREIRA, 2021).

A telepressão no local de trabalho é descrita como um estado psicológico que incentiva os trabalhadores a se manterem conectados a comunicações relacionadas ao trabalho por meio de dispositivos de informação e comunicação. A experiência da telepressão consiste tanto em pensar na necessidade de responder às comunicações baseadas em mensagens⁵ e da necessidade de respondê-las rapidamente.

A pesquisa incluía perguntas como: a maioria das pessoas em meu grupo de trabalho responde rapidamente; devo responder o mais rápido possível e espera-se que eu responda às mensagens de e-mail imediatamente. As respostas incrivelmente rondavam a classificação de concordo totalmente.

Os entrevistados relataram também a frequência com que costumam responder às mensagens do trabalho nas cinco situações a seguir: durante o horário de trabalho, à noite, no fim de semana, durante as férias e durante os dias de licença médica. As respostas concentraram-se em muito frequentemente e quase sempre.

As pesquisadoras concluíram que a experiência da telepressão representa o estado psicológico que incentiva a continuidade das atividades de trabalho nos períodos de descanso.

A conexão em tempo integral pode vir a configurar além de um assédio moral e neste sentido, há diversas decisões nos Tribunais brasileiros tratando como mero descumprimento a inobservância de direitos fundamentais, que comprova a inversão de valores e descumprimento das previsões constitucionais⁶ (ALMEIDA E SEVERO, 2016), como uma situação de servidão digital, como será exposto a seguir.

Em períodos curtos ou moderados de tempo, a telepressão no local de trabalho pode não afetar negativamente os resultados de saúde. Contudo, a exposição a médio e a

4 Traduzido livremente pelo autor.

5 Mensagens de e-mail, de texto ou qualquer outra forma de comunicação através das ferramentas de trabalho concedidas ao trabalhador como smartphones, notebooks, tablets, entre outros.

6 Podem-se verificar decisões vide p. 93.

longo prazo ao fenômeno pode ter efeitos cumulativos na saúde devido à falta de desligamento contínuo do labor.

4.2 ESCRAVIDÃO DIGITAL

Neste admirável mundo novo do trabalho (MOREIRA, 2016), a discussão da limitação dos tempos de trabalho é de extrema importância, na medida em que parece poder permitir quase um novo tipo de escravatura que em que pese ser diferente do conceito de escravidão que estamos acostumados até então, coloca em pauta um dos mais antigos direitos dos trabalhadores, objeto de grandes lutas no passado, qual seja, o direito ao tempo de descanso entre as jornadas de trabalho.

Com o avanço da globalização e o uso desenfreado da tecnologia, houve uma potencialização da capacidade produtiva da força de trabalho. O trabalhador passou a estar conectado às ferramentas de trabalho 24 horas por dia, 7 dias por semana, de qualquer lugar, com constante pressão, vigilância e cobrança. Exige-se que os trabalhadores estejam cada vez mais disponíveis mesmo fora do horário de trabalho, ainda que não em prestação efetiva de serviços e, com isso, não sendo remunerados por essa disponibilidade extra (MOREIRA, 2021). As horas de trabalho oficiais perdem completamente o significado quando o trabalho pode ser levado para a casa do trabalhador e continuar a ser realizado sem qualquer controle de limite temporal.

Em que pese a legislação prever as horas de trabalho oficiais, na prática, tal disposição tem sido conscientemente descumprida em razão do trabalhador ser obrigado a estar constantemente conectado e não poder desta forma desconectar-se e usufruir do repouso necessário para o restabelecimento da saúde física e psicológica. Os trabalhadores que se submetem a esta chamada servidão digital passam a laborar em jornadas clandestinas cada vez mais extensas.

Além disso, há maior intensificação de controle digital, embora o trabalhador pareça mais livre e com maior flexibilidade como é o caso do labor remoto em teletrabalho, por exemplo, no qual este se vê obrigado a permanecer disponível a qualquer momento, inclusive horários de intervalo intrajornada e interjornada. Este é um risco em concreto e não deve ser desconsiderado ou deixado de lado pelo direito do trabalho.

A grande pressão causada pelo atual e conturbado cenário competitivo do mercado faz com que os trabalhadores se sintam compelidos a uma produtividade desumana. Conscientes dessa situação, muitos profissionais vivem ligados às suas atividades laborais 24 horas por dia.

O trabalho passa ainda a ser controlado e distribuído à distância por diversos meios de comunicação modernos, tais como grupos de WhatsappTM e vigilância eletrônica, havendo um considerável aumento do tempo de trabalho e redução do tempo de descanso. Ainda que não receba uma mensagem de trabalho a ser realizado no momento em que deveria usufruir de sua vida privada, o simples fato de receber uma mensagem de trabalho, já escraviza o seu pensamento e fere o direito à desconexão.

O tempo de labor atualmente em razão da extrema conexão fora do local de trabalho, quase supera os tempos de trabalho que eram considerados cruéis e em total exploração do trabalhador em fábricas no curso do século XIX⁷ (SUPIOT, 2016).

Estamos diante do fenômeno ao qual se tem classificado como escravidão digital. Esclarece-se que não se trata do conceito de escravidão que conhecemos e que é objeto de sanções no Código Penal. O atual conceito de trabalho escravo não mais se restringe à privação local e física de liberdade e de propriedade de um ser humano, como anteriormente.

A quase escravização mental do trabalhador, ao invés de ser realizada no mundo físico, é realizado no mundo virtual, através de ferramentas tecnológicas, privando o trabalhador de sua liberdade nos períodos de descanso e vida privada (AMADO, 2017⁸; ALVES, 2011⁹), o que deverá ser fortemente coibido.

A sociedade contemporânea vive um novo tipo de escravatura – sem deixar de lado a escravidão física no trabalho, a qual ainda ocorre no mundo atual. É importante destacar a reflexão de Moreira (2016) quando discorre sobre a temática qual é o trabalhador que atualmente trabalha só no local de trabalho? Ora, quantos destes trabalhadores atualmente não trabalham também em seu domicílio quando estão em férias, aos finais de semana ou após o horário de trabalho, limitando-se a reagir apenas em tempo real, já que na atual cultura da urgência, do *just in time*, tudo é urgente? Chega-se à conclusão de que estamos perante um novo tipo de escravatura: a escravatura dos tempos modernos.

A grande questão neste tipo de situações é a de que, em muitas situações, não há uma ordem expressa do empregador para a hiperconexão, contudo, há uma interiorização

7 Veja-se neste sentido, diálogo em uma comissão de inquérito às condições de trabalho numa fábrica de tijolos na Inglaterra, no curso do século XIX, pp. 87-89.

8 “Agora, o modelo é o de um trabalhador conectado e disponível 24 sobre 24 horas, pois a tecnologia permite a conexão por tempo integral (hiperconexão), potenciando situações de quase escravização do trabalhador – a escravatura, diz-se, do homo connectus, visto, amiúde, como “colaborador” de quem não se espera outra coisa senão dedicação permanente e limitada”, p. 119.

9 As exigências expressas e veladas no novo mundo do trabalho impõem uma verdadeira “escravidão”, através da obrigação de acessibilidade e disponibilidade do trabalhador sem quaisquer balizas ou muito para além dos limites da razoabilidade.

desta ideia pelos trabalhadores e uma gestão realizada por objetivos de tal forma que, após algum tempo, decorrente da telepressão exercida, são os próprios trabalhadores a não conseguirem separar a vida profissional da vida privada. Trata-se de uma linha muito tênue.

Surge, assim, uma espécie também de servidão voluntária (MOREIRA, 2016)¹⁰, ou mesmo, de escravidão voluntária dos trabalhadores (ANTUNES, 2018), em que a contabilização dos seus tempos de trabalho não passa de uma mistificação, já que o empregador só terá de pagar pelas horas suplementares se tiver dado ordens expressas.

Contudo, questiona-se, será esta servidão realmente voluntária? Supiot (2016) argumenta que a liberdade de trabalho parece hoje não ter qualquer papel positivo face à questão do desemprego. Essa liberdade é reduzida à qualidade de valor de troca pelo contrato de trabalho.

Para Morgado (2017) apesar da ilusão de que a automatização dos processos produtivos poderia conduzir à redução das necessidades de trabalho humano com consequente aumento dos tempos de lazer e fruição, a verdade é que o trabalho continua a ser um elemento central da vida humana no século XXI, ainda mais diante das formas remotas de trabalho e extrema pressão imposta ao trabalhador, conforme exposto anteriormente.

Deste modo, o próprio trabalhador não mais se permite desconectar em razão da cultura de que se este permanecer desconectado, será substituído rapidamente, ou seja, a telepressão o submete a escravidão digital através de uma servidão voluntária.

Assim, conforme reflete Fernandes (2017) o trabalhador moderno encontra-se em uma situação limite de exaustão, mas incapaz de se desconectar. Estamos diante de uma escravidão digital, uma escravatura de última geração.

Importante destacar que a Constituição Federal do Brasil (CFB) prevê a dignidade da pessoa humana no título I que trata dos princípios fundamentais, no Título II acerca dos direitos e garantias fundamentais nos artigos 6º ao 11º, no Título VII sobre a ordem econômica e financeira e no Título VIII intitulado da ordem social.

¹⁰ Será que estas novas tecnologias, em vez de conduzir a uma liberdade reforçada, não acarretam antes uma servidão voluntária? Não originam antes um novo tipo de escravatura, dita moderna, ou, para utilizar uma terminologia mais adequada às NTIC, uma escravatura de última geração, ou escravatura do homo connectus?", Pp. 114 e 115.

O combate à nova espécie de escravidão moderna é de extrema pertinência e importância aos juslaboralistas, ainda que esta ocorra no campo virtual e com reflexos psicossociais, uma vez existindo previsão expressa quanto ao afastamento da possibilidade de submissão de qualquer ser humano ao trabalho em condições análogas à de escravo, em condições degradantes e com afronta a sua dignidade.

Resta claro que não se admite de forma alguma o trabalho escravo e o trabalho em condição análoga à de escravo, ainda que no campo virtual e psicológico.

Amado (2017) também assim classifica a nova forma escravidão como o de um trabalhador conectado e disponível 24 horas, pois a tecnologia permite a conexão por tempo integral (hiperconexão), potenciando situações de quase escravização do trabalhador.

As exigências expressas e as veladas neste novo mundo do trabalho impõem uma verdadeira escravidão, através da obrigação de acessibilidade e de disponibilidade do trabalhador sem quaisquer balizas ou muito além dos limites da razoabilidade.

O avanço tecnológico e o aprimoramento das ferramentas de comunicação devem servir para a melhoria das relações de trabalho e para a otimização das atividades produtivas, jamais para escravizar o trabalhador.

Houve um retrocesso na proteção dos trabalhadores. Com a conexão extrema, alguns dos direitos já conquistados, têm sido ignorados. Deve-se discutir e atentar ao novo tema da escravidão contemporânea, como questões referentes ao abuso da utilização da mão-de-obra humana com o fim de precarizar as estruturas de trabalho, alteração do conceito tempo de trabalho e tempo de descanso, extrema vigilância à distância e invasão a intimidade e vida privada do trabalhador, entre outros. Nesse diapasão, surge a necessidade de alargar a tutela de liberdade, no campo virtual, aos trabalhadores no direito do trabalho.

4.3. O DIREITO À DESCONEXÃO DIGITAL

A expressão desconexão digital era vista até pouco tempo atrás como uma barreira ao progresso, eis que o futuro do trabalho irá utilizar os meios digitais. Contudo, esta desconexão tem grande impacto na relação laboral, na saúde e segurança do trabalho e cada vez mais se torna um tema relevante em razão da consolidação do teletrabalho como o novo normal das relações laborais, principalmente após a pandemia da Covid-19, pois esta provocou uma extrema conexão através do uso de instrumentos digitais de trabalho (BBC, 2018).

Os riscos psicossociais com a utilização das NTIC são diferentes dos riscos decorrentes do trabalho presencial, como já exposto em item próprio. Diante dos riscos já expostos e de inúmeras violações aos direitos fundamentais dos trabalhadores, com os abusos no uso indiscriminado e sem qualquer regulamentação protetiva na utilização dos novos meios tecnológicos, é preciso que o direito do trabalho estabeleça limites a conexão laboral e ao nível de fadiga digital, com a garantia da sua vida privada, salvaguardando o seu período de autodisponibilidade (AMADO, 2017), sendo extremamente necessário discutir o direito à desconexão do trabalhador.

O grande problema para a maioria dos trabalhadores é como exercer, realmente, esse direito à desconexão em um tempo de concorrência global e desenfreada. Ora, como ousar desligar e desconectar-se, numa época marcada pelo excesso de trabalho de alguns, mas também pelo desemprego de muitos?¹¹

O direito à desconexão é de preocupação mundial sendo de extrema urgência a importância de regulamentação deste novo direito do trabalhador, que vem sendo descumprido sob diversos pretextos. O direito à desconexão do trabalho envolve o direito de trabalhar, uma garantia social do ser humano que deve ser respeitada, mas também o direito de se desconectar do trabalho ao encerrar sua jornada (ALMEIDA E SEVERO, 2017).

Este direito já é reconhecido em alguns ordenamentos jurídicos. Merece particular destaque a iniciativa, pioneira na Europa, do legislador francês, ao instituir o direito à desconexão no ano de 2017, ao regulamentar expressamente o novo direito do trabalhador, através da Lei nº 2016-1088, apelidada de lei El Khomri¹².

Alguns meses após a regulamentação em França, a Bélgica, através da Lei nº 11012/2017 de 5 de março *Loi concern le travail faisable et maniable*, regulamentou este direito, com preceitos relacionados ao tempo de trabalho e choques digitais que pode desequilibrar os interesses dos trabalhadores.

A Espanha através da Lei Orgânica de Proteção de Dados Pessoais e Garantia de Direitos Digitais nº 3/2018 sobre a proteção de dados pessoais e garantia de direitos

11 “Vivemos numa era virtual, digital, marcada por múltiplas contradições: preocupamo-nos com o não-trabalho, com o descanso, com o lazer, com o ócio, num mundo marcado pelo desemprego; preocupamo-nos com o desemprego causado pelo avanço tecnológico, num mundo em que a tecnologia não tem deixado de escravizar o homem ao trabalho; preocupamo-nos com a dignificação do homem através do trabalho, num mundo em que a tecnologia pode roubar dignidade ao homem que trabalha, devassando a sua intimidade e perturbando a vida privada.” (AMADO, 2017).

12 O artigo 55 desta lei prevê o direito de se desconectar e a implementação da empresa de mecanismos para regular o uso de ferramentas digitais, a fim de garantir o respeito aos tempos de descanso, definindo modalidades do exercício do direito de desconexão digital.

digitais, incluiu o direito à desconexão digital. Posteriormente, o artigo 18 do Decreto-Lei Real 28/2020, garantiu que as pessoas que trabalham remotamente, particularmente no teletrabalho, têm o direito à desconexão digital fora de suas horas de trabalho.

O Chile, através da Lei nº 21.2020, art. 152, alínea j, prevê o número de horas de desconexão de acordo com as horas trabalhadas e a Argentina, com a Lei nº 27.555/2020, em seu art. 5º, prevê o direito à desconexão. Outro exemplo é verificado na Índia, onde se promulgou, no ano de 2018, a Lei para o direito de desconectar, a qual concede ao empregado a liberdade de desconectar-se das redes de comunicação do trabalho nos horários de folga e férias, podendo inclusive recusar ligações fora do horário de trabalho.

A mais recente regulação do instituto foi realizada em Portugal e entrou em vigor em janeiro de 2022, prevendo o direito a desligar, por meio da Lei n.º 83/2021, de 06 de dezembro, que além de alterar o regime do teletrabalho, instituiu o dever especial do empregador de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, constituindo como contraordenação grave o descumprimento dessa proibição.

No Brasil houve dois Projetos de Lei efetivamente apresentados para a garantia do direito à desconexão. O primeiro corresponde ao Projeto de Lei nº 6.038/2016, o qual não obteve êxito, não tendo sido aprovado. O segundo, por sua vez, foi editado quatro anos após a apresentação do primeiro, consistindo no Projeto de Lei nº 4.044 de 2020.

A pertinência desse projeto situa-se no fato de que, ao falar em desconexão, faz um paralelo entre a tecnologia, que é fato determinante da vida moderna, e o trabalho humano, com o objetivo de vislumbrar um direito do homem ao não trabalho, ou, como dito, metaforicamente, o direito a se desconectar do trabalho.

Os bens protegidos pela desconexão são mais amplos do que inicialmente se pensa.

Anteriormente a hiperconexão não ocorria de forma tão extrema e realçada, eis que os trabalhadores em sua grande maioria laboravam presencialmente e não tinham a grande quantidade de meios remotos de acesso ao sistema de trabalho como atualmente, tais como por meio do uso de celulares, notebooks, aplicativos como Whatsapp™, entre outros. Assim, o encerrar a jornada diária, o empregado ia para sua casa e somente tinha acesso ao seu aparato de trabalho no dia seguinte, presencialmente. A obrigação de não perturbar é do empregador, recai sobre a empresa (AMADO, 2022; MOREIRA, 2021). Assim, pode-se dizer que o direito à

desconexão é muito mais do que o direito do trabalhador de se desconectar do trabalho, é um dever de não conexão patronal.

Como afirmam Amado (2017) e Martins (2017)¹³, o período de vida privada e de descanso devem equivaler a um *do not disturb* patronal. O direito à desconexão existe como suporte nas normas sobre limites da duração do trabalho, horários de trabalho e direito ao repouso. O que está em causa não é o tempo de trabalho, mas sim o que acontece após o horário de trabalho, o que se faz dele.

Conforme já exposto, a hiperconectividade constante pode levar ao aparecimento de novos riscos ocupacionais, dentre eles, patologias relacionadas a saúde psíquica do trabalhador. Os riscos psíquicos são reais e tem impacto direto na produtividade do trabalhador, decorrendo da não observância das regras de saúde e de um meio ambiente de trabalho sadio.

A garantia da desconexão é determinante para a saúde e a segurança do trabalhador, assim como um fator importante da produtividade.

A garantia da desconexão é determinante para a saúde e a segurança do trabalhador, assim como um fator importante da produtividade. A observância ao direito à desconexão é essencial para a manutenção e ganho de produtividade no trabalho (MOREIRA, 2021).

O fato de estar constantemente conectado com o trabalho através de instrumentos tecnológicos, fora do horário de labor, diminui a produtividade e aumenta as chances de desenvolvimento de problemas de saúde. Isso porque, estar sempre conectado impede que o trabalhador se recupere das atividades profissionais do dia a dia, aumentando a fadiga digital.

A partir desta realidade, foram criadas as legislações mencionadas anteriormente, decorrente da constatação da relação entre ausência de desconexão, diminuição da produtividade e aumento de patologias psíquicas do trabalhador, para assim salvaguardar direitos laborais clássicos e garantir um meio ambiente de trabalho sadio.

Destaca-se que houve um aumento dos riscos psicossociais durante a pandemia da Covid-19, no qual os países vivenciaram a maior experiência de labor em regime de

¹³ Há que se evitar fazer confusão com certos regimes de prestação de trabalho que implicam obrigações de disponibilidade fora do tempo e local de trabalho, regimes que tem fundamento contratual e implicam, em regra, compensação econômica específica para os trabalhadores. Por certo que poderá haver situações pontuais de emergência em que o tempo de desconexão poderá ser sacrificado – tema que não será abordado neste trabalho-, mas sempre de forma excepcional e justificada, nunca rotineira.

teletrabalho sem qualquer período de adaptação a este modelo, de forma abrupta, no qual os trabalhadores se viram imersos em uma rotina extremamente estafante, evidenciando uma vez mais a importância da conciliação entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso e de vida privada.

Após esta experiência durante a pandemia, houve a criação e melhorias em legislações de teletrabalho em países como, Espanha, Argentina e Chile, já citados anteriormente, os quais além de dispor sobre garantias ao regime de teletrabalho, na mesma legislação aprovaram e reforçaram a garantia ao direito à desconexão do trabalhador.

Diante dos riscos e inúmeras violações a direitos fundamentais dos trabalhadores, com abusos no uso indiscriminado e sem qualquer regulamentação protetiva na utilização dos novos meios tecnológicos, é preciso que o direito do trabalho no Brasil também estabeleça limites a conexão laboral e ao nível de fadiga digital, com a garantia da saúde do trabalhador, salvaguardando o seu período de autodisponibilidade. A desconexão do trabalhador deve ser real e não apenas uma aparência.

Um enorme progresso, como o alcançado pelos meios tecnológicos, deverá vir acompanhado de medidas protetivas.

5. CONCLUSÃO

As tecnologias têm influenciado cada vez mais a vida cotidiana com rápidas mudanças no ambiente de trabalho, motivo pelo qual é necessária a ampla discussão dos impactos da tecnologia no trabalho, para a elaboração de uma regulação eficaz.

O trabalho na era digital só pode ser verdadeiramente um sucesso se estiver em sintonia com as necessidades dos trabalhadores e em conformidade com o conceito de trabalho decente.

Pondero que a solução para a problemática exposta deverá partir sempre da observância da dignidade dos trabalhadores e da primazia da obediência dos direitos fundamentais que, tão duramente, foram conquistados, sob pena de nos encaminharmos para um futuro de incertezas e precariedade no direito do trabalho.

Um dos grandes impactos do uso das NTIC nas relações de trabalho ocorreu justamente no tempo de labor e de tempo de vida privada – ou ainda sobre a ausência da barreira que separava ambos até então, nomeadamente a questão do deslocamento geográfico.

No contexto de um trabalho desregrado 24h por 24h, subjugado às tecnologias, que não tem limites e em que se recebem mensagens durante a madrugada com tarefas de trabalho, não é exagero concluir que os trabalhadores têm se tornado escravos do tempo de trabalho, realidade que aumenta a cada dia que passa em razão da invasão do tempo de descanso, seja através de um chamado por telefone, seja por uma mensagem classificada como despreziosa em um grupo de mensagens.

Conclui-se que a escravidão digital não é algo distante, porém um fenômeno contemporâneo que acomete uma vasta gama de trabalhadores dos mais diversos setores e funções. A servidão digital não é apenas uma ideia, é uma realidade. Entretanto, apesar das iniciativas legislativas já criadas em torno desse tópico, a escravidão do trabalho criada pela hiperconexão digital, ainda não é tratada com o peso e a atenção devidos, não apenas pelo legislador, mas pela própria sociedade. É preciso mais que instrumentos normativos limitadores e coercivos nos casos de descumprimento, é necessária a conscientização e a educação ambiental no trabalho, a fim de alterar paradigmas e inseguranças que impedem que o trabalhador se desconecte efetivamente de suas atividades profissionais, assim como da evidenciação de que os riscos de uma escravidão digital são reais e que o avanço dos estudos relacionados ao direito de desconexão são vitais para a construção de um caminho que resguarde o trabalhador na era digital.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRANTES, J. J. “Direitos Fundamentais como limites dos poderes empresariais”, em Estudos do Instituto de Direito do Trabalho. - Coimbra: Almedina, 2020. pp. 7-18.

ALMEIDA, A. E.; SEVERO, V. S. Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho - 2.ed.- São Paulo: LTR, 2016.

ALVES, MARIA LUÍSA TEIXEIRA ALVES. “As fronteiras do tempo de trabalho”. In Estudos de direito do trabalho; org. António Monteiro Fernandes. - 1a ed. – Coimbra: Coimbra Editora: Wolters Kluwer Portugal, 2011. Pp. 165 a 257.

AMADO, J. L., “A desconexão profissional e a DGAEP: tomemos a sério o dever de abstenção de contacto”. Disponível em <https://observatorio.almedina.net/index.php/2022/04/18/a-desconexao-profissional-e-a-dgaep-tomemos-a-serio-o-dever-de-abstencao-de-contacto/>, acesso em 05.06.2022.

_____, “Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o Direito à Desconexão Profissional”, in Trabalho sem fronteiras? O papel da Regulação, Coordenação Manuel M. Roxo, Almedina, Coimbra, 2017, Pp. 113-128.

ANTUNES, RICARDO. **O privilégio da servidão [recurso eletrônico]: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1. ed. - São Paulo: Boitempo, 2018.

BARBER, L. K.; SANTUZZI, A. M. “**Please respond ASAP: Workplace telepressure and employee recovery**”. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(2), 2015. pp. 172-189.

BBC News Mundo. “**Qué es la "economía de la atención" y por qué tu smartphone te hace parte de ella**”. Disponível em: <<https://www.bbc.com/mundo/noticias-45509092>>, acesso em 14.05.2021.

BRITO, A. M. A. S.; MELO, S. N. **A pandemia do teletrabalho e os riscos à saúde do trabalhador**. Nova Hileia | Revista Eletrônica de Direito Ambiental da Amazônia. ISSN: 2525 – 4537, [S.l.], v. 10, n. 1, jan. 2022. ISSN 2525-4537. Disponível em: <<http://periodicos.uea.edu.br/index.php/novahileia/article/view/2430>>. Acesso em: 06-06.2022.

EUROFOUND ET THE INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. **Working anytime, anywhere: The effects on the world of work**, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva em AA.VV., Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Joint ILO-Eurofound report, 2017, pp. 22-23. Disponível em: <<http://eurofound.link/ef1658>>, acesso em 30.03.2022

FERNANDES, F. L. **Organização do trabalho e tecnologias de informação e comunicação**. *Questões laborais*, n. 50. Almedina, 2017. Pp. 7-17.

FERNANDEZ, M. L. R. ET PEREZ, D. P. “**El impacto de la economía digital en las condiciones de trabajo y empleo**” en *Descentralización productiva y transformación del derecho del trabajo*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 469-478.

MARTINS, J. Z. “**Tempo de trabalho e tempo de repouso: qualificação e delimitação de conceitos**”. *Tempo de trabalho e tempos de não trabalho: o regime nacional do tempo de trabalho à luz do direito internacional*. Coord. Maria do Rosário Palma Ramalho, Teresa Coelho Moreira. Associação Portuguesa de Direito do Trabalho; Lisboa: AAFDL, 2018. Pp. 25-67.

MELO, S. N. **Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão**. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 8, n. 75, p. 73-83, fev. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/123429>, acesso em: 06.06.2022.

MELO, S. N.; RODRIGUES, K. R. **Direito à desconexão do trabalho: com análise crítica da reforma trabalhista: (Lei n. 13.467/2017)**. São Paulo: LTr, 2018.

MOREIRA, T. C. **Direito do Trabalho na era digital**. Coimbra, Almedina, 2021.

_____. **O direito à desconexão dos trabalhadores**, *Questões laborais*, n.49. Almedina, 2016. Jul/Dez 2016, pp. 7-28.

MORGADO, P. “**Impacto do Trabalho na Saúde Mental, uma perspectiva do século XXI**”, *in* Trabalho sem fronteiras? O papel da Regulação, Coordenação Manuel M. Roxo, Almedina, Coimbra, pp.129-140.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Segurança e saúde no centro do futuro do trabalho: tirando partido de 100 anos de experiência**, 1919-2019. OIT, 1ª ed., 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_690142.pdf, acesso em 12.03.2022.

SCHWAB, K. **A quarta revolução industrial**. Tradução Rui Candeias. 2 ed., Levoir 2019.

SUPIOT, A. **Crítica do direito do trabalho**; tradução António Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.

Recebido: 31/03/2022

Aprovado: 16/06/2022



Este trabalho está licenciado sob uma licença Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.