

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO  
MESTRADO EM DIREITO**

**VIVIAN MARIA CAXAMBU GRAMINHO**

**AS NOVAS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO E O DIREITO  
DE DESCONEXÃO DO TRABALHADOR: UMA ANÁLISE A PARTIR DA TEORIA  
DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS**

**CRICIÚMA**

**2019**

**VIVIAN MARIA CAXAMBU GRAMINHO**

**AS NOVAS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO E O DIREITO  
DE DESCONEXÃO DO TRABALHADOR: UMA ANÁLISE A PARTIR DA TEORIA  
DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito – Mestrado em Direito, Área de Concentração em Direitos Humanos e Sociedade, Linha de Pesquisa em Direito, Sociedade e Estado da Universidade do Extremo Sul Catarinense - UNESC, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Rodrigo Goldschmidt

**CRICIÚMA**

**2019**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

G745n Graminho, Vivian Maria Caxambu.

As novas tecnologias de informação e comunicação e o direito de desconexão do trabalhador : uma análise a partir da teoria dos direitos fundamentais / Vivian Maria Caxambu Graminho. - 2019.

140 p.

Dissertação (Mestrado) - Universidade do Extremo Sul Catarinense, Programa de Pós-Graduação em Direito, Criciúma, 2019.

Orientação: Rodrigo Goldschmidt.

1. Direito à desconexão. 2. Direitos fundamentais. 3. Garantia (Direito). 4. Tecnologia de informação e comunicação. I. Título.

CDD 23. ed. 341.27

Bibliotecária Eliziane de Lucca Alosilla - CRB 14/1101

Biblioteca Central Prof. Eurico Back - UNESC

VIVIAN MARIA CAXAMBU GRAMINHO

**"AS NOVAS TECNOLOGIAS DE COMUNICAÇÃO E INFORMAÇÃO E O DIREITO DE DESCONEXÃO DO TRABALHADOR: UMA ANÁLISE A PARTIR DA TEORIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS"**

Esta dissertação foi julgada e aprovada para obtenção do Grau de Mestre em Direito no Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense.

Criciúma, 06 de dezembro de 2019.

**BANCA EXAMINADORA**

  
Prof. Dr. Rodrigo Goldschmidt  
(Presidente e Orientador(a) – UNESC)

  
Prof. Dr. Gustavo Silveira Borges  
(Membro PPGD/UNESC)

  
Vivian Maria Caxambu Graminho  
(Mestrando(a))

  
Prof.ª. Dra. Suzéte da Silva Reis  
(Membro externo- UNESC)

Prof. Dr. Yduan de Oliveira May  
(Membro Suplente – Unesc)

  
Prof. Dr. Reginaldo de Souza Vieira  
Coordenador Adjunto do PPGD – UNESC

Dedico esse trabalho à minha família, em especial a minha mãe Ana Maria, exemplo de garra e persistência, e ao meu marido Paulo, meu porto seguro e companheiro de todas as horas.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço, primeiramente, a minha família, em especial a minha mãe e amiga Ana Maria, por sempre me apoiar em todas as decisões e me incentivar a sempre ir atrás de meus objetivos e sonhos. Sem suas palavras de apoio e seus conselhos, sempre sábios, não chegaria até aqui.

Ao meu marido Paulo, pelo apoio, incentivo e, principalmente, pela paciência. Sem você ao meu lado, nada disso seria possível.

Ao meu orientador Rodrigo Goldschmidt e aos demais professores do Programa de Pós-Graduação em Direito, por transmitir o conhecimento de maneira tão brilhante. Aos professores membros da banca pela disponibilidade e pelo aprendizado.

Por fim, agradeço aos meus colegas de mestrado, com quem compartilhei momentos de alegria, de tristeza e de muito estudo. Foi uma satisfação imensa ter a companhia de vocês durante essa jornada.

“A vida é uns deveres que nós trouxemos para  
fazer em casa.

Quando se vê, já são 6 horas: há tempo...

Quando se vê, já é 6<sup>a</sup>-feira...

Quando se vê, passaram 60 anos...

Agora, é tarde demais para ser reprovado...

E se me dessem – um dia – uma outra  
oportunidade, eu nem olhava o relógio

seguia sempre, sempre em frente...

E iria jogando pelo caminho a casca dourada e  
inútil das horas”

Mario Quintana

## RESUMO

O presente trabalho tem como finalidade estudar a influência das novas tecnologias de informação e comunicação no direito de desconexão do trabalho, a partir da teoria dos direitos fundamentais. O trabalho em questão tem, portanto, como objetivo responder a seguinte indagação: frente as novas tecnologias de informação e comunicação, que podem impedir o trabalhador de se desconectar, a existência de um direito fundamental de desconexão, pode servir como instrumento de garantia dos demais direitos fundamentais do trabalhador, como por exemplo, o direito ao lazer, ao descanso, à saúde e à privacidade? Dessa forma, pretende-se, primeiramente, realizar um estudo acerca da teoria dos direitos fundamentais, especialmente os direitos específicos e inespecíficos dos trabalhadores, bem como analisar a aplicabilidade dos direitos de personalidade nas relações laborais. Num segundo momento, verificar o impacto das tecnologias, frutos da terceira e da quarta revoluções industriais, nas relações trabalhistas, bem como verificar a repercussão da hiperconexão nos direitos fundamentais dos trabalhadores, em especial, nos direitos à privacidade, à liberdade, ao lazer, ao descanso, à saúde, à limitação da jornada, entre outros. Busca-se, ao final, defender a existência de um direito fundamental implícito à desconexão, entendido como o direito do trabalhador de não ser importunado, através das ferramentas tecnológicas, nos períodos destinados ao descanso e ao lazer, o qual tem como finalidade servir de instrumento de garantia e proteção dos demais direitos fundamentais dos trabalhadores. Utiliza-se, para tanto, o método abordagem dedutivo, o método de procedimento monográfico e técnica de pesquisa documental e bibliográfica, consubstanciada na pesquisa de doutrina, jurisprudência e legislação brasileira e estrangeira.

**Palavras-chave:** Hiperconexão; Direito à desconexão; Direitos fundamentais; Garantias fundamentais; Tecnologias de informação e comunicação.

## ABSTRACT

This paper aims to study the influence of new information and communication technologies on the right to disconnect from the theory of fundamental rights. Therefore, the work in question aims to answer the following question: faced with new information and communication technologies, which may prevent workers from being disconnected, the existence of a fundamental right of disconnection may serve as an instrument of guarantee for the others. fundamental worker rights, such as the right to leisure, rest, health and privacy? Thus, it is intended, firstly, to make a study about the theory of the fundamental rights, especially the specific and nonspecific rights of the workers, as well as to analyze the applicability of the personality rights in the labor relations. Secondly, to verify the impact of technologies, fruit of the third and fourth industrial revolutions, on labor relations, as well as to verify the repercussion of hyperconnection on the fundamental rights of workers, in particular on the rights to privacy, freedom, leisure, rest, health, limitation of the journey, among others. At the end, we seek to defend the existence of an implicit fundamental right to disconnection, understood as the right of the worker not to be harassed, through technological tools, during periods for rest and leisure, which aims to serve as instrument of guarantee and protection of the other fundamental rights of the workers. For this purpose, the deductive approach method, the method of monographic procedure and the documentary and bibliographical research method, based on the research of Brazilian and foreign doctrine, jurisprudence and legislation, are used.

**Keywords:** Hyperconnection; Right to disconnect; Fundamental rights; Fundamental guarantees; Information and Communication Technologies.

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

ANI Acordo Nacional Interprofissional

AVC Acidente Vascular Cerebral

CCOO Confederación Sindical de Comisiones Obreras

CF Constituição Federal

CID Classificação Internacional de Doenças

CLT Consolidação das Leis do Trabalho

DORT Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho

LER Lesões por Esforços Repetitivos

OIT Organização Internacional do Trabalho

OMS Organização Mundial da Saúde

ONU Organização das Nações Unidas

PIDESC Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>13</b>
<b>2 A TEORIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO</b> .....	<b>17</b>
2.1 O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO .....	18
2.2 A TEORIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS: UMA ANÁLISE ACERCA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES .....	30
2.3 A EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO .....	42
<b>3 AS NOVAS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO E A SUA INFLUÊNCIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO</b> .....	<b>53</b>
3.1 UM NOVO MUNDO DO TRABALHO: AS REPERCUSSÕES DAS NOVAS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO NAS RELAÇÕES LABORAIS .....	54
3.2 AS NOVAS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO E SEU REFLEXO NO TEMPO DE TRABALHO E DE NÃO TRABALHO .....	66
3.3. A EXCESSIVA CONEXÃO DO TRABALHADOR E AS IMPLICAÇÕES DESSA REALIDADE AOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR .....	76
<b>4 O DIREITO À DESCONEXÃO COMO UM DIREITO E UMA GARANTIA FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR</b> .....	<b>87</b>
4.1. O DIREITO DE DESCONEXÃO DO TRABALHADOR NO DIREITO COMPARADO.....	87
4.2. O DIREITO À DESCONEXÃO COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR .....	100
4.3. O DIREITO À DESCONEXÃO COMO UM INSTRUMENTO DE PROTEÇÃO E GARANTIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR .....	111
<b>7 CONCLUSÃO</b> .....	<b>120</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>123</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A sociedade e o mercado de trabalho estão em permanente transformação, exigindo a constante reestruturação do direito, principalmente do direito do trabalho, frente às novas realidades.

A terceira e quarta revoluções industriais, marcadas pelo surgimento de novas tecnologias de informação e comunicação – *internet*, *smartphones*, redes sociais, inteligência artificial -, tiveram início no século passado e influenciaram o modo de viver da sociedade, permitindo o encurtamento das distâncias, a redução das fronteiras, facilitando a comunicação entre as pessoas de diversos locais do mundo. No âmbito das relações laborais, permitiram a implementação de novos processos de produção, novas formas de trabalhar e também novos locais de trabalho.

O surgimento das novas tecnologias de comunicação passou a influenciar, dessa maneira, positiva e negativamente a sociedade e também as relações laborais. O arcabouço tecnológico colocado à disposição de empregados e empregadores, facilita o cotidiano da empresa e também beneficia os trabalhadores, que possuem maior facilidade em se manter atualizados e, conseqüentemente, competitivos no mercado de trabalho, possibilitando, dessa forma, a ascensão profissional. No entanto, a utilização da tecnologia pode provocar conseqüências negativas às relações laborais, principalmente, no tocante à privacidade, à saúde, à liberdade e à educação, tendo em vista que a hiperconexão com as atividades de trabalho, está criando a figura do trabalhador ubíquo (onipresente), ou seja, aquele que está disponível em qualquer lugar e a qualquer momento.

Com o advento da inteligência artificial, dos algoritmos e da *big data*, há um agravamento no tocante às conseqüências negativas relacionadas às relações laborais. Surge um novo tipo de trabalhador, vinculado aos sistemas inteligentes que compõem a *sharing economy* (economia colaborativa) e que atua por intermédio de aplicativos de celular (trabalhador sob demanda via aplicativos), subordinado a uma programação por algoritmos. Esses trabalhadores laboram em média 12 horas por dia, 7 dias por semana, sem usufruir de descanso, momentos de lazer, convívio familiar e social, de modo que voltam a ser tratados como meros objetos da linha de produção, que nos tempos atuais, deixa de ser física e passa a ser virtual.

Tendo em vista este novo mundo do trabalho que emergiu com o advento das últimas revoluções industriais e os impactos na qualidade de vida dos trabalhadores, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Eurofund, em fevereiro de 2017, elaboraram um relatório, o qual concluiu que a utilização das novas tecnologias de informação e comunicação no âmbito laboral vem ocasionando diversas desvantagens ao trabalhador, como a interferência do trabalho na sua vida pessoal e familiar, além da possibilidade de ocasionar estresse e síndrome de *burnout*, tendo em vista o ritmo de trabalho acelerado.

Verifica-se, portanto, que as tecnologias da informação e comunicação, ao invés de diminuir a jornada de trabalho, impõe uma realidade oposta, de forma que os trabalhadores deixam o ambiente de trabalho ao final do dia, porém, continuam conectados às atividades empresariais, prolongando a jornada em suas residências, acessando seus e-mails corporativos, analisando documentos, elaborando relatórios e planilhas, mantendo contato com clientes e chefia por meio de aplicativos como *Skype*, *Messenger*, *WhatsApp*, entre outros; o que reduz de forma significativa o período destinado ao descanso, ao convívio familiar e aos momentos de lazer. Além disso, a chamada uberização do trabalho agrava essa situação, pois os trabalhadores, talvez pelo medo do desemprego, acabam permanecendo mais conectados às plataformas digitais.

Nota-se, por conseguinte, o aumento vertiginoso da invasão, pelos empregadores, na vida privada e familiar do empregado, ferindo direitos fundamentais, como a dignidade da pessoa humana, o direito ao lazer, à saúde, à liberdade, entre outros. Assim, frente as novas tecnologias de informação e comunicação, que podem impedir o trabalhador de se desconectar, indaga-se se a existência de um direito fundamental de desconexão, pode servir como instrumento de garantia dos demais direitos fundamentais do trabalhador?

É nesse contexto, portanto, que se pretende defender a existência de um direito e garantia fundamental de desconexão do trabalhador, ou seja, direito de não trabalhar, isto é, a prerrogativa do empregado de se afastar totalmente do ambiente de trabalho, preservando seus momentos de lazer, relaxamento e convívio com a família e amigos. A desconexão laboral é uma maneira de permitir ao trabalhador que usufrua do tempo necessário ao restabelecimento do seu equilíbrio físico e psicológico, além de possibilitar o seu convívio social com a comunidade.

Oportuno destacar que o trabalhador ao adentrar no mercado de trabalho, não perde sua condição de sujeito de direitos, de modo que mesmo diante do avanço da tecnologia e da competição existente no mundo globalizado, permanece sendo titular de direitos e garantias fundamentais, com o direito à saúde, ao lazer, à vida privada, entre outros.

No entanto, o tempo de evolução das inovações tecnológicas não coincide com o aperfeiçoamento do direito. As tecnologias de informação e comunicação, principalmente com o advento da *internet*, multiplicam-se instantaneamente, criando situações não amparadas pelo ordenamento jurídico, podendo-se citar como exemplo o direito à desconexão do trabalhador, que ainda não possui previsão expressa na legislação brasileira. Ou seja, entende-se que é necessário garantir o direito fundamental à desconexão como forma de preservar os direitos fundamentais específicos e inespecíficos dos trabalhadores.

Observa-se que em outros países, a exemplo da França, há maior preocupação com o direito dos trabalhadores à desconexão. Em 2015, Bruno Mettling – ex-diretor-geral de recursos humanos da operadora de telecomunicações Orange - elaborou um relatório, a pedido da Ministra do Trabalho da França - Maryam El Khomri -, para fundamentar a alteração da legislação trabalhista com a finalidade de regulamentar o direito à desconexão dos trabalhadores. Após o referido relatório demonstrar a necessidade de implantar mecanismos que assegurem o tempo de descanso dos trabalhadores, a legislação trabalhista francesa foi alterada, para o fim estabelecer o direito à desconexão. Assim, desde o início de 2017, impõem-se que empresas com mais de 50 funcionários negociem regras acerca do referido direito.

A Itália, ainda de maneira breve, regulamentou o direito à desconexão no trabalho ágil (Lei n. 81, de 22 de maio de 2017). A Espanha, de igual forma, em 5 de dezembro de 2018, publicou a Lei Orgânica 3/2018 (Proteção de dados pessoais e garantia dos direitos digitais), a qual prevê o direito à desconexão digital no âmbito laboral, com a finalidade de garantir aos trabalhadores e empregados públicos o respeito ao tempo de descanso, licenças e férias, bem como a sua intimidade pessoal e familiar.

Portugal também propôs os Projetos de Lei n. 552/XIII/2ª e n. 1217/XIII, com a finalidade de regulamentar o direito à desconexão profissional, reforçando a necessidade de garantir ao trabalhador o direito de desligar os dispositivos digitais

fora do horário de trabalho, assim como de fiscalização das jornadas laborais, tendo em vista as novas formas de abuso pelos empregadores, dentre elas a invasão do tempo destinado ao descanso e ao lazer dos trabalhadores.

Diante da problemática acima mencionada, pretende-se no presente trabalho analisar, no âmbito das relações de trabalho que se utilizam das tecnologias de informação e comunicação, a existência de um direito e uma garantia fundamental de desconexão do trabalhador. Para tanto, utilizar-se-á o método dedutivo, partindo-se das teorias dos direitos fundamentais e do direito comparado, além disso o método de procedimento será o monográfico e a técnica de pesquisa documental e bibliográfica, consubstanciada na coleta de doutrina, jurisprudência, legislação brasileira e estrangeira, dissertações, artigos científicos e notícias veiculadas em jornais e revistas.

Desse modo, no primeiro capítulo estudar-se-á a teoria dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, com a análise do direito fundamental ao trabalho digno e da eficácia dos direitos fundamentais nas relações laborais. O segundo capítulo versará sobre o impacto das novas tecnologias de informação e comunicação nas relações de trabalho, abordando-se especificamente o seu reflexo no tempo de trabalho e não trabalho, assim como as consequências da hiperconexão nos direitos fundamentais dos trabalhadores. Por fim, no terceiro capítulo, pretende-se defender a existência de um direito fundamental à desconexão, como instrumento de proteção e garantia dos direitos fundamentais.

Tendo em vista a relevância social do tema e a existência tímida de doutrina acerca do assunto, considera-se importante ampliar o estudo do direito em questão, para o fim de contribuir para a melhoria das relações de trabalho. Além disso, a presente pesquisa vincula-se à linha de pesquisa Direito, Sociedade e Estado, do Programa de Mestrado em Direito da UNESC, que trata do estudo dos processos de transformação social que o Brasil e a América Latina vivenciaram e que refletiram na concretização dos direitos humanos.

Ainda, o estudo em comento vincula-se à linha de pesquisa do Grupo de Pesquisa - DIREITO DO TRABALHO UNESC, que tem como líder o Professor Dr. Rodrigo Goldschmidt, o qual tem por objetivo discutir e promover reflexões sobre os principais temas relacionados a políticas públicas, direitos fundamentais e trabalho digno, com enfoque nas interfaces do direito do trabalho com as novas tecnologias.

## **2 A TEORIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Conforme será estudado no presente capítulo, o direito ao trabalho, fruto das batalhas dos trabalhadores pela melhoria das condições de trabalho, passou a ser reconhecido e afirmado como direito fundamental somente no início do século XIX, com as Constituições Mexicana (1917) e de Weimar (1919).

No Brasil, o referido direito somente passou a figurar no rol dos direitos fundamentais, assim como os demais direitos sociais, somente com a Constituição de 1988, quando passou a ocupar posição de centralidade no ordenamento jurídico, ao lado do princípio da dignidade da pessoa humana.

Tendo em vista que o direito fundamental ao trabalho e o princípio da dignidade humana (valores nucleares do ordenamento jurídico), têm como finalidade a proteção do ser humano e a garantia da efetividade dos direitos fundamentais também nas relações laborais, entende-se que é direito do trabalhador, laborar em condições dignas e de igualdade, ter a sua saúde e segurança preservadas, bem como receber remuneração justa que assegure condições dignas de vida.

Além disso, como será analisado adiante, a Constituição conferiu especial proteção aos trabalhadores e às relações de trabalho, ao prever, dentre os direitos fundamentais, os artigos 6º, 7º ao 11 - direitos específicos laborais -, possibilitando, ainda, que outros direitos implícitos fossem igualmente dotados de fundamentalidade (art. 5º, § 2º, e 7º, “caput” da CF).

Afora os direitos específicos, os trabalhadores também têm assegurados os direitos inespecíficos, ou seja, aqueles atribuídos a todas as pessoas, também conhecidos como direitos da personalidade (direito à honra, à privacidade, à integridade física e psíquica, entre outros), e que possuem aplicação imediata nas relações laborais, por força da eficácia horizontal dos direitos fundamentais.

Conforme será objeto de estudo, as relações de trabalho estão sofrendo com os efeitos da globalização e das novas tecnologias de informação e comunicação, que além de modificar a organização empresarial, está ampliando sobremaneira os tempos de trabalho. Nesse sentido, importante destacar os trabalhadores quando firmam um contrato de trabalho, levam consigo todos os seus direitos, sejam eles específicos ou inespecíficos, de forma que não podem ser tratados como meros objetos. É necessário, portanto, garantir a preservação da

dignidade humana, assim como o pleno exercício do direito fundamental ao trabalho digno.

## 2.1 O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO

O direito ao trabalho é fruto das reivindicações da classe operária que, durante os séculos XIX e XX (auge do liberalismo econômico), lutou contra a forte exploração dos trabalhadores e as precárias condições de trabalho<sup>1</sup>. Consoante será estudado no presente capítulo, as batalhas travadas pelos trabalhadores, em busca da melhoria das condições de trabalho, permitiram que o direito ao trabalho fosse alçado à categoria de direito fundamental.

O direito ao trabalho, como direito fundamental, está intimamente atrelado à dignidade da pessoa humana – valor central do ordenamento jurídico brasileiro. Assim, antes de analisar o que se entende por direito fundamental ao trabalho digno, faz-se necessário, ainda que brevemente, compreender os contornos históricos e conceituais do princípio da dignidade da pessoa humana.

Em que pese a ideia de dignidade remontar à Roma antiga<sup>2</sup>, a consagração jurídica do princípio da dignidade da pessoa humana é relativamente recente, ou seja, apesar de algumas exceções<sup>3</sup>, foi somente a partir da Segunda

---

<sup>1</sup> Foi durante a vigência do Estado Liberal de Direito (séculos XIX e XX), momento em que o capitalismo industrial passou a preponderar no Ocidente, que se observou a forte exploração dos trabalhadores, que laboravam durante longas jornadas (de lua a lua, pois quando começavam sua jornada, ainda era noite e quando a encerravam já havia escurecido) em condições precárias e indignas. De acordo com Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 32-33) durante a Revolução Industrial observou-se “o empobrecimento dos trabalhadores, inclusive dos artesãos, a insuficiência competitiva da indústria que florescia, os impactos sobre a agricultura, os novos métodos de produção em diversos países e as oscilações de preço. A família viu-se atingida pela mobilização da mão de obra feminina e dos menores pelas fábricas. Os desníveis entre classes sociais fizeram-se sentir de tal modo que o pensamento humano não relutou em afirmar a existência de uma séria perturbação ou problema social”, fazendo surgir, então, a necessidade de se tutelar as relações de trabalho, para o fim de garantir a dignidade dos trabalhadores que atuavam nas indústrias.

<sup>2</sup> A *dignitas* romana referia-se à honra, a privilégio, a um atributo do sujeito, isto é, era um *status social* que as pessoas possuíam, ou ainda, podiam adquirir. Esse estatuto pessoal superior era atribuído às pessoas, por exemplo, em razão do cargo que exerciam ou em decorrência de reconhecimento por realizações pessoais, e que geravam a esses sujeitos uma situação de privilégio, respeito e honra, bem como a incumbência de agirem dignamente perante à sociedade. (NOVAIS, 2015). De acordo com Luís Roberto Barroso (2014, p. 13), “o termo também foi utilizado para qualificar certas instituições, como a pessoa do soberano, a coroa ou o Estado, em referência à supremacia dos seus poderes”.

<sup>3</sup> Acerca do assunto, Daniel Sarmiento (2016) assevera que o primeiro texto jurídico que previu expressamente a dignidade da pessoa humana foi o decreto que aboliu a escravidão na França (editado em 1848, afirmava que a dignidade era um atentado contra a dignidade humana). Além disso, algumas constituições anteriores à 2ª Guerra Mundial também fizeram referência à dignidade

Guerra Mundial, como reação às tragédias decorrentes das experiências autocráticas, que a dignidade da pessoa humana passou a integrar documentos jurídicos internacionais<sup>4</sup> e nacionais<sup>5</sup>, o que ocorreu por meio do impulso promovido pelas Nações Unidas, com a Carta das Nações Unidas de 1945<sup>6</sup> e a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948<sup>7</sup> (NOVAIS, 2015). Ou seja, na reformulação de um mundo “devastado pelo totalitarismo e pelo genocídio, a dignidade humana foi incorporada ao discurso *político* dos vitoriosos como uma das bases para uma longamente aguardada era de paz, democracia e proteção dos direitos humanos” (BARROSO, 2014, 18-19). Acerca do assunto, leciona Rizzato Nunes (2018, p. 49):

Com efeito, a partir da segunda metade do século XX, a razão jurídica é uma razão ética, fundada na garantia da intangibilidade da dignidade da pessoa humana, na aquisição da igualdade entre as pessoas, na busca da efetiva liberdade, na realização da justiça e na construção de uma consciência que preserve integralmente esses princípios.

Oportuno destacar que com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, começa-se a desenvolver o Direito Internacional dos Direitos Humanos, permitindo a formação de um sistema internacional e também de sistemas regionais,

---

da pessoa humana, como a Constituição do México de 1917 e as Constituições da Finlândia e da Alemanha de 1919.

<sup>4</sup> Pode-se citar como exemplo, entre outros, a Convenção Internacional para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação racial (1965), o Pacto dos Direitos Civis e Políticos (1966), o Pacto dos Direitos Sociais e Econômicos (1966), a Convenção Interamericana de Direitos Humanos (1978), a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (1979), a Carta Africana de Direitos Humanos e dos Povos (1981), a Convenção contra a tortura e outros tratamentos Cruéis, Desumanos e Degradantes (1984), a Convenção sobre os Direitos das Crianças (1989), a Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia (2000) e a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2007). (SARMENTO, 2016).

<sup>5</sup> No âmbito interno, diversas constituições passaram a prever expressamente a proteção da dignidade da pessoa humana, podendo-se citar como exemplo Alemanha, Itália, Japão, Portugal, Espanha, África do Sul, Brasil, Israel, entre outros. Além disso, alguns países, como o Canadá, Irlanda e Índia, fizeram referência à dignidade humana apenas em seus preâmbulos (BARROSO, 2014).

<sup>6</sup> No início do ano de 1945 os vinte e um países da América reuniram-se em Chapultepec (México), para o fim de firmar a tese de que um dos primeiros objetivos das Nações Unidas, seria a carta de direitos do homem, a qual foi assinada em 26 de junho de 1945, entrando em vigor no dia 24 de outubro do mesmo ano (SILVA, 2014). A referida Carta (ONU, 1945) prevê expressamente em seu preâmbulo a necessidade de reafirmação da fé nos direitos fundamentais do homem, na dignidade e no valor do ser humano. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2017/11/A-Carta-das-Na%C3%A7%C3%B5es-Unidas.pdf>. Acesso em: 5 set. 2019.

<sup>7</sup> A Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948), no preâmbulo e no Artigo I, reconheceu a dignidade (como fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo), a todos os seres humanos, sem qualquer distinção. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>. Acesso em: 5 set. 2019.

de proteção desses direitos, todos eles fundados no valor da primazia da pessoa humana (PIOVESAN, 2011), de modo que diversos países inspirados nos valores preconizados pela Declaração de 1948, passaram a inserir a dignidade humana em seus sistemas constitucionais, como valor fundamental.

No tocante à inserção da dignidade humana no âmbito interno dos países, vale destacar a experiência alemã, que previu no artigo 1º de sua Lei Fundamental, a inviolabilidade da dignidade humana<sup>8</sup>. Para além de um princípio jurídico, o Tribunal Constitucional Federal da Alemanha consagrou a dignidade humana com *status* de valor fundamental, de modo que passou a considerá-la “um valor socialmente compartilhado, que integra o *ethos* e a identidade constitucional da nação” (SARMENTO, 2016, p. 55).

O constituinte brasileiro, influenciado pelo movimento internacional, consagrou, explicitamente, a dignidade da pessoa humana, na Constituição Federal de 1988, como um dos fundamentos do Estado democrático de Direito (art. 1º, inciso III), alçando-a como alicerce principal do sistema normativo brasileiro.

A exemplo do que ocorreu na Alemanha, o constituinte brasileiro reconheceu que o indivíduo ocupa posição de centralidade<sup>9</sup> no ordenamento jurídico, ao passo que constitui a finalidade da atividade estatal (o Estado existe em razão da pessoa humana<sup>10</sup>). Nesse sentido assevera Daniel Sarmiento (2016, p. 75-76):

A Constituição de 88, interpretada à luz do seu sistema e da moralidade crítica, endossa a ideia de que o Direito e o Estado existem para a pessoa, e não o contrário. A pessoa, nesse sentido, tem um valor intrínseco, e não pode ser instrumentalizada. Isso vale para absolutamente toda e qualquer pessoa, não importa o seu status social, ou os atos heroicos ou hediondos

---

<sup>8</sup> A Lei Fundamental da Alemanha, de 23 de maio de 1949, consagrou a dignidade da pessoa humana como direito fundamental, ao estabelecer em seu artigo 1º que: “A dignidade humana é inviolável. Respeitá-la e protege-la é obrigação de todos os Poderes estatais” (SILVA, 1998, p. 89).

<sup>9</sup> Diversamente da concepção pré-moderna da dignidade da pessoa humana, em que apenas algumas pessoas eram dignas de respeito, no mundo contemporâneo, houve a universalização do aludido princípio, garantindo a todos os indivíduos uma posição de centralidade no ordenamento jurídico. Ou seja, as pessoas deixam de ser parte da coletividade e passam a ser tratadas como fins em si mesmas, dignas de igual respeito.

<sup>10</sup> Segundo o entendimento de José Afonso da Silva (2014) a dignidade da pessoa humana compreende dois conceitos fundamentais, a pessoa humana e a dignidade. Nos termos da filosofia kantiana, a pessoa humana é um ser racional e não é um mero objeto ou instrumento, ou seja, é um fim em si mesma, o que a torna um ser dotado de individualidade. Além disso, a pessoa humana considerada como um fim em si mesma e, portanto, dotada de individualidade, não possui um valor relativo (um preço), mas sim um valor interno, absoluto, que é a dignidade. Para Immanuel Kant (2007, p. 77) “tudo tem ou um **preço** ou uma **dignidade**” (grifos no original), ou seja, tudo aquilo que poder ser trocado por algo equivalente, tem um preço, e o que não permite troca, possui dignidade.

que tenha porventura praticado: todos têm igual dignidade. O ser humano é concebido como um sujeito com capacidade para tomar decisões e o direito de fazê-lo – daí a garantia das liberdades individuais e da democracia (autonomias privada e pública). Ele é tido como um ser racional, mas não apenas racional: também sentimental, corporal e social, e todas estas dimensões da sua humanidade são igualmente valorizadas.

Ademais, a Constituição Federal de 1988, alçou a dignidade da pessoa humana “à condição de princípio (e valor) fundamental”<sup>11</sup>, passando a ser fundamento das normas definidoras de direitos, garantias e deveres fundamentais, e dando a certeza de que a declaração contida no inciso III do artigo 1º não é somente de conteúdo ético e moral, mas sim uma norma jurídico-positiva dotada de *status* constitucional formal e de eficácia (SARLET, 2006, p. 68-70). Acerca do assunto, oportuno citar a lição de Jorge Reis Novais (2015, p. 59):

Por outro lado, quando é formalmente acolhida no texto constitucional, a dignidade da pessoa humana, sem perder a sua qualidade de valor moral legitimador da força normativa da Constituição de um Estado de Direito material, transforma-se também em dever-ser jurídico, em princípio que vincula toda a actuação dos poderes do Estado.

Nessa qualidade, o princípio da dignidade da pessoa humana desenvolve consequências jurídicas em várias direcções, enquanto limite e parâmetro de controlo da actividade do Estado, designadamente quando, no relacionamento com os cidadãos, ele invade as respectivas esferas de autonomia individual, mas também enquanto tarefa ou obrigação jurídica, tanto de protecção da dignidade das pessoas relativamente a eventuais ofensas.

O princípio da dignidade da pessoa humana, além de possuir inegável carácter axiológico-normativo, possui duas dimensões que lhe são inerentes: a) dimensão negativa ou subjetiva limita a atuação do Estado e dos particulares que, por ventura, violem a esfera de liberdade dos indivíduos, permitindo que questionem a validade das normas infraconstitucionais que ofendam os direitos fundamentais; b)

---

<sup>11</sup> Embora não seja objetivo desse trabalho aprofundar a distinção entre regras, princípios e valores, faz-se necessário tecer alguns breves comentários acerca do assunto, para compreensão do tema. O filósofo alemão Robert Alexy (2015, p. 91-92) argumenta que os “princípios são, por conseguinte, *mandamentos de otimização*, que são caracterizados por poderem ser satisfeitos em graus variados e pelo fato de que a medida devida de sua satisfação não depende somente das possibilidades fáticas, mas também das possibilidades jurídicas”, ao passo que as “regras são normas que são sempre ou satisfeitas ou não satisfeitas. Se uma regra vale, então, deve se fazer exatamente aquilo que ela exige; nem mais, nem menos”. Ainda, no tocante a diferença entre princípios e valores, conforme leciona Alexy, os princípios, como mandamentos de otimização, possuem carácter deontológico (situam-se no âmbito do dever-ser), os valores, por sua vez, possuem carácter axiológico (juízos de valor), já que relacionam-se ao conceito de bom (quando algo pode ser classificado como bonito, seguro, econômico, democrático, social, liberal ou compatível com o Estado de Direito). O princípio da dignidade da pessoa humana, via de regra, possui componente axiológico-normativo, de modo que a doutrina o conceitua como princípio e valor fundamental da República Federativa do Brasil.

dimensão positiva ou objetiva, consubstanciada na compreensão de que o Estado tem como incumbência a promoção e a concretização da dignidade da pessoa humana, por meio da elaboração de normas de direitos fundamentais e implementação de políticas públicas. Por fim, convém salientar que a dignidade da pessoa humana auxilia a interpretação e aplicação de todo o ordenamento jurídico (SOARES, 2010, p. 144-146).

Verifica-se, portanto, a íntima relação entre o princípio da dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais. Ou seja, a dignidade da pessoa humana como princípio (e valor) fundamental “exige e pressupõe o reconhecimento e proteção dos direitos fundamentais de todas as dimensões (ou gerações, se assim preferirmos)”, de maneira que ao negar aos indivíduos os direitos fundamentais que lhe são inerentes, estar-se-á negando a própria dignidade (SARLET, 2006, p. 84-85).

Com a finalidade de resguardar a dignidade da pessoa humana, a Constituição Federal de 1988 estabeleceu a supremacia dos direitos fundamentais, pois, além de prever e proteger<sup>12</sup> um vasto rol de direitos e garantias individuais, incluiu nesse catálogo os clássicos direitos civis e políticos dos cidadãos, e também os direitos sociais, que nas Constituições anteriores estavam inseridos no título relativo à ordem econômica. Dessa forma, “pela constitucionalização dos direitos, em especial o da dignidade da pessoa humana, pretendeu-se colocar os direitos fundamentais do homem a salvo da ação destrutiva do próprio homem, da sociedade civil e do Estado” (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 66).

Como visto, a Constituição Federal de 1988, prevê um rol extenso de direitos e garantias fundamentais, sendo que estão incluídos nesse rol os direitos sociais, também conhecidos como direitos de segunda dimensão<sup>13</sup>. Os direitos sociais surgiram:

---

<sup>12</sup> As garantias constitucionais contidas no parágrafo 4º, do artigo 60, da Constituição Federal (denominadas cláusulas pétreas), conforme leciona Paulo Bonavides (2004), são garantias de primeiro grau, que privam o legislador constituinte do poder de reformar a Constituição, no tocante às matérias consignadas no referido dispositivo constitucional, quais sejam: a forma federativa de Estado; o voto direto, secreto, universal e periódico; a separação dos Poderes; os direitos e garantias individuais. A garantia constitucional de primeiro grau tem como escopo, portanto, proteger o espírito da Constituição.

<sup>13</sup> Muitos autores referem-se a “gerações” dos direitos fundamentais, no entanto, entende-se que a utilização dessa terminologia se revela problemática, pois, insinua a substituição de uma geração por outra, o que de fato não ocorre, tendo em vista que não há a abolição dos direitos relativos às gerações anteriores. Desse modo, o termo “dimensões” revela-se mais adequado. Os direitos de segunda dimensão, também conhecidos como “direitos sociais” começaram a surgir antes mesmo da

[...] com a função de resolver a *questão social* gerada pelo liberalismo capitalista – questão social concebida como a questão do trabalhador submetido, então, a uma forte exploração do capital, com excesso de horas de trabalho, salários reduzidos, carentes ainda de alimentação adequada, de saúde, de escolas para seus filhos, de lazer e repouso, de amparo na velhice e na enfermidade, a requerer atuação estatal positiva para suprir sua inferioridade econômica. Por isso, hoje, podemos dizer que os *direitos sociais*, como categoria dos direitos fundamentais do homem, são prestações positivas proporcionadas pelo Estado direta ou indiretamente, enunciadas em normas constitucionais, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos; direitos que tendem a realizar a igualização de situações sociais desiguais. São, portanto, direitos que se ligam ao direito de igualdade. Valem como pressupostos do gozo dos direitos individuais, na medida em que criam condições materiais mais propícias ao aferimento da igualdade real, o que, por sua vez, proporciona mais compatível com o exercício efetivo da liberdade (SILVA, 2014, p. 520).

O fundamento dos direitos sociais, encontra-se disciplinado no artigo 22, da Declaração Universal de Direitos Humanos, o qual enuncia que toda pessoa tem direito à segurança social e à realização dos direitos econômicos sociais e culturais indispensáveis à sua dignidade e ao livre desenvolvimento da personalidade (PIOVESAN, 2012).

Perez Luño (2013) assinala, ainda, que é possível entender os direitos sociais, sob dois sentidos: a) objetivo, como o conjunto de normas que permitem ao Estado exercer sua função equilibradora das desigualdades sociais; b) subjetivo, que se entende como a faculdade dos indivíduos e da coletividade de participar dos benefícios da vida social, traduzindo-se em determinados direitos e prestações, diretas e indiretas, por parte do Estado. Dessa maneira, entende-se que os direitos sociais são direitos fundamentais, os quais possuem *status* positivo, permitindo aos indivíduos exigir um papel ativo do Estado, com o fim de garantir condições mínimas<sup>14</sup> para assegurar uma vida digna.

---

crise do liberalismo, no século XVIII, a exemplo da Constituição Francesa de 1791, que previa a criação de instituições públicas destinadas a prestação de assistência a crianças abandonadas, indigentes com enfermidades e para oferecer trabalho aos desempregados (DIMOULIS; MARTINS, 2010). Os direitos de primeira dimensão, são chamados direitos de liberdade ou também “direitos de defesa” (relativos às prestações negativas do Estado), ou seja, protegem os indivíduos em face das intervenções inoportunas do Estado. Já os direitos de segunda dimensão (direitos sociais, culturais e econômicos), são aqueles que exigem um papel ativo do Estado, para o fim de garantir uma condição material mínima de sobrevivência dos indivíduos (são os direitos reconhecidos no artigo 6º, da Constituição Federal). Há, ainda, os direitos de terceira dimensão (direitos difusos e coletivos), relacionados com o meio ambiente, com a autodeterminação, etc. (RAMOS, 2019).

<sup>14</sup> A essas condições mínimas de existência humana digna, dá-se o nome de “mínimo existencial”, que no entendimento de Daniel Sarmiento (2016) trata-se de um direito fundamental intimamente relacionado com o princípio da dignidade da pessoa humana e que se manifesta em grande parte dos direitos fundamentais sociais constantes na Constituição de 1988, estabelecendo um piso, abaixo do

Dentre os direitos sociais<sup>15</sup> positivados<sup>16</sup> no ordenamento jurídico brasileiro, merece destaque o direito ao trabalho, que segundo Evaristo de Moraes Filho (1974, p. 156) é o:

[...] direito fundamental da pessoa humana, isto é, do indivíduo vivendo em sociedade, o direito ao trabalho significa a faculdade que possui cada homem de poder exercer uma atividade útil, a si, à sua família e à sociedade, mediante justa remuneração. Sendo o trabalho um prolongamento da própria personalidade, que se projeta no grupo em que vive o indivíduo, vinculando-o, pela própria divisão do trabalho social, aos demais que a compõem, representa esse direito, por si só, a raiz da própria existência do homem, pelo que lhe proporciona ou lhe pode proporcionar de subsistência, de liberdade, de autoafirmação e de dignidade. O direito ao trabalho é a possibilidade de vir a participar cada um da produção de todos, recebendo em troca, a remuneração que lhe é devida.

Em resumo, pode-se dizer que o trabalho “é direito fundamental, inerente ao ser humano, tendo como característica maior o seu fator dignificante (para valorização do Homem; para sua subsistência)” (FIALHO, 2000, p. 749).

Tanto o direito do trabalho, como o direito ao trabalho<sup>17</sup> somente vieram a ser reconhecidos e afirmados como direitos fundamentais na primeira metade do século XX, com a Constituição Mexicana (1917)<sup>18</sup> e a Constituição de Weimar (1919). A Constituição de Weimar, tal como ocorreu na Constituição do México, também elevou os direitos trabalhistas e previdenciários à condição de direitos fundamentais, além de trazer, claramente, no artigo 163, a previsão do direito ao

---

qual o legislador não pode descer. Ainda, segundo o autor, o direito fundamental ao mínimo existencial não se limita às condições indispensáveis à sobrevivência física, mas alcança também o denominado “mínimo sociocultural”.

<sup>15</sup> Relevante ressaltar que os direitos sociais compreendem além do direito ao trabalho e os direitos dos trabalhadores, como também o direito à seguridade social (saúde, previdência e assistência social), à educação, à alimentação, à moradia adequada, entre outros (COMPARATO, 2019)

<sup>16</sup> Interessante destacar que os direitos e garantias fundamentais (sejam eles individuais e coletivos, ou ainda, sociais), positivados na Constituição Federal, não se tratam de *numerus clausus*, isto é, não representam um rol taxativo de direitos, isso porque o constituinte no artigo 5º, § 2º, da Constituição, dispôs acerca da cláusula de abertura dos direitos e garantias fundamentais, ao consignar que “os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte” (BRASIL, 1988).

<sup>17</sup> Segundo Leonardo Vieira Wandelli (2012) o direito fundamental **do** trabalho não se confunde com o direito fundamental **ao** trabalho – embora ambos estejam interligados. O autor afirma que o direito fundamental do trabalho, refere-se às normas de proteção ao trabalho, ao passo que o direito fundamental ao trabalho constitui o fundamento dos conteúdos jusfundamentais.

<sup>18</sup> A Constituição Mexicana de 1917 foi a primeira a alçar os direitos trabalhistas à condição de direitos fundamentais, ao lado das liberdades individuais e os direitos políticos. Estabeleceu a desmercantilização do trabalho, proibindo a equiparação dos trabalhadores a mercadorias, bem como consolidou a princípio da igualdade substancial entre empregadores e trabalhadores (COMPARATO, 2019).

trabalho, como a possibilidade de todo indivíduo de prover à sua subsistência pela força de seu trabalho (COMPARATO, 2019).

Afora as Constituições acima enumeradas, não se pode esquecer que a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT)<sup>19</sup>, em 28 de junho de 1919, por meio de Tratado de Versalhes, foi um marco importante para a proteção dos direitos dos trabalhadores, tendo em vista que formulou uma verdadeira declaração de direitos, com a finalidade de salvaguardar o direito ao trabalho (MORAIS FILHO, 1974). A criação da OIT, após a 1ª Guerra Mundial, com a finalidade de estabelecer parâmetros internacionais relativos às condições de trabalho e de bem-estar, também permitiu a efetivação dos direitos econômicos, sociais e culturais, de modo que passaram a ser, além de obrigação moral dos Estados, uma obrigação jurídica (PIOVESAN, 2011).

Assim, desde a sua criação, a OIT vem produzindo normas, que mesmo sem ter como objetivo direto o direito ao trabalho, possuem a finalidade de promover a proteção desse direito, como por exemplo a Declaração de Filadélfia (1944), a Convenção n. 122 da OIT (Política de emprego), a Convenção n. 142 (Desenvolvimento de Recursos Humanos), a Convenção n. 168 (Promoção do Emprego e Proteção Contra o Desemprego), entre outros.

Observa-se, igualmente, no plano internacional, o surgimento de normas com o objetivo de reconhecer e implementar o direito ao trabalho, podendo-se

---

<sup>19</sup> Note-se que o preâmbulo da Parte XIII, do Tratado de Versalhes, previa expressamente a necessidade da melhoria das condições de trabalho e a proteção dos trabalhadores: “Considerando que la Liga de Las Naciones tiene por objeto establecer la paz universal, y que tal paz no puede fundarse sino sobre la base de la justicia social; Considerando que existen condiciones de trabajo que implican para un gran número de personas la injusticia, la miseria y las privaciones, lo que engendra tal descontento que la paz y la armonía universal se ponen en peligro, y considerando que es urgente mejorar esas condiciones: por ejemplo, en lo que concierne a la reglamentación de las horas de trabajo, el reclutamiento de la mano de obra, la lucha contra la falta de empleo, la garantía de un salario que asegure condiciones de existencia convenientes, la protección de los trabajadores contra las enfermedades generales o profesionales y los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, la afirmación del principio de la libertad sindical, la organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas;” Disponível em: <http://www.cervantesvirtual.com/obra/tratado-de-versalles/>. Acesso em: 23 set. 2019.

Tradução livre: “Considerando que a Liga das Nações visa estabelecer a paz universal e que essa paz não pode ser fundada, exceto com base na justiça social; Considerando que existem condições de trabalho que implicam injustiça, miséria e privação para um grande número de pessoas, o que gera tanto descontentamento que a paz e a harmonia universal são colocadas em perigo, e considerando que é urgente melhorar essas condições: Por exemplo, no que se refere à regulamentação do horário de trabalho, ao recrutamento de mão-de-obra, ao combate à falta de emprego, à garantia de um salário que garanta condições convenientes de existência, à proteção dos trabalhadores contra doenças e interesses profissionais gerais dos trabalhadores empregados no estrangeiro, afirmação do princípio da liberdade de associação, organização do ensino profissional e técnico e outras medidas similares”.

mencionar como exemplo o artigo 23, da Declaração Universal dos Direitos Humanos, o qual prevê que “todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego” (ONU, 1948). O Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais – PIDESC<sup>20</sup>, reconhece direito ao trabalho em seu artigo 6º, abrangendo o direito de toda pessoa de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito, devendo o Estado assegurar a formação técnica e profissional, bem como promover políticas voltadas ao desenvolvimento econômico, social e cultural e ao pleno emprego. No mesmo sentido, o Protocolo de São Salvador, incorporado ao direito pátrio pelo Decreto n. 3321, de 30 de dezembro de 1999, disciplina em seu artigo 8º que “toda pessoa tem direito ao trabalho, o que inclui a oportunidade de obter os meios para levar uma vida digna e decorosa através do desempenho de atividade lícita, livremente escolhida ou aceita”.

No âmbito interno, o Brasil seguindo a tendência de constitucionalização dos direitos laborais, incorporou diversos direitos trabalhistas na Constituição de 1934 (art. 121, *caput*, §1º, alíneas “a” até “j” e § 2º), sendo que as demais Constituições (1937, 1946, 1967 e 1969)<sup>21</sup> seguiram na mesma direção (DELGADO, 2019). No entanto, somente com a Constituição de 1988 que os direitos trabalhistas e, conseqüentemente, o direito ao trabalho, foram elevados à condição de direitos fundamentais<sup>22</sup>.

---

<sup>20</sup> O Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais – PIDESC, foi adotado pela XXI Sessão da Assembleia-Geral das Nações Unidas, em 19 de dezembro de 1966. Já no âmbito interno o texto do referido diploma internacional foi aprovado pelo Congresso Nacional através do Decreto Legislativo n. 226, de 12 de dezembro de 1991, e entrou em vigor, no Brasil, em 24 de abril de 1992. Foi incorporado ao direito interno por meio do Decreto n. 591, de 6 de julho de 1992.

<sup>21</sup> Conforme leciona Gabriela Neves Delgado (2006) o processo de constitucionalização do direito fundamental ao trabalho é fruto da lenta e progressiva evolução histórica da sociedade, de modo que é necessário estudar os textos constitucionais que surgiram ao longo da história, para o fim de identificar a gradativa conquista do direito social ao trabalho.

<sup>22</sup> Importante consignar a preocupação do constituinte em assegurar o direito ao trabalho como um direito fundamental na Constituição de 1988. Nesse sentido, interessante citar o pedido do Deputado Constituinte Domingos Leonelli, na 6ª Reunião Ordinária, em 23 de abril de 1987 (BRASIL, 1987, p. 45): “[...] queria saber se V. Ex.ªs concordam, que além da questão do direito ao trabalho ser tratada aqui, se a Subcomissão concordar, que a remetêssemos à Subcomissão dos Direitos e Garantias Individuais para que fique também no capítulo de direitos fundamentais [...]”. Para tanto, traz como argumento que essa previsão também no capítulo de direitos fundamentais, traria uma dupla segurança para o direito do trabalho. Além disso, na 24ª Reunião, de 22 de maio de 1981, o Deputado volta a defender a fundamentalidade do direito ao trabalho, asseverando que deve ser assegurado a todos o direito ao trabalho com justa remuneração, tendo em vista que o emprego é considerado um bem fundamental à vida dos trabalhadores.

O direito ao trabalho passa a assumir papel central na compreensão dos direitos fundamentais, sendo considerado o “centro convergente dos direitos sociais” (DELGADO, 2006, p. 71). Acerca do assunto assevera Leonardo Vieira Wandelli (2013, p. 99):

A Constituição brasileira de 1988 é igualmente enfática em assegurar a mais proeminente estatura normativa e hierarquia axiológica ao direito ao trabalho, como expressão da íntima relação que estabelece entre a dignidade humana, o valor do trabalho e os direitos e instituições que afetam a vida daqueles que vivem do trabalho. Designa o trabalho como um direito social fundamental (art. 6º) ao qual acresce, no Título dos Direitos Fundamentais, um amplo rol de direitos e garantias dos trabalhadores (art. 7º) e disposições relativas à liberdade sindical (art. 8º), direito de greve (art. 9º) e participação dos trabalhadores nos colegiados de órgãos públicos de seu interesse (art. 10) e na gestão das empresas (art. 11), além de vários dispositivos esparsos que, em maior ou menor medida, contemplam aspectos do direito ao trabalho e da proteção do trabalho em geral, concretizando-o em normas específicas ou fortalecendo o seu âmbito geral. Tais dispositivos que consagram direitos e garantias são contextualizados, no plexo constitucional, pela atribuição, ao trabalho, da força jurídica de um valor social elevado à máxima hierarquia e que, junto com a livre-iniciativa, é fundamento da República (art. 1º, IV), ao lado e intimamente ligado à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III). A mesma tríade de valores fundamentais é encontrada no caput do art. 170, que estabelece os princípios da ordem econômica: “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre-iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: (...)”

É possível perceber a ênfase dada ao direito ao trabalho no texto constitucional, sobretudo relacionando-o aos valores e princípios da “dignidade da pessoa humana, justiça social<sup>23</sup> e valor social do trabalho” (DELGADO, 2006, p. 79). Assim como a dignidade da pessoa humana está em posição de destaque sobre o valor social do trabalho, este em contrapartida, também ocupa posição de relevância sobre o valor social da livre iniciativa, inclusive é o que se depreende com a leitura dos artigos 1º, inciso IV e 170 da Constituição Federal (GOLDSCHMIDT, 2009).

Pode-se dizer que o direito ao trabalho também ocupa posição de centralidade no ordenamento jurídico. A Constituição Federal, como acima demonstrado, reconhece a essencialidade do trabalho, como um dos instrumentos mais importantes de afirmação da pessoa humana, seja no âmbito individual, ou

---

<sup>23</sup> A Constituição de 1988 ascendeu a justiça social como um de seus fundamentos e um de seus princípios, inclusive, é o que se depreende com a leitura dos artigos 1º, IV; 3º, I e III; 170, *caput*, entre outros. De acordo com o princípio da justiça social, “independente das aptidões, talentos e virtudes individualizadas, cabe às pessoas humanas acesso a utilidades essenciais existentes na comunidade” (DELGADO, 2007, p. 20).

ainda, no plano familiar ou social, de maneira que, segundo Maurício Godinho Delgado (2007, p. 16), o trabalho “traduz-se em *princípio, fundamento, valor e direito social*” (grifos no original).

Não há dúvida de que a atividade laborativa é essencial à condição humana, pois, é o “primeiro elemento que conforma a capacidade do ser humano para autorrealizar-se individualmente e comunitariamente” (WANDELLI, 2012, p. 59-60). É através do trabalho que o indivíduo garante o acesso aos recursos mínimos de sobrevivência (alimentação, habitação, saúde, entre outros), e também a outros itens que permitem ao sujeito um grau mínimo de vida civilizada, como o lazer, a cultura, o vestuário e a segurança, de modo que o trabalho não é um fim em si mesmo, mas um meio através do qual os sujeitos obtêm o sustento próprio e da família, alcançam autonomia como sujeitos integrantes das relações sociais, desenvolvem suas habilidades (KONRATH, 2014). O direito ao trabalho, nesse sentido, vai além da prestação de serviço em condições dignas, em outras palavras:

Daí que, sendo o trabalhar não só o desincumbir-se de uma obrigação, mas também o exercício de um direito fundamental, o tempo e espaço humano do trabalhar, ainda que sujeito à conformação pelo empregador, não pode ser visto exclusivamente no interesse deste, sem conexão com as demais dimensões da vida do trabalhador e com a própria complexidade do trabalhar (WANDELLI, 2013, p. 116).

Ademais, a realização do direito ao trabalho permite que a dignidade humana tenha evidente conteúdo social, pois propicia a melhoria das condições de vida, beneficiando o indivíduo e a sociedade (LEDUR, 1998). Quer dizer, “não há como se conceber a dignidade da pessoa humana, como fundamento nuclear de todo ordenamento jurídico, de modo tal que não contemple a intensa vinculação com o trabalho enquanto dimensão dessa dignidade” (WANDELLI, 2013, p. 100).

A Constituição Federal em seu artigo 170, comprometeu-se em não coisificar o homem, isto é, não o transformar em mero objeto ou fator da produção, de maneira que tanto a ordem econômica, quanto a livre iniciativa somente se estabelecem legitimamente, quando garantem a efetivação da dignidade da pessoa humana (GOLDSCHMIDT, 2009). No dizer de Gabriela Neves Delgado (2006, p. 207) “o trabalho não violará o homem enquanto fim em si mesmo, desde que prestado em condições dignas. *O valor da dignidade deve ser o sustentáculo de qualquer trabalho humano*” (grifos no original). Ou seja, se na prestação do trabalho

não houver respeito pela vida, pela integridade física e moral, ou ainda, não assegurar condições mínimas de existência digna, não haverá espaço para a dignidade humana, de modo que o trabalhador não passará de mero instrumento.

Nesse sentido:

[...] Tudo, portanto, converge no sentido de que também a ordem jurídico-constitucional a concepção do homem-objeto (ou homem-instrumento), com todas as consequências que daí podem e devem ser extraídas, constitui justamente a antítese da noção de dignidade da pessoa, embora esta, à evidência, não possa ser, por sua vez, exclusivamente formulada no sentido negativo (de exclusão de atos degradantes e desumanos), já que assim se estaria a restringir demasiadamente o âmbito de proteção da dignidade. (SARLET, 2006, p. 59)

O trabalho além de garantir condições de vida dignas aos trabalhadores, também deve ser prestado em condições dignas, observando-se a garantia da liberdade, igualdade, segurança, saúde, ou seja, com respeito à integridade física e moral dos trabalhadores. Denota-se, portanto, que o trabalho, visto como um direito fundamental, deve ser analisado de forma ampla, pois, serve de fator de interpretação, realização e de garantia de outros direitos fundamentais<sup>24</sup>. Inclusive, é o que se depreende com a leitura do item 7 da Resolução 34/46 da Organização das Nações Unidas, o qual afirma, contundentemente, que com a finalidade de assegurar os direitos humanos e a plena dignidade humana, é necessário garantir o direito ao trabalho, mediante adoção de medidas nacionais e internacionais, incluindo o estabelecimento de uma nova ordem econômica internacional. Ante o exposto, não há como se conceber o direito ao trabalho, desvinculado da concepção de dignidade da pessoa humana.

Nesse contexto, Gabriela Neves Delgado (2006, p. 209) assevera que o trabalho, como direito fundamental, deve pautar-se na dignidade da pessoa humana, de forma que “quando a Constituição Federal de 1988 refere-se ao direito ao trabalho, *implicitamente* já está compreendido que o trabalho valorizado pelo texto constitucional é o trabalho digno”.

---

<sup>24</sup> Nota-se que o direito ao trabalho, como direito fundamental, possui como uma de suas funções a eficácia irradiante, tendo em vista que serve como parâmetro de interpretação e como fator de realização dos direitos fundamentais e também dos direitos infraconstitucionais. Segundo José Felipe Ledur (2011, p. 165), “a irradiação de eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas decorre do fato de a Constituição ter assumido centralidade nos sistemas jurídicos contemporâneos”, ou seja, os direitos fundamentais (incluindo-se o direito ao trabalho) passam a ser referência para interpretação e aplicação de regras do ordenamento infraconstitucional.

Ainda, relevante destacar que o direito ao trabalho impõe ao Estado dever de proteção, que no dizer de Ingo Wolfgang Sarlet (2012), é a incumbência de zelar, repressiva e preventivamente, pelos direitos fundamentais, contra violações de particulares, do próprio Estado e até mesmo de outros Estados, por meio de medidas legislativas e administrativas. Dentre essas medidas, pode-se mencionar o direito fundamental do trabalho, que compreende as normas constitucionais, infraconstitucionais e internacionais de proteção ao trabalho. Desse modo, o direito do trabalho, corresponde, no mínimo “ao direito a um trabalho digno, o que significa dizer o direito a um trabalho minimamente protegido” (DELGADO, 2006, p. 216).

Resta evidente, portanto, a existência de um direito fundamental ao trabalho, que intimamente relacionado ao princípio da dignidade humana, tem como objetivo, preservar e proteger o ser humano, como fim em si mesmo, bem como garantir a efetividade dos direitos fundamentais, com a finalidade de assegurar que toda relação de trabalho tenha o condão de dignificar o trabalhador. Negar o direito do trabalhador de laborar em condições dignas e de igualdade, preservando-se a saúde e a segurança, garantindo uma remuneração justa que assegurem condições de vida digna, é o mesmo que negar o direito fundamental ao trabalho digno e também o direito fundamental do trabalho.

Ademais, consoante será objeto de estudo, hoje a sociedade vive os efeitos da quarta revolução industrial, consubstanciada no aprimoramento das tecnologias de informação e comunicação, bem como no surgimento de novas tecnologias, como por exemplo a inteligência artificial. Não há dúvida que essas novidades influenciam sobremaneira as relações trabalhistas, afetando não só a forma de trabalhar, mas também trazendo consequências ao trabalhador que, por vezes, tem seus direitos fundamentais violados.

Assim, considerando a relevância do tema, no próximo tópico, analisar-se-á a teoria dos direitos fundamentais, bem como os direitos fundamentais específicos e os direitos de personalidade dos trabalhadores.

## 2.2 A TEORIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS: UMA ANÁLISE ACERCA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES

Superada a análise do direito fundamental ao trabalho digno, mister realizar um breve estudo acerca da teoria dos direitos fundamentais, seus conceitos,

funções e características, para, ao final, estudar os direitos fundamentais dos trabalhadores, em especial, os direitos específicos e inespecíficos.

O reconhecimento dos direitos fundamentais, tanto no âmbito internacional, quanto nacional, é relativamente novo, ou seja, esses direitos somente foram efetivamente reconhecidos após a Segunda Guerra Mundial, com a Declaração Universal dos Direitos Humanos. Nesse sentido, pode-se dizer que os direitos fundamentais são fruto das realidades históricas, das lutas e batalhas entabuladas ao longo do tempo em busca da afirmação da dignidade humana. Dessa maneira, fazem parte de uma classe variável, que se modifica e continua a se modificar de acordo com a mudança das condições históricas (BOBBIO, 2004).

Talvez, devido a essa transformação histórica que envolve os direitos fundamentais, não exista consenso entre os doutrinadores quanto à terminologia e ao conceito dos referidos direitos. Assim, os direitos fundamentais contam com ampla diversidade de definições e termos que os designam, como por exemplo: “direitos naturais”<sup>25</sup>, “direitos humanos”, “direitos do homem”<sup>26</sup>, “direitos públicos subjetivos”<sup>27</sup>, “liberdades fundamentais”, “direitos individuais”, “liberdades públicas”<sup>28</sup>, “direitos fundamentais”, “direitos individuais”. Inclusive, a Constituição de 1988, ao positivar os direitos fundamentais, utiliza terminologia variada, como se pode observar abaixo:

A nossa Constituição acompanha o uso variado de termos envolvendo “direitos humanos”. Inicialmente, o art. 4º, II, menciona “direitos humanos”. Em seguida, o Título II intitula-se “direitos e garantias fundamentais”. Nesse título, o art. 5º, XLI, usa a expressão “direitos e liberdades fundamentais” e o

---

<sup>25</sup> A expressão “direitos naturais” refere-se aos direitos inerentes à natureza humana, que cabem ao homem, simplesmente, pelo fato de ser homem (SILVA, 2014). No entanto, tratam-se de expressões ultrapassadas, tendo em vista a historicidade dos mencionados direitos, que se tratam de direitos conquistados pelos indivíduos ao longo do tempo.

<sup>26</sup> O termo “direitos do homem” retrata a origem “jusnaturalista da proteção de determinados direitos do indivíduo, no momento histórico de sua afirmação em face do Estado autocrático europeu no seio das chamadas revoluções liberais, o que imprimiu um certo caráter sexista da expressão, *que pode sugerir preferência aos direitos da mulher*” (RAMOS, 2019, p. 69).

<sup>27</sup> As locuções “direitos públicos subjetivos” e “direitos individuais” remetem à concepção individualista do homem, de modo que são termos insuficientes para caracterizar os direitos fundamentais (SILVA, 2014). Ademais, não se mostra correta a utilização da expressão “direitos individuais”, tendo em vista que a sociabilidade, além de ser uma dimensão intrínseca ao homem (como a racionalidade), decorre das demandas sociais (LUÑO, 2005).

<sup>28</sup> Segundo Perez Luño (2013) a noção de direitos fundamentais também não se confunde com a de “liberdade públicas”, na medida em que essas aludem a faculdades e situações subjetivas reconhecidas pelo ordenamento jurídico, isto é, a direitos tradicionais de cunho individual, que tem como finalidade prioritária a garantia da esfera de autonomia subjetiva. Já os direitos fundamentais possuem um significado mais amplo e compreendem além das liberdades tradicionais, os novos direitos de caráter econômico, social e cultural.

inciso LXXI adota a locução “direitos e liberdades constitucionais”. Por sua vez, o art. 5º, § 1º, menciona “direitos e garantias fundamentais”. Já o art. 17 adota a dicção “direitos fundamentais da pessoa humana”. O art. 34, ao disciplinar a intervenção federal, insere uma nova terminologia: “direitos da pessoa humana” (art. 34, VII, b). Quando trata das cláusulas pétreas, a Constituição ainda faz menção à expressão “direitos e garantias individuais” (art. 60, § 4º). No art. 7º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, há o uso, novamente, da expressão “direitos humanos” (RAMOS, 2019, p. 68)

Há, ainda, quem utilize as expressões “direitos humanos” e “direitos fundamentais” como sinônimas. No entanto, não faltam tentativas doutrinárias com a finalidade de explicar a diferença entre “direitos fundamentais” e “direitos humanos”, de modo que de acordo com os ensinamentos de Perez Luño (2013):

[...] Los derechos humanos suelen venir entendidos como un conjunto de facultades e instituciones que, en cada momento histórico, concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad humanas, las cuales deben ser reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional. En tanto que con la noción de los derechos fundamentales se tienden a aludir a aquellos derechos humanos garantizados por el ordenamiento jurídico positivo, en la mayor parte de los casos en su normativa constitucional, y que suelen gozar de una tutela reforzada.<sup>29</sup>

Em que pese os direitos fundamentais e direitos humanos sejam frequentemente utilizados como sinônimos, pode-se afirmar que os direitos fundamentais são aqueles direitos humanos positivados no ordenamento jurídico de determinado Estado, ao passo que direitos humanos, referem-se aos direitos relativos a condição e dignidade humana no âmbito internacional, podendo-se afirmar que os direitos humanos são mais amplos e imprecisos que os direitos fundamentais (SARLET, 2012). Assim, levando-se em consideração as diferenciações traçadas, convém mencionar o conceito elaborado por Robert Alexy (1999, p. 274), o qual assevera que os direitos fundamentais são “essencialmente direitos do homem transformados em direito positivo”, corroborando assim o entendimento acima firmado.

---

<sup>29</sup> Tradução livre: “Os direitos humanos são geralmente entendidos como um conjunto de facultades e instituições que, em cada momento histórico, especificam as demandas de dignidade, liberdade e igualdade humanas, que devem ser reconhecidas positivamente pelos sistemas jurídicos nos níveis nacional e internacional. Enquanto que a noção de direitos fundamentais tende a se referir aos direitos humanos garantidos pelo ordenamento jurídico positivo, na maioria dos casos em seus regulamentos constitucionais e que tendem a gozar de uma tutela reforçada”.

Como antes mencionado, os direitos humanos (incluindo-se aqui os direitos fundamentais) são resultados dos conflitos sociais pela proteção da dignidade da pessoa humana. Segundo Norberto Bobbio (2004) o problema relativo ao reconhecimento dos direitos do homem remonta ao início da era moderna, primeiro com a propagação das doutrinas jusnaturalistas e das Declarações dos Direitos do Homem e, posteriormente, com o nascimento, desenvolvimento e afirmação do Estado de Direito, no entanto, foi somente após a Segunda Guerra Mundial que o referido problema passou a integrar o âmbito internacional.

Ou seja, durante o Iluminismo<sup>30</sup> ocorreram dois grandes eventos que contribuíram para a consolidação dos direitos humanos, o movimento que resultou na independência dos Estados Unidos da América e a Revolução Francesa<sup>31</sup>, com os ideais de igualdade, liberdade e fraternidade – que inspiram até hoje os direitos fundamentais (SARMENTO, 2010, p. 36):

Segunda a concepção jusracionalista, todos os homens são por natureza livres e têm certos direitos inatos, de que, quando entram no estado de sociedade, não podem, por nenhuma forma, privar ou despojar a sua posteridade (art. 1º da Declaração de Direitos da Virgínia); o fim de toda a associação política é a conservação dos direitos naturais e imprescritíveis do homem (art. 2º da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão); o exercício dos direitos naturais de cada homem não tem por limites senão os que asseguram aos outros membros da sociedade o gozo dos mesmos direitos (art. 4º da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão). Observe-se que, ao contrário do que, por vezes, se julga, não se trata apenas de proclamar solenemente direitos subjectivos anteriores e superiores ao poder público. Eles são, simultaneamente, afirmados (com ou sem clara percepção disso) como princípios objectivos e institucionais. Os direitos do homem são as bases do Estado (preâmbulo da Declaração de Virgínia) e uma sociedade em que falte a sua garantia não tem Constituição (art. 16º da Declaração de 1789). (MIRANDA, 2000).

Surge, dessa maneira, os direitos individuais, “vinculados à ideia de Estado de Direito e ao constitucionalismo de cunho eminentemente liberal (FONSECA, 2009, p. 23). Os direitos que surgem na emergência do Estado Liberal, tem como objetivo limitar a atuação do Estado, que deveria agir de acordo com a

---

<sup>30</sup> Segundo Abbagno (2007, p. 543) Iluminismo é a “linha filosófica caracterizada pelo empenho em estender a razão como crítica e guia a todos os campos da experiência humana”. Assim, o Iluminismo é caracterizado pela extensão crítica racional aos poderes cognoscitivos, pela valorização da ciência e pelo compromisso com a transformação e o progresso.

<sup>31</sup> A França revolucionária edita, em 1789, a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, a qual afirma, no artigo 16, que qualquer sociedade em que não esteja assegurada a garantia dos direitos fundamentais, nem estabelecida a separação de poderes, não possui constituição, de modo que, resume dois momentos: une os direitos fundamentais à separação de poderes, e a consagra constitucionalmente esses direitos (ANDRADE, 2006).

legalidade, são, portanto, os chamados “direitos de primeira dimensão”, fundamentados no valor da liberdade, e que marcaram o reconhecimento do *status* constitucional material e formal dos direitos fundamentais.

Ocorre que, com o impacto causado pela crescente industrialização, o Estado Liberal, passa a demonstrar sinais de desgaste. O crescimento desordenado da população urbana, o descontentamento da sociedade, principalmente da classe obreira, que viviam em condições de miséria e de exploração desumana, passam a exigir que o Estado, até então ausenteísta, comece a intervir nas relações econômicas e sociais, com a finalidade de proteger as classes menos favorecidas. Surgem, nessa época, as mais variadas críticas ao liberalismo, e também novas fontes de inspiração dos direitos fundamentais, como o marxismo, doutrina social da igreja e o intervencionismo estatal (SILVA, 2014).

Desse modo, na virada do século XIX, para o século XX, sobrevém o Estado de Bem-Estar Social<sup>32</sup>, “e com ele a consagração constitucional de uma nova constelação de direitos, que demandam prestações estatais destinadas à garantia de condições mínimas de vida para a população (direito à saúde, à previdência, à educação etc.)” (SARMENTO, 2010, p. 43-44). É nesse contexto que se constitucionalizam os chamados “direitos sociais”<sup>33</sup>, também denominados, direitos de segunda dimensão, dentre eles os direitos fundamentais específicos dos trabalhadores como: direito ao trabalho, direito às férias, ao salário mínimo, à limitação da jornada de trabalho, entre outros.

Porém, é somente após a Segunda Guerra mundial que os direitos humanos se consolidam como direitos de caráter universal. O marco da universalização desses direitos é, sem sombra de dúvidas, a Declaração Universal dos Direitos Humanos<sup>34</sup>, de 10 de dezembro de 1948. No dizer de Norberto Bobbio (2004, p. 18), a Declaração Universal representa um fato novo na história, pois “pela primeira vez, um sistema de princípios fundamentais da conduta humana foi livre e

---

<sup>32</sup> Segundo Amauri Mascaro Nascimento (2011), o Estado de Bem-Estar Social surgiu com a crise do Liberalismo, como forma de combater os problemas resultantes da grande depressão econômica. Apesar de não deixar de ser uma estrutura econômica capitalista, possui uma preocupação maior com o aspecto social, valorizando o homem e cobrindo-o com uma manta protetora social.

<sup>33</sup> Conforme anteriormente mencionado, é durante esse período histórico que emergem as Constituições do México (1917), de Weimar (1919) e também a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

<sup>34</sup> Oportuno mencionar que a Declaração Universal dos Direitos Humanos foi redigida sob o impacto das monstruosidades ocorridas durante a Segunda Guerra Mundial e que somente vieram à tona, após o encerramento das batalhas (COMPARATO, 2019).

expressamente aceito, através de seus respectivos governos, pela maioria dos homens que vive na Terra”.

Não se pode olvidar, igualmente, que a Declaração de 1948, com sua nova universalidade, procurou subjetivar de maneira concreta e positiva os direitos relativos às três dimensões, na titularidade de um sujeito, que antes de ser homem de determinado país, é pela sua condição de pessoa, pertencente ao gênero humano e, por conseguinte, objeto daquela universalidade (BONAVIDES, 2004).

Os direitos humanos tornam-se, portanto, uma preocupação internacional, passando a ocupar a centralidade na agenda de instituições internacionais<sup>35</sup>. Além disso, a Declaração de 1948, inovou de forma inédita, ao combinar o discurso liberal da cidadania, com o discurso social, relacionando os direitos civis e políticos, com os direitos sociais, econômicos e culturais (PIOVESAN, 2013). Assim, a partir da Declaração Universal de Direitos Humanos:

[...] constata-se a existência de uma nova fase, caracterizada pela universalidade simultaneamente abstrata e concreta, por meio da positivação – na seara do Direito Internacional – de direitos fundamentais reconhecidos a todos os seres humanos, e não apenas (mas também) aos cidadãos de determinado Estado. Verifica-se, nesta fase, que se encontra em pleno processo de maturação, a gradativa e intensa aproximação dos direitos humanos (considerados como os reconhecidos a todos os homens pelo Direito Internacional) e dos direitos fundamentais, mediante a construção, a exemplo do que já foi referido alhures, do que vem sendo denominado de um direito constitucional internacional. (SARLET, 2012, p. 38-39).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos inaugura, portanto, uma nova fase na internacionalização e na universalização dos direitos fundamentais, tendo em vista que além de se impor como código de atuação para os Estados membros da comunidade internacional, gerou impacto nas ordens jurídicas nacionais<sup>36</sup>, que passaram a incorporar os direitos nela previstos (PIOVESAN, 2013).

---

<sup>35</sup> A partir da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, observou-se uma maior preocupação, principalmente no âmbito internacional, com a proteção dos direitos humanos. Pode-se mencionar como exemplo: Convenção Europeia para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais (1950); a Carta Social Europeia (1961), o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (1966), o Pacto de São José da Costa Rica (1969); a Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Direitos dos Povos (1981), entre outros.

<sup>36</sup> Entre as Constituições que se incorporaram os direitos previstos na Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948, pode-se mencionar a Constituição portuguesa de 1976, a Constituição brasileira de 1988, a Constituição Russa de 1993, entre outras (MIRANDA, 2000).

Ultrapassa a breve análise histórica dos direitos fundamentais, importante consignar que esses direitos desempenham dupla função, quais sejam, a subjetiva e a objetiva. No entender de Perez Luño (2013) no plano subjetivo atua como garantia da liberdade individual e da defesa dos direitos sociais e coletivos da sociedade, ao passo que, no plano objetivo assume uma dimensão institucional, de maneira que seu conteúdo deve ser aplicado para a consecução dos objetivos e valores proclamados constitucionalmente.

Ou seja, a dimensão subjetiva confere ao indivíduo a possibilidade: a) de exigir determinada conduta de outrem – direitos subjetivos em sentido estrito –; b) de exercer determinadas faculdades – liberdades –; c) possibilidade de submeter a própria vontade a outra pessoa – poderes – (BARROSO, 2019). Na lição de José Carlos Vieira de Andrade (2006, p. 120) a dimensão subjetiva, exprime “a ‘soberania jurídica’ (embora limitada) do indivíduo, quer garantindo-lhe certa liberdade de decisão, quer tornando efetiva a afirmação do ‘poder de querer’ que lhe é atribuído”.

Já a dimensão objetiva<sup>37</sup> implica na incumbência do Estado de proteger e garantir a efetiva aplicação dos direitos fundamentais, em face do poder público e também de particulares. Nesse aspecto, não basta que o Estado se abstenha de violar os referidos direitos, é necessário que os proteja contra agressões provenientes de terceiros, assegure aos indivíduos condições materiais mínimas para o exercício das liberdades constitucionais e prepare seus órgãos e procedimentos a fim de propiciar efetiva proteção aos direitos fundamentais (SARMENTO, 2010).

Oportuno destacar que a dimensão objetiva, não exclui a subjetiva, pelo contrário, ambas se complementam. Ou seja, a dimensão objetiva confere um reforço à proteção da dimensão subjetiva dos direitos fundamentais:

Por outro lado, a dimensão objectiva também é pensada como estrutura produtora de efeitos jurídicos, enquanto complemento e suplemento da dimensão subjectiva, na medida em que se retiram dos preceitos

---

<sup>37</sup> O plano objetivo dos direitos fundamentais tem suas raízes no julgamento de uma queixa constitucional (*Verfassungsbeschwerde*), pela Corte Federal Constitucional da Alemanha, conhecido como caso Lüth. Na decisão, proferida em 1958, restou consignado que os direitos fundamentais não se limitam a função de direitos subjetivos (defesa do sujeito em face do poder público), tendo em vista que são dotados, igualmente, de função objetiva, com eficácia em todo o ordenamento jurídico, fornecendo diretrizes a todos os órgãos dos poderes legislativo, judiciário e executivo (SARLET, 2012).

constitucionais efeitos que não se reconduzem totalmente às posições jurídicas subjectivas que reconhecem, ou se estabelecem deveres e obrigações, normalmente para o Estado, sem a correspondente atribuição de “direitos” aos indivíduos.

A dimensão objetiva reforçaria assim, a imperatividade dos “direitos” individuais e alargaria a sua influência normativa no ordenamento jurídico e na vida da sociedade. (ANDRADE, 2006, p. 115)

Além disso, convém ressaltar que a doutrina costuma apontar alguns desdobramentos ou características relativas à dimensão objetiva, dentre elas: a eficácia dirigente; a eficácia irradiante; os deveres de proteção; a função organizatória e procedimental; e a eficácia horizontal (que será oportunamente estudada no presente trabalho).

Com relação à eficácia dirigente, os direitos fundamentais contêm uma ordem dirigida ao Estado, que o incumbe na obrigação de concretizar e realizar os referidos direitos (SARLET, 2012). No que concerne à eficácia ou força irradiante – apontada pela doutrina como uma das consequências mais importantes –, os valores relativos aos direitos fundamentais permeiam todo ordenamento jurídico, de maneira que condicionam a interpretação das normas, bem como servem como critérios de atuação para o legislador, administração pública e Poder Judiciário (SARMENTO, 2010).

Outra função relevante, relacionada à dimensão objetiva, são os deveres de proteção (*Schutzpflichten*) atribuídos ao Estado, isto é, o poder público tem o dever de proteger os direitos fundamentais, em face da atuação da administração pública e também de atos atentatórios provenientes de particulares, seja por meio de medidas legislativas, ou ainda, por meio de atos administrativos. Cabe por fim mencionar a função organizatória e procedimental, que se trata, de certa forma, de um desdobramento dos deveres de proteção atribuídos ao Estado. Refere-se aos “direitos fundamentais cuja concretização depende da existência instrumental de instituições específicas e de procedimentos indispensáveis para o seu funcionamento” (BARROSO, 2019, p. 516).

Diante do exposto, denota-se que os direitos fundamentais consagram valores importantes da comunidade, que devem irradiar para todos os campos do ordenamento jurídico, obrigando além do poder público, a sociedade como um todo.

O constituinte brasileiro, inspirado pela Declaração Universal de 1948 e pelos principais pactos internacionais sobre Direito Humanos, após longo período submetido ao regime autoritário, promulgou, em 5 de outubro de 1988, a

Constituição Federal, contendo um amplo catálogo de direitos fundamentais (direitos individuais, políticos, sociais, difusos e coletivos), elevando-os à condição de cláusula pétrea<sup>38</sup> (SARMENTO, 2010).

A Constituição Federal deixa evidente o compromisso com a garantia e proteção dos direitos fundamentais no preâmbulo, ao prever que cabe ao Estado Democrático “assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos” (BRASIL, 1988).

Além disso, a Carta Magna inova de maneira significativa ao prever um amplo rol de direitos fundamentais, ampliando consideravelmente os direitos protegidos. É possível notar que o constituinte originário tomou o cuidado de contemplar os direitos: de primeira dimensão (como o direito à vida, à liberdade, à propriedade); de segunda dimensão (os direitos sociais); e também de terceira dimensão (como direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, o direito do consumidor, entre outros).

Dentre os direitos sociais, o constituinte elencou os direitos fundamentais específicos<sup>39</sup> dos trabalhadores, previstos nos artigos 6º, 7º ao 11 e 227, § 3º, incisos I e II, além de possibilitar que outros direitos implícitos fossem reconhecidos como direitos fundamentais, tendo em vista a cláusula de abertura constante no artigo 5º, § 2º,<sup>40</sup> e também no artigo 7º, *caput*<sup>41</sup>, da Constituição. Foram inúmeras as

---

<sup>38</sup> Conforme as lições de José Afonso da Silva (2014) as cláusulas pétreas formam o “núcleo irreformável” da Constituição Federal, o qual não pode ser objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir: “I - a forma federativa de Estado; II - o voto direto, secreto, universal e periódico; III - a separação dos Poderes; IV - os direitos e garantias individuais” (artigo 60, § 4º, da CF). Isto é, são limites explícitos ao poder de reforma constitucional, que resultam na proteção dos princípios federativo, democrático e dos direitos fundamentais.

<sup>39</sup> Os direitos fundamentais específicos são os direitos fundamentais sociais expressamente destinados aos trabalhadores, como por exemplo, os direitos previstos no artigo 7º da Constituição Federal (VECHHI, 2011).

<sup>40</sup> Do dispositivo constitucional em apreço, extrai-se a possibilidade de que outros direitos fundamentais, estão fora do catálogo dos direitos constitucionais, ou ainda, direitos não escritos (implícitos ou decorrentes), sejam entendidos como normas definidoras de direitos fundamentais. O constituinte originário, portanto, conferiu um conceito aberto de direitos fundamentais – neles incluídos os direitos sociais -, possibilitando a identificação de direitos materialmente fundamentais não escritos e também aqueles constantes em outros locais do texto constitucional e nos tratados internacionais (SARLET, 2012).

<sup>41</sup> Vale ressaltar que o artigo 7º, *caput*, estabelece uma cláusula de abertura do sistema jurídico trabalhista, pois possibilita agregar “outros direitos que visem a melhoria da condição social do trabalhador” (GOLDSCHMIDT, 2019, p. 19).

inovações e alterações implantadas pela Constituição de 1988 no âmbito trabalhista, dentre elas é possível citar:

- a redução da jornada semanal de 48 para 44 horas;
- a generalização do regime do fundo de garantia com a consequente supressão da estabilidade decenal;
- a criação de uma indenização prevista para os casos de dispensa arbitrária;
- a elevação do adicional de horas extras para o mínimo de 50%;
- o aumento em 1/3 da remuneração das férias;
- a ampliação da licença da gestante para 120 dias;
- a criação da licença-paternidade, de 5 dias;
- a elevação da idade mínima de admissão no emprego para 14 anos;
- a descaracterização, como forma destinada a incentivar a iniciativa patronal, da natureza salarial da participação nos lucros;
- a instituição da figura do representante dos trabalhadores nas empresas com mais de 200 empregados;
- a reformulação da obrigatoriedade de creches e pré-escolas;
- e a inclusão, agora em nível constitucional, de três estabilidades especiais, a do dirigente sindical, a do dirigente das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e a das empregadas gestantes. (NASCIMENTO, 2011, p. 108)

Ademais, conferiu-lhes uma carga axiológica e principiológica que não tinham como direitos meramente trabalhistas, de modo que passam a ter outra compreensão/interpretação/aplicação. Ou seja: deve-se buscar a interpretação e a aplicação desses direitos, que seja mais favorável<sup>42</sup>; são protegidos como cláusulas pétreas; sobre eles paira a proibição do retrocesso social; e, por fim, o legislador deve se abster de editar normas contrárias aos direitos fundamentais, sob pena de serem reputadas inconstitucionais (VECCHI, 2013).

Relevante destacar que os direitos trabalhistas estão revestidos por uma tutela de interesse público, que no dizer de Maurício Godinho Delgado (2019, p. 138), constituem um “*patamar civilizatório mínimo* que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho” (grifos no original). Pode-se afirmar que esse patamar civilizatório mínimo está consubstanciado nas normas constitucionais, normas

---

<sup>42</sup> De acordo com Vecchi (2013), a 1ª Jornada de Direito Material e Processual da Justiça do Trabalho, organizada pela Escola Nacional da Magistratura Trabalhista (ENAMAT), pela Associação Nacional dos Magistrados Trabalhista (ANAMATRA) e pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), disciplinou em seu Enunciado n. 1, que “os direitos fundamentais devem ser interpretados e aplicados de maneira a preservar a integridade sistêmica da Constituição, a estabilizar as relações sociais e, acima de tudo, a oferecer a devida tutela ao titular do direito fundamental”.

constantes em tratados e convenções internacionais vigentes no ordenamento jurídico brasileiro e normas infraconstitucionais que asseguram patamar de cidadania aos trabalhadores.

De igual modo, sobre estes direitos, paira o princípio da proibição do retrocesso<sup>43</sup>, o qual impõe ao Estado um dever negativo, no sentido de não adotar medidas, tampouco criar normas que piorem a situação dos referidos direitos (SILVA, 2014). Consoante leciona Ipojucan Demetrius Vecchi (2013), o artigo 7º, *caput*, da Constituição, reforça o princípio da vedação de retrocesso, pois é claro ao fixar que os direitos ali previstos são mínimos, de maneira que o legislador infraconstitucional somente pode prever outros direitos que melhorem a condição de vida dos trabalhadores.

Constata-se, desse modo, que a Constituição, ao estabelecer um rol específico de direitos, conferiu aos trabalhadores e às relações de trabalho, especial proteção. E não poderia ser diferente, haja vista que, historicamente, o direito do trabalho é marcado pelo seu conteúdo tuitivo, ou seja, “as normas jurídicas que o compõem são voltadas à proteção da parte mais fraca da relação de trabalho, que é justamente a pessoa do trabalhador” (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 78).

Afora os direitos trabalhistas específicos, há também os direitos inespecíficos, que dizem respeito aos direitos não destinados de forma especial aos trabalhadores, mas sim aqueles atribuídos a qualquer pessoa, como por exemplo, o direito à honra, à integridade física e psíquica, à informação, ao contraditório e à ampla defesa, entre outros. A propósito, Oscar Ermida Uriarte (2006, p. 14), leciona:

El trabajador no sólo es titular de aquellos derechos fundamentales típica o específicamente laborales, reconocidos al ser humano en tanto trabajador (como la libertad sindical, la negociación colectiva, el derecho de huelga, la limitación de la jornada, el descanso semanal o las vacaciones anuales, entre otros), sino que él también es titular de los demás derechos humanos esenciales a la persona simplemente en tanto tal. Está claro que la titularidad y goce de tales derechos (universales, irrenunciables e indisponibles), mal podrían verse afectados por la celebración de un contrato de trabajo o por la incorporación a una unidad productiva

---

<sup>43</sup> Impõe destacar que o princípio da proibição de retrocesso, está implícito no sistema constitucional brasileiro, e decorre do princípio do Estado democrático e social de Direito (o qual impõe um patamar mínimo de segurança jurídica); do princípio da dignidade da pessoa humana (segundo o qual todos os indivíduos devem ter uma existência condigna); do princípio da máxima eficácia e efetividade das normas definidoras de direitos fundamentais constante no art. 5º, § 1º, da Constituição (que determina a máxima proteção dos direitos fundamentais); do princípio da proteção da confiança (impõe ao poder público o respeito pela estabilidade e continuidade da ordem jurídica e das relações jurídicas). (SARLET, 2012).

jerarquizada, como la empresa. Como alguna vez bien dijo Romagnoli, al ingresar a la fábrica, el trabajador no deja colgados en la reja, junto a su gorra, los derechos humanos de que es titular, ni los guarda en el ropero del vestuario, junto a su abrigo, para retomarlos al fin de la jornada. Por el contrario, él sigue siendo titular de los derechos esenciales a todas las personas, como el derecho a la dignidad, al honor, a la intimidad, a las libertades de pensamiento y de cultos, a la libre expresión del pensamiento, etc.), los que vienen, por tanto, a engrosar significativamente el número de derechos humanos de que es titular el trabajador. Esta ampliación de los derechos humanos laborales no respondió a una reforma constitucional ni a la adopción de nuevas normas internacionales<sup>44</sup>.

Os direitos laborais inespecíficos, também chamados de direitos da cidadania ou direitos da personalidade, decorrem “da tutela e promoção da dignidade da pessoa humana, dignidade essa decorrente da racionalidade do ser humano, que o torna único, fonte e destinatário de respeito e consideração nas múltiplas relações que estabelece no mundo da vida” (GOLDSCHMIDT, 2019, p. 5).

No entendimento de Renato Rúa de Almeida (2012), esses direitos devem ser perseguidos não somente no âmbito da sociedade política, mas também nas relações de trabalho. Até porque os direitos à igualdade, à não discriminação, à liberdade de expressão, à informação, à integridade física e psíquica, entre outros, não podem ser negados aos trabalhadores, haja vista que da relação de trabalho podem derivar situações que ofendam os seus direitos de personalidade, como por exemplo a excessiva extensão da jornada de trabalho pode gerar danos à saúde, à privacidade e à intimidade do empregado. Assim, é possível afirmar que o indivíduo, ao adentrar na relação de trabalho, não abdica de sua cidadania, tampouco dos direitos consagrados no ordenamento jurídico (SIQUEIRA; LEMOS, 2019).

Em que pese a Lei 13.467/2017 (conhecida como Reforma Trabalhista) tenha incluído no artigo 223-C, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), os direitos “a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a

---

<sup>44</sup> Tradução livre: O trabalhador não é apenas o titular dos direitos fundamentais típicos ou especificamente trabalhistas, reconhecidos ao ser humano como trabalhador (como liberdade de associação, negociação coletiva, direito à greve, limitação do dia de trabalho, descanso semanal ou férias anuais, entre outros), mas ele também possui os outros direitos humanos essenciais à pessoa simplesmente como tal. É claro que a propriedade e o gozo de tais direitos (universais, inalienáveis e indisponíveis) poderiam ser seriamente afetados pela celebração de um contrato de trabalho ou pela incorporação em uma unidade produtiva hierárquica, como a empresa. Como Romagnoli disse uma vez bem, ao entrar na fábrica, o trabalhador não deixa os direitos humanos que possui em cima do muro, nem os mantém no vestíário, ao lado do casaco, para retomá-los no final do dia. Pelo contrário, ele continua detendo os direitos essenciais de todas as pessoas, como direito à dignidade, honra, privacidade, liberdade de pensamento e religião, livre expressão do pensamento, etc.), aqueles que, portanto, aumentam significativamente o número de direitos humanos que o trabalhador possui. Essa extensão dos direitos humanos do trabalho não respondeu a uma reforma constitucional ou à adoção de novos padrões internacionais.

sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física” (BRASIL, 2017), ainda assim existe uma gama de direitos da personalidade sem previsão específica na legislação trabalhista. No entanto, conforme acima assinalado, na falta de regulamentação infraconstitucional adequada, pode-se utilizar a cláusula de abertura constante no artigo 7º, *caput*, da Constituição Federal, fazendo com que os direitos laborais inespecíficos dos trabalhadores no âmbito das relações de trabalho, encontrem suporte nos direitos fundamentais previstos na Constituição, bem como no Código Civil, especificamente no Capítulo II, que disciplina os direitos da personalidade, ou ainda, em tratados internacionais.

Além disso, conforme será estudado adiante, não se pode esquecer que o emprego das tecnologias de informação e comunicação nas relações de trabalho, vem ocasionando inúmeras consequências aos trabalhadores, dentre elas, a excessiva conectividade às atividades laborais que, conseqüentemente, gera violações a diversos direitos específicos e inespecíficos desses sujeitos, como por exemplo o direito à limitação da jornada de trabalho, o direito à privacidade e intimidade, entre outros. Nesse aspecto, considerando a utilização das inovações tecnológicas nas relações laborais constitui uma realidade na sociedade atual e, tendo em vista a cláusula de abertura constante nos artigos 5º, § 2º e artigo 7º, *caput*, da Constituição, pretende-se, no presente trabalho, defender a existência de um direito fundamental à desconexão do trabalhador, como instrumento de defesa e garantia do direito fundamental ao trabalho digno e demais direitos fundamentais dos trabalhadores.

Ainda, tendo em vista a utilização das novas tecnologias no ambiente de trabalho, possibilitam veementemente a violação dos direitos fundamentais específicos e inespecíficos dos trabalhadores, pelos empregadores, é de grande importância estudar a eficácia horizontal dos direitos fundamentais, em especial nas relações de trabalho, assunto que será objeto de análise no próximo tópico.

### 2.3 A EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Consoante acima abordado, os trabalhadores por serem sujeitos na relação de trabalho, são titulares de direitos específicos previstos tanto na Constituição Federal, como nos tratados internacionais e normas

infraconstitucionais. Não obstante, entre os direitos que incidem nas relações de trabalho, existem também os direitos inespecíficos, também chamados de direitos de personalidade, ou ainda, direitos de cidadania, que são inerentes aos indivíduos, pelo simples fato de serem pessoas humanas detentoras de dignidade. Ou seja, como acima demonstrado, o trabalhador, ao ingressar numa relação de trabalho, não se despe da sua condição de pessoa humana – cidadão -, de modo que faz jus aos direitos específicos e inespecíficos que lhe são inerentes.

Como será estudado adiante, no que tange os direitos específicos dos trabalhadores, tratam-se de direitos sociais, diretamente aplicáveis nas relações entre particulares, o que é aceito pela doutrina de forma ampla. No entanto, com relação aos direitos de personalidade, tanto a doutrina, quanto a jurisprudência, divergem quanto a sua aplicabilidade nas relações privadas.

Consoante já analisado, durante o Estado Liberal, os direitos fundamentais eram vistos como um instituto destinado a proteger os indivíduos em face do poder público, ou seja, com o objetivo precípua de salvaguardar a liberdade individual e social. Assim, cabia ao Estado promover e defender os direitos fundamentais por meio de atividade legislativa ou prestacional (SIQUEIRA; LEMOS, 2019). Trata-se, pois, da eficácia de natureza vertical dos direitos fundamentais, que no dizer de Ingo Wolfgang Sarlet (2005, p. 195), ocorre “sempre que estiver em questão a vinculação de entidades estatais (públicas) aos direitos fundamentais”.

No entanto, com o passar do tempo e tendo em vista as mudanças operadas na realidade política e social, a garantia da liberdade individual e social já não era suficiente para “garantir a felicidade dos indivíduos e a prosperidade das nações” e, por vezes, servia “para aumentar a agressividade e acirrar os antagonismos, agravar as formas de opressão e instalar as diferenças injustas” (ANDRADE, 2006, p. 248). Desse modo, o Estado que até então era abstencionista, passou a intervir nas relações entre particulares, para o fim de regular os mecanismos econômicos, reduzir as desigualdades, e promover a justiça e o bem-estar da sociedade. Assim entende de Daniel Sarmento (2010, p. 45):

O advento desta segunda geração de direitos fundamentais impunha ao estado o cumprimento de prestações positivas, que tinham de ser asseguradas através de políticas públicas interventivas. O estado não mais se contenta com a proclamação retórica da igualdade de todos perante a lei, assumindo como tarefa impostergável a promoção efetiva desta igualdade no plano dos fatos. Não bastava mais o mero reconhecimento formal das

liberdades humanas, sendo necessário assegurar as condições materiais mínimas para que tais liberdades pudessem ser efetivamente desfrutadas pelos seus titulares. Portanto, aquele que era, na lógica do liberalismo, o inimigo número um dos direitos humanos, passa à condição de agente promotor destes direitos.

O reconhecimento da eficácia horizontal<sup>45</sup> dos direitos fundamentais tem sua origem com a mudança do Estado liberal de Direito, para o Estado social, quando ocorre a ampliação das atividades estatais e também o aumento da participação da sociedade no exercício do poder, de modo que a liberdade individual “não apenas carece de proteção contra os Poderes públicos, mas também contra os mais fortes no âmbito da sociedade, isto é, os detentores de poder social e econômico, já que é nesta esfera que as liberdades se encontram particularmente ameaçadas” (SARLET, 2012, p. 323-324). Importante destacar, nesse sentido, que a doutrina, frequentemente vem afirmando que nem sempre é o Estado o “vilão” dos direitos fundamentais, ou seja, existem sujeitos privados, dotados de poder (social ou econômico) que figuram como verdadeiros inimigos dos mencionados direitos (VECCHI, 2011).

É a partir da década de 50, na Alemanha, após o advento da Lei Fundamental de Bonn, que se começam a delinear as teorias acerca da aplicabilidade dos direitos fundamentais entre particulares (*Drittwirkung*)<sup>46</sup>, também conhecida na doutrina como eficácia horizontal<sup>47</sup>. Inicialmente, foram concebidas duas teorias no cenário germânico: a teoria da eficácia direta ou imediata e a teoria da eficácia indireta ou mediata.

Nipperdey, presidente do Tribunal Federal do Trabalho da Alemanha (*Bundesarbeitsgericht*), foi o pioneiro a tratar do assunto, defendendo a

---

<sup>45</sup> Para melhor entendimento acerca do assunto, consultar a Dissertação de DACHERI, Emanuelli. **O impacto da tecnologia nas relações de trabalho: uma análise à luz da teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais da personalidade dos trabalhadores.** 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, 2019.

<sup>46</sup> Após o surgimento da teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, vários autores se manifestaram contra a teoria, sob o argumento de que os direitos fundamentais representavam, exclusivamente, direitos de defesa em face do Estado. Afirmavam que além de haver previsão expressa na Lei Fundamental alemã somente a vinculação dos poderes públicos fundamentais (artigo 1.3), não houve, durante a elaboração da Lei Fundamental, a discussão acerca da vinculação dos particulares aos direitos fundamentais (SARMENTO, 2010).

<sup>47</sup> De acordo com Ingo Wolfgang Sarlet (2005) existe divergência na doutrina acerca da terminologia correta a ser empregada, isto é, dentre os termos empregados, encontra-se “eficácia privada”, “eficácia horizontal”, “eficácia em relação a terceiros (*Drittwirkung*). Para o autor, a expressão mais adequada é “eficácia dos direitos fundamentais nas relações entre particulares”, ou ainda, “vinculação dos particulares – ou entidades privadas – aos direitos fundamentais”, pois traduzem de forma precisa a dimensão do problema objeto de estudo.

aplicabilidade direta dos direitos fundamentais às relações entre particulares. Segundo ele, “os direitos fundamentais têm efeitos absolutos e, nesse sentido, não carecem de mediação legislativa para serem aplicados a essas relações” (SILVA, 2011, p. 87). Afirmava que os direitos, não são outra coisa que direitos subjetivos qualificados e reforçados, que possuem como característica sua resistência frente ao Estado. Ou seja, Juan María Bilbao Ubillos (2003, p. 307-308) aduz que:

Desde esta perspectiva, dichas libertades no cambian de naturaleza por el hecho de operar frente al Estado o entre particulares: son siempre derechos subjetivos que operan inmediata y simultáneamente en todo tipo de relaciones, públicas o privadas, sin perjuicio de la pertinente acomodación a las circunstancias de cada caso y de la necesidad de compatibilizar y articular armónicamente los bienes o derechos que confluyen en una concreta relación. Aquí radica precisamente la diferencia entre el modo de operar de los derechos fundamentales en uno u otro ámbito. En la esfera de las relaciones Estado-ciudadano el conflicto se plantea entre el titular de un derecho fundamental y un poder público que, en principio, no lo es. En cambio, el conflicto en la esfera de relaciones ciudadano-ciudadano surge normalmente entre titulares de derechos fundamentales que entran en colisión<sup>48</sup>.

A doutrina de Nipperdey foi, posteriormente, retomada por Walter Leisner, o qual defendeu que em razão da unidade da ordem jurídica, não seria possível conceber o Direito Privado, à margem da Constituição e dos direitos fundamentais (SARMENTO, 2010). O tribunal alemão adotou a referida teoria em alguns julgados, sendo que o caso de maior notoriedade, foi a decisão sobre a igualdade de salários entre homens e mulheres, proferida em 1957, pelo presidente Nipperdey (SILVA, 2010).

Já a teoria da eficácia mediata ou indireta (*mittelbare Drittwirkung*) tem com protagonista Günther Dürig<sup>49</sup>, o qual preconizava que o princípio constitucional

---

<sup>48</sup> Tradução livre: “Sob essa perspectiva, essas liberdades não mudam de natureza devido ao fato de operar frente ao Estado ou entre indivíduos: são sempre direitos subjetivos que operam imediata e simultaneamente em todos os tipos de relacionamentos, públicos ou privados, sem prejuízo da pertinente acomodação às circunstâncias de cada caso e da necessidade de compatibilizar e articular harmoniosamente os bens ou direitos que convergem em uma relação concreta. Aqui reside precisamente a diferença entre o modo de operação dos direitos fundamentais em um ou outro âmbito. Na esfera das relações Estado-cidadão, surge o conflito entre o detentor de um direito fundamental e um poder público que, em princípio, não é. Em vez disso, o conflito na esfera das relações cidadão-cidadão geralmente surge entre os detentores de direitos fundamentais que colidem”.

<sup>49</sup> Dürig contestava contundentemente os defensores da eficácia imediata, sob o argumento de que o reconhecimento da eficácia direta no âmbito das relações entre particulares geraria uma estatização do direito privado e, conseqüentemente, um esvaziamento da autonomia privada (SARLET, 2005).

da liberdade (e do livre desenvolvimento da personalidade), devia ser o valor fundamental para solução de um problema. Assim:

Os direitos fundamentais seriam, primariamente, direitos de defesa da liberdade contra o poder do Estado e não se justificava que eles vinculassem também os particulares. Submeter a atividade dos sujeitos privados aos mesmos vínculos que limitam a acção do Estado significaria transformar os direitos em deveres, invertendo o seu sentido (ANDRADE, 2006, p. 251).

Note-se que o autor adota uma concepção dualista de direitos fundamentais em que, de um lado, protegem-se os direitos subjetivos em face do Estado e, de outro, preserva-se a liberdade contratual e a autonomia privada.

Além disso, na concepção de Dürig, havia a possibilidade de se construir pontes entre o Direito Privado e a Constituição, representada pelas cláusulas gerais e pelos conceitos jurídicos indeterminados adotados pelo legislador, e que devem ser interpretados e aplicados pelos juízes, de acordo com os valores decorrentes dos direitos fundamentais (SARMENTO; GOMES, 2011).

A teoria da eficácia mediata, segundo Juan María Bilbao Ubillos (2003), trata-se de uma solução intermediária, que tem como finalidade contornar as armadilhas de uma ordem dogmática que impediu o reconhecimento geral do *Drittwirkung* em sua versão pura. Assim, a aplicação dos direitos fundamentais nas relações entre particulares se dá por meio da mediação de um órgão do Estado, ou seja, é necessária a intervenção do legislador ou de um juiz<sup>50</sup> com a finalidade de interpretar e aplicar a norma ao caso concreto.

Porém, tal como a teoria da eficácia direta, a teoria da eficácia mediata também sofrer críticas por parte da doutrina. Um dos pontos negativos a ser apontado, reside no fato de que as cláusulas gerais podem não ser suficientes para servir como “porta de entrada” para os direitos fundamentais. Outra crítica, diz respeito à autonomia do direito privado, que no modelo de eficácia indireta, é ameaçada por uma jurisdição ordinária por parte do tribunal constitucional, tendo em

---

<sup>50</sup> A eficácia mediata/indireta dos direitos fundamentais nas relações entre particulares mediante a intervenção judicial, tem como origem o julgamento do caso Lütth-Urteil, pelo Tribunal Constitucional Federal germânico, em 1958, que acolheu a tese de Dürig, para o fim de dar provimento à reclamação constitucional interposta por Lütth, um diretor de uma agência de publicidade de Hamburgo, para o fim de cassar o acórdão do Tribunal *a quo*, que o condenou a obrigação de não fazer e pagamento de indenização por danos materiais e morais em razão do boicote público realizado contra um filme do diretor de cinema V. Harlan (SOMBRA, 2011).

vista a necessidade de interpretação do material normativo do direito privado com fundamento nos preceitos constitucionais (SILVA, 2010).

Além das teorias acima apontadas, há ainda, um relevante segmento da doutrina germânica, formada por autores como Claus-Wilhelm Canaris, que defende a tese da doutrina dos deveres de proteção do Estado, segundo a qual cabe somente ao poder público proteger os direitos fundamentais dos particulares ameaçados por atos de outros particulares:

A circunstância de, não obstante, os direitos fundamentais exercerem efeitos sobre estes últimos explica-se a partir da sua função como imperativos de tutela. Pois o dever do Estado de proteger um cidadão perante o outro cidadão, contra uma lesão dos seus bens garantidos por direitos fundamentais, deve ser satisfeito também – e justamente – ao nível do direito privado. Esta concepção tem a vantagem de, por um lado, não abdicar da posição de que, em princípio, apenas o Estado, e não o cidadão, é destinatário dos direitos fundamentais, mas, por outro lado, oferecer, igualmente, uma explicação dogmática para a questão de saber se, e porquê, o comportamento de sujeito de direito privado está submetido à influência dos direitos fundamentais (v. IV, e, a = pp. 56 e ss.). (CANARIS, 2009, p. 133)

Ocorre, porém, que a referida tese também enfrenta crítica pela doutrina, pois ao defender a existência dos deveres de proteção e negar a vinculação imediata dos particulares aos direitos fundamentais, entra em notória contradição, tendo em vista que só faz sentido compelir o “Estado a impedir uma lesão a um direito fundamental causada por um particular se se aceitar também que ao particular em questão não é lícito causar aquela lesão – vale dizer, que ele também está vinculado ao respeito do direito fundamental” (SARMENTO; GOMES, 2011, p. 75).

Paralelamente às teorias alemãs surgiu, sob o desenvolvimento jurisprudencial da Suprema Corte americana, a doutrina do *State Action*. Desde meados do século XX, a Corte Suprema dos Estados Unidos, vem ampliando o raio de ação das garantias constitucionais que, em um primeiro momento, somente estabelecia limites a atuação do Estado (*state action*)<sup>51</sup>, de forma que as condutas dos particulares ficavam fora do alcance dessas garantias. Desse modo, a Suprema

---

<sup>51</sup> É consenso entre os norte-americanos que os direitos fundamentais previstos no *Bill of Rights* impõe limitações somente para os poderes públicos, deixando de atribuir aos particulares direitos frente a outros particulares, com exceção da 13ª Emenda, que proibiu a escravidão. Tal concepção funda-se no argumento liberal, bem como no pacto federativo, de maneira que de acordo com a referida doutrina, preserva o espaço de autonomia dos Estados, impossibilitando que as cortes federais intervenham nas relações privadas (SARMENTO, 2010).

Corte, sem menosprezar a doutrina da *State Action*, começou a adotar a chamada *public function theory*, a qual permitia a sujeição de particulares às limitações constitucionais, quando estivessem atuando no exercício de atividades tipicamente estatais (SARMENTO, 2010).

Segundo Thiago Luis Santos Sombra (2011), todos os casos relacionados à tese da *State Action*<sup>52</sup> têm em comum a violação de direitos e garantias constitucionais por outro particular, o que implica na verificação de quais direitos foram violados e a quem pode ser atribuída a agressão. Observa-se, portanto, que a doutrina em questão ao invés de negar a aplicabilidade dos direitos fundamentais nas relações entre particulares, tem como finalidade verificar em quais situações a conduta privada vincula-se às disposições de direitos fundamentais (SILVA, 2010).

No Brasil, parte considerável da doutrina<sup>53</sup> e da jurisprudência adota a teoria da eficácia imediata/direta<sup>54</sup>, segundo a qual “direitos fundamentais devem ser aplicados de forma direta às relações entre particulares, da mesma forma como são aplicados na relação entre o Estado e os indivíduos, ainda que com temperamentos” (MARMELESTEIN, 2019, p. 348). Inclusive o Ministro do Supremo Tribunal Federal brasileiro Luiz Fux, ao analisar o Agravo Regimental no Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.008.625, foi claro ao dispor que:

[...] as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata, não havendo bloqueio constitucional quanto à irradiação de efeitos dos direitos fundamentais às relações jurídicas de direito privado, tem-se que as normas definidoras de direitos e garantias fundamentais têm campo de incidência em qualquer relação jurídica, seja ela pública, mista ou privada, donde os direitos fundamentais assegurados pela Carta Política

---

<sup>52</sup> Apenas a título ilustrativo, pode-se mencionar como exemplo de julgados pela Suprema Corte americana o caso *Marsh v. Alabama*, em que o tribunal decidiu que uma empresa a qual mantinha uma “cidade privada”, não podia impedir os seguidores da religião “Testemunhas de Jeová” de pregar dentro de sua propriedade, bem como o caso *Shelley v. Kraemer*, em que foi considerado inconstitucional a possibilidade do Poder Judiciário dar execução específica a uma convenção privada que impedia, em uma determinada área, o comércio de imóveis para minorias raciais (BARROSO, 2019).

<sup>53</sup> Em sentido contrário, pode-se citar o entendimento de Dimitri Dimoulis e Leonardo Martins (2010, p. 103), os quais afirmam que no Brasil aplica-se o efeito horizontal mediato/indireto, o qual se refere “à obrigação de observar o papel (efeito, irradiação) dos direitos fundamentais, sob pena de intervir de forma inconstitucional na área de proteção do direito fundamental, prolatando uma sentença inconstitucional”. Segundo os autores apesar do caráter direto da aplicação da norma constitucional, a relação entre particulares somente se submete aos direitos fundamentais, por meio da atuação do Estado, de forma que somente o Juiz está diretamente vinculado.

<sup>54</sup> Nesse aspecto ver: BARROSO (2019); SARMENTO (2010); SARLET (2012).

vinculam não apenas os poderes públicos, alçando também as relações privadas<sup>55</sup> (BRASIL, 2017).

Assim, com exceção dos direitos que são dirigidos exclusivamente ao Estado, os demais direitos fundamentais vinculam de alguma maneira os particulares (SARLET, 2005). Destaca-se que existem no ordenamento jurídico brasileiro inúmeros fundamentos para a aplicação imediata dos direitos fundamentais, dentre eles: a força normativa da Constituição; a posição hierarquicamente superior das normas constitucionais; a dimensão subjetiva dos direitos fundamentais; a dignidade da pessoa humana como fundamento central do ordenamento jurídico; a eficácia imediata dos direitos fundamentais prevista no artigo 5º, § 1º, da Constituição (VECCHI, 2011).

Para além dos fundamentos acima mencionados, segundo Daniel Sarmiento (2010, p. 284), uma das questões cruciais a serem consideradas na aplicabilidade dos direitos fundamentais entre particulares, reside no grau de desigualdade fática entre os envolvidos, ou seja, “quanto maior for a desigualdade, mais intensa será a proteção ao direito fundamental em jogo, e menor a tutela da autonomia privada”. Tal argumento se justifica, tendo em vista que, consoante será analisado adiante, com o advento da Revolução Industrial, da globalização, do neoliberalismo e, recentemente, com o avanço da tecnologia, empresas multinacionais e grupos privados acabam detendo um poder maior que o próprio Estado, e essa assimetria de poder prejudica o exercício da autonomia privada dos sujeitos hipossuficientes. Acerca do assunto ilustra Juan María Bilbao Ubillos (2003, p. 301):

Hoy como ayer la realidad desmiente la existencia de una paridad jurídica en buena parte de los vínculos entablados entre sujetos privados. El Derecho privado conoce también el fenómeno de la autoridad, del poder, como capacidad de determinar o condicionar jurídicamente o de facto las decisiones de otros, de influir eficazmente en el comportamiento de otros, de imponer la propia voluntad. Basta con mirar alrededor y observar atentamente la realidad que nos rodea. Es un hecho fácilmente constatable la progresiva multiplicación de centros de poder privados y la enorme magnitud que han adquirido algunos de ellos. Representan en la actualidad una amenaza nada desdeñable para las libertades individuales. El poder ya no está concentrado en el aparato estatal, está disperso, diseminado en la sociedad. Al fin y al cabo, el fenómeno del poder como

---

<sup>55</sup> O entendimento firmado pelo Ministro Luiz Fux, seguiu a mesma linha de pensamento do Ministro Gilmar Mendes, relator do Recurso Extraordinário 201.819-8/RJ, datado de 11.10.2005.

expresión de una situación de desigualdad es indisoluble de las relaciones humanas, es inherente a toda organización social.<sup>56</sup>

Pode-se dizer que, quanto maior for a desigualdade fática e jurídica entre os sujeitos, maior será a restrição da autonomia privada e a necessidade de proteção dos direitos fundamentais, tendo em vista que, a parte hipossuficiente acaba se curvando ao desejo do mais poderoso.

Ademais, como leciona Daniel Sarmiento (2010), a desigualdade social é evidente na realidade brasileira, o que gera uma grande vulnerabilidade em vários setores da população, reforçando, dessa forma, a necessidade de aumentar a proteção dos direitos fundamentais, também no âmbito das relações entre particulares, como por exemplo, nas relações trabalhistas. Inclusive, verifica-se que o constituinte de 1988, atento a essas desigualdades e também identificando o poder das grandes corporações, capaz de violar os direitos dos trabalhadores, incorporou ao texto constitucional extenso rol de direitos fundamentais específicos relativos ao contrato de trabalho<sup>57</sup>, atribuindo-lhes vinculação direta e imediata dos empregadores (LEDUR, 2011).

A relação de trabalho, portanto, é marcada pela profunda desigualdade entre as partes, ou seja, não há simetria de poder entre empregador e empregado (mesmo que o trabalhador seja extremamente qualificado). Isso se dá pelo fato de que o empregado sempre estará subordinado juridicamente à organização e ao poder empregatício do empregador, em suas diversas dimensões: diretiva, regulamentar, fiscalizatória e disciplinar<sup>58</sup>. Ou seja, é no exercício de tais

---

<sup>56</sup> Tradução livre: “Hoje como ontem, a realidade nega a existência de uma paridade legal em boa parte dos vínculos estabelecidos entre os sujeitos privados. O direito privado também conhece o fenômeno da autoridade, do poder, como a capacidade de determinar ou condicionar legalmente ou de fato as decisões dos outros, de influenciar efetivamente o comportamento dos outros, de impor a própria vontade. Basta olhar em volta e observar atentamente a realidade que nos rodeia. A multiplicação progressiva dos centros de poder privados e a enorme magnitude que alguns deles adquiriram é facilmente confirmada. Atualmente, eles representam uma ameaça que não é desprezível para as liberdades individuais. O poder não está mais concentrado no aparato estatal, é disperso, disseminado na sociedade. Afinal, o fenômeno do poder como expressão de uma situação de desigualdade é inseparável das relações humanas, é inerente a toda organização social”.

<sup>57</sup> Relevante destacar que com relação dos direitos fundamentais específicos dos trabalhadores (previstos no artigo 7º, da Constituição) não há divergência quanto a sua aplicação nas relações privadas, tendo em vista que todos os direitos sociais, sejam eles prestacionais ou defensivos, possuem eficácia direta nas relações entre particulares (SARLET, 2005).

<sup>58</sup> De acordo com Maurício Godinho Delgado (2019), um dos efeitos mais importante do contrato de trabalho consubstancia-se no poder empregatício, que pode assumir as seguintes dimensões: diretiva, regulamentar, fiscalizatória e disciplinar. O poder diretivo, também chamado de poder organizativo ou poder de comando, relaciona-se com as prerrogativas que o empregador possui para dirigir e organizar a estrutura empresarial. Já o poder regulamentar é a faculdade do empregador de

prerrogativas do empregador que “podem multiplicar-se os prejuízos aos direitos fundamentais da pessoa que coloca sua energia vital a serviço de outrem” (SIQUEIRA; LEMOS, 2019, p. 45).

Ainda, não se pode olvidar que, no contrato de trabalho o poder privado apresenta-se no cotidiano das relações, tanto é assim que não só as grandes empresas estão investidas de poder, mas também as pequenas e médias empresas, e os empregadores individuais (VECCHI, 2011).

Como afirma Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani (2013, p. 195), o poder econômico possui um “apetite muito grande”, pois quase sempre tenta abocanhar boa parte dos direitos fundamentais daqueles que dependem dele, por esse motivo aponta-se a obrigação de respeito não só aos direitos fundamentais, mas também à dignidade da pessoa humana, nas relações de trabalho, como forma de conter eventuais abusos do poder econômico.

Portanto, a possibilidade de lesão dos direitos dos trabalhadores, pelo empregador, em razão de seu poder empregatício, enseja a aplicação da teoria da eficácia horizontal imediata/direta dos direitos fundamentais, para o fim de ampliar o espectro de proteção desses sujeitos vulneráveis e hipossuficientes.

Como já analisado alhures, a aplicação direta dos direitos fundamentais específicos não suscita maiores divergências na doutrina e na jurisprudência, pois foram destinados de forma especial aos trabalhadores. No tocante aos direitos inespecíficos, em que pese ainda exista discordância, a doutrina vem admitindo a aplicabilidade imediata desses direitos nas relações laborais, sob o argumento de que os trabalhadores ao firmarem um contrato de trabalho, não se despem da condição de cidadãos, tampouco abdicam de seus direitos de personalidade<sup>59</sup>. Assim, tal como afirmado acima, defende-se a eficácia horizontal direta/imediata, também, com relação aos direitos inespecíficos dos trabalhadores. No entanto, devem-se observar critérios de proporcionalidade e de preservação do núcleo

---

estabelecer as regras gerais que devem ser observadas no âmbito do estabelecimento da empresa. Com relação ao poder fiscalizatório, ou também denominado poder de controle, relaciona-se com o direito conferido ao empregador de fiscalizar a prestação de serviços de seus empregados e o espaço empresarial. Por fim, o poder disciplinar confere ao empregador a possibilidade de estabelecer sanções aos trabalhadores, em face do descumprimento das obrigações contratuais.

<sup>59</sup> Não obstante o trabalhador mantenha todos os seus direitos de personalidade, alguns deles podem ser modulados, como por exemplo a liberdade de ir e vir (pois, durante a jornada de trabalho, precisam ficar à disposição do empregado na empresa). (SIQUEIRA; LEMOS, 2019).

essencial dos direitos fundamentais, pois nas relações de trabalho, tem-se sujeitos de direitos em ambos os polos da relação:

Estes direitos somente podem ser comprimidos quando em conflito com interesses empresariais dignos de tutela, como são os casos de limitações por motivos de segurança; funções contratuais exercidas pelo empregado, bem como aqueles que decorrem do poder de comando para a organização e direcionamento do processo produtivo. Todavia, mesmo nesses casos, os direitos fundamentais só poderão ser restringidos se observados os critérios de proporcionalidade (necessidade, adequação e proporcionalidade em sentido estrito) e de preservação do núcleo essencial em dignidade. (VECCHI, 2011, p. 125)

Observa-se, portanto, a prevalência dos direitos fundamentais – específicos e inespecíficos – dos trabalhadores nas relações de trabalho, como maneira de garantir a proteção de sua dignidade humana (o centro de gravidade do ordenamento jurídico brasileiro).

Conforme será analisado adiante, as relações de trabalho vêm sofrendo transformações, tendo em vista os efeitos da globalização e o surgimento das novas tecnologias de informação e comunicação que, gradativamente, estão modificando a organização empresarial, bem como implementando novos processos de produção e novas formas de trabalhar. No entanto, essas modificações nem sempre trazem benefícios às relações trabalhistas, podendo citar como exemplo a excessiva conexão dos trabalhadores às atividades laborais, por meio do arcabouço tecnológico colocado à sua disposição (smartphones, tablets, notebooks, internet, redes sociais, entre outros), que acabam por transformar os trabalhadores em meros objetos, ou ainda, como defende o sociólogo Ricardo Antunes (2018), em “escravos digitais”. Ou seja, revela-se extremamente importante a utilização de instrumentos que preservem seus direitos fundamentais, assunto que será abordado nos próximos capítulos.

### 3 AS NOVAS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO E A SUA INFLUÊNCIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A evolução da sociedade sempre influenciou o mundo do trabalho, podendo-se citar como exemplo a transição da revolução agrícola para a industrial, em que famílias começaram a migrar do campo para a cidade, para o fim de trabalhar nas grandes indústrias que surgiam, impulsionadas pela criação da máquina à vapor, da eletricidade, entre outros. Via-se famílias inteiras (pais, mães e filhos) laborando em condições precárias e durante longas jornadas de trabalho, o que com o tempo, levou à edição de normas de proteção do trabalhador, em especial, regulamentando a limitação do tempo de trabalho e fixando regras de higiene e segurança.

A terceira e a quarta revolução industriais influenciaram sobremaneira as relações trabalhistas, principalmente no tocante a organização da produção que passou a ser mais ágil e flexível. Ou seja, na medida em que surgem novas tecnologias, o mundo do trabalho também se modifica, de modo que a *internet*, os *smartphones*, a inteligência artificial e outras tecnologias de informação e comunicação encurtaram distâncias, diminuíram os custos empresariais, permitiram a prestação de serviços em qualquer horário e lugar, e também ocasionaram a precarização das relações laborais.

A nova organização do trabalho fundamentada nas novas tecnologias passou a permitir o surgimento de novas modalidades de prestação de serviços, como por exemplo, o teletrabalho, o *crowdwork*, o *work-on-demand via apps* (trabalho sob demanda via aplicativos), criando uma nova espécie de escravidão ou ainda servidão voluntária, isso porque os indivíduos passaram a sofrer com a hiperconexão, ou seja, o trabalho pode ser prestado 24 horas por dia, 7 dias por semana, o que indubitavelmente acaba repercutindo nos direitos fundamentais básicos dos trabalhadores, como o direito ao lazer, à saúde, à vida, à liberdade, entre outros.

Consoante será analisado no presente capítulo, a hiperconexão laboral, fruto da utilização das novas tecnologias de informação e comunicação, está interferindo de forma negativa nas relações trabalhistas, afetando veementemente os trabalhadores, que sofrem com a falta de privacidade e de momentos de lazer, além de estarem suscetíveis a doenças como depressão, AVC, problemas

cardíacos, estresse e síndrome de *Burnout* (resultado do estresse crônico ocasionado pelo excesso de trabalho).

### 3.1 UM NOVO MUNDO DO TRABALHO: AS REPERCUSSÕES DAS NOVAS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO NAS RELAÇÕES LABORAIS

O progresso da tecnologia vem, ao longo do tempo, moldando as relações interpessoais, o mercado financeiro, as relações comerciais, as organizações de trabalho e as formas de prestação de serviços. Nos últimos anos verifica-se que houve um aumento na velocidade de criação de novas tecnologias, trazendo inúmeros benefícios e também consequências à sociedade, principalmente, às relações laborais.

Consoante será analisado abaixo, o surgimento das novas tecnologias reduziu barreiras, melhorou a comunicação entre as pessoas, facilitou o acesso à informação e remodelou o comércio. No âmbito laboral tornou a prestação de serviço mais ágil, reduziu o custo empresarial, diversificou as formas de trabalhar, tornou o ambiente de trabalho virtual, investiu o algoritmo<sup>60</sup> no poder de chefia<sup>61</sup> e, ao invés de reduzir a jornada de trabalho, ampliou-a.

Em que pese possa-se enumerar vários benefícios oportunizados pelas novas tecnologias, são inúmeras as consequências malélicas causadas aos trabalhadores, podendo-se citar a redução da privacidade, o aumento de doenças relacionadas ao trabalho, a excessiva conexão laboral, entre outros.

---

<sup>60</sup> De acordo com os ensinamentos do historiador e filósofo Yuval Noah Harari (2015, p. 77) o algoritmo “é um conjunto metódico de passos que pode ser usado na realização de cálculos, na resolução de problemas e na tomada de decisões. Não se trata de um cálculo específico, mas do método empregado quando se fazem cálculos”. O autor compara-o a preparação de uma receita de sopa de legumes, de forma que a programação do algoritmo ditará as fases de preparação da receita, como por exemplo, aqueça meia xícara de óleo numa panela, pique quatro cebolas, frite-as até que dourem, corte batatas e acrescente à panela, e assim por diante, podendo-se seguir o mesmo algoritmo (receita) várias vezes, mudando em cada ocasião os vegetais.

<sup>61</sup> Nos termos do estudo realizado pelo Ministério Público do Trabalho (2018, p. 33) a utilização dos algoritmos está modificando sobremaneira as relações de trabalho, inclusive a figura do empregador e a subordinação do trabalhador. Ou seja, os trabalhadores não seguem mais ordens diretas do empregador, e sim, regras de programação, de forma que “o algoritmo, cujos ingredientes podem ser modificados a cada momento por sua reprogramação (inputs), garante que os resultados finais esperados (outputs) sejam alcançados, sem a necessidade de dar ordens diretas àqueles que realizam o trabalho”.

Klaus Schwab (2016) sustenta que a evolução da humanidade pode ser analisada em quatro momentos importantes. O primeiro é a denominada revolução agrícola, que ocorreu há cerca de dez mil anos, com a domesticação dos animais, que passaram a auxiliar os seres humanos na produção e transporte de alimentos, possibilitando o crescimento da população e, conseqüentemente, a urbanização e surgimento das cidades. Segundo Alvin Tofler (1981), essa “primeira onda”<sup>62</sup> de mudanças se espalhou lentamente por todo o planeta, estendendo aldeias, assentamentos, terras cultivadas e proporcionando um novo modo de vida, extinguindo-se no final do século XVII, quando tem início a “segunda onda” de mudanças, também denominada primeira revolução industrial.

A primeira revolução industrial ocorreu, portanto, aproximadamente, entre os anos de 1760 e 1840, alavancada pela construção de ferrovias e pela invenção da máquina de tear<sup>63</sup> e da máquina a vapor, que transformaram nos 100 anos subsequentes, todas as indústrias existentes e permitiu a criação de várias outras, ocasionando mudanças ligadas à cooperação e competição, bem como criando novos sistemas de produção, troca e distribuição de valor (SCHWAB, 2019). Esse período foi fundamentado em dois pilares: “o do desenvolvimento das tecnologias de produção massificadas e a nova forma de organização da força de trabalho no interior da estrutura produtiva” (GAIA, 2019, p. 25).

Já a segunda revolução industrial iniciou-se no século XIX, com o advento da eletricidade<sup>64</sup>, das indústrias químicas, do motor à combustão e da linha de montagem, permitindo a substituição da mão de obra humana pelas máquinas (ANDERSON, 2012). Além da centralização do trabalho nas fábricas, utilizava a mão

---

<sup>62</sup> Nesse sentido, relevante esclarecer que o autor Alvin Tofler (1981) dissertou acerca da evolução da sociedade, dividindo-a em três ondas: a primeira onda relativa a invenção da agricultura, a segunda onda corresponde a primeira e a segunda revoluções industriais, e a terceira onda, refere-se à revolução tecnológica que tem início em meados da década de 1950.

<sup>63</sup> De acordo com Chris Anderson (2012), James Hargreaves, tecelão em Lancashire, em 1766 ao visitar um amigo, viu uma roda de fiar cair ao seu lado e permanecer girando, fazendo com que formasse naquele momento uma imagem mental: uma sequência de fusos, lado a lado, tecendo vários fios de algodão de linho simultaneamente. Ao retornar a sua residência, passou a trabalhar com sobras de madeira e fusos interligados por uma série de correias e roldanas, até que após construir inúmeras versões, inventou a máquina de tecelagem. Em 1770, Hargreaves protocolou o pedido de patente número 962, relativo a uma versão da máquina criada e que era capaz de girar, esticar e torcer 16 fios ao mesmo tempo.

<sup>64</sup> Segundo Castells (2005) a eletricidade foi a força central da Segunda Revolução Industrial, tendo em vista que a geração e distribuição de eletricidade puderam-se desenvolver outros setores da tecnologia. Cita como exemplo a criação do telégrafo elétrico (inventado entre 1790-99 e amplamente utilizado a partir de 1837). Além disso, aduz que a eletricidade a partir de 1870 transformou os transportes, a iluminação e o trabalho nas fábricas, em razão da difusão de energia na forma de motores elétricos.

de obra feminina e infantil, o que beneficiava o aumento da produtividade e a redução dos custos da produção. Marx e Engels (2005, p. 46), denunciavam os baixos salários, as jornadas de trabalho extenuantes e a utilização da mão de obra de mulheres e crianças:

Portanto, à medida que aumenta o caráter enfadonho do trabalho, decrescem os salários. Mas ainda, a quantidade de trabalho cresce com o desenvolvimento do maquinismo e da divisão do trabalho, quer pelo prolongamento das horas de labor, quer pelo aumento do trabalho exigido em um tempo determinado, pela aceleração do movimento das máquinas, etc.

A indústria moderna transformou a pequena oficina do antigo mestre da corporação patriarcal na grande fábrica do industrial capitalista. Massas de operários, amontoadas na fábrica, são organizadas militarmente. Como soldados rasos da indústria, estão sob a vigilância de uma hierarquia completa de oficiais e suboficiais. Não são apenas servos da classe burguesa, do Estado burguês, mas também dia a dia, hora a hora, escravos da máquina, do contramestre e, sobretudo, do dono da fábrica. E esse despotismo, é tanto mais mesquinho, mas odioso e exasperador quanto maior é a franqueza com que proclama ter no lucro seu objetivo exclusivo.

Quanto menos habilidade e força o trabalho manual exige, isto é, quanto mais a indústria moderna progride, tanto mais o trabalho dos homens é suplantado pelo de mulheres e crianças. As diferenças de idade e de sexo não têm mais importância social para a classe operária. Não há senão instrumentos de trabalho, cujo preço varia segundo a idade e o sexo.

Tendo em vista a exploração sem medidas do proletariado, as jornadas extenuantes e as condições precárias de trabalho, a classe operária começou a se organizar e batalhar pelo reconhecimento de sua dignidade e de sua força de trabalho, o que importou, posteriormente, na edição de normas de proteção ao trabalho pelo Estado, em especial no tocante à duração da jornada e higiene e segurança no ambiente laboral (SANTOS, 2015).

Ainda, foi durante esse período que se desenvolveram o Taylorismo<sup>65</sup> e o Fordismo<sup>66</sup>, modelos que “aperfeiçoaram os métodos produtivos e contribuíram para

---

<sup>65</sup> O modelo taylorista, segundo Fausto Siqueira Gaia (2019, p. 34) é um método de organização do trabalho, baseado na disciplina obreira e na especialização das tarefas a serem desempenhadas pelos trabalhadores na produção industrial, segunda a qual “o trabalhador é responsável pela execução de tarefas invariáveis em tempos determinados pelos supervisores de produção”. Foi concebida, inicialmente, como forma de controle do custo da produção, em especial, com a finalidade de controlar o desperdício de matéria-prima.

<sup>66</sup> O modelo fordista, tal como o taylorista, é baseado na segmentação de tarefas a serem executadas pelos trabalhadores na linha de montagem. De acordo com Domenico de Masi (2001, p. 108), no modelo fordista os trabalhadores são organizados numa linha de montagem, evitando que “o trabalhador se desloque ou se movimente para pegar um componente, porque leva as peças ao lugar preciso onde ele deve utilizá-las”, o que aumenta a produtividade. Ainda, segundo o autor, Ford organizou a linha de montagem dispondo os trabalhadores em grupos, diferenciando-os pelas tarefas a serem desempenhadas. Ainda, segundo Alvin Tofler (1981), Henry Ford indicou em sua

a racionalização e divisão da grande indústria” (TOMKOWSKI, 2015, p. 265). O binômio Taylorismo-Fordismo tinha como finalidade, portanto, a racionalização da produção em massa, para o fim de acelerar o tempo de fabricação. Segundo Antunes (2009), o taylorismo/fordismo inseriu o trabalhador de massa num processo de produção repetitivo e desprovido de sentido, em que o operário era chamado para arrumar os erros da “gerência científica” e dos setores administrativos, bem como o destituiu de qualquer participação na organização desse processo produtivo.

A terceira revolução industrial, também denominada revolução tecnológica ou revolução informacional, começou a surgir no ápice da segunda revolução industrial, com a criação e a propagação dos veículos de comunicação como o telefone e a televisão, e evoluiu, vertiginosamente, com a criação dos computadores<sup>67</sup>, dos microprocessadores, dos *softwares* e da *Internet*, permitindo a expansão ainda maior do modelo de produção em grande escala (PINHEIRO, 2016). Alvin Tofler (1981, p. 12) denominou esse período de terceira onda, afirmando que teve início ainda na vigência da segunda onda:

La civilización industrial, producto de esta segunda ola, dominó entonces, a su vez, el Planeta, hasta que también ella alcanzó su cresta culminante. Este último punto de inflexión histórico llegó a los Estados Unidos durante la década iniciada alrededor de 1955, la década en que el número de empleados y trabajadores de servicios superó por primera vez al de obreros manuales. Fue ésa la misma década que presenció la generalizada introducción del computador, los vuelos comerciales de reactores, la píldora para el control de la natalidad y muchas otras innovaciones de gran impacto. Fue precisamente durante esa década cuando la tercera ola empezó a cobrar fuerza en los Estados Unidos<sup>68</sup>.

---

autobiografia que, das 7.882 operações (especializadas) realizadas em sua fábrica, 949 dependiam de homens fortes e com boas condições físicas, 3.338 necessitavam de homens com força física ordinária, a maioria dos outros trabalhos poderia ser realizado por mulheres e crianças maiores, 670 por homens sem pernas, 2.637 por homens de uma perna, 2 por homens sem braços, 715 por homens com um braço e 10 operações por pessoas cegas.

<sup>67</sup> Os computadores começaram a ser desenhados na metade do século XIX, com a construção das máquinas de calcular mecânicas e eletromecânicas, que proliferaram até o início do século XX. Nos anos 30 as máquinas passaram a ser construídas com relés eletromagnéticos e somente 1946 surge o primeiro computador baseado em circuitos eletrônicos, programável, composto por 18.000 válvulas e de grandes proporções. O ENIAC – *Electric Numeric Integrator and Calculator* foi construído por meio da parceria firmada entre as forças armadas e a universidade. Em 1951 foi lançado o primeiro computador a ser vendido comercialmente, o UNIVAC I. A partir da década de 1970 surgem os circuitos integrados, o microprocessador, que permitiram a comercialização em larga escala dos computadores pessoais (PINHEIRO, 2016).

<sup>68</sup> Tradução livre: “A civilização industrial, o produto desta segunda onda, dominou então o planeta, até que alcançou demasiado seu pico. Este último ponto de inflexão histórica chegou aos Estados Unidos durante a década que começa em torno de 1955, a década em que o número de empregados e de trabalhadores de serviços superou pela primeira vez a de trabalhadores manuais. Foi a mesma década que testemunhou a introdução generalizada do computador, voos de jato comercial, a pílula

É no cenário da terceira revolução industrial que surge o toyotismo, criado por Taiichi Ohno e implantado na fábrica de automóveis Toyota, após o fim da Segunda Guerra mundial. O toyotismo tornou-se um modelo mundial, que se baseava na produção enxuta (*lean production*), na desconcentração produtiva, na eliminação de desperdício, na qualidade total e na prestação de serviço flexível (GAIA, 2019). Além disso, apoiava-se na ideia de produção sem estoque ou com estoque reduzido (*just in time*), de forma que a matéria-prima somente é entregue na fábrica a partir do momento em que é realizada a encomenda do produto<sup>69</sup>. No entanto, o emprego desse modelo de produção trouxe grande impacto para o mundo do trabalho, tendo em vista o desmonte dos direitos trabalhistas; a precarização e a terceirização<sup>70</sup>; a diminuição dos postos de trabalho, entre outros (ANTUNES, 2009).

Contudo, é com o surgimento da tecnologia digital, em especial, com a criação da *Internet*, que efetivamente se consolida a terceira onda, ou a revolução informacional. Em 1981 Alvin Tofler previu que esta nova onda de tecnologia iria avançar mais rapidamente, inundando a história em poucas décadas, e foi o que de fato ocorreu, isto é, desde a criação da *internet*<sup>71</sup> em meados da década de 1970 até o lançamento do *Iphone* em 2007 e a criação do Uber em 2009, passaram-se pouco mais de 35 anos, tempo relativamente curto, se considerar o tempo transcorrido

---

de controle de natalidade e muitas outras inovações de alto impacto. Foi precisamente nessa década que a terceira onda começou a ganhar força nos Estados Unidos”.

<sup>69</sup> Segundo Castells (2005, p. 214-215) o modelo toyotista de produção é caracterizado pelo controle de qualidade total dos produtos durante o processo produtivo, com a finalidade de reduzir a praticamente zero os defeitos e melhor utilizar os recursos disponíveis, bem como é marcado pelo envolvimento dos trabalhadores no processo produtivo através do “trabalho em equipe, iniciativa descentralizada, maior autonomia para tomada de decisão no chão de fábrica, recompensa pelo desempenho das equipes e hierarquia administrativa horizontal, com poucos símbolos de *status* na vida diária da empresa”.

<sup>70</sup> Apenas para ilustrar, no toyotismo, a fábrica funciona como uma unidade central e convive com fornecedores satélites, o que reduz, através da terceirização, a participação da montadora. No fordismo a fábrica era responsável por 75% da produção, já no Toyotismo invertem-se os números, de maneira que a fábrica passa a ser responsável por apenas 25% da produção e o restante é delegado a terceiros e fornecedores. Verifica-se que nesse modelo, a flexibilização – orientada pelas exigências do mercado – ganha força, seja pelo advento da terceirização, ou ainda, pela contratação de trabalhadores temporários (OLIVEIRA NETO, 2018).

<sup>71</sup> A *Internet* foi desenvolvida através de uma parceria formada por três grupos: forças armadas, universidade e empresas privadas, sendo que o Departamento de Defesa e a Fundação Nacional de Ciência foram os principais financiadores da pesquisa realizada ao longo das décadas de 1950 a 1980. A criação da *Internet* com a finalidade de facilitar a comunicação entre os computadores militares norte-americanos. A *Internet* foi criada em meados dos anos 1970, com o nome de *Arpanet*, e era acessível apenas às instituições militares e instituições acadêmicas. Somente na década de 80 foi disponibilizada à comunidade civil (ISAACSON, 2014).

entre a primeira e a segunda revolução industrial(aproximadamente 100 anos). Nesse sentido é o entendimento de Klaus Schwab (2016):

A escala e o escopo das mudanças explicam por que as rupturas e as inovações atuais são tão significativas. A velocidade da inovação em termos de desenvolvimento e ruptura está mais rápida do que nunca. Os atuais disruptores — Airbnb, Uber, Alibaba e afins — que hoje já são nomes bem familiares, eram relativamente desconhecidos há poucos anos. O onipresente iPhone foi lançado em 2007. Mas, no final de 2015, já existiam cerca de 2 bilhões de *smartphones*. Em 2010, o Google anunciou seu primeiro carro totalmente autônomo. Esses veículos podem rapidamente se tornar uma realidade comum nas ruas.

A revolução tecnológica é, portanto, marcada pela velocidade com que as mudanças ocorrem e também pela rapidez no processamento das informações, produtividade célere e em larga escala, globalização da economia. Essa nova etapa da sociedade, é marcada pela mudança do modo de comunicação das pessoas, interconexão de redes e ausência de limites geográficos.

A inserção das novas tecnologias no mercado de trabalho aumentou significativamente a eficiência e a produtividade das empresas, tendo em vista que a produção que antes era manual, passou a ser automatizada. Conforme leciona Jeremy Rifkin (2000), na era do acesso as máquinas inteligentes cada vez mais substituem o trabalho humano.

Além disso, as novas formas de comunicação passaram a permitir que as empresas coordenem seus trabalhadores a qualquer momento e de qualquer local (MOREIRA, 2010). Isto é, “a digitalização, a miniaturização, a virtualização e a extinção dos fios permitem processar, coletar ou transmitir vozes ou dados de e para qualquer ponto do globo – quer se trate de um ser humano ou de uma máquina” (FRIEDMAN, 2005, p. 195-196).

O desenvolvimento tecnológico provocou consideráveis modificações nas relações laborais, com a implementação de novos processos de produção, mudança na organização empresarial que passou a funcionar de maneira integrada, bem como passou a exigir do trabalhador maior capacitação e especialização, tendo em vista que a matéria-prima do processo produtivo passou a ser a informação (WOLFF, 2009).

A utilização dos meios tecnológicos, de igual forma, tornou o trabalho mais célere e permitiu a prestação de serviços fora das dependências da empresa, possibilitando aos empreendimentos adentrar em novos mercados. Isso se deve ao

surgimento de novos canais de comunicação<sup>72</sup>, que estreitaram a relação entre as unidades produtivas, e entre empregados e empregadores, fazendo emergir uma nova organização do trabalho, baseada na cultura virtual.

Esta nova organização do trabalho, fundamentada nas novas tecnologias faz emergir uma nova modalidade de prestação de serviço, mais barata e produtiva para o empregador, o teletrabalho<sup>73</sup>. Ou seja, basta que o empregado tenha acesso a um computador e à *internet* para que execute as tarefas que lhe são atribuídas, de qualquer lugar e a qualquer hora do dia. No entanto, como adverte Ursula Huws (2009) o empregador acaba transferindo ao trabalhador o custo do empreendimento:

[...] já que o trabalhador em casa fornece muitas das coisas normalmente fornecidas pelo empregador: o local de trabalho, de estoque, aquecimento, iluminação, seguros, tempo para entradas e saídas, gerenciamento e monitoramento (na forma de autogerenciamento, preenchendo relatórios e planilhas de horários etc.) bem como na exposição há vários riscos de saúde e de segurança. O computador doméstico desempenha um papel interessante e ambíguo nisso tudo, já que é um instrumento tanto de produção quanto de reprodução, é usado tanto para fazer encomendas na mercearia ou para a lição de casa das crianças quanto para o trabalho em si. (HUWS, p. 53)

Não obstante a transferência do custo da produção, a revolução informacional é marcada pela mercantilização da informação, de modo que “quanto mais célere a produtividade, maior será o capital gerado” (DACHERI; GOLDSCHMIDT, 2017, p. 69), exigindo que o trabalhador trabalhe cada vez mais, a qualquer momento e em qualquer local. A era do acesso, conforme alerta Jeremy Rifkin (2000, p. 137-138), mercantilizou não só a informação, mas também as relações humanas:

La era del acceso se define, principalmente, por la mercantilización creciente de cualquier experiencia humana. Las redes comerciales de todo

---

<sup>72</sup> Devido ao advento das novas tecnologias surgidas no âmbito da Terceira Revolução Industrial, como *palmtops*, *hadhelds*, *tablets*, *smartphones*, *notebooks*, aparelhos celulares com acesso à internet, e *softwares* como o *Skype* que utiliza a tecnologia *VoIP*, o trabalho além de se tornar mais criativo, pode ser prestado a partir de qualquer local e a qualquer momento, o que o torna mais produtivo e menos oneroso ao empregador (SAKO, 2014).

<sup>73</sup> O termo teletrabalho foi criado em 1974, por Jack Nilles, e descrevia uma forma de trabalho descentralizado, que surgiu como alternativa para substituir as viagens ao trabalho por tecnologias de informação, como a telecomunicação e os computadores (VASCONCELOS; VALENTINI; NUNES, 2017). O teletrabalho está regulamentado pela Consolidação das Leis do Trabalho, nos artigo 6º, 75-A a 75-E, sendo que nos termos do artigo 75-B, considera-se teletrabalho, “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”.

tipo y naturaleza tejen una red en torno a la totalidad de la vida humana, mercantilizando toda experiencia de vida. En la era del capitalismo de la propiedad, lo más importante era la venta de los bienes y los servicios. En la economía del ciberespacio, la mercantilización de los bienes y los servicios resulta algo secundario con respecto a la mercantilización de las relaciones humanas. Mantener la atención de los clientes en el nuevo y veloz ritmo del entorno constantemente cambiante de la economía-red significa controlar tanta parte de su tiempo como sea posible. Al cambiar unas transacciones mercantiles discretas y limitadas en el espacio y en el tiempo por unas relaciones mercantilizadas que se extienden en el tiempo de manera ilimitada, la nueva esfera comercial se asegura que una parte cada vez mayor de la vida diaria se vincule a la cuenta de resultados<sup>74</sup>.

Consoante será analisado mais à frente, essa mercantilização das relações humanas, tem gerado uma hiperconexão<sup>75</sup> dos trabalhadores às suas atividades laborais, pois a cada momento surgem novas metas a serem cumpridas, exigindo a prorrogação das jornadas de trabalho. O emprego das tecnologias de informação e comunicação no âmbito das relações laborais favorecem cada vez mais essa excessiva conexão, pois permitem que as tarefas sejam cumpridas longe do ambiente de trabalho e após o término da jornada. Com o advento dos *smartphones*, *tablets* e redes sociais como o *Skype* ou *Messenger*, é possível que os trabalhadores permaneçam conectados às suas atividades de trabalho, respondendo *e-mails* e atendendo clientes, mesmo após o término da jornada e em qualquer local.

Não se pode olvidar ainda que o emprego de novas tecnologias também contribuiu para a diminuição de trabalhadores no interior da empresa, bem como para o crescimento de trabalhos terceirizados e informais, o que permitiu (e permite) uma maior precarização das condições de trabalho (ANTUNES; ALVES, 2004).

No entanto, o surgimento de novas tecnologias não se restringe à terceira revolução industrial, isto é, consoante assevera Will Gald (2018, p. 12) a Indústria

---

<sup>74</sup> Tradução livre: “A era do acesso é definida principalmente pela crescente mercantilização de qualquer experiência humana. Redes comerciais de todos os tipos e natureza tecem uma rede em torno de toda a vida humana, mercantilizando cada experiência de vida. Na era do capitalismo de propriedade, a coisa mais importante foi a venda de bens e serviços. Na economia do ciberespaço, a mercantilização de bens e serviços é secundária à mercantilização das relações humanas. Manter a atenção dos clientes no ritmo novo e rápido do ambiente de economia de rede em constante mutação significa controlar o máximo de tempo possível. Mudando as transações comerciais discretas e limitadas no espaço e no tempo para relacionamentos mercantilizados que se estendem ao longo do tempo de forma ilimitada, a nova esfera de negociação assegura que uma parte crescente da vida diária esteja vinculada à conta de resultados”.

<sup>75</sup> Trata-se de uma conexão em tempo integral, em que o trabalhador está disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana, por intermédio das tecnologias de informação e comunicação. No dizer de Teresa Alexandra Coelho Moreira (2019) o trabalhador está constantemente à disposição do empregador, sempre presente, conectado e reativo, até mesmo em seu domicílio e nos momentos destinados ao lazer, ou seja, trata-se da sociedade *always on*, *always connected*.

4.0 está nascendo “das ‘ENTRANHAS’ da Indústria 3.0, um ‘ser plenamente vivo’ dinâmico e ativo, mas em plena e radical mutação que REAGE de forma vigorosa, subliminar e bem articulada, a essas modificações tentando - quase sempre em vão - retardá-las”.

A denominada quarta revolução industrial, teve início com a virada do século XX para o XXI, e está desenvolvendo tecnologias que são construídas com base nos recursos digitais da terceira revolução industrial, incluindo um conjunto de várias tecnologias, como por exemplo, a inteligência artificial<sup>76</sup>, a robótica, as biotecnologias, a realidade virtual e aumentada, as tecnologias energéticas, entre outros, que estão moldando o mundo (SCHWAB, 2019). Conforme Célio Pereira Oliveira Neto (2018, p. 33) as empresas da revolução 4.0 possuem características 6D: “são digitalizadas, disfarçadas (seu objeto social e modo de produção podem alterar rapidamente), disruptivas, desmaterializadas, desmonetizadas e democratizadas”.

A sociedade pós-industrial é, por conseguinte, centrada na produção de bens imateriais (tais como serviços, informações, símbolos e valores), faz emergir novos sujeitos sociais (também chamados de sujeitos “digitais”), que possuem ideias e comportamentos bem distintos do sujeito que vivia na sociedade industrial (DE MASI, 2013).

O surgimento destas novas tecnologias, portanto, está fazendo aflorar um novo mundo do trabalho, com novas formas de prestação de serviço e um novo tipo de trabalhador, relacionados com sistemas inteligentes que compõem a *sharing economy* ou economia colaborativa<sup>77</sup>. Fala-se, assim, “de trabalho 4.0, do trabalho na *gig economy* que inclui quer o *Crowdwork*<sup>78</sup>, quer o trabalho em plataformas –

---

<sup>76</sup> São sistemas tecnológicos os quais permitem que uma máquina baseada na aplicação de algoritmos, responda uma questão ou identifique possíveis soluções a um problema. A inteligência artificial (IA) requer um banco de dados (*big data*), um conjunto de regras e relações entre as variáveis ou dados utilizados e um conjunto de algoritmos que processos esses dados (RODRÍGUEZ, 2018).

<sup>77</sup> A economia colaborativa ou *sharing economy* é uma subseção das empresas que funcionam através de uma plataforma virtual. Essas empresas buscam explorar bens pessoais subutilizados como uma casa, um carro, uma cozinha, salas de reuniões, transformando os proprietários em microempreendedores. Dessa maneira, os indivíduos compartilham seus bens pessoais com potenciais consumidores, por meio das plataformas virtuais, como por exemplo, o *Airbnb*, o *Blablacar* (SIGNES, 2015).

<sup>78</sup> Segundo Adrián Todolí Signes (2017, p. 31) *Crowdwork* consiste em “tomar uma prestação de um serviço, tradicionalmente realizada por um trabalhador, e descentralizá-lo indefinidamente e, normalmente, envolvendo grande número de pessoas em forma de chamada ou convocatória”. Possui três elementos: os “solicitantes” que são aqueles que solicitam a prestação de serviço; os

*work-on-demand via apps*<sup>79</sup>, e que, por isso, não se resume apenas à Indústria 4.0” (MOREIRA, 2017, p. 15). Inclusive, Célio Pereira Oliveira Neto (2018) alerta que é possível que exista maior migração de parte dos postos de trabalho para as plataformas digitais, em que há prestação de serviços em uma economia sob demanda, a qual atribui vantagem competitivas às empresas, pois o trabalhador fica desprovido de direitos trabalhistas, subordinado a uma programação por algoritmo e sendo avaliado pelos usuários dessas plataformas.

Assim, em oposição ao taylorismo e fordismo acima mencionados, em que o trabalhador estava subordinado a uma racionalidade, hoje a organização do trabalho fundamenta-se na programação, em que há a estipulação de metas, regras e medidas dos resultados por meio de indicadores estatísticos<sup>80</sup> (CARELLI, 2017). Ou seja, no dizer de Ana Carolina Reis Paes Leme (2019, p. 73-74):

Diferentemente do modelo taylorista-fordista, em que o trabalhador fazia parte da engrenagem do sistema, com a Uberização, o trabalhador, suposto empreendedor, torna-se ele a própria engrenagem. Mesmo que pareça autônomo e alheio, o produto da sua energia de trabalho e da cooperação social é cooptado pela empresa-nuvem. Assim acontece a intermediação eletrônica do trabalho, uma terceirização em que o tomador é consumidor, a suposta empresa fornecedora de trabalho se trata de um algoritmo e o trabalhador é um microempresário autônomo, dentro de uma rede em que a empresa proprietária do algoritmo não possui responsabilidade alguma por trabalhador, que é a sua energia vital.

Denota-se que o empregador deixa de ser a pessoa “individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (BRASIL, 1943) e passa a ser o algoritmo que contrata, fiscaliza, determina a remuneração e avalia o trabalhador. Por sua vez, cria-se um novo trabalhador, que no dizer de Alain Supiot (2011) é o indivíduo programado, ou seja, é um “sujeito objetivo”, motivado pelo cálculo, capaz de se

---

prestadores de serviço; e as plataformas virtuais que se utilizam das tecnologias de informação e comunicação para unir oferta e demanda, e que recebem uma porcentagem a cada serviço prestado. Pode-se citar como exemplo a Uber, a Cabify, a Rappi.

<sup>79</sup> *Work-on-demand via apps* ou, simplesmente, trabalho sob demanda via aplicativos, são trabalhos relacionados a atividades tradicionais, como transporte, limpeza, e que são oferecidos através de aplicativos móveis (DE STEFANO, 2016).

<sup>80</sup> Utilizando-se como exemplo a Uber, quando os novos motoristas aderem ao aplicativo e passam a atuar como “parceiros”, ficam sujeitos às avaliações, classificações e *feedbacks* realizados pelos clientes (devem manter elevada classificação); ao monitoramento da taxa de cancelamento (que deve ser reduzida) e da taxa de aceitação (ao entrar no sistema o Uber *driver* deve aceitar as solicitações de viagens). (AMADO; SANTOS, 2017).

adaptar às variações de seu ambiente com a finalidade de alcançar os objetivos que lhe foram atribuídos.

Ademais, não se pode olvidar o fato de que as novas tecnologias de informação e comunicação estão, gradativamente, fazendo sumir a figura do trabalhador empregado (dependente). Segundo Adrián Todolí Signes (2017, p. 28) “nos últimos dois anos, parece que as novas tecnologias estão afetando os trabalhadores de outra maneira: fazendo com que desapareçam”.

Ou seja, as plataformas virtuais que conectam usuários e prestadores de serviço, acabam classificando os trabalhadores como parceiros (autônomos)<sup>81</sup>, que possuem liberdade<sup>82</sup> para prestar os seus serviços da maneira e nos horários que melhor lhes aprouver. Não se pode esquecer que a quarta revolução industrial e, conseqüentemente, as novas tecnologias, surgem na vigência do neoliberalismo<sup>83</sup>, que de acordo com o filósofo Byung Chul-Han (2014, p. 17) transforma o trabalhador em empresário:

El neoliberalismo, como una forma de mutación del capitalismo, convierte al trabajador en *empresario*. El neoliberalismo, y no la revolución comunista, elimina la clase trabajadora sometida a la explotación ajena. Hoy cada uno es un *trabajador que se explota a sí mismo en su propia empresa*. Cada uno es amo y esclavo en una persona<sup>84</sup>.

Ainda, o trabalho por meio de plataformas digitais, realiza uma reestruturação na organização produtiva da empresa, sendo que “a transferência do

---

<sup>81</sup> É com a utilização de *slogans* como “com o Uber, você pode ser seu próprio patrão e ganhar dinheiro quando e onde quiser” (UBER, 2019) que as plataformas digitais atraem inúmeros trabalhadores que tentam fugir do desemprego e buscam ser donos de seu próprio negócio.

<sup>82</sup> De acordo com o filósofo sul-coreano Byung-Chul Han (2014), em seu livro “Psicopolítica: neoliberalismo e novas formas de poder”, o neoliberalismo pressupõe que o sujeito trabalhe apaixonado, ou seja, afasta o obstáculo da racionalidade e, em seu lugar, entra em cena a emocionalidade, que anda paralela à liberdade e ao livre desenvolvimento da personalidade. O capitalismo da emoção serve-se da liberdade, de modo que a técnica do poder neoliberal explora esta subjetividade livre.

<sup>83</sup> O neoliberalismo é “uma teoria das práticas político-econômicas que propõe que o bem-estar humano pode ser melhor promovido liberando-se as liberdades e capacidades empreendedoras individuais no âmbito de uma estrutura institucional caracterizada por sólidos direitos a propriedade privada, livres mercados e livre comércio” (HARVEY, 2008, p. 12). Para Pierre Dardot e Christian Laval (2017) o neoliberalismo além de alimentar a antipatia à solidariedade e aos serviços públicos, faz com que os assalariados sintam-se pressionados pela hierarquia ou ainda por normas abstratas, de modo que passam a sentir que buscam apenas objetivos quantitativos que não se relacionam com a concepção de profissão e salário, surgindo, assim, uma série de patologias físicas e psíquicas (temática que será abordada no tópico a seguir).

<sup>84</sup> Tradução livre: “O neoliberalismo, como uma forma de mutação do capitalismo, transforma o trabalhador em empreendedor. O neoliberalismo, não a revolução comunista, elimina a classe trabalhadora submetida à exploração dos outros. Hoje todo mundo é um trabalhador autônomo em sua própria empresa. Cada um é mestre e escravo em uma pessoa”.

controle direto de parte dos meios produtivos para terceiro é uma dessas novas modificações” (GAIA, 2019, p. 73). O trabalho realizado através de plataformas digitais, acabou transferindo ao trabalhador o custo da produção, ou seja, toda matéria-prima necessária à consecução do serviço fica a cargo do “parceiro” – prestador dos serviços –.

Esse parceiro não segue mais ordens, e sim, regras de programação, de modo que se agirem de acordo com as reações esperadas pelo algoritmo, são premiados, e se não atingirem os objetivos impostos, são descredenciados ou punidos. Essa nova forma de gestão empresarial, fundamentada em algoritmos, permite a mobilização total dos trabalhadores (parceiros), que acabam ficando disponíveis a todo momento, em busca de atingir as metas e objetivos traçados pela empresa (CARELLI, 2017), optando por uma espécie de “servidão voluntária”<sup>85</sup>.

Não obstante as tecnologias importem em benefícios às relações de trabalho, também ocasionam inúmeros prejuízos, em especial ao trabalhador. Ou seja, a terceira e quarta revoluções industriais, permitiram a confecção de novos produtos, outras formas de comércio, o surgimento de novas profissões, no entanto, tornou alguns trabalhos manuais/braçais obsoletos, de maneira que são, gradativamente, substituídos pela automação, deixando uma grande quantidade de pessoas desempregadas, porém conectadas às plataformas, na esperança de obter algum ganho pelo seu serviço.

De acordo com Federico Pistono (2017), a sociedade atual não consegue manter o número de empregos suficiente em face do crescimento significativo da tecnologia e da automação. Como mencionado anteriormente a quarta revolução industrial é caracterizada pela velocidade com que as mudanças ocorrem, no entanto, uma significativa parcela da sociedade não consegue acompanhar a velocidade com que as novas tecnologias são criadas e passam a ocupar o rol de trabalhadores não qualificados, aumentando a cada dia a estatística do desemprego. Alguns trabalhadores, temendo a desocupação, sujeitam-se a ocupar postos de trabalho flexíveis, genéricos e precários, e que podem facilmente ser substituídos por máquinas ou por outros trabalhadores (SAKO, 2014).

---

<sup>85</sup> Étienne de La Boétie em seu livro “Discurso da servidão voluntária” - escrito em 1549 - afirmava que existem indivíduos os quais mesmo tendo liberdade, preferem servir e obedecer aos seus tiranos, numa espécie de servidão voluntária, renunciando à sua própria pessoa. Ou seja, indica a irracionalidade da servidão como uma espécie de vício.

Surge, portanto, um novo mundo do trabalho, em que há mudança do paradigma jornada de trabalho/salário, para metas/partilha, levando o trabalhador à hiperconexão e à modalidade neoescravista (FINCATO, 2014).

Esse novo mundo do trabalho, completamente influenciado pelos meios tecnológicos, passa facilitar um novo tipo de escravidão<sup>86</sup>, ou ainda, de servidão voluntária (nos termos de Étienne de La Boétie), que, conforme será estudado à frente, diminui sobremaneira a fronteira entre o tempo de trabalho e de não trabalho, colocando em causa um dos primeiros direitos conquistados pelos trabalhadores, o direito ao descanso.

### 3.2 AS NOVAS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO E SEU REFLEXO NO TEMPO DE TRABALHO E DE NÃO TRABALHO

Consoante acima assinalado as novas tecnologias modificaram a sociedade, a sua forma de pensar, de agir e também de trabalhar. Hoje basta apenas um *click* para iniciar uma conversa, solicitar um táxi, providenciar uma refeição, programar uma viagem, realizar a venda de um produto, contratar ou despedir um trabalhador, ou seja, basta um simples deslizar de dedos na tela de um *smartphone* com acesso à *internet*.

Não há dúvida de que as tecnologias facilitam a vida das pessoas, pois encurtam espaços, facilitam o acesso a bens, simplificam a comunicação entre os indivíduos, viabilizam o acesso à educação, no entanto, quando aplicadas às relações de trabalho, talvez os benefícios sejam maiores aos empreendedores do que aos trabalhadores.

De fato, a criação da *internet* e da telefonia móvel vem transformando o modelo de trabalho tradicional, em que o trabalhador se desloca diariamente à empresa para cumprir uma jornada de aproximadamente 8 horas, subordinando-se às ordens do empregador. Ou seja, com o advento das novas tecnologias, está-se flexibilizando a prestação de serviço, que pode ser realizada em qualquer local, seja

---

<sup>86</sup> De acordo com Teresa Alexandra Coelho Moreira (2010) as novas tecnologias de comunicação e informação modelam as novas sociedades que passam a criar situações diferenciadas a serem dirimidas pelo Direito do Trabalho, tendo em vista que o homem passa a condição de instrumento, em razão da prevalência do pensamento economista sobre os valores humanos.

dentro da própria empresa, em casa, ou ainda, em espaços especializados em compartilhamento de espaços e recursos de escritórios, chamados *coworkings*<sup>87</sup>.

Não só o espaço está sendo flexibilizado, mas também o tempo de trabalho. Bertrand Russel (2002) e Domenico de Masi (2000) consideravam que com a criação das novas tecnologias, os trabalhadores passariam a trabalhar menos e se dedicar mais ao lazer. Inclusive Russel (2002, p. 33), em seu livro “O elogio ao ócio” defendia a redução da jornada para quatro horas diárias:

Quando sugiro a redução da jornada de trabalho para quatro horas, não quero com isto dizer que o tempo remanescente deveria necessariamente ser gasto em frivolidades. Quero dizer que quatro horas diárias de trabalho deveriam ser suficiente para dar às pessoas o direito de satisfazer as necessidades básicas e os confortos elementares da vida e que o resto de seu tempo deveria ser usado da maneira que lhes parecesse mais adequada. Uma condição fundamental de um tal sistema social é que a educação ultrapasse as suas atuais fronteiras e adote como parte de seus objetivos o cultivo de aptidões que capacitem as pessoas a usar seu lazer de maneira inteligente.

Paul Lafargue (1999) defendia, igualmente, que a classe operária deveria lutar não pelo Direito ao Trabalho, mas reclamar por jornadas limitadas a três horas diárias. Infelizmente esse ideal não se concretizou. As novas tecnologias foram criadas com o advento das terceira e quarta revoluções industriais e ao invés de reduzir o tempo destinado ao labor, intensificou a prestação de serviços, após a jornada normal de trabalho e durante os finais de semana, feriados e período de férias.

As tecnologias da informação e comunicação fizeram o contexto espacial-temporal explodir, apagando a duração e as fronteiras, transportando o homem para um mundo digital ou virtual, em que não há distâncias e tempos. Na lição de Alain Supiot (2007, p. 163-164) transportam para esse mundo virtual “suas faculdades mentais, ao passo que seu corpo biológico fica plantado ali, sentado atrás de um monitor de vídeo ou pendurado num celular, indisponível para as trocas com seu meio ambiente imediato”. Segundo Teresa Alexandra Coelho Moreira (2017, p. 9) a tendência atual é “exigir uma implicação cada vez maior dos trabalhadores na vida

---

<sup>87</sup> Conforme o *site* [www.coworkingbrasil.org](http://www.coworkingbrasil.org), o *coworking* é uma nova forma de pensar o ambiente de trabalho. Trata-se de “um local ou empresa que reúne a estrutura necessária para que outras empresas se juntem a eles e desenvolvam seus negócios. Estes espaços podem ter fins comerciais ou não, e contam com toda estrutura que um escritório tradicional teria, porém, compartilhada por todos os integrantes do espaço”.

da empresa; que os trabalhadores estejam cada vez mais disponíveis mesmo fora do horário de trabalho”, o que torna difícil de diferenciar o tempo de trabalho<sup>88</sup>, do tempo de não trabalho<sup>89</sup>.

A limitação da jornada laboral e a apropriação dos tempos de não trabalho dos indivíduos pelos empregadores sempre foi alvo de discussão. Durante a primeira revolução industrial as jornadas de trabalho eram extenuantes, duravam entre 14 e 16 horas e ocorriam em condições degradantes. Segundo Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 43) os empregadores possuíam liberdade para fixar a jornada de trabalho que melhor lhes aprouvesse, sem distinção entre adultos, menores ou melhores:

Até a invenção do lampião de gás, devida a William Murdock, em 1792, trabalhava-se enquanto a luz o permitisse. Em Etrúria, na fábrica de Wedgewood, de 25 de março até 29 de setembro, a campanha tocava às 5h45min, iniciando-se o trabalho às 6 horas. No restante do ano, a campanha tocava 15 minutos antes do amanhecer. O mínimo diário era de 12 horas. Arkwright tinha fama de patrão liberal porque não exigia mais que 12 horas, quando a média era de 14 horas diárias.

Com a iluminação artificial, houve uma tendência de aumento da jornada de trabalho. Vários estabelecimentos passaram, então, a funcionar no período noturno.

Nos termos da lição de Ana Claudia Moreira Cardoso (2007) o trabalho industrial impôs uma nova disciplina temporal e espacial por meio da separação entre tempo/espço de trabalho e tempo/espço de não trabalho, ou seja, o tempo de trabalho ocupava boa parte das 24 horas, o que impossibilitava aos trabalhadores usufruir de outras temporalidades<sup>90</sup>. No entanto, diante das jornadas intermináveis e dos riscos que traziam à saúde, os trabalhadores passaram a se mobilizar<sup>91</sup>,

---

<sup>88</sup> Conforme Ana Claudia Moreira Cardoso (2010) o tempo dedicado ao trabalho inclui, além do tempo efetivamente trabalhado, as horas gastas com deslocamento dos indivíduos da casa ao trabalho, o tempo gasto para qualificação profissional, as horas de sobreaviso, e também as horas dedicadas às tarefas levadas para casa, que na maioria das situações, ocorre informalmente.

<sup>89</sup> Segundo o entendimento de José Henrique de Faria e Cinthia Letícia Ramos (2014) o tempo de não trabalho refere-se ao tempo livre do trabalhador, e também ao tempo de inatividade imposta a ele (por exemplo, ao trabalhador desempregado). O tempo livre, por sua vez, é o tempo em que o trabalhador dedica a si mesmo, seja para o lazer, repouso, convívio familiar e social, entre outros.

<sup>90</sup> No mesmo sentido entende Byung-Chul Han (2018). De acordo com o autor, a industrialização maquinizou o tempo humano, no mesmo tempo das máquinas, de maneira que o dispositivo industrial passou a ser um imperativo econômico-temporal, que o forma o homem de acordo com o ritmo das máquinas, igualando a vida humana ao processo de trabalho. A vida guiada pelo trabalho é uma vida ativa, que está absolutamente apartada da vida contemplativa.

<sup>91</sup> No dizer de David Harvey (2008, p. 211) a luta pela regulamentação do tempo de trabalho e a sua consequente regulamentação, foi contínua, ou seja, “a batalha em torno de minutos e segundos, do ritmo e da intensidade das escalas de trabalho, da vida de trabalho (e dos direitos de aposentadoria),

exigindo o estabelecimento de controles legais sobre a quantidade de horas trabalhadas (DAL ROSSO, 2008).

Diante da mobilização da classe operária pela melhoria das condições de trabalho – dentre elas a redução do tempo de trabalho – a Organização Internacional do Trabalho em 1919, reconheceu, através da Convenção nº 1, a limitação da jornada em 8 horas diárias e 48 horas semanais<sup>92</sup>, em 1921, por intermédio da Convenção nº 14, os direitos relativos ao descanso semanal<sup>93</sup> e em 1970, através da Convenção nº 132, o direito a férias<sup>94</sup>, de forma a proteger a individualidade do trabalhador.

Ainda no âmbito internacional, alguns diplomas se dedicaram a disciplinar os tempos de não trabalho, como forma de garantir que os trabalhadores gozem de vida digna, com acesso ao lazer, à convivência familiar, aos momentos de descanso, entre outros, podendo-se mencionar como exemplo: a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948)<sup>95</sup>; o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966)<sup>96</sup>; e o Protocolo de San Salvador (1988)<sup>97</sup>.

O início do século XX, no Brasil, foi marcado por diversos movimentos operários pela busca da limitação do tempo de trabalho, que resultaram na edição de algumas leis com o intuito de garantir aos trabalhadores momentos de descanso

---

da semana e do dia de trabalho (com direitos a “tempo livre”), do ano de trabalho (e dos direitos a férias pagas), foi, e continua a ser, travada com bastante regularidade. Os trabalhadores aprenderam a reagir dentro dos limites do sentido recém-internalizado de tempo”.

<sup>92</sup> O artigo 2º da Convenção n. 1, disciplina que “em todos os estabelecimentos industriais, públicos ou particulares, e suas dependências, de qualquer natureza que sejam, e com exclusão daqueles em que se achem apenas empregados membros de uma mesma família, o período de trabalho do pessoal não poderá exceder oito horas por dia e quarenta e oito por semana, salvo exceções abaixo previstas” (OIT, 1919).

<sup>93</sup> Nos termos do artigo 2º, da Convenção n. 14, os trabalhadores de qualquer estabelecimento industrial, público ou particular, deverão gozar, a cada período de 7 dias, de um descanso de vinte e quatro horas consecutivas (OIT, 1921)

<sup>94</sup> A Convenção n. 132, disciplinou que a duração das férias não poderia, em caso algum, ser inferior a três semanas de trabalho por cada ano de serviço (art. 1º, 3), que deveriam ser pagas antes da sua concessão (art. 7º), de acordo com a remuneração normal ou média calculada segundo o método determinado pela autoridade competente de cada país.

<sup>95</sup> O artigo XXIV da Declaração Universal dos Direitos Humanos prevê que todo ser humano tem direito ao repouso e ao lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas (ONU, 1948).

<sup>96</sup> De acordo com o artigo 7º, os Estados integrantes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de desfrutar condições de trabalho justas e favoráveis, que garantam, sobretudo, o descanso, o lazer, a limitação razoável do trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como remuneração dos feriados” (ONU, 1966).

<sup>97</sup> Segundo o artigo 7º, “g” e “h”, todo trabalhador tem direito a limitação razoável das horas de trabalho, tanto diárias, quanto semanais, assim como gozo do tempo livre, férias remuneradas, bem como remuneração nos feriados nacionais.

e lazer<sup>98</sup>. No entanto, “a consolidação do direito à jornada de oito horas no Brasil, em 1943, na CLT, pode ser apontada como um importante elemento dessa mudança de concepção do Estado e da função que ele deve desempenhar nas relações sociais” (ALMEIDA; SEVERO, 2016, p. 23).

Após a instauração de uma ditadura militar (1964-1985), o governo brasileiro se distanciou da chamada “questão trabalhista”, de modo que praticamente todos os direitos laborais foram ignorados. Foi somente com a Constituição Federal de 1988 que se retomou o processo de valorização do trabalho e do emprego no País (DELGADO; DELGADO, 2017). A Constituição Federal, tal como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), fixou a jornada de trabalho em 8 horas diárias e 44 horas semanais, além de prever o lazer, como direito fundamental.

Ocorre que, conforme assinalado acima, com o advento das novas tecnologias, da globalização e da implantação de uma política neoliberal, principalmente, a partir do ano 1990, houve uma reestruturação produtiva, que criou um exército de trabalhadores vinculados à lógica do capitalismo na era digital (VASCONCELOS; VALENTINI; NUNES, 2017), ou seja, no dizer de Jorge Luiz Souto Maior (2003), um exército de homens cibernéticos.

As novas tecnologias e as possibilidades abertas pelo trabalho em rede, permitem a extensão da jornada de trabalho, violando direitos trabalhistas como duração da jornada, saúde, segurança, além de mesclar o tempo de trabalho com o tempo livre (SUPIOT, 2016).

De fato, a *internet* e a telefonia móvel contribuíram para o aumento da flexibilidade do tempo de labor, tendo em vista que os trabalhadores são facilmente localizados e percebe-se que, cada vez mais, utilizam as referidas tecnologias em seu horário de descanso (incluindo-se as férias) para desempenhar atividades laborais, de modo que o tempo de trabalho acaba se confundindo com o tempo de não trabalho (VISCANTI, 2018). Situações como essa são cada dia mais comuns em todos os setores da economia, inclusive é o que se verifica com o acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, em que o trabalhador do

---

<sup>98</sup> Pode-se citar como exemplo o Decreto n. 21.186/1932, regulamentado pelo Decreto n. 21.364/1932, que fixou a jornada diária em 8 horas. Posteriormente, foi editado o Decreto-lei n. 2.308/1940, que versava sobre a duração do trabalho em quaisquer atividades privadas, salvo aquelas subordinadas a regime especial declarado. A Constituição de 1934, em seu artigo 121, fixou a jornada de trabalho em 8 horas diárias.

setor bancário era impedido de usufruir regularmente do período de férias, bem como era obrigado a se manter conectado durante o respectivo período:

Com efeito, a testemunha Sr. Marcelo disse que "já foi advertido verbalmente quando não atendeu de imediato a uma demanda da reclamada quando estava em férias em uma praia", ao passo que o Sr. Felipe relatou já ter usufruído de férias de apenas 2 dias (fls. 244/245).

A testemunha Sra. Marta, da mesma forma, afirmou que os empregados assinam os recibos de férias e "as usufruem de forma "picada" e o Sr. André, trazido pela reclamada, confirmou que "havia orientação da reclamada para que fosse possível ser contactado no período de férias" (fls. 246).

No mais, o e-mail juntado pelo reclamante contém recomendação no sentido de que os empregados da reclamada deveriam levar *laptop*, *blackberry* e celular para o destino das férias, inclusive cabos de força, *token* e baterias carregadas e verificarem 3 a 4 vezes ao dia para checarem se haviam sido contactados (doc. 30 do volume em apartado do reclamante)<sup>99</sup>. (SÃO PAULO, 2018, www.trt2.jus.br)

Note-se que a utilização de tecnologias obscurece as fronteiras entre o tempo de trabalho e de não trabalho, tendo em vista que o trabalhador pode se ver obrigado a permanecer, direta ou indiretamente, em constante contato (hiperconexão) com a empresa para desempenhar suas atividades profissionais. Além disso, o trabalho móvel conectado à rede, outorga certa autonomia ao profissional que se coloca em situação de conexão permanente, prolongando excessivamente sua jornada de trabalho e ocasionando uma necessidade de comunicação quase que permanente entre empresário e empregado, eliminando as distâncias físicas existentes. Surgem, portanto, dúvidas, sobre o que se deve incluir no conceito de tempo de trabalho, já que agora se tornam relevantes aspectos como a disponibilidade, a localização e a variabilidade da jornada de trabalho (ARGÜESO, 2019).

---

<sup>99</sup> Acerca do assunto, Ana Claudia Moreira Cardoso (2015, p. 73-74), traz em seu artigo "O trabalho como determinante do processo saúde-doença", o relato de uma trabalhadora do setor bancário: Foi quando deslocaram Paula para trabalhar no Rio de Janeiro, na época da implantação das Unidades de Polícia Pacificadora (UPPs). O motorista que a acompanhava até o trabalho várias vezes ia à frente, para ver se era possível entrar nas agências em que ela trabalhava, localizadas nos morros do Jacaré, Macaco e Borel. Paula, ao voltar para o hotel em que se hospedava, estava esgotada e ainda tinha todos os e-mails do dia para responder, somar a produção diária, cobrar os que deixaram de fazer, entre outras pendências. Ela se sentia muito cansada, com fadiga, dores de cabeça, no ombro, tontura e 'vontade de sumir', confessando ter desejado se jogar do 27º andar do luxuoso hotel Othon. Mas queria se mostrar firme e precisava atingir a meta, ou seria humilhada na reunião semanal do banco. 'Eu alcançava todas as metas impostas, sei que consegui fazer muito resultado para o banco. Mas também foi assim que o banco foi tirando as horas da minha vida e da minha família. Eu não tinha mais tempo para nada. Fui sentindo que minha energia estava acabando'."

A sociedade contemporânea libertou-se das máquinas das primeiras revoluções industriais e conquistou o direito a usufruir do tempo de não trabalho. Contudo, os aparelhos digitais estão exercendo uma nova escravatura sobre os indivíduos, trazendo à tona, novamente, a discussão acerca da necessidade de limitar o tempo de trabalho. Esse é o entendimento firmado por Byung-Chul Han (2016, p. 46):

Com efeito, hoje, encontramos-nos livres das máquinas da era industrial, que nos escravizavam e exploravam, mas os aparelhos digitais trazem com eles uma nova coação, uma nova escravatura. Exploram-nos em termos mais eficazes, porque, dada a sua mobilidade, transformam qualquer lugar num posto de trabalho. A liberdade da mobilidade paga-se por meio da coação fatal de termos de trabalhar em toda a parte. Na era das máquinas, o trabalho distinguia-se do não-trabalho pela imobilidade de nos deslocar, podia separar-se com facilidade dos espaços de não-trabalho. Na atualidade, em grande número de profissões, essa delimitação foi suprimida. O aparelho digital torna móvel o próprio trabalho. Cada um de nós leva consigo de um lado para o outro o posto de trabalho numa espécie de regime de campanha. Já não é mais possível escaparmos ao trabalho.

Nos termos da lição de João Leal Amado (2018, p. 260), na sociedade atual o modelo de trabalhador é aquele conectado e disponível 24 horas por dia, tendo em vista que a tecnologia permite que essa conexão ocorra “em tempo integral (hiperconexão), potenciando situações de quase escravidão do trabalhador – a escravatura, diz-se, do *homo connectus*, visto, amiúde, como ‘colaborador’ de quem não espera outra coisa senão dedicação permanente e ilimitada”. Ademais, essas interações profissionais *online*, que ocorrem a qualquer horário do dia e em todos os dias da semana, acabam dotando o ser humano de uma certa ubiquidade, pois estão disponíveis virtualmente em todos os lugares e em todos os momentos (MELO, 2018).

A sociedade chegou num momento em que o alongamento da jornada está atingindo um ponto intransponível, tal como ocorria no século XIX, tendo em vista que o arcabouço tecnológico colocado à disposição das empresas, além de estar tornando o trabalho mais intenso, está engolindo o tempo livre e o tempo de não trabalho dos trabalhadores (DAL ROSSO, 2008).

Pode-se dizer que a situação se agrava com o advento das tecnologias 4.0, em que o serviço passa a ser prestado por meio de plataformas digitais, ocorrendo o que a doutrina chama de Uberização<sup>100</sup> do trabalho.

O Procurador do Trabalho Rodrigo de Lacerda Carelli (2017) durante o período de maio a julho de 2016 foi coordenador de uma pesquisa sobre “novas formas de trabalho”, em que realizou entrevistas com motoristas da empresa Uber. No tocante ao tempo de trabalho, a pesquisa apontou à época que 70% dos *uber drivers* entrevistados, ultrapassavam a duração semanal normal de 44 horas semanais e 35% realizavam módulos de trabalho exaustivos de mais de 61 horas semanais<sup>101</sup>, podendo até ultrapassar 90 horas<sup>102</sup>.

Ainda, em recente pesquisa realizada pela Aliança Bike – Associação Brasileira do Setor de Bicicletas (2019), foi possível traçar o perfil dos entregadores ciclistas de aplicativos na cidade de São Paulo. De acordo com a pesquisa, os entregadores ciclistas permanecem longas horas à disposição do aplicativo, sendo que 95% dos entrevistados chegam a ficar até 13h37min por dia à disposição do aplicativo. Na reportagem veiculada no jornal *El País* intitulada “Jornada maior que 24 horas e um salário menos que o mínimo, a vida dos ciclistas de aplicativo em SP”, o jornalista Gil Alessi (2019), constatou que existem entregadores que trabalham de segunda a domingo, em jornadas que chegam a mais de 24 horas seguidas, como é o caso do ciclista Gabriel Fagundes Guimarães: “De sábado pra domingo já cansei de emendar direto [fazer mais de 24 horas seguidas de entregas]. Aí nem durmo. Tem uns que dormem na praça, mas prefiro ficar ligado”.

---

<sup>100</sup> Uberização ou *Uber economy* é um neologismo resultante da plataforma digital capitaneada pela empresa de origem norte-americana, denominada *Uber*, no ano de 2010, em que ocorre a prestação de serviços por pessoas, por intermédio de plataformas digitais, baseada na ideia de economia de compartilhamento (*sharing economy*). (LEME, 2017).

<sup>101</sup> A Revista Instituto Humanista Unisinos (2019) em maio do corrente ano, publicou um artigo em sua página na *Internet*, sobre a greve realizada pelos motoristas de aplicativos. Dentre as reclamações dos trabalhadores, está a rotina extenuante e a baixa remuneração, consoante verifica-se no seguinte relato: ““A minha jornada de trabalho é, na semana, pegar umas 4h da madrugada e ir até as 22h. Nos finais de semana tem vezes que eu pego na sexta, faço umas pausas, mas só paro mesmo na segunda e assim vai. A minha meta diária é tentar chegar nos 300 reais, mas raramente consigo. [...] A minha realidade hoje é que eu moro no meu carro e visito minha casa, esta é a minha realidade”.

<sup>102</sup> Nesse sentido, vale ressaltar que empresas que atuam através de plataformas digitais – como a Uber e a Lyft – utilizam-se de truques psicológicos – técnicas similares àquelas utilizadas em videogames – com a finalidade de manter os trabalhadores ativos por mais tempo. Uma das ferramentas utilizadas é um algoritmo que encaminha uma nova corrida ao motorista, antes que a atual termine, chamada de despacho antecipado (SCHEIBER, 2017).

Segundo um estudo realizado pela Eurofound (BILETTA; CERF, 2018), os trabalhos sob demanda (*work on demand*) aumentam o controle do empregador sobre a força de trabalho, bem como dificultam o equilíbrio da vida profissional com a vida pessoal. De acordo com a Eurofound, um relatório elaborado na Alemanha detectou que 55% das pessoas que trabalham sob demanda, dizem se sentir sobrecarregadas, pois precisam organizar suas vidas de acordo com as demandas profissionais. Além disso, o estudo em questão aponta que os trabalhadores se sentem pressionados pelos empregadores a dizer sim quando são solicitados para trabalhar, mesmo que seja em horários inadequados. Consoante será analisado adiante, essa pressão exercida pelo empregador gera uma sobrecarga de trabalho, afetando a privacidade do trabalhador e de sua família, além de não permitir que usufrua de um descanso efetivo, gerando consequências para a sua saúde e para sua qualidade de vida (MOREIRA, 2016).

Diante das metas de trabalho cada dia mais presentes no cotidiano dos trabalhadores e da pressão exercida pelos empregadores/tomadores de serviços – tendo em vista a busca incessante pela produtividade e lucro –, não é difícil entender que os indivíduos continuam a trabalhar no seu tempo livre, de modo que se sentem cansados e sem tempo para a família, “sem contar o fato de perderem, cada vez mais, a possibilidade de programar seus tempos de não trabalho, dado que, muitas vezes, eles são avisados com pouca antecedência quando devem alterar seu horário de trabalho” (CARDOSO, 2016, p. 70).

De fato, o emprego das redes de comunicação nas relações laborais, permite que o trabalho seja prestado vinte e quatro horas, com ou sem a vontade dos trabalhadores e independente do local (na sede da empresa, na residência do empregado, em locais públicos, etc.). (MELO, 2018). O filósofo Byung Chul-Han (2018, p. 144) defende que na sociedade atual o trabalhador não é capaz de ter um tempo livre que não seja um tempo de trabalho:

La sociedad actual es una prueba de que el hombre, convertido por completo en un sujeto trabajador, no es capaz de tener un tiempo *libre* que no sea un tiempo de trabajo. La creciente productividad crea, sin embargo, cada vez más libertad. Pero esta no se usa para una actividad superior ni para el ocio. Más bien sirve para recuperarse del trabajo o del consumo. El *animal laborans* solo conoce las pausas, pero no la tranquilidad contemplativa. La dialéctica del amo y el esclavo como dialéctica de la

libertad solo se consume cuando supera el trabajo, cuando tiene presente *lo otro del trabajo*<sup>103</sup>.

Nota-se, portanto, que o indivíduo moderno não é mais o senhor de seu tempo, pois, o tempo do trabalho está cada vez mais invadindo as horas destinadas ao lazer do trabalhador. Ou seja, as inovações tecnológicas que deveriam aumentar o tempo ocioso do indivíduo, vem lhe causando um sentimento de encurtamento da temporalidade, tendo em vista que a predominância da ideologia da produtividade (KEHL, 2009).

Não existem mais finais de semana, feriados, férias, momentos de descanso e de lazer, existem apenas momentos de trabalho. Os trabalhadores deixam de ser pessoas e, novamente, passam a ser instrumentos da linha de produção, que agora não é mais física, e sim, virtual. O capitalismo tecnológico vem transformando tudo em mercadoria, inclusive o tempo<sup>104</sup> e o ser humano:

Em sociedades onde tudo, inclusive o ser humano, é tratado como mercadoria, como um objeto a ser colocado em um mercado impessoal e todo-poderoso, o tempo livre não foge à regra, seguindo a tendência alienadora do trabalho. A lógica da produção de mercadorias, atuando sobre o tempo livre do trabalhador, toma-lhe um espaço que poderia ser usado para a reflexão crítica sobre si mesmo e sobre sua realidade, reduzindo e/ou homogeneizando suas necessidades, sufocando seus desejos, criando novas e falsas necessidades, com reflexos profundos em sua personalidade, em suas relações com os outros e com o mundo (MAYA, 2008, p. 32-33).

Vale mencionar, nesse aspecto, que o capital nunca deixou de dominar o mercado de trabalho, mas por algum tempo foi freado pelos movimentos de oposição (movimentos da classe operária, sindicatos, entre outros). Porém, o capital nos últimos anos ganhou um forte aliado, o progresso tecnológico, que como visto

---

<sup>103</sup> Tradução livre: "A sociedade atual é a prova de que o homem, completamente convertido em trabalhador, não é capaz de ter um tempo *livre* que não seja um tempo de trabalho. O aumento da produtividade cria, no entanto, mais e mais liberdade. Mas isso não é usado para uma atividade maior ou para o lazer. Pelo contrário, serve para recuperar do trabalho ou consumo. O *animal laborans* só conhece as pausas, mas não a tranquilidade contemplativa. A dialética do mestre e do escravo como um dialético de liberdade só é consumada quando supera o trabalho, quando leva em conta o *outro aspecto do trabalho*".

<sup>104</sup> Segundo Maria Rita Kehl (2009), o tempo humano passou a ser contado em dinheiro, isto é, depois da invenção dos primeiros relógios, a Revolução Industrial passou a regular o tempo em função do trabalho mecânico (produtividade), de forma que minutos passaram a fazer diferença no tocante ao rendimento do tempo de trabalho. Na sociedade contemporânea, caracterizada pela utilização de tecnologias e informação e comunicação, os segundos fazem a diferença.

acima permite que o trabalhador passe a maior parte dos seus dias conectado às atividades laborativas.

Ocorre que, “o ser humano não é um robô, e a tal não pode ser equiparado”, de forma que seja qual for a sua condição de empregado (alto empregado, motorista, secretária, entre outros), não poderá estar conectado ao trabalho como se fosse uma máquina, abrindo-se mão do tempo livre (OLIVEIRA NETO; 2018, p. 78). Consoante será estudado mais à frente, é necessário que o trabalhador se desconecte de seu trabalho, para que possa usufruir do tempo livre, isto é, exerça seu direito à desconexão, bem como exerça outros direitos de igual magnitude – fundamentais – como o descanso e o lazer (art. 6º, da CF).

Ampliar a fronteira entre o tempo de trabalho e de não trabalho é necessário para que os indivíduos sejam “seres sociais, para a interação, para a solidariedade, para a reflexão” (ALMEIDA; SEVERO, 2016, p. 17). É importante que os indivíduos tenham tempo verdadeiramente livre, para que a sociabilidade e a liberdade se realizem mutuamente, e esses trabalhadores passem a ter uma vida dotada de sentido (ANTUNES, 2009). Nessa linha:

Ademais, o direito ao convívio familiar é um dever concernente à responsabilidade social das empresas. A desconexão laboral é uma maneira de permitir ao cidadão encontrar-se a si próprio e, a partir de então, assumir as responsabilidades de pai, mãe, filho e amigo; para que o trabalhador tenha momentos livres para ler livros, ir ao cinema e para que consiga parar e, eventualmente, rir, se aquietar ou se encantar com o mundo extramuros empresarial (MELO, 2018, p. 160).

Negar ao trabalhador que usufrua de seu tempo de não trabalho, isto é, negar-lhe o seu direito à desconexão, é o mesmo que transformar os homens em verdadeiros animais malcuidados (ALMEIDA; SEVERO, 2016). Conforme, será analisado adiante, negar aos trabalhadores o direito à desconexão, é privar-lhes de seus direitos fundamentais básicos, como o direito ao lazer, à saúde, à vida, à liberdade, entre outros.

### 3.3. A EXCESSIVA CONEXÃO DO TRABALHADOR E AS IMPLICAÇÕES DESSA REALIDADE AOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR

Não há dúvida de que progresso tecnológico está trazendo benefícios à sociedade e também às relações de trabalho, podendo-se citar como exemplo o

acesso à educação e à informação, permitindo aos trabalhadores o constante aperfeiçoamento profissional.

Além disso, a *internet*, as redes sociais e, também a inteligência artificial, reduziu as barreiras físicas, permitindo a prestação de serviços de qualquer local, o que diminuiu os custos operacionais das empresas, facilitando a comunicação com os clientes e, de certo modo, beneficiando os empregados. No entanto, a busca desenfreada pelo lucro, o anseio pela produtividade e a alta competitividade, vem transformando o modo de trabalhar dos indivíduos, impactando suas vidas e de seus familiares.

A sociedade alcançou um nível tecnológico que permite operar sondas robóticas e enviá-las a outros planetas, ainda, é capaz de livrar o indivíduo do trabalho árduo, penoso, diminuindo o tempo de trabalho e aumentando o tempo livre, contudo, impele “à força de trabalho condições degradantes, jornadas extensas, ritmos extenuantes, trabalho análogo ao de escravos, doenças e acidentes de trabalho que se não lhe tiram a vida podem incapacita-lo temporária ou permanentemente” (NAVARRO, 2006, p. 73). Ou seja, o progresso tecnológico, em alguns momentos, parece significar regresso, pois está diminuindo a fronteira entre o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho, de modo que o direito fundamental à limitação da jornada de trabalho, fruto de uma longa batalha da classe operária, por vezes parece se tornar lei “para inglês ver”<sup>105</sup>.

A limitação da jornada de trabalho tem como objetivo garantir ao trabalhador momentos de lazer, de convívio familiar e social, de descanso, para o fim de evitar o desgaste psicofísico e, conseqüentemente, doenças e acidentes de trabalho. Nesse sentido, no dizer de Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 601), a limitação do tempo de trabalho tem como fundamento três aspectos:

a) biológicos:

O excesso de trabalho traz fadiga, estresse, cansado ao trabalhador, atingindo sua saúde física e mental. Portanto, os fatores biológicos são extremamente importantes para limitar a quantidade de trabalho diário.

b) sociais:

---

<sup>105</sup> Expressão que tem origem na segunda metade do século XIX, quando os ingleses impuseram ao governo brasileiro a proibição do tráfico de escravos. Na ocasião, para garantir o cumprimento da exigência, embarcações britânicas patrulhavam as águas do Atlântico Sul, aprisionando os tumbeiros que conseguissem interceptar. Contudo, o contrabando negreiro continuava, às escondidas, de forma que o Brasil para manter o bom relacionamento com a Inglaterra, “fazia de conta” que suspendia o tráfico. Assim, surgiu a expressão “para inglês ver”, que é utilizada para exibir uma imagem falsa aos olhos dos outros (MACHADO, 2016).

O trabalhador que executa seus serviços em extensas jornadas tem pouco tempo para a família e amigos, o que segrega os laços íntimos com os mais próximos e exclui socialmente o trabalhador.

c) econômicos:

Um trabalhador cansado, estressado e sem diversos produz pouco e, portanto, não tem vantagens econômicas para o patrão.

Assim, a limitação da jornada de trabalho tem como finalidade garantir que o trabalhador, para além do trabalho, tenha tempo livre, e assim possa usufruir do descanso efetivo e de momentos de lazer. Conforme leciona Alain Corbin (2001, p. 12) “trabalho e lazer formam um sistema: qualquer alteração de um afecta o outro”. Ocorre que, as modificações operadas pela tecnologia no mundo do trabalho estão afetando, como aduzido acima, a vida dos trabalhadores.

O tempo de trabalho está cada vez mais flexível, além disso surgem novos problemas com a sua limitação tendo em vista que os indivíduos são avaliados pelos resultados<sup>106</sup> que apresentam e não pelo trabalho que realizam (MOREIRA, 2019), causando um excesso de conexão dos trabalhadores às atividades laborais, e, por via de consequência, privando-os de seu direito fundamental ao lazer<sup>107</sup>, assegurado no artigo 6º, da Constituição Federal.

Assim, o direito ao lazer apresenta-se como uma oposição ao trabalho, isto é, o direito do trabalhador de dispor livremente de seu tempo da maneira que melhor lhe aprouver (OLIVEIRA NETO, 2015). Possui uma função ativa na vida do indivíduo, pois deve ser compreendido como um tempo livre, para que o sujeito se afaste dos compromissos e preocupações (profissionais ou pessoais). (TEIXEIRA; SILVA, 2018).

O direito ao lazer trata-se de um direito fundamental, que possui como fundamento implícito o direito à saúde, ou seja, o seu pleno exercício é capaz de auxiliar na preservação e recuperação da saúde do trabalhador, além disso estimula a criatividade, resgata as relações emocionais, pessoais e profissionais, além de

---

<sup>106</sup> Alain Supiot (2015) aduz que a revolução digital modificou profundamente a organização do trabalho, de modo que não basta obedecer, deve ser competitivo e eficaz, ou seja, esse é o novo horizonte de mobilização total.

<sup>107</sup> O lazer, na lição de Teresa Freire (2000), revela-se como um fenômeno psicossocial complexo, que se traduz por uma grande variedade de atividades, significados, objetivo ou consequências. Em relação às funções psicológicas, o lazer relaciona-se com a noção de bem-estar, ao passo que no tocante às funções sociais, o lazer permite ao indivíduo o desenvolvimento das relações sociais, através do encontro com outras pessoas (como a família, amigos, entre outros). O lazer, ainda pode ser analisado de acordo com sua função de integração social, que se traduz pela pertença a determinados grupos sociais e, por fim, pode ser estudado como uma maneira de promover estilos de vida saudáveis, tendo em vista que a função do lazer é promover saúde.

servir como alicerce a outros direitos fundamentais, como a liberdade, a vida, a cultura, intrínsecos ao ser humano (RUFINO, 2015).

Não se pode olvidar, de igual forma, que o direito ao lazer, está intimamente relacionado ao direito ao descanso<sup>108</sup> (repouso), disciplinado no artigo 7º incisos XV<sup>109</sup> e XVII<sup>110</sup>, da Constituição Federal, que preveem o repouso semanal remunerado e o direito a férias anuais remuneradas, assim como nos artigos 66<sup>111</sup> e 71, *caput* e §1º<sup>112</sup>, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que tratam dos intervalos interjornada e intrajornada. Vale dizer que, durante esses períodos os trabalhadores devem usufruir de efetivo descanso, sem que sejam importunados pelos empregadores ou outros colegas de trabalho. Ou seja:

[...] parece que o direito ao descanso do trabalhador tem implícita a possibilidade de o trabalhador desligar-se do ambiente de trabalho – com tudo o que isso implica, até mesmo permanecer *off-line* – fora dos limites do seu período de trabalho como acontece, *inter alia*, nos períodos de descanso intercorrentes, nos dias de descanso semanal, nos períodos de férias.

Desta forma, parece à primeira vista que, do ponto de vista legal, nada impede trabalhador de, uma vez findo o seu período de trabalho, fazer cessar a sua disponibilidade para atender ou dar resposta a chamadas telefônicas, *e-mails*, *sms*, *whatsapps*, de índole profissional que, entretanto, lhe cheguem e de manter-se *off-line* até o termo do seu período de descanso (MOREIRA, 2019, p. 66).

Assim, segundo Maria Cláudia Felten (2017), os trabalhadores têm o direito de usufruir do efetivo descanso durante esses períodos, para o fim de recompor suas energias, de modo que acionar os indivíduos – através das redes sociais, *e-mails*, mensagens de texto, entre outros – durante os períodos destinados ao repouso, causa, de igual maneira, a hiperconexão, podendo ocasionar ao trabalhador problemas de saúde.

<sup>108</sup> João Leal Amado (2018) define o período de descanso como um momento de *do not disturb* patronal, em que o trabalhador deve ser deixado em paz pelo empregador, para descansar ou para se dedicar a outras dimensões de sua vida.

<sup>109</sup> O inciso XV do artigo 7º da Constituição, disciplina o repouso semanal remunerado: “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;”

<sup>110</sup> Já o inciso XVII, do artigo 7º versa sobre as férias: “XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal”.

<sup>111</sup> O artigo 66 da CLT estabelece o intervalo interjornada: “Art. 66 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.”

<sup>112</sup> O artigo 71 *caput* e §1º, da CLT estabelece o intervalo intrajornada: “Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas. § 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas”.

Conforme adverte Alain Supiot (2011) o sujeito que vive em função do relógio, hiperconectado às atividades laborais, traz consigo um risco ignorado pelas revoluções industriais anteriores: o do ataque à saúde mental. Ou seja, a hiperconexão prejudica veementemente a saúde<sup>113</sup> dos trabalhadores, tendo em vista que o estresse mental é constante, pois o trabalhador não consegue dispor de tempo para realizar pausas durante o labor (MELO, 2018).

Consoante o relatório redigido por Bruno Mettling (2015, p. 35) – ex-diretor-geral de recursos humanos da operadora de telecomunicações Orange<sup>114</sup> – o emprego da tecnologia nas relações de trabalho é considerado um fator de estresse:

La transformation numérique peut être un facteur de stress au travail: directement, en créant chez le salarié un sentiment de sollicitation permanente, d'accélération soutenue des interactions; mais aussi indirectement car, comme toute évolution, elle peut générer des inquiétudes sur l'évolution des emplois<sup>115</sup>.

Ademais, o prolongamento da jornada de trabalho e o excesso de atividade, provoca o consumo das reservas de energia do indivíduo, permitindo o surgimento da fadiga, a qual se traduz em um processo de cansaço e esgotamento físico e psíquico, e que figura como causa da diminuição da produtividade e também do aumento de acidentes do trabalho<sup>116</sup> (SILVA, 2012). Ou seja, a limitação da jornada em 8 horas diárias e 44 horas semanais deixa de ter sentido, pois o

---

<sup>113</sup> O direito fundamental à saúde está disciplinado nos artigos 6º (São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição), e 196 (A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação), da Constituição Federal.

<sup>114</sup> Bruno Mettling em 2015, elaborou um relatório, a pedido da Ministra do Trabalho da França – Maryam El Khomri -, com a finalidade de fundamentar a alteração da legislação trabalhista, para o fim de regulamentar o direito à desconexão dos trabalhadores. Assim, após o referido relatório demonstrar a necessidade de implantar mecanismo que assegurem o tempo de descanso dos trabalhadores, a legislação trabalhista francesa foi alterada, sendo que desde janeiro de 2017, permite que empresas com mais de 50 funcionários negociem regras sobre o direito à desconexão.

<sup>115</sup> Tradução livre: “A transformação digital pode ser um fator de estresse no trabalho: criando diretamente no funcionário um sentimento de solitação permanente, de aceleração sustentada das interações; mas também indiretamente porque, como qualquer evolução, pode gerar preocupações com a evolução dos empregos”.

<sup>116</sup> Maurício Godinho Delgado (2019, p. 1026) assevera que a ampliação da jornada de trabalho “acentua, drasticamente, as probabilidades de ocorrência de doenças profissionais ou acidentes do trabalho”. De igual maneira, Alain Supiot (2016) afirma que do ponto de vista da saúde e da segurança, é sabido por todos que existe um vínculo direto entre a precariedade das condições de trabalho (causada pelo excesso de labor) e o acidente de trabalho.

trabalhador o trabalhador que tem o seu direito de se desconectar violado, não se restabelece física e psiquicamente.

O trabalhador fadigado, por sua vez, é vencido pela organização do trabalho que continua a exigir que esse indivíduo trabalhe cada vez mais, o que se torna um círculo vicioso (DEJOURS, 2003), causando o aumento do estresse<sup>117</sup> e favorecendo o aparecimento de outras doenças<sup>118</sup>, como a depressão, o AVC<sup>119</sup>, problemas cardíacos, entre outros. Nesse sentido:

O estresse, por sua vez, poderá ser responsável por enfermidades coronárias e úlceras, as quais estão relacionadas também com a natureza da atividade, com o ambiente de trabalho e com fatores genéticos. A par do desgaste para o organismo, o estresse é responsável ainda pelo absentéismo, pela rotação de mão de obra e por acidentes de trabalho (BARROS, 2016, p. 2016).

A atual organização do trabalho, caracterizada pela utilização desenfreada dos aparatos tecnológicos, precarização das relações laborais, que busca a diminuição dos custos empresariais e o aumento da competitividade, não respeita mais os ciclos biológicos dos trabalhadores, causando estresse e, conseqüentemente, afetando a saúde dos trabalhadores de diversas maneiras, dentre elas com o acometimento da Síndrome de *Burnout*<sup>120</sup> (VÁLIO, 2018). De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2019) a Síndrome de *Burnout* ou Síndrome do Esgotamento Profissional<sup>121</sup> é conceituada como o “resultado do

---

<sup>117</sup> Conforme assevera Marcelo Roberto Bruno Válio (2018) o estresse vinculado ao trabalho refere-se ao conjunto de perturbações de cunho psicológico e ao sofrimento psíquico relativo às experiências vivenciadas no trabalho.

<sup>118</sup> Segundo André Luís Vizzaccaro-Amaral (2012) dentre os adoecimento ocupacionais que mais afastaram os trabalhadores dos postos de trabalho na primeira década do século XXI estão: as lesões por esforço repetitivo (LER/DORT); as lesões traumáticas; e os transtornos mentais e comportamentais que tem origem no “estresse ocupacional”, com um crescimento exponencial do aumento de casos de Síndrome de *Burnout*, caracterizados pelo esgotamento profissional.

<sup>119</sup> Apenas para exemplificar, convém mencionar o incidente ocorrido no dia 8 de julho de 2019, em que um ciclista de apenas 33 anos, da empresa colombiana “Rappi” sofreu um AVC durante o período em que estava trabalhando, vindo a falecer no dia seguinte. De acordo com família do ciclista, a provável causa do acidente vascular cerebral (AVC) foram as jornadas de trabalho extenuantes a que o trabalhador estava submetido, tendo em vista que, laborava aproximadamente 12 horas por dia, de segunda a segunda. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/pme/entregador-da-rappi-tem-avc-durante-entrega-e-morre/>. Acesso em: 12 out. 2019.

<sup>120</sup> A Organização Mundial da Saúde (OMS) em maio de 2019, incluiu a Síndrome de *Burnout* na 11ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11) como um fenômeno ocupacional, sendo que a nova classificação entrará em vigo em 2022. Disponível em: [https://www.paho.org/bra/index.php?option=com\\_content&view=article&id=5949:cid-burnout-e-um-fenomeno-ocupacional&Itemid=875](https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5949:cid-burnout-e-um-fenomeno-ocupacional&Itemid=875). Acesso em: 15 out. 2019.

<sup>121</sup> A Portaria n. 1.339/99, do Ministério da Saúde, relaciona a Síndrome de *Burnout*, como transtorno mental e do comportamento relacionado com o trabalho, que tem como agente etiológico ou fator de

estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso”, e tem como principal causa o excesso de trabalho. Nas palavras de Byung-Chul Han (2015, p. 27), o que causa a Síndrome de *Burnout* não é somente o esgotamento físico e psíquico, mas sim o esgotamento da alma, que se vê pressionada pelo “imperativo do desempenho como um novo *mandato* da sociedade pós-moderna do trabalho”.

Assim, pode-se dizer que a limitação de jornada “é uma questão de saúde da sociedade e não um problema meramente e que diga respeito apenas à pessoa do trabalhador” (SOUTO MAIOR, 2003). Isto é, tem como objetivo a preservação da saúde do trabalhador, tanto na prevenção de possíveis acidentes de trabalho, como no estabelecimento de mecanismo capazes de evitar doenças decorrentes dele (TEIXEIRA; SILVA, 2018).

Importante destacar, de igual forma, que há uma clara interdependência entre o direito à saúde do trabalhador e o direito à vida, ambos direitos inespecíficos dos trabalhadores<sup>122</sup>. Consoante o entendimento firmado por José Antonio Ribeiro de Oliveira Silva (2013, p. 63-64), o direito à saúde do trabalhador é, em última instância, seu direito fundamental à vida e a incolumidade física e psíquica, inclusive é o que se depreende com a interpretação sistemática da Constituição:

A interpretação sistemática da Constituição brasileira revela essa assertiva, encontrando-se, pois, um *fundamento máximo* à mencionada proteção. Com efeito, o Estado democrático de Direito em que se constitui a República Federativa do Brasil tem como um de seus fundamentos a *dignidade da pessoa humana* (art. 1º, III), sendo invioláveis o *direito à vida* (art. 5º, *caput*), encontrando-se entre os direitos e garantias fundamentais o *direito social à saúde* (art. 6º) e, em particular, o direito dos trabalhadores urbanos e rurais *à redução dos riscos inerentes ao trabalho*, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII), bem como o direito ao seguro contra acidentes do trabalho e à reparação dos danos destes decorrentes, por parte do empregador (art. 7º, XXVIII).

---

risco o ritmo de trabalho penoso e outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (BRASIL, 1999). Disponível em: [http://ftp.medicina.ufmg.br/osat/legislacao/Portaria\\_1339\\_12092014.pdf](http://ftp.medicina.ufmg.br/osat/legislacao/Portaria_1339_12092014.pdf). Acesso em: 15 out. 2019.

<sup>122</sup> Conforme analisado no primeiro capítulo, os trabalhadores são titulares de direitos fundamentais específicos e inespecíficos. Segundo Ipojucan Demétrius Vecchi (2014), os direitos fundamentais específicos são aqueles que possuem pertinência direta com os trabalhadores, podendo-se mencionar, especialmente, os direitos sociais constantes nos artigos 6º e 7º, da Constituição Federal. No tocante aos direitos fundamentais inespecíficos, assevera o autor que são aqueles direitos que o trabalhador possui pelo simples fato de ser pessoa humana, isto é, cidadão de uma determinada sociedade (são os direitos à liberdade, à intimidade, à imagem, à honra, entre outros), são os chamados direitos de personalidade dos trabalhadores. No dizer de Perez Luño (2005), os direitos de personalidade são aqueles inerentes a toda pessoa e invioláveis, que concretizam os valores de liberdade e da dignidade humana no Estado de Direito.

Dessa maneira, o excesso de conexão dos trabalhadores às atividades laborais pode debilitar a saúde, impedindo-os de exercer suas atividades, sejam elas pessoais ou profissionais, o que, conseqüentemente, viola o direito à vida.

Além disso, não se pode olvidar que a utilização dos meios tecnológicos para controle das atividades laborais, está invadindo cada vez mais a vida privada e familiar dos trabalhadores, tendo em vista que permite aos empregadores importuná-los constantemente durante seu descanso, diário, semanal, férias ou ainda feriados (MOREIRA, 2012), violando o seu direito à privacidade<sup>123</sup>. Alain Supiot, em 2002, já alertava acerca da influência das tecnologias da informação e comunicação nas relações de trabalho, as quais estavam modificando as noções de espaço e de tempo, fazendo diminuir a figura do empregado presente no piso de fábrica e fazendo emergir o trabalhador ubíquo, disponível em qualquer lugar e a todo momento, impondo dificuldades para diferenciar a vida profissional, da vida privada.

Importante destacar, neste aspecto, que o direito à privacidade limita a interferência de estranhos na esfera privada ou íntima do sujeito, de forma que são elementos desse direito: “a vida privada; o lar; a família; a correspondência” (BITTAR, 2015). Ou seja,

[...] o direito à privacidade consiste num direito a ser deixado em paz, ou seja, na proteção de uma esfera autônoma da vida privada, na qual o indivíduo pode desenvolver a sua individualidade, inclusive e especialmente no sentido da garantia de um espaço para seu recolhimento e reflexão, sem que ele seja compelido a determinados comportamentos socialmente esperados (SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2017, p. 490)

Observa-se, nitidamente, que a fronteira entre a vida profissional e a vida privada está a cada dia mais tênue, em razão da escravidão, ou ainda, da servidão voluntária<sup>124</sup> a que os trabalhadores estão submetidos. Como entende Teresa Alexandra Coelho Moreira (2016), existe hoje em dia uma “obesidade digital” ou

---

<sup>123</sup> Nos termos da lição de Danilo Doneda (2006) o direito à privacidade tem início com o artigo de Brandeis e Warren, *The right to privacy*, e em seus primórdios era marcada por um individualismo, tendo em vista que se consubstanciava no direito a ser deixado só, no sentido de não haver comunicação entre o sujeito e os demais. Com o tempo, essa concepção evoluiu de forma que se tem a crescente consciência de que a privacidade é uma condição da realização da pessoa e do desenvolvimento de sua personalidade.

<sup>124</sup> Teresa Alexandra Coelho Moreira (2019) assevera que a hiperconexão dos trabalhadores às atividades laborais por meio das ferramentas tecnológicas, está levando a um novo tipo de escravidão, ou ainda, servidão voluntária, muito mais difícil de demonstrar.

ainda, *overdose* de trabalho que invade diariamente a vida privada do trabalhador, fazendo-o trabalhar 24 horas por dia, 7 dias por semana, de maneira que permanece disponível a todo momento (*always on, always connected*).

Importante salientar, nesse sentido, que a interferência sobre a privacidade de outrem não pode ser concretizada de forma natural ou como subproduto das inovações tecnológicas (SCHREIBER, 2013). Ou seja, segundo o autor, as ferramentas tecnológicas devem ser utilizadas de modo a evitar a violação da privacidade, o que de fato não ocorre quando se fala em hiperconexão do trabalhador às atividades laborais.

Ademais esta *overdose* de trabalho, prejudica veementemente o convívio familiar e social do trabalhador, podendo vir a prejudicar o direito fundamental implícito da busca da felicidade<sup>125</sup>, pois, o excesso de labor virtual pode prejudicar a atenção dispensada às relações afetivas *off-line* (MELO, 2018), bem como impedir que o indivíduo busque a concretização de seus objetivos, realizando-se como pessoa e profissionalmente. O excesso de trabalho, além de afetar direitos como a saúde, o lazer, a vida, a educação do trabalhador, contribui para a não realização de seus sonhos, tendo em vista que a sobrecarga de trabalho “**em longos períodos totalmente à disposição do tomador de serviços, compromete a liberdade de escolha do indivíduo em relação ao seu destino, afetando, por consequência, o respectivo projeto de vida**” (grifos no original). (MELO; RODRIGUES, 2018, p. 82).

Pode-se dizer também que a demanda do empregador em face do trabalhador, através dos meios telemáticos, após a jornada de trabalho, fere veementemente o direito à liberdade. Em outras palavras, o funcionário quanto firma o contrato de trabalho, abdica de parte de sua liberdade para se subordinar ao poder empregatício, no entanto, esse poder conferido ao empregador, não tem o condão de afetar as liberdades individuais dos trabalhadores. Conforme Alain Supiot (2011), os empregadores não podem estender seu poder de direção, atingindo a vida extraprofissional do empregado, o que de fato ocorre quando as interações virtuais

---

<sup>125</sup> O Supremo Tribunal Federal em julgamento histórico do Recurso Extraordinário nº 477.554, ocorrido em 1 de julho de 2011, reconheceu o direito fundamental à busca da felicidade, “**que decorre, por implicitude, do núcleo** de que se irradia **o princípio** da dignidade da pessoa humana, **assume** papel de extremo relevo no processo de afirmação, gozo e expansão dos direitos fundamentais, **qualificando-se**, em função de sua própria teleologia, **como fator** de neutralização de práticas **ou** de omissões lesivas **cuja ocorrência** possa comprometer, afetar ou, até mesmo, esterilizar direitos e franquias individuais (grifos no original). (BRASIL, 2011). Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RE477554.pdf>. Acesso em: 17 out. 2019.

de cunho laboral, avançam para dentro do lar, minando os momentos de descanso, de lazer e de convívio social desse trabalhador.

Convém destacar, de igual maneira, que o trabalhador submetido à conexão excessiva, tem seu direito fundamental à educação<sup>126</sup> prejudicado. Para que o indivíduo possa conquistar o pleno desenvolvimento da personalidade por meio da educação, é necessário que tenha tempo livre. Utilizando-se como exemplo os motoristas da empresa Uber, que laboram conectados ao aplicativo, 7 dias por semana, em jornadas que ultrapassam, facilmente, 12 horas por dia, por óbvio não terão tempo para se dedicar a atividades relacionadas à educação e ao aperfeiçoamento profissional.

O trabalhador que se mantém *always connected* (sempre conectado), não possui tempo e, muitas vezes, nem vontade, para buscar aperfeiçoamento profissional, ou ingressar numa universidade, e acaba por deixar de lado sonhos e projetos de desenvolvimento pessoal.

Como visto, as relações de trabalho estão sofrendo profundas transformações em razão do uso das ferramentas tecnológicas, em especial, no tocante à hiperconexão digital dos trabalhadores ao ambiente laboral. Os ritmos laborais estão se tornando mais intensos e os tempos de trabalho a cada dia que passa, invadem mais os tempos destinados ao lazer e ao descanso, o que acaba violando diversos direitos fundamentais como a saúde, o lazer, a educação, a privacidade, e, conseqüentemente, o princípio da dignidade da pessoa humana e o direito fundamental ao trabalho digno, valores centrais do ordenamento jurídico.

O trabalhador não pode ser visto pelo mercado como mero fator de produção, de modo que a prestação do trabalho deve ser realizada em condições dignas, com respeito aos direitos fundamentais específicos e inespecíficos dos trabalhadores.

Assim, conforme será objeto de estudo no próximo capítulo, o direito à desconexão, defendido aqui como um direito fundamental do trabalhador, tem como finalidade servir de instrumento de efetivação e garantia dos direitos fundamentais,

---

<sup>126</sup> O artigo 205, da Constituição, determina que a educação é um direito de todos e “será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho” (BRASIL, 1988). Nesse contexto, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu artigo XXVI, também prevê que “todo ser humano tem direito à instrução”, que “será orientada no sentido do pleno desenvolvimento da personalidade humana e do fortalecimento do respeito aos direitos humanos e pelas liberdades fundamentais” (ONU, 1948).

para o fim de permitir a estes sujeitos hiperconectados digitalmente às relações laborais, condições dignas de labor, assegurando-lhes mais tempo de lazer, de convívio familiar e social, e menos tempo de trabalho.

## 4 O DIREITO À DESCONEXÃO COMO UM DIREITO E UMA GARANTIA FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR

O direito à desconexão ganhou força e notoriedade em razão do uso indiscriminado da tecnologia nas relações laborais, em especial, fora dos limites da jornada de trabalho, ocasionando inúmeras consequências aos direitos fundamentais dos trabalhadores, como por exemplo a diluição entre a fronteira da vida privada e a profissional, o excesso de trabalho e o surgimento de doenças como depressão e síndrome de *Burnout*<sup>127</sup>.

Nesse contexto, boa parte da doutrina trabalhista, assim como a legislação estrangeira passaram a demonstrar maior preocupação com as consequências da hiperconexão às relações laborais, de forma que começaram a surgir negociações coletivas e também leis prevendo a proteção do direito dos trabalhadores de se desconectar das atividades de trabalho ao final da jornada e nos períodos destinados ao descanso e ao lazer, a exemplo da França, que consagrou o direito em questão, por meio da Lei El Khomri (Lei 2016-1088, de 8 de agosto de 2016).

Conforme será estudado no presente capítulo, em que pese o direito à desconexão não esteja expressamente previsto na Constituição Federal, entende-se que possui fundamentalidade material, tratando-se, por conseguinte, de um direito fundamental implícito do trabalhador que tem como objetivo o fortalecimento dos demais direitos fundamentais relativos às relações trabalhistas, especialmente, o direito ao lazer, à privacidade, à saúde, e também o princípio da dignidade da pessoa humana.

### 4.1. O DIREITO DE DESCONEXÃO DO TRABALHADOR NO DIREITO COMPARADO

Como visto nos capítulos anteriores, a evolução das tecnologias de informação e comunicação tem causado efeitos negativos nas relações trabalhistas, em especial no tocante à limitação da jornada de trabalho. A fronteira entre tempo de trabalho e de não trabalho está reduzindo e as atividades profissionais, a cada

---

<sup>127</sup> Remete-se a leitura do capítulo 3, tópico 3.3, que analisa a excessiva conexão do trabalhador e as implicações dessa realidade aos direitos fundamentais.

dia que passa invadem mais a vida privada dos indivíduos, causando inúmeras consequências e violando diversos direitos fundamentais.

Em que pese se tratar, aparentemente, de um tema novo, em 2003, Jorge Luiz Souto Maior, em artigo publicado na Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, já alertava sobre a necessidade de estudar e garantir um “direito de desconexão” do trabalhador. Segundo ele, “a pertinência situa-se no próprio fato de que ao falar em desconexão faz-se um paralelo entre a tecnologia, que é fator determinante da vida moderna, e o trabalho humano, com o objetivo de vislumbrar um direito do homem de não trabalhar” (SOUTO MAIOR, 2003, p. 296).

De fato, desde o advento da terceira revolução industrial, com a criação da *internet* e, posteriormente, com a invenção dos *e-mails*, das redes sociais, dos *smartphones*, dos *tablets* e da inteligência artificial, observa-se um engajamento dos trabalhadores cada vez mais intenso em relação às relações laborais, fazendo reduzir paulatinamente as fronteiras entre tempo de trabalho e de não trabalho, entre vida profissional e particular, trazendo consequências à vida e à saúde desses profissionais.

A França, berço da consagração legal do direito à desconexão, consoante já mencionado, em 2015 encomendou um estudo com a finalidade de analisar os efeitos das transformações digitais no mundo do trabalho. Nos termos do relatório elaborado por Bruno Mettling, as novas tecnologias estão afetando, principalmente, o tempo de trabalho e a privacidade dos trabalhadores:

Le travail connecté à distance, permis par l'usage de plus en plus répandu des smartphones dans le cadre professionnel, soulève deux difficultés:

- sur le plan juridique, il peut créer des situations pouvant contrevenir à la directive n°2003/88/CE, telle que transposée en droit français et prévoyant notamment des temps minimum de repos quotidien et hebdomadaire, la durée maximale de travail, etc.
- sur le plan de la qualité de vie liée au travail, l'articulation entre vie privée et vie professionnelle se complexifie. Les salariés peuvent ainsi travailler d'eux-mêmes hors temps de travail; mais aussi être sollicités sur les temps réservés au temps de repos quotidien ou hebdomadaire, voire pendant les vacances;
- à l'inverse, des éléments de la vie privée peuvent s'inscrire plus naturellement dans le temps dit «travaillé». 47% des actifs déclarent ainsi faire un usage à la fois professionnel et personnel des outils numériques sur leur lieu de travail.<sup>23</sup>

- l'intensification du travail permise par la transformation numérique remet en cause, pour certains métiers dans certaines entreprises, la mesure de la charge de travail par le temps de travail<sup>128</sup> (METTLING, 2015, p. 18).

Denota-se, portanto, que embora a evolução tecnológica traga benefícios à sociedade, acaso mal utilizada pode prejudicar os direitos e diversos aspectos da vida dos trabalhadores. De acordo com o relatório, em termos de qualidade de vida, o vínculo entre a vida profissional e a vida privada está se tornando mais obscuro. Além disso, verifica-se que os trabalhadores podem ser demandados em seus períodos de descanso (diário ou semanal), ou ainda, durante as férias, intensificando a quantidade de trabalho e prejudicando a saúde dos trabalhadores.

Assim, diante dos resultados apontados pelo relatório em questão e visando assegurar o respeito pelo repouso e pela vida pessoal e familiar dos trabalhadores, a França editou a Lei El Khomri (Lei 2016-1088, de 8 de agosto de 2016), que entrou em vigor em 1 de janeiro de 2017, alterando a redação do parágrafo 6º e incluiu o parágrafo 7º ao L. 2242-8<sup>129</sup>, do Código de Trabalho

---

<sup>128</sup> Tradução livre: “o trabalho conectado remotamente, possibilitado pelo uso de *smartphones* cada vez mais difundidos no cenário profissional, levanta duas dificuldades:

- Em termos jurídicos, pode criar situações que possam violar a Diretiva 2003/88 / CE, transposta para o direito francês, e prever períodos mínimos de descanso diário e semanal, horas máximas de trabalho etc.;
- Em termos de qualidade de vida relacionada ao trabalho, o vínculo entre vida privada e vida profissional está se tornando mais complexo. Os funcionários podem trabalhar por conta própria sem tempo de trabalho; mas também ser solicitado no horário reservado para o período de descanso diário ou semanal, mesmo durante as férias;
- Por outro lado, elementos de privacidade podem se encaixar mais naturalmente no chamado tempo “trabalhado”. 47% dos ativos afirmam que fazem uso profissional e pessoal de ferramentas digitais em seu local de trabalho;
- A intensificação do trabalho permitido pela transformação digital põe em causa, para certas operações em determinadas empresas, a mensuração da carga de trabalho pelo tempo de trabalho”.

<sup>129</sup> Os parágrafos 6º e 7º do artigo L. 2242-8, estabelecem: 6º L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés prévu au chapitre Ier du titre VIII du présent livre, notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise;

7º Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité social et économique. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

Tradução livre: “6 ° o exercício do direito de expressão direta e coletiva dos empregados, previsto no capítulo I do título VIII deste livro, em especial por meio de ferramentas digitais disponíveis na empresa;

7 ° Os procedimentos para o pleno exercício pelo empregado do seu direito à desconexão e a instalação pela empresa de dispositivos para regular o uso de ferramentas digitais, a fim de garantir o respeito ao descanso e férias, bem como a vida pessoal e familiar. Na falta de acordo, o empregador elabora uma carta, após consulta ao comitê social e econômico. Esta carta define esses procedimentos para o exercício do direito à desconexão e prevê ainda a implementação, para

Francês. Em consonância com a referida lei, empresas com mais de 50 funcionários devem negociar o direito de desconexão dos trabalhadores e o controle das ferramentas tecnológicas, para o fim de garantir o respeito pelo direito ao repouso e à vida familiar e pessoal. Em 5 de dezembro de 2018, o Código do Trabalho foi novamente alterado, para o fim de introduzir um regime de penalidades (L2242-8) aplicável as empresas que não promoveram a negociação coletiva ou plano de ação sobre igualdade profissional entre homens e mulheres e sobre qualidade de vida no trabalho, de maneira que esse direito passou a fazer parte das possibilidades de negociação, porém não da negociação obrigatória (MOREIRA, 2019).

Vale destacar, no entanto, que o “direito à desconexão” não era de todo desconhecido para o direito francês. Em 2013, o Ministério do Trabalho e do Emprego realizou o Acordo Nacional Interprofissional (ANI) sobre qualidade de vida no trabalho, prevendo em seu artigo 17 a promoção de uma gestão inteligente das tecnologias da informação e da comunicação a serviço da competitividade das empresas, que respeite a vida privada dos trabalhadores:

Promouvoir une gestion intelligente des technologies de l'information et de la communication au service de la compétitivité des entreprises, respectueuse de la vie privée des salariés Les technologies de l'information et de la communication (utilisation de la messagerie électronique, ordinateurs portables, téléphonie mobile et smartphones) font aujourd'hui de plus en plus partie intégrante de l'environnement de travail et sont indispensables au fonctionnement de l'entreprise. Elles doivent se concevoir comme un outil facilitant le travail des salariés. Les TIC peuvent cependant estomper la frontière entre le lieu de travail et le domicile, d'une part, entre le temps de travail et le temps consacré à la vie personnelle, d'autre part.

Selon les situations et les individus, ces évolutions sont perçues comme des marges de manœuvre libérant de certaines contraintes ou comme une intrusion du travail dans la vie privée.

Leur utilisation ne doit pas conduire à l'isolement des salariés sur leur lieu de travail.

Elle doit garantir le maintien d'une relation de qualité et de respect du salarié tant sur le fond que sur la forme de la communication et le respect du temps de vie privée du salarié<sup>130</sup>.

---

funcionários e gerentes e gerentes, de ações de treinamento e conscientização para o uso razoável de ferramentas digitais”.

<sup>130</sup> Tradução livre: “Promover o gerenciamento inteligente das tecnologias da informação e comunicação a serviço da competitividade dos negócios, respeitando a privacidade dos funcionários. Tecnologias da informação e comunicação (uso de correio eletrônico, *laptops*, telefonia telefones celulares e *smartphones*) estão se tornando cada vez mais parte integrante do ambiente de trabalho e são essenciais para o funcionamento da empresa. Eles devem ser vistos como uma ferramenta para facilitar o trabalho dos funcionários. No entanto, as TIC podem obscurecer a linha entre o local de trabalho e a casa, por um lado, entre o tempo de trabalho e o tempo gasto na vida pessoal, por outro. Dependendo da situação e dos indivíduos, esses desenvolvimentos são percebidos como margem de manobra, liberando certas restrições ou como uma intrusão do trabalho na vida privada. Seu uso não deve levar ao isolamento dos funcionários no local de trabalho. Deve garantir a

No dizer de Pierre-Henri Cialti (2017), este acordo coloca as empresas no centro do dispositivo, como responsáveis, distinguindo-se três âmbitos de atuação: o primeiro diz respeito aos trabalhadores que podem encontrar dificuldades no manejo das tecnologias e recomenda às empresas estabelecer formações específicas; o segundo refere-se à necessidade das empresas reconhecer o ponto de vista dos trabalhadores e buscar meios para conciliar sua vida pessoal com a profissional; e o terceiro relaciona-se à possibilidade das empresas colocar em prática ações de sensibilização sobre o bom uso das tecnologias de informação e comunicação pelos trabalhadores e diretores.

De igual maneira, a empresa de telecomunicações Orange, em 27 de setembro de 2016, firmou o primeiro acordo, com o objetivo de enfrentar os desafios da sociedade informacional, e de impedir a utilização de mensagens profissionais, à noite, aos finais de semana e durante as férias, sendo que durante esse período, não há obrigação do trabalhador de responder às mensagens profissionais (ORANGE, 2016). Segundo o referido acordo, o respeito à privacidade e o direito à desconexão são considerados fundamentais para proteger os funcionários de possíveis práticas abusivas por parte dos gerentes e colegas no tocante a utilização de *e-mails*, SMS, mensagens instantâneas, notificações em redes sociais, a qualquer hora do dia e da noite.

Segundo Cristobal Molina Navarrete (2017), na Coreia do Sul, após reclamações dos trabalhadores<sup>131</sup> que reivindicavam o direito de se desconectar do trabalho, em 2016, o governo editou uma lei que buscou proibir as empresas de enviar, fora do horário de trabalho, de mensagens relacionadas às atividades laborais, com a finalidade de proteger a saúde psicossocial das pessoas e permitir uma vida pessoal livre de intromissões fora do local de trabalho.

A Itália, ainda que de maneira breve, regulamentou o direito à desconexão com relação ao trabalho ágil, por meio da Lei n. 81, de 22 de maio de

---

manutenção de uma relação de qualidade e respeito ao empregado, tanto em termos de substância e forma de comunicação, quanto de respeito à vida privada do empregado”.

<sup>131</sup> De acordo com reportagem veiculada no jornal “The Guardian” (2016) em 2014 o trabalhador sul-coreano laborou em média 2.124 horas de trabalho, sendo que os empregados são obrigados a realizar cerca de 11 horas extras por semana, em média, utilizando aparelhos eletrônicos. Chegou-se a um ponto que trabalhar aos finais de semana e após o horário comercial virou regra. Disponível em: <https://www.theguardian.com/world/2016/jun/24/south-korea-mulls-ban-on-bosses-messaging-employees-at-home>. Acesso em: 20 out. 2019.

2017. O artigo 19, parágrafo 1 prevê<sup>132</sup> que o contrato de trabalho ágil<sup>133</sup> deve identificar os tempos de descanso do trabalhador e as medidas técnicas e organizacionais relativas à garantia da desconexão do trabalhador em relação ao equipamento tecnológico de trabalho (ITÁLIA, 2017). Em que pese a lei italiana não especificar as características do direito à desconexão, o legislador deixou claro que pretende colocar uma barreira para que as ferramentas tecnológicas não interfiram na vida privada do trabalhador, garantindo-lhe a desconexão dos referidos equipamentos, ao menos no tocante às atividades laborais (PERRONE, 2017).

A filial do Grupo AXA na Espanha, inspirada pela legislação francesa, firmou um convênio coletivo com o sindicato de maior representação entre os trabalhadores – Comisiones Obreras (CCOO) –, com vigência entre 2017 e 2020, assegurando dentre os direitos regulados, o direito à desconexão. O convênio coletivo destaca no artigo 14, do Capítulo III (Organização do trabalho e novas tecnologias), que as mudanças tecnológicas das últimas décadas têm provocado modificações significativas nas relações laborais, dentre elas pode-se apontar o fenômeno da “interconectividade digital” em que prevalece a conectividade permanente, afetando a vida pessoal e familiar dos trabalhadores (CCOO, 2017):

Los cambios tecnológicos producidos en las últimas décadas han provocado modificaciones estructurales en el ámbito de las relaciones laborales. Es innegable que hoy en día el fenómeno de la “interconectividad digital” está incidiendo en las formas de ejecución del trabajo mudando los escenarios de desenvolvimiento de las ocupaciones laborales hacia entornos externos a las clásicas unidades productivas: empresas, centros y puestos de trabajo.

---

<sup>132</sup> Art. 19. 1. L'accordo relativo alla modalita' di lavoro agile e' stipulato per iscritto ai fini della regolarita' amministrativa e della prova, e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonche' le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Tradução livre: “Art. 19. 1. O acordo relativo às modalidades ‘de trabalho ágil’ é estipulado por escrito para fins de regularidade administrativa e de teste e rege a execução do trabalho realizado fora das instalações da empresa, também no que diz respeito às formas de exercício, o poder gerencial do empregador e as ferramentas usadas pelo trabalhador. O contrato também identifica os tempos de descanso do trabalhador, bem como as medidas técnicas e organizacionais necessárias para garantir a desconexão do trabalhador do equipamento tecnológico de trabalho.

<sup>133</sup> Nos termos do artigo 18, parágrafo 1, o trabalho ágil trata-se de uma forma de relação laboral subordinada, estabelecida por acordo entre as partes, em que o trabalho é organizado por fases, ciclos e objetivos, sem restrições acerca do tempo ou local de trabalho e com o possível uso de ferramentas tecnológicas para a realização das atividades (ITÁLIA, 2017). Teresa Alexandra Coelho Moreira (2019, p. 75) aduz que “o *lavoro agile* assemelha-se a um *tertium genus* entre trabalho presencial e trabalho à distância, e é nesta segunda vertente que acontece quando a atividade é realizada em casa, que se deverão aplicar estas regras de desconexão digital”.

En este contexto, el lugar de la prestación laboral y el tiempo de trabajo, como típicos elementos configuradores del marco en el que se desempeña la actividad laboral, están diluyéndose en favor de una realidad más compleja en la que impera la conectividad permanente afectando, sin duda, al ámbito personal y familiar de los trabajadores<sup>134</sup>.

Dessa maneira, tendo em vista a necessidade de impulsionar o direito a desconexão digital, uma vez finalizada a jornada laboral, o artigo 14, terceiro parágrafo<sup>135</sup>, reconhece o direito dos trabalhadores de não responder aos e-mails ou mensagens profissionais fora do horário da prestação de serviços (CCOO, 2017).

Cumprе destacar que, além do Grupo AXA, outras empresas situadas na Espanha, também incorporaram acordos em defesa do direito à desconexão, como por exemplo, o Banco Santander<sup>136</sup>, a Telefónica<sup>137</sup> e a Ikea<sup>138</sup> (CAMPOS, 2019).

---

<sup>134</sup> Tradução livre: “As mudanças tecnológicas produzidas nas últimas décadas causaram mudanças estruturais no campo das relações de trabalho. É inegável que hoje o fenômeno da “interconectividade digital” está influenciando as formas de execução do trabalho, deslocando os cenários de desenvolvimento do trabalho em direção a ambientes externos para as unidades produtivas clássicas: empresas, centros e empregos. Nesse contexto, o benefício do local de trabalho e o tempo de trabalho, como elementos típicos da estrutura em que a atividade de trabalho é realizada, estão sendo diluídos em favor de uma realidade mais complexa na qual prevalece a conectividade permanente, afetando, sem dúvida, ao ambiente pessoal e familiar dos trabalhadores”.

<sup>135</sup> O artigo em questão sofre críticas pela doutrina, tendo em vista se tratar de regulação demasiadamente tímida. Eduardo Enrique Taléns Visconti (2018) acusa, primeiramente, uma falta de harmonização e sistematização do convênio que reforce o direito à desconexão. Em segundo lugar, o artigo 14 apenas reconhece o direito a não responder e-mail e mensagens profissionais fora do horário de trabalho, porém não especifica como os trabalhadores poderão reclamar, caso não haja cumprimento dessa determinação. Por fim, o dispositivo em comento disciplina a desconexão digital como um direito dos trabalhadores e não como um dever dos empregadores.

<sup>136</sup> O convênio coletivo e plano de igualdade Santander Consumer foi firmado em 16 de outubro do corrente ano e prevê, no artigo 11 (que disciplina a jornada laboral e horários) o direito à desconexão digital, o qual limita a utilização dos telefones celulares e correios eletrônicos dentro dos limites da jornada de trabalho, bem como determina que não se convocarão reuniões após as 18 horas, salvo quando houver diferenças de horário em razão da geografia (CCOO, 2019). Disponível em: <https://www.ccoo-servicios.es/html/46005.html>. Acesso em: 20 out. 2019.

<sup>137</sup> Em 28 de janeiro de 2019, a Telefónica, a União Internacional UNI Global Union, bem como as organizações sindicais espanholas UGT e CCOO, assinaram um anexo ao Acordo-Quadro Internacional, que inclui os princípios sobre o direito à desconexão aplicável às operações globais da Telefónica e através das quais foi formalizado, em nível internacional e para todas as pessoas jurídicas ou negócios da referida empresa, o compromisso público assinado em 23 de novembro de 2018. Nos termos medidas a serem tomadas, fica garantido o direito à desconexão digital, durante as férias, períodos em que desempenha atividades pessoais, descansos diários e semanais, licenças, entre outros, permitindo a efetiva conciliação da vida pessoal, familiar e laboral. O direito à desconexão estende-se aos trabalhadores que realizam trabalho total ou parcial à distância, assim como em domicílio, fazendo uso de ferramentas tecnológicas (CCOO, 2019). Disponível em: <http://www.fsc.ccoo.es/7d90be81275acecc31ed92448f6ae2c0000050.pdf>. Acesso em: 20 out. 2019.

<sup>138</sup> O acordo foi ratificado em 27 de junho de 2018 e tem como objetivo adequar as necessidades da empresa com o estabelecimento de um sistema de descansos que permita conciliar a vida laboral e familiar dos trabalhadores (art. 3º, da exposição de motivos). O artigo 13 estabelece que os trabalhadores tem direito a não responder qualquer tipo de comunicação por qualquer canal (correio eletrônico, telefônico, *WhatsApp*, redes sociais, entre outros) fora do horário de trabalho, salvo causa de força maior (CCOO, 2018). Disponível em: <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/comercio/Acuerdo-horario-ikea.pdf>. Acesso em: 20 out. 2019.

Em razão do amplo debate sobre o que deve ser considerado tempo de trabalho e tendo em vista que a utilização das novas tecnologias de informação e comunicação, tanto no ambiente laboral, quanto no domiciliar, surge a necessidade de preservar o direito de descanso dos trabalhadores, bem como sua privacidade pessoal e familiar, de modo que a Espanha, em 5 de dezembro de 2018, publicou a Lei Orgânica 3/2018, a qual versa sobre a proteção de dados pessoais e a garantia dos direitos digitais, e prevê em seu artigo 88 o direito à desconexão digital:

1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.
2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.
3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas<sup>139</sup>. (ESPAÑA, 2018).

Conforme acima observado, esta nova lei, que veio a substituir a antiga Lei Orgânica 15/1999 (sobre proteção de dados pessoais), trouxe em seu artigo 88 o denominado direito à desconexão digital, o qual possui as seguintes características: a) reconhece-se explicitamente o direito à desconexão dos trabalhadores e empregados públicos, regulando o tempo de trabalho legal ou convencionalmente estabelecido, assim como o respeito ao descanso e às férias; b) refere-se ao direito

---

<sup>139</sup> Tradução livre: “1. Os trabalhadores e funcionários públicos terão direito à desconexão digital, a fim de garantir, fora do horário de trabalho estabelecido legal ou convencionalmente, o respeito pelo tempo de descanso, pelas licenças e férias, bem como pela privacidade pessoal e familiar. 2. As modalidades de exercício deste direito levarão em conta a natureza e a finalidade da relação de trabalho, aumentarão o direito à conciliação entre atividade profissional e vida pessoal e familiar e estarão sujeitas às disposições da negociação coletiva ou, em seu defeito, conforme acordado entre a empresa e os representantes dos trabalhadores. 3. O empregador, depois de ouvir os representantes dos trabalhadores, desenvolverá uma política interna voltada para os trabalhadores, incluindo aqueles em cargos gerenciais, nos quais definirá as modalidades de exercício do direito à desconexão e ações de treinamento e conscientização dos funcionários sobre o uso razoável de ferramentas tecnológicas que evitem o risco de fadiga do computador. Em particular, o direito à desconexão digital será preservado nos casos de realização total ou parcial de trabalho remoto, bem como no domicílio do funcionário vinculado ao uso de ferramentas tecnológicas para fins de trabalho”.

à desconexão como garantia da intimidade pessoal e familiar; c) segundo esse direito, deve-se fortalecer a conciliação da vida familiar e pessoal com o trabalho, por intermédio da negociação coletiva; d) é incumbência da empresa estabelecer uma política interna dirigida aos trabalhadores e diretores, para a concretização do direito à desconexão; e) por fim, estabelece que devem ser tomadas medidas de desconexão específicas para o trabalho à distância e àquele realizado em domicílio (CAMPOS, 2019).

Adrián Todolí Signes (2019) assevera que a leitura conjunta dos três parágrafos, pode ocasionar interpretações distintas. Ou seja, em primeiro lugar pode-se entender que o direito à desconexão somente pode ser exercido se estiver regulamentado por um convênio coletivo, ou ainda, um protocolo interno, deixando um vazio caso não exista a mencionada regulamentação. Uma segunda interpretação, entenderia que o direito à desconexão digital existe de maneira absoluta, porém a negociação coletiva pode estabelecer o exercício desse direito conforme a natureza e o objeto da relação laboral. Assim, segundo o autor, o primeiro parágrafo fixa um direito à desconexão, o segundo indica que esse direito pode ser modulado pela negociação coletiva e o terceiro fixa obrigações para o empresário em matéria de prevenção de riscos laborais<sup>140</sup> (SIGNES, 2019).

De qualquer maneira, entende-se que a previsão do direito à desconexão na Lei 3/2018 veio reforçar a necessidade de estabelecer medidas que assegurem ao trabalhador o efetivo descanso, sem que seja importunado através de mensagens de texto, redes sociais, *e-mails* e ligações telefônicas fora da jornada normal de trabalho.

Importante salientar que, algumas empresas do setor automobilístico, também começaram a adotar medidas para o fim de garantir o direito à desconexão, podendo-se destacar a Volkswagen, que implantou para alguns empregados uma política de bloqueio ao acesso às comunicações corporativas em seu telefone celular entre às 18h15min até às 7h, assim como a BMW, com o lema “Trabalho flexível, desconexão consciente” prevê que os trabalhadores que optem voluntariamente

---

<sup>140</sup> De acordo com Adrián Todolí Signes (2019) entre as interpretações apontadas, filia-se a segunda, pois está mais alinhada a todo o ordenamento jurídico. Ou seja, o direito ao descanso decorre da Diretiva 2003/88/CE e foi aprimorado pelo Estatuto dos Trabalhadores. Assim, o direito à desconexão, como parte integrante do direito ao descanso, existe no ordenamento jurídico espanhol muito antes da edição da mencionada lei.

pelo desenvolvimento da prestação de serviço por meio desta modalidade, tenham o seu direito à desconexão resguardado (CAMPOS, 2019).

Portugal, por meio do Projeto de Lei nº 552/XIII/2ª, também pretende consagrar o dever de desconexão profissional, introduzindo-se três alterações ao Código do Trabalho: a primeira reconhece o direito de desconexão do trabalhador durante o seu período de descanso<sup>141</sup>; a segunda prevê que a conexão profissional durante o período de descanso pode configurar uma forma de assédio, desde que verificados os pressupostos previstos em lei<sup>142</sup>; e a terceira reintroduz o dever do empregador enviar o mapa de horário de trabalho para a ACT<sup>143</sup> (PORTUGAL, 2017). Nos termos da exposição de motivos do projeto de lei em questão:

Ora, é neste contexto de hiperconectividade de alguns grupos de trabalhadores particularmente envolvidos na economia digital e de generalização do trabalho suplementar informal e não remunerado, que a questão da garantia do tempo de descanso, da capacidade de fiscalização por parte das entidades públicas e da garantia do “direito a desligar” deve ser equacionada. A função tuitiva do Direito do Trabalho tem aqui uma relevância particular. Importa não esquecer que o trabalhador, ainda que tal não lhe seja expressamente solicitado, vê-se instigado, num quadro de forte competitividade, a mostrar a sua total disponibilidade para ser contactado, anuindo muitas vezes por força da sua situação de dependência em relação à entidade empregadora. Por outro lado, é frequente e consentida a falta de pagamento da correspondente retribuição pelo trabalho prestado fora do horário de trabalho mediante solicitação da entidade empregadora. Apesar da consagração legal sobre o tempo de descanso, institui-se nas relações de trabalho uma permissividade face a um tempo de trabalho, sem direitos, depois do trabalho (PORTUGAL, 2017).

Apesar de o direito ao descanso já estar consagrado no Código de Trabalho português, a utilização das novas tecnologias no âmbito laboral, estão

---

<sup>141</sup> Artigo 1º. Objeto: A presente lei consagra o dever de desconexão profissional, clarificando o que se entende por período de descanso e que a conexão profissional com o trabalhador no seu período de descanso pode constituir uma forma de assédio e reintroduz o dever de envio do mapa de horário de trabalho para a ACT por parte da entidade empregadora.

<sup>142</sup> Artigo 2º. Alterações ao Código do Trabalho: São alterados os artigos 199º e 2016º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro, com as posteriores alterações, que passam a ter a seguinte redação: “Artigo 199º (...) 1. (anterior corpo do artigo). 2. O período de descanso deve corresponder a um tempo de desconexão profissional. 3. As formas de garantir o tempo de desconexão profissional, designadamente através da não utilização das tecnologias de informação e comunicação durante o período de descanso do trabalhador, podem ser estabelecidas mediante instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. 4. A violação do disposto no n.º 2 pode constituir assédio, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 29.º deste Código”.

<sup>143</sup> Artigo 216º. Afixação e envio de mapa de horário de trabalho. “(...) 3. Na mesma data, o empregador deve apresentar cópia do mapa de horário de trabalho ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, nomeadamente através de correio eletrónico, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas relativamente à sua entrada em vigor. 4. (...) 5. Constitui contraordenação leve a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.”

criando um abismo entre a letra da lei e sua aplicação prática, tendo em vista o surgimento de novas formas de abuso pelos empregadores. Assim, em conformidade com a exposição de motivos (PORTUGAL, 2017) o referido projeto de lei, tem como objetivo apontar caminhos para defender o trabalhador da hiperconexão, protegendo o seu tempo de descanso, bem como os direitos fundamentais ao repouso, ao lazer, ao limite máximo de jornada, ao descanso semanal e à saúde.

Além do projeto de lei supramencionado, está em trâmite no parlamento português o Projeto de Lei nº 1217/XIII<sup>144</sup>, que aprova a Carta de Direitos Fundamentais na Era Digital, abordando questões sobre inteligência artificial, privacidade digital e direitos digitais específicos dos trabalhadores, dentre eles, o “direito de desligar dispositivos digitais” (artigo 16º), sendo o qual “todos têm o direito de desligar dispositivos digitais fora do horário de trabalho, por forma a garantir o direito ao descanso e ao lazer, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, e a intimidade da vida privada” (PORTUGAL, 2019).

Observa-se, ainda, que a preocupação em assegurar o direito à desconexão dos trabalhadores, está se espalhando por diversos países do mundo, a exemplo do Chile, que possui dois projetos de lei (boletins nº 11110-13 e 12284-13) em trâmite conjunto, para o fim de regulamentar o direito em comento. Assim, como ocorreu em outros países, os projetos de lei têm como finalidade criar medidas concretas que permitam a proteção do direito de desconexão dos trabalhadores e, conseqüentemente, a garantia dos direitos ao descanso, ao lazer, ao convívio familiar, entre outros (CHILE, 2019). Em 9 de abril do corrente ano, os projetos de lei foram aprovados pela Comissão de Trabalho e Segurança Social, resultando na seguinte proposta:

**Artículo 1º.-** Para agregar el siguiente artículo 21 bis nuevo al Código del Trabajo:

Artículo 21 bis.- Los trabajadores tendrán derecho a la desconexión digital, fuera del horario establecido para la jornada de trabajo, con el fin de garantizar el respeto de su tiempo de descanso, licencias médicas, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. Igual derecho tendrán los trabajadores contratados bajo el régimen de subcontratación con respecto al empleador principal.

Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral.

---

<sup>144</sup> O Projeto de Lei foi aprovado pela Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias, em 25 de junho de 2019, e agora será discutido e votado em plenário.

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso primero, aquellos casos imprevistos y urgentes en que se requiera al trabajador, así como los trabajadores que pactaren, entre otros, turnos de emergencia, de llamado o tiempos de espera.

**Artículo 2°.-** Para agregar el siguiente artículo 65 bis nuevo al Estatuto Administrativo:

Artículo 65 bis.- Los funcionarios públicos y trabajadores a honorarios que se desempeñen con jornada determinada, tendrán derecho a la desconexión digital, fuera de la jornada laboral, con el fin de garantizar el respeto de su tiempo de descanso, licencias médicas, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Este derecho se ejercerá conforme a la naturaleza de las funciones, debiendo cada jefe de servicio, mediante resolución al efecto, determinar su aplicación así como las eventuales exclusiones<sup>145</sup> (CHILE, 2019).

Denota-se que o projeto de lei acima, garante aos servidores públicos e trabalhadores privados o direito à desconexão digital, fora de jornada de trabalho, com a finalidade de assegurar o respeito ao tempo de descanso, licenças médicas, férias, bem como a intimidade pessoal e familiar.

Interessante destacar, de igual forma, que algumas *Startups*<sup>146</sup> com sede no Japão, sexto país com a maior jornada de trabalho do mundo<sup>147</sup>, também vem despertando seus interesses em implantar medidas com o objetivo de assegurar o direito à desconexão, a exemplo da empresa de softwares YRGLM Inc., que em 2011 implementou as férias *yama-gomori* (isolamento nas montanhas), em que os funcionários são obrigados a usufruírem nove dias, ao menos, de férias por ano, sem que, durante esse período, mantenha contato com a empresa por telefone, e-mail ou redes sociais (KAJIWARA, 2019).

---

<sup>145</sup> Tradução livre: “Artigo 1 - Para acrescentar o seguinte artigo 21 bis novo ao Código do Trabalho: Artigo 21 bis.- Os trabalhadores terão direito à desconexão digital, fora do horário estabelecido para a jornada de trabalho, a fim de garantir o respeito ao tempo de descanso, licenças médicas, autorizações e férias, bem como à sua privacidade pessoal e familiar. O mesmo direito será para os trabalhadores contratados sob o regime de terceirização em relação ao empregador principal. As modalidades de exercício desse direito abordarão a natureza e o objetivo da relação de emprego. Os casos imprevisíveis e urgentes em que o trabalhador é exigido, bem como os trabalhadores que concordam, entre outros, com tempos de emergência, chamada ou espera, são excluídos do disposto no primeiro parágrafo. Artigo 2 - Para acrescentar o seguinte artigo 65 bis novo ao Estatuto Administrativo: “Artigo 65 bis.- Os funcionários públicos e trabalhadores honorários que trabalham em um dia específico terão direito à desconexão digital, fora do dia útil, a fim de garantir o respeito pelo tempo de descanso, licenças médicas, autorizações e férias, bem como sua privacidade pessoal e familiar. Esse direito será exercido de acordo com a natureza das funções, e cada chefe de serviço deve, por resolução nesse sentido, determinar sua aplicação e possíveis exclusões”.

<sup>146</sup> *Startup* é um grupo de pessoas com perfil empreendedor à procura de um modelo de negócios repetível e escalável, normalmente apresentado em um cenário de incertezas e questões. Disponível em: <https://www.startupbrasil.org.br/2016/05/24/mas-o-que-e-startup/>. Acesso em: 31 out. 2019.

<sup>147</sup> De acordo com a Forbes (2018) o Japão ocupa a sexta posição dos países com maior carga de trabalho. Disponível em: <https://forbes.com.br/listas/2018/02/15-paises-com-as-maiores-jornadas-de-trabalho/#foto8>. Acesso em: 22 out. 2019.

O Brasil, no entanto, parece caminhar em sentido oposto. Em 23 de agosto de 2016 a deputada federal Angela Albino, propôs o Projeto de Lei nº 6038/2016, com o objetivo de acrescentar o artigo 72-A à Consolidação das Leis do Trabalho, regulamentando o direito à desconexão, nos seguintes termos:

Art. 72-A. É vedado ao empregador exigir ou incentivar que, fora do período de cumprimento de sua jornada de trabalho, o empregado permaneça conectado a quaisquer instrumentos telemáticos ou informatizados com a finalidade de verificar ou responder a solicitações relacionadas ao trabalho (BRASIL, 2016).

Ocorre que, o projeto de lei em questão foi arquivado, sob o argumento de que foi elaborado antes da aprovação da reforma trabalhista (Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017), que estimula a negociação entre empregado e empregador. Além disso, a Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público assevera que dependendo da função ou atividade exercida, a conexão poderá ser necessária, cabendo ao empregado negociar diretamente com o empregador, as formas de compensação de jornada (BRASIL, 2018).

Apesar do entendimento acima consignado, e considerando que as novas tecnologias de informação e comunicação permitem a invasão da vida privada do trabalhador pelo trabalho, é necessário impor barreiras, com a finalidade de garantir a efetivação do direito fundamental à vida privada. O direito de desconexão pode ser considerado, dessa forma, como um instrumento que permite salvaguardar a separação entre a vida laboral do sujeito e sua vida privada, pois possibilita que se criem regras acerca da desconexão digital dos trabalhadores fora da jornada de trabalho (durante os períodos de descanso, lazer e férias).

Verifica-se, portanto, que não obstante a revolução tecnológica afete o cotidiano da sociedade, e também as relações de trabalho, principalmente no tocante aos direitos fundamentais do trabalhador de saúde, descanso, lazer, vida privada, é possível utilizar mecanismos para minimizar as influências negativas causadas pelo excesso de conexão no âmbito laboral, como o direito (fundamental) à desconexão, que permite aos sujeitos se desconectar de suas atividades laborais (em períodos que, por lei, são destinados ao não trabalho, tais como o repouso e as férias), para o fim de usufruir outros direitos fundamentais que lhe são assegurados constitucionalmente.

## 4.2. O DIREITO À DESCONEXÃO COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR

Como se pode verificar no breve estudo acerca do direito comparado, há uma tendência dos ordenamentos jurídicos estrangeiros, diante do avanço da tecnologia e dos efeitos negativos causados às relações laborais, de positivar o direito à desconexão digital, como forma de garantir a efetividade de outros direitos fundamentais, como o direito ao lazer, ao descanso, às férias remuneradas, à privacidade, entre outros.

Conforme acima mencionado, em que pese não positivado no ordenamento jurídico brasileiro, o tema “direito à desconexão” vem sendo discutido por diversos doutrinadores há muitos anos, tendo em vista as modificações ocasionadas pelas tecnologias de informação e comunicação, no âmbito das relações de trabalho.

A terceira e a quarta revoluções industriais, modificaram sensivelmente as relações laborais, com a possibilidade da prestação de serviços à distância e com o surgimento da economia colaborativa (*sharing economy*) e do trabalho em plataforma (*work-on-demand* via *apps*). Isto é, as ferramentas tecnológicas estão transformando sobremaneira as relações de trabalho, fazendo surgir novas formas de prestação de serviços e flexibilizando o tempo de trabalho e, conseqüentemente gerando novos problemas quanto a sua limitação.

A tendência na sociedade atual é exigir cada vez mais a participação dos trabalhadores nas atividades relativas à empresa, exigindo que estejam disponíveis a todo momento, mesmo após a jornada de trabalho. O acesso ao arcabouço tecnológico, tem possibilitado essa hiperconexão das pessoas, o que tem intensificado a discussão, principalmente no âmbito internacional, acerca do direito à desconexão. Ou seja, essa hiperconexão dos trabalhadores às atividades laborais, por intermédio das redes sociais, *e-mails*, *smartphones*, entre outros, está, gradativamente, intensificando a prestação de serviço e aumentando o tempo de trabalho, o que sem sombra de dúvidas afeta direitos fundamentais, como o direito à privacidade, ao lazer, à limitação da jornada de trabalho, entre outros.

Consoante assevera Teresa Alexandra Coelho Moreira (2019, p. 68) a questão do tempo de trabalho e de sua limitação, adquire novas roupagens:

[...] quem pode dizer, atualmente, qual é o tempo de trabalho de um trabalhador digital? E qual o seu período de repouso se desde o primeiro minuto em que acorda até ao último antes de adormecer está constantemente conectado, muitas vezes pela *Internet* das coisas<sup>148</sup>?

Assim, neste novo mundo do trabalho marcado pela hiperconexão dos obreiros, volta-se, portanto, a questionar a necessidade de limitação do tempo de trabalho, para o fim de garantir a preservação dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Defende-se, nesse sentido, a existência de um direito à desconexão, porém, não no sentido de não trabalhar completamente, “e sim no sentido de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde” (SOUTO MAIOR, 2003, p. 298). João Leal Amado (2018, p. 263) vai além na definição do direito em comento:

Diríamos, pelo exposto, que o período de descanso equivale, deve equivaler, a um período de *do not disturb* patronal! Um período, pois, em que o trabalhador deve ser deixado em paz pelo empregador, para descansar ou para se dedicar, livremente, a outras dimensões da sua vida. Não é sobre o trabalhador que recai o ónus de colocar o dístico *do not disturb!* na porta do seu quarto, assim exercendo um qualquer “direito à desconexão profissional” (ao jeito de um *buzz off!* dirigido ao empregador). Pelo contrário, a obrigação de não perturbar, de não incomodar, recai sobre a empresa. O trabalhador goza, assim, de um “direito à não conexão” (dir-se-ia: de um *right to be let alone*) por parte da empresa, de um *do not disturb!* resultante do contrato de trabalho e da norma laboral aplicável.

Ou seja, é o direito do trabalhador de não responder aos *e-mails*, às mensagens instantâneas e encaminhadas através de redes sociais, bem como de não atender ligações relacionadas às atividades laborais. É o direito de não ser perturbado pelo empregador, nos períodos destinados ao descanso e ao lazer. Em outras palavras, “o direito à desconexão nada mais representa do que o direito ao lazer e descanso, em oposição ao trabalho, de forma livre, privada, sem qualquer interferência” (OLIVEIRA NETO, 2018, p. 79).

Apesar de o direito à desconexão não estar expressamente positivado no ordenamento jurídico brasileiro, trata-se de um direito fundamental implícito, pois

---

<sup>148</sup> No dizer de Klaus Schwab (2019), a *Internet* das coisas (IoT) é “uma gama de sensores inteligentes conectados que coletam, processam e transformam os dados de acordo com a necessidade; os dados são, então, enviados para outros dispositivos ou indivíduos para atender aos objetivos de um sistema ou usuário”.

decorre de direitos fundamentais expressamente consignados na Constituição Federal.

Conforme analisado no primeiro capítulo, os direitos fundamentais são aqueles inerentes à pessoa humana, expressa ou implicitamente positivados no ordenamento jurídico de um determinado Estado, e que possuem como princípio e valor central, a dignidade humana. Denota-se, por conseguinte, que o reconhecimento dos direitos fundamentais – incluindo-se os direitos sociais -, pode se dar de forma expressa no texto da constituição, ou ainda, implicitamente, tendo em vista o conceito materialmente aberto desses direitos. No dizer de Ingo Wolfgang Sarlet (2012, p. 63), com a leitura do artigo 5º §2º, da Constituição Federal, pode-se cogitar duas espécies de direitos fundamentais:

[...] a) direitos formal e materialmente fundamentais (ancorados na Constituição formal); b) direitos apenas materialmente fundamentais (sem assento no texto constitucional), devendo ser referida a respeitável doutrina que advoga a existência de uma terceira categoria, a dos direitos apenas formalmente fundamentais.

Nestes termos, os direitos fundamentais em sentido formal<sup>149</sup> são todos aqueles que estejam consignados nas normas da Constituição formal, ao passo que os direitos materialmente fundamentais são aqueles resultantes de direitos constantes em normas, constitucionais, legais ou ainda internacionais (ANDRADE, 2006). Desse modo, pode-se afirmar que os direitos fundamentais em sentido formal, também o são em sentido material, porém, existem direitos fundamentais em sentido material, que não são formalmente constitucionais, pois não estão inseridos expressamente no texto da Constituição.

Joaquim José Gomes Canotilho (2003) assevera que a fundamentalidade material fornece suporte para: a) abertura da constituição para outros direitos fundamentais, mas não constitucionalizados; b) aplicação de alguns aspectos do regime jurídico relativo à fundamentalidade formal, aos direitos materialmente constitucionais; c) abertura<sup>150</sup> a novos direitos fundamentais; podendo-se falar dessa

---

<sup>149</sup> A fundamentabilidade formal, conforme afirma Ingo Wolfgang Sarlet (2012) resulta dos seguintes aspectos: a) os direitos fundamentais encontram-se no topo do ordenamento jurídico, de forma que possuem natureza *supralegal*; b) estão submetidos aos limites formais e materiais de reforma da Constituição (art. 60, da CF); c) tratam-se de normas diretamente aplicáveis e que vinculam de modo imediato as entidades públicas e privadas (art. 5º, § 1º, da Constituição).

<sup>150</sup> A abertura material dos direitos fundamentais constante no §2º, do artigo 5º da Constituição Federal, tem como inspiração a Emenda IX à Constituição dos Estados Unidos, a qual prevê que a

forma em cláusula aberta, princípio da não tipicidade, ou ainda, norma com *fattispecie* aberta.

A cláusula de abertura constitucional, portanto, mostra-se ampla, com inúmeras possibilidades de tratamento, assim como complexa e de suma importância, pois permite reconhecer a existência de direitos fundamentais, além daqueles expressamente consignados na Constituição Federal (STUDART; MARTINEZ, 2019).

Além disso, como se pode observar, o texto constitucional brasileiro não traz um rol taxativo de direitos fundamentais<sup>151</sup>, pelo contrário, a enumeração é meramente exemplificativa, é um rol materialmente aberto (cláusula aberta), de forma que na lição de Jorge Miranda (2000) pode ser preenchido através de novos direitos ou de novas faculdades de direitos, que serão, de igual maneira, dotados de fundamentalidade<sup>152</sup>.

Nesse sentido, importante destacar que os direitos fundamentais são variáveis no “espaço” e no “tempo”, daí decorre a necessidade de abertura do catálogo constitucional, pois não há como estabelecer um rol exaustivo de possibilidades de tutela, da mesma maneira que não existe um rol fechado de riscos para a pessoa humana (SARLET, 2012). Como é cediço, os direitos fundamentais são fruto de lutas, guerras, revoluções e evoluções que ocorreram ao longo dos anos, isto é, trata-se de um processo histórico e contínuo de construção, de modo que é necessário “estar sempre se inovando, criando novos direitos ou novas leituras de direitos antigos, em face das novas situações e relações sociais nas quais a pessoa humana se envolve e cria” (SANTOS, 2017, p. 30).

Ademais, como os direitos fundamentais são essenciais para que o sujeito tenha uma vida digna, novos direitos podem surgir, “na medida em que as

---

enumeração de determinados direitos não afasta a existência de outros (MIRANDA, 2000; BARROSO, 2019; ANDRADE, 2006).

<sup>151</sup> É o que se depreende com a leitura dos artigos 5º, § 2º e 7º, *caput*, da Constituição Federal. Note-se que, assim como o § 2º do artigo 5º prever expressamente que “os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais”, o artigo 7º, *caput*, de igual forma, prevê a abertura do catálogo constitucional ao disciplinar que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”. Denota-se que a regra do artigo 7º, prevê de forma contundente a abertura a outros direitos similares, inclusive sem restrição quanto à origem (SARLET, 2012).

<sup>152</sup> Segundo Ingo Wolfgang Sarlet (2006) o princípio da dignidade da pessoa humana assume posição de destaque no tocante à identificação de direitos implícitos. Segundo o autor, sempre que for possível detectar uma posição jurídica fundamentada na dignidade da pessoa humana, essa norma será de direito fundamental.

necessidades sociais assim exijam” (RAMOS, 2019, p. 137). Afinal, conforme amplamente estudado, a sociedade está em constante evolução, a terceira e a quarta revoluções industriais trouxeram diversas inovações para o cotidiano das pessoas, modificando o modo de viver e de trabalhar dos indivíduos, de forma que a cada dia surgem novas situações a serem tuteladas pelo direito, como por exemplo a necessidade de impor limitação ao tempo de trabalho, tendo em vista a utilização das novas tecnologias de informação e comunicação que constantemente invadem os tempos de não trabalho e a vida privada dos sujeitos. Em que pese existam normas que disciplinem o direito ao descanso diário, semanal e anual, assim como o direito à limitação do tempo máximo destinado ao labor, estas não são suficientes para que os trabalhadores façam valer seus direitos e simplesmente se desconectem de seus trabalhos ao fim da jornada (SANTOS; PARREIRA, 2017).

Importante destacar que o trabalho para ser digno (fator de promoção de dignidade humana), “precisa ter alguns aspectos regulamentados pelo ordenamento, um deles, é a interferência das novas tecnologias frente à garantia de direitos fundamentais” (MELO; RODRIGUES, 2018, p. 75).

É necessário, portanto, tutelar o direito à desconexão que, como afirmado acima, trata-se de um direito fundamental implícito<sup>153</sup> dos trabalhadores, decorrente de outros direitos, igualmente fundamentais, expressos na Constituição Federal e em tratados internacionais. Nesse passo, entende-se que o direito à desconexão pode ser deduzido das normas constitucionais que estabelecem o direito à privacidade (art. 5º, X), ao lazer (art. 6º), à limitação da jornada de trabalho (art. 7º, XIII e XIV), ao repouso semanal remunerado (art. 7º, XV) e ao gozo de férias anuais remuneradas (art. 7º, XVII), todos intimamente relacionados ao princípio da dignidade humana, valor central do ordenamento jurídico brasileiro.

Tendo em vista que a utilização das ferramentas tecnológicas está a cada dia diminuindo a fronteira entre a vida profissional e a vida pessoal, Teresa Alexandra Coelho Moreira (2019, p. 68), defende que “o trabalhador tem um *direito à desconexão*, entendido como o direito à privacidade do século XXI”. Nesse aspecto, entende-se a privacidade em sua concepção inicial, ou seja, como forma de

---

<sup>153</sup> Consoante leciona George Marmelstein (2019) os direitos implícitos ou decorrentes, não estão necessariamente escritos na Constituição, porém decorrem de princípios e regras do sistema constitucional e estão fortemente vinculados ao princípio da dignidade humana. Em outras palavras, os direitos fundamentais implícitos abarcam situações resguardadas no espírito da Constituição Federal e que podem ser deduzidas de seus princípios e regras (BARROSO, 2019).

proteção da vida íntima, familiar e pessoal de cada ser humano, como um direito a ser deixado só (SCHREIBER, 2011). O direito à privacidade, nesse aspecto, possui conotação negativa, pois impõe às demais pessoas um dever de abstenção, de não interferir na esfera privada do indivíduo. Nesse sentido, é perceptível que o direito à desconexão deriva do direito fundamental à privacidade, porque, trata-se do dever do empregador de não importunar o trabalhador, através dos meios telemáticos nos períodos destinados ao descanso e ao lazer e, conseqüentemente, de não interferir na vida privada desse sujeito.

Além disso, o direito à desconexão decorre do direito ao lazer, que na lição de Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 767) atende as necessidades de libertação e de compensação das tensões relativas à vida contemporânea, ou seja:

[...] é uma resposta à violência que se instaurou na sociedade, ao isolamento, à necessidade do ser humano de encontrar-se consigo e com o próximo, sendo essas, entre outras, as causas que levam a legislação a disciplinar a duração do trabalho e os descansos obrigatórios.

Assim, o direito ao lazer pode ser entendido como a possibilidade do indivíduo de repousar, praticar atividades de recreação, entretenimento e cultura. Consoante analisado acima, possui três funções, a primeira relacionada ao descanso, que tem como objetivo a reposição da energia gasta; a segunda ligada ao divertimento, recreação e entretenimento, que tem como propósito afastar a fadiga; e, por fim, a função atrelada ao desenvolvimento da personalidade, pois o lazer permite ao trabalhador participar de assuntos relacionados à sociedade, à cultura, bem como à formação técnica (CALVET, 2005). De acordo com Christina D'Arc Damasceno Oliveira (2010) o direito ao lazer, nos dias atuais, consiste em uma reivindicação do trabalhador desvincular-se (desconectar-se) das atividades laborais, durante o período que não corresponde ao correlato expediente.

Nesse aspecto, pode-se dizer que o constituinte, ao disciplinar o direito fundamental ao lazer ao lado do direito ao trabalho, “demonstrou reconhecer a necessidade de lazer e desconexão, reconhecendo igualmente a dimensão social e humana do trabalhador, possibilitando o seu completo bem-estar físico e mental” (MELO; RODRIGUES, 2018, p. 78).

Importa ressaltar, ainda, que o direito à desconexão deriva da limitação à jornada de trabalho, constante no artigo 7º, incisos XIII e XIV, da Constituição

Federal, que preveem a duração normal do trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, ou ainda, seis horas diárias<sup>154</sup> para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento<sup>155</sup>.

No dizer de João Leal Amado (2018, p. 262) o referido direito surge “como efeito natural da limitação da jornada de trabalho, isto é, do balizamento do tempo de trabalho através da definição do horário de trabalho de cada trabalhador”. Deste modo, a limitação da jornada é condição para o exercício do direito fundamental à desconexão, tendo em vista que o tempo além de constituir elemento primordial da vida humana, nas relações laborais, representa a medida do valor do trabalho remunerado (ALMEIDA; SEVERO, 2016).

Ademais, não se pode olvidar que a limitação da jornada está prevista como direito humano, no artigo 24 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, o qual declara que todo homem “tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas” (ONU, 1948), assim como no artigo 7º do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), que determina expressamente a necessidade de se reconhecer o direito de toda pessoa de gozar de condições justas e favoráveis de trabalho que assegurem especialmente “o descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feriados” (ONU, 1966).

Note-se, portanto, que a limitação da jornada de trabalho possui inequívoca dimensão pública, de modo que, além de prerrogativa, é dever do empregador realizar o seu efetivo controle, fixando claramente as fronteiras da jornada laborada (PORTO, 2009). Segundo Ipojucan Demetrius Vecchi (2017, p. 21) é necessário compreender a previsão do direito fundamental à limitação da jornada<sup>156</sup> como elemento central, para o fim de conferir um nível hermenêutico constitucional adequado acerca do seu papel e de possíveis limitações, pois “não é

---

<sup>154</sup> Segundo Rodrigo Coimbra (2016), os limites previstos nos incisos XIII e XIV, do artigo 7º, tratam-se de limites máximos, de forma que nada impede que sejam fixadas jornadas em tempo inferior ao consignado na Constituição.

<sup>155</sup> Os turnos ininterruptos de revezamento caracterizam-se quando ocorrerem, concomitantemente, as seguintes situações: a) o empregador, a depender de sua atividade, mantenha seu empreendimento funcionando vinte e quatro horas por dia; b) o empregado que atua nesse empreendimento, trabalha no chamado regime de escala e não com horário fixo (STÜRMER, 2014).

<sup>156</sup> Maurício Godinho Delgado (2019) entende que as normas sobre duração da jornada possuem caráter imperativo, de modo que não permite renúncia e transação sem substrato em negociação coletiva. No tocante à transação bilateral, convém destacar que será considerada inválida, quando provocar prejuízo ao trabalhador.

a jornada que é um direito fundamental, mas, sim, a sua limitação, razão pela qual esses limites não podem ser transbordados além do que permite o sistema constitucional”.

Outras regras tutelares do direito à desconexão, relacionam-se com os períodos de descanso dos trabalhadores. Maurício Godinho Delgado (2019, p. 1120), assevera que:

[...] a duração diária (jornada) surge, de maneira geral, entrecortada por períodos de descansos mais ou menos curtos em seu interior (*intervalos intrajornadas*), separando-se das jornadas fronteiriças por distintos e mais extensos períodos de descanso (*intervalos interjornadas*). Os períodos de descanso comparecem, mais uma vez, na interseção dos módulos semanais de labor, através do que se denomina *repouso semanal* ou, eventualmente, através de certos dias excepcionalmente eleitos para descanso pela legislação federal, regional ou local (*os feriados*). Finalmente, marcam sua presença até no contexto anual da duração do trabalho, mediante a figura das *férias* anuais remuneradas.

Os períodos de descanso, conhecidos como intervalos intrajornada<sup>157</sup> e interjornada<sup>158</sup>, também caracterizam-se como normas de caráter público, de forma que não podem ser afastadas pela vontade das partes, bem como, tem como objetivo, a recomposição das energias do trabalhador, por intermédio da desconexão das atividades laborais (ALMEIDA; SEVERO, 2016). Em outras palavras, para que o trabalhador goze de seu direito ao descanso, ele deve ter a possibilidade de se desconectar (CARLI, 2019). No entanto, o novo mundo do trabalho, caracterizado pela hiperconexão dos trabalhadores às suas atividades laborais, está colocando em xeque um dos primeiros direitos conquistados pelos obreiros, o de descanso efetivo entre as jornadas de trabalho (intervalo intrajornada). (MOREIRA, 2017).

---

<sup>157</sup> Nos termos da Súmula 437, do Tribunal Superior do Trabalho, o intervalo intrajornada para repouso e alimentação, “constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII da CF/88), infenso à negociação coletiva” (BRASIL, 2012).

<sup>158</sup> A Consolidação das Leis do Trabalho determina em seus artigos 66 e 71, que o intervalo interjornada será de no mínimo onze horas consecutivas para descanso, ao passo que, o intervalo intrajornada, será de no mínimo uma hora e no máximo duas horas para jornadas superiores a seis horas, e de quinze minutos para jornadas entre quatro e seis horas. O artigo 611-A, inciso III (introduzido pela Lei n. 13.467/2017), no entanto, prevê a possibilidade de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho dispor sobre o intervalo intrajornada, desde que respeite o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas, previsão que fere o direito à desconexão do trabalhador.

Cabe destacar que o Brasil, novamente, parece caminhar em sentido oposto aos demais países, tendo em vista que a Lei n. 13.467/2017 (denominada Reforma Trabalhista) ao dispor sobre os intervalos para descanso, determinou que a “não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50%” (art. 71, §4º, da CLT), além disso, no parágrafo único do artigo 611-B, consignou que as regras sobre duração do trabalho e intervalos, não são consideradas como normas de saúde higiene e segurança do trabalho. Note-se que o entendimento firmado pelo legislador infraconstitucional além de contrariar o conteúdo da Súmula 437 do Tribunal Superior do Trabalho, viola o direito à desconexão. Cumpre salientar que “o desrespeito ao intervalo mínimo intrajornada fixado em lei tem, sim, de ser reparado, por se tratar de regra de saúde, higiene e segurança laborais (art. 7º, XXII, CF)”. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 135).

No que tange ao repouso semanal remunerado<sup>159</sup>, constante no inciso XV<sup>160</sup> do artigo 7º, trata-se do lapso temporal vinte e quatro horas consecutivas, em que o trabalhador interrompe a prestação do serviço, assim como a sua disponibilidade perante o empregador, e que deverá ser gozado, preferencialmente aos domingos. Relevante mencionar que existe uma consciência cultural no mundo ocidental a qual entende que os domingos (e também os feriados) são dias destinados ao lazer, ao convívio familiar e social e também à fé (ALMEIDA; SEVERO, 2016).

Destarte, o repouso semanal remunerado, tem como fundamento a necessidade higiênica de restabelecimento das forças gastas pelo trabalhador durante as atividades laborais, vinculando-se, de um lado, aos problemas de duração da jornada diária, de outro lado, aos problemas relativos às férias anuais (RUSSOMANO, 1976). No dizer de Maurício Godinho Delgado (2019, p. 1137) o

---

<sup>159</sup> No dizer de Amauri Mascaro Nascimento (2011) o direito fundamental ao repouso semanal remunerado tem origem bíblica, ou seja, trata-se de uma tradição, dos hebreus, que os levava a descansar aos sábados, tendo em vista que nos termos das Escrituras Sagradas, Deus, ao criar o mundo, descansou no sétimo dia. Segundo o autor, o descanso dominical provém do Imperador Constantino (ano de 321), que proibiu toda e qualquer espécie de trabalho aos domingos, exceto as atividades agrícolas.

<sup>160</sup> “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XV – repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos” (BRASIL, 1988). Importante destacar que, por se tratar de direito fundamental expressamente consignado no texto constitucional, é inviável a sua supressão (ALMEIDA; SEVERO, 2016).

repouso semanal remunerado tem como escopo lapsos semanais mínimos para a fruição pessoal do trabalhador, ou seja, são eles que permitem ao indivíduo desempenhar outros papéis cotidianos, como por exemplo, “*ser familiar* (integrado a seu núcleo básico de laços de sangue e afetividade), *ser social* (participe de problemas e anseios comunitários), *ser políticos* (sujeito das decisões políticas na sociedade e no Estado”. É o descanso semanal remunerado que permite ao trabalhador se concretizar como ser humano completo e também como cidadão. Acerca do assunto, Jorge Luiz Souto Maior (2003, p. 310) assinala:

Os períodos de repouso são, tipicamente, a expressão do direito à desconexão do trabalho. Por isto, no que se refere a estes períodos, há de se ter em mente que o descanso é pausa no trabalho e, portanto, somente será cumprido, devidamente, quando haja a desvinculação plena do trabalho.

O direito à desconexão encontra fundamentalidade, também, no direito ao repouso anual remunerado (férias), consagrado no inciso XVII<sup>161</sup> do artigo 7º, da Constituição Federal e também na Convenção n. 132<sup>162</sup>, da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil em 23 de setembro de 1998. O gozo de férias, conforme a lição de Amauri Mascaro Nascimento (2011), possui estrutura tríplice (está fundamentado em três princípios), isto é, em primeiro lugar trata-se de uma obrigação de não fazer (de não trabalhar, uma vez que devem ser usufruídas e não convertidas em pecúnia – princípio da fruição); em segundo lugar as férias devem ser gozadas anualmente (princípio da anualidade); e em terceiro lugar, durante as férias o trabalhador tem um aumento em suas despesas, o que justifica o pagamento de um terço da remuneração normal.

Note-se, que as férias anuais remuneradas, assim como os demais períodos destinados ao descanso e lazer, têm como finalidade, a reposição das energias do trabalhador e, conseqüentemente, a garantia de sua saúde. Segundo Sheila Stolz (2006, p. 128):

Como é notório, o direito a férias tem o objetivo de proporcionar ao trabalhador um tempo mais prolongado e necessário de repouso que

---

<sup>161</sup> “Art. 7º. (...) XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal” (BRASIL, 1988).

<sup>162</sup> A Convenção n. 132 da OIT, determina que toda pessoa, após completar um ano de prestação de serviços, terá direito a férias anuais remuneradas, que não deverá em caso algum ser inferior a 3 (três) semanas de trabalho.

aqueles previstos pelos descansos diários (entre e/ou intrajornadas de trabalho) e semanais estabelecidos em lei; todas essas pausas visam ao ajuste do tempo de trabalho a padrões adequados de esforço/repouso, preservando, desta forma, a saúde do trabalhador e evitando, por conseguinte, eventuais enfermidades e acidentes de trabalho. O direito a férias e o seu efetivo desfrute, ademais de permitir o repouso e a recuperação dos desgastes físicos e psicológicos produzidos pelas atividades laborais, buscam, entre suas finalidades, disponibilizar um maior convívio do trabalhador com sua família e com a comunidade na qual está inserido.

Por essa lógica, dizer que o trabalhador possui direito à desconexão, significa afirmar que “os períodos destinados ao descanso – intervalos inter e intrajornada, descanso semanal, férias, entre outros – devem ser usufruídos livremente, sem nenhuma intervenção por parte do empregador” (SILVA, 2017, p. 174).

Assim, consoante estudado acima, os períodos destinados ao descanso, além de constituírem os pilares e direitos fundamentais básicos do trabalhador, pois impedem a intromissão e a invasão, pelos empregadores em sua vida privada (CARLI, 2019), também atribuem fundamentalidade ao direito à desconexão, podendo-se dizer que se trata de um direito fundamental implícito do trabalhador, bem como um dever do empregador.

Por fim, não se pode olvidar que o direito à desconexão encontra fundamentalidade no princípio da dignidade da pessoa humana, a qual “informa todo o ordenamento jurídico brasileiro, sendo que não se pode pensar em dignidade sem o gozo dos direitos de lazer e descanso, acima de tudo com liberdade” (OLIVEIRA NETO, 2018, p. 79). Importante destacar ainda, que o trabalhador ao figurar como parte na relação laboral, não perde a sua condição de pessoa humana, tampouco a titularidade dos direitos fundamentais, de forma que devem ser asseguradas condições dignas de trabalho, dentro dos limites da jornada prevista constitucionalmente, respeitando-se os períodos destinados ao descanso e ao lazer, preservando, dessa maneira, o direito de desconexão do indivíduo.

Outrossim, além de um direito fundamental implícito, o direito à desconexão, conforme será objeto de estudo no próximo tópico, atua como um instrumento de proteção e de garantia de direitos fundamentais do trabalhador, como o direito à intimidade e à vida privada, à educação, ao lazer, à segurança, e, por via de consequência, a dignidade da pessoa humana.

#### 4.3. O DIREITO À DESCONEXÃO COMO UM INSTRUMENTO DE PROTEÇÃO E GARANTIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR

Tendo em vista a atual situação de crise pela qual o país vem passando, observa-se que os trabalhadores estão em eterno estado de alerta, temendo perder seus postos de trabalho, de maneira que se sujeitam a praticamente todos os mandamentos dos empregadores.

Em contrapartida, as empresas, visando manter-se no mercado, ou ainda, aumentar a sua produção e competitividade, ampliam a carga de trabalho de seus empregados, exigindo que trabalhem mais e por mais tempo. Tal exigência, como afirmado acima, frequentemente se dá por meio de aplicativos sociais, a qualquer momento, dentro ou fora da jornada de trabalho (o que é reconhecido e fomentado pelo ordenamento, basta ver o art. 6º e 75-B, da CLT).

Essa hiperconexão às atividades laborais, especialmente, durante os períodos destinados ao descanso e ao lazer, prejudica sobremaneira os indivíduos, pois, deixa de observar o direito fundamental à desconexão, além de ofender direitos fundamentais específicos e inespecíficos dos trabalhadores.

Conforme estudado acima, o direito fundamental à desconexão, confere ao trabalhador a prerrogativa de não permanecer sujeito à ingerência, solicitações ou contatos advindos do empregador para o qual o obreiro trabalha, “em seu período destinado ao descanso diário (intervalo intra e interjornada), semanal (descanso semanal remunerado) ou anual (férias), e ainda em situações similares (licenças), em especial diante da existência das novas tecnologias” (OLIVEIRA, 2010, p. 1180-1181). Isto é, o direito à desconexão é o direito do trabalhador de usufruir de seus momentos de folga, sem permanecer à disposição do empregador, desconectando-se totalmente de seu labor para o fim de se revigorar física e mentalmente (MELO; RODRIGUES, 2018).

Entende-se que o direito à desconexão é um direito fundamental, que tem como escopo garantir a efetividade de outros direitos fundamentais (direito à saúde, ao lazer, à vida privada, entre outros). Isto é, possui duplo caráter, pois, além de um direito, é também uma garantia fundamental que visa salvaguardar os direitos já mencionados.

Consoante leciona Paulo Bonavides (2004) existem direitos fundamentais que também atuam como garantias, isto é, instrumentos que tem como finalidade

garantir a proteção de outros direitos, igualmente fundamentais. Nesse sentido, segundo José Carlos Vieira de Andrade (2006, p. 121), são garantias:

[...] porque têm uma função instrumental, contendo normas de competência ou regras de ação estadual para proteção de outros direitos, que constituem, para este efeito, posições primárias: estes outros direitos serão, em regra, os direitos-*direitos*, conceito normalmente utilizado quando se refere uma posição que tem como objeto imediato um bem específico da pessoa (vida, honra, liberdade física, que designam e definem espaços de decisão e de ação individual livre da interferência estadual.

As garantias, na lição de Jorge Miranda (2000), têm como função, assegurar condições para fruição dos direitos fundamentais. Ou seja, são uma espécie de escudo da personalidade, contra os abusos do poder do Estado ou de particulares (BONAVIDES, 2004).

Existem, portanto, muitos direitos fundamentais que em razão de sua estrutura complexa, possuem faculdade que os qualificam simultaneamente como “direitos” e “garantias” fundamentais (ANDRADE, 2006), dentre eles, pode-se inserir o direito à desconexão, que como acima mencionado, trata-se de um direito fundamental implícito, que tem como função a proteção e a garantia de outros direitos fundamentais do trabalhador<sup>163</sup>, sejam eles específicos ou inespecíficos.

Conforme acima demonstrado, o direito à desconexão consiste no direito do indivíduo de trabalhar menos, mantendo-se o equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal, bem como protegendo-se a saúde e a vida privada do trabalhador (MAFFRA, 2015). O direito à desconexão, portanto:

[...] garante aos trabalhadores a desvinculação plena do trabalho, inclusive da possibilidade potencial de ser convocado a realizar as suas atividades. Em termos práticos, o direito de não ser chamado por telefone, e-mail ou aplicativos de comunicadores instantâneos durante os momentos em que estiver fora do horário de trabalho, incluindo-se os períodos de prestação de horas extras, regimes de prontidão ou escalas de sobreaviso (MOLINA, 2017, p. 96).

A limitação da jornada de trabalho e, conseqüentemente o direito à desconexão, relacionam-se com a proposta internacional de promoção do trabalho decente, que é aquele desempenhado em condições de igualdade, liberdade,

---

<sup>163</sup> Nesse aspecto, vale mencionar que de acordo com Alice Monteiro de Barros (2011), quando o empregado firma o contrato de trabalho, leva consigo diversos bens jurídicos, dentre eles a vida, a saúde, a capacidade de trabalho, entre outros, os quais deverão ser protegidos pelo empregador, através de medidas que visem o bem estar do trabalhador.

segurança e dignidade, assim como aclimata uma normatividade de princípios fundamentais, “não só em razão da luta histórica pela afirmação de direitos relacionados a dignas condições de trabalho, como também porque precisa ser associada, cotidianamente, a uma consistente política de saúde no trabalho” (PORTO, 2009, p. 73).

Nessa esteira, o direito fundamental à desconexão serve como instrumento de efetivação do direito fundamental à saúde, previsto nos artigos 6º e 196<sup>164</sup>, da Constituição Federal. Segundo a Organização Mundial (OMS, 1946), “saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade”.

Como se pode verificar, o conceito de saúde é muito mais amplo que a mera ausência de doenças, ou seja, refere-se também ao estado de bem-estar físico, mental e social dos sujeitos. Para que se possa alcançar esse estado de bem-estar no ambiente laboral, é necessário garantir além de um ambiente sadio e sem riscos, condições dignas de trabalho.

Assim, o direito à desconexão – entendido como direito de se desligar do trabalho – apresenta-se como essencial ao bem-estar físico e mental do trabalhador, garantindo-lhe qualidade de vida e de saúde (MELO; RODRIGUES, 2018). Isto é, “desconectar-se completamente do trabalho se apresenta como um importante meio de proteção ao equilíbrio mental do empregado, pois usufruir livremente os períodos de descanso é um dos instrumentos minimizadores do *stress*” (SILVA, 2017, p. 177).

Em outras palavras, a harmonia entre o trabalho e a vida pessoal, ameaçada pela interpenetração cada vez maior do tempo dedicado ao trabalho, na esfera do tempo destinado à vida privada, é essencial para salvaguardar o equilíbrio psicofísico do indivíduo, e o direito fundamental à desconexão, tem como escopo, justamente, restaurar esse equilíbrio, de forma a manter a higidez física e mental do trabalhador (PERRONE, 2017).

Ademais, conforme destacado acima, o direito à saúde está intimamente ligado ao meio ambiente do trabalho<sup>165</sup> sadio e equilibrado, de modo que a

---

<sup>164</sup> Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação (BRASIL, 1988).

<sup>165</sup> De acordo com os ensinamentos de Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 846) o meio ambiente do trabalho é o complexo máquina-trabalho: “as edificações do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou

prestação dos serviços deve se dar em condições de higiene e segurança, e que não comprometam a saúde do trabalhador. Nesse aspecto, importante consignar que o direito do empregador de empreender, não pode estar à frente do direito do empregado de laborar num ambiente saudável e equilibrado. Tanto o direito à saúde, quanto o direito ao meio ambiente equilibrado, são direitos fundamentais cuja garantia e tratamento devem ser observados pelo Estado, através de políticas públicas, fiscalização, edição de normas com a finalidade de evitar doenças relacionadas ao trabalho e se necessário, responsabilizar os empregadores (MELO; RODRIGUES, 2018).

A Convenção n. 155, da OIT, ratificada pelo Brasil em 18 de maio de 1992, prevê que todo Membro deverá “pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho” (OIT, 1981). Note-se que de acordo com a referida Convenção (artigo 5, “b”)<sup>166</sup>, o fator “tempo de trabalho” é fundamental para implantação de políticas de saúde e segurança no trabalho, sendo de suma importância a sua disciplina, para que se possa preservar a saúde a segurança dos trabalhadores (VECCHI, 2017).

De igual maneira, não se pode esquecer que, quando a Constituição Federal prevê, no inciso XXII, do artigo 7º, o direito fundamental à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, também está concedendo maior projeção à duração do trabalho<sup>167</sup>, conforme leciona Maurício Godinho Delgado (2019, p. 1025):

Efetivamente, os avanços dos estudos e pesquisas sobre a saúde e segurança laborais têm ensinado que a extensão do contato do indivíduo com certas atividades ou ambientes é elemento decisivo à configuração do potencial efeito insalubre de tais ambientes ou atividades. Essas reflexões

---

insalubridade, de periculosidade ou não, meio de prevenção à fadiga, outras medidas de proteção ao trabalhador, jornadas de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais que formam o conjunto de condições de trabalho etc.”.

<sup>166</sup> Art. 5 - A política à qual se faz referência no artigo 4 da presente Convenção deverá levar em consideração as grandes esferas de ação que se seguem, na medida em que possam afetar a segurança e a saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho: (...) b) relações existentes entre os componentes materiais do trabalho e as pessoas que o executam ou supervisionam, e adaptação do maquinário, dos equipamentos, do tempo de trabalho, da organização do trabalho e das operações e processos às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores (OIT, 1981).

<sup>167</sup> No entanto, conforme disposto acima, o legislador infraconstitucional, caminhando na contramão do direito comparado, estabeleceu no artigo 611-B, parágrafo único, que as normas relativas à duração do trabalho e intervalos não são consideradas normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

têm levado à noção de que a redução da jornada e da duração semanal do trabalho em certas atividades ou ambientes constitui medida profilática importante no contexto da moderna medicina laboral. Noutras palavras, *as normas jurídicas concernentes à duração do trabalho já não são mais — necessariamente — normas estritamente econômicas, uma vez que podem alcançar, em certos casos, a função determinante de normas de saúde e segurança laborais, assumindo, portanto, o caráter de normas de saúde pública.* (grifos no original)

Ou seja, a delimitação do tempo de trabalho e também o direito à desconexão, possuem como objetivos fundamentais a segurança e a saúde no trabalho, tendo em vista que jornadas excessivas podem levar a uma maior propensão à sinistralidade laboral (MOREIRA, 2019).

A necessidade de delimitar o tempo da prestação de serviços (isto é, garantir a efetividade do direito à desconexão do trabalhador), além de constituir uma garantia de proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores, também beneficia o interesse produtivo da empresa, pois o cansaço do trabalhador diminui sua motivação e aumenta a sua fadiga e, conseqüentemente, há uma redução na produtividade (CAMPOS, 2019). Assim, o equilíbrio entre o tempo destinado ao trabalho e tempo reservado à vida familiar e pessoal, favorece não só o trabalhador, mas também a própria empresa e a sociedade em geral, pois melhora o bem-estar do empregado que, por sua vez, será mais produtivo, gerando lucro para o empregador (MOREIRA, 2017). Desse modo, o direito à desconexão também acarreta a melhoria do desempenho profissional, tendo em vista que esse indivíduo ao iniciar a jornada de trabalho descansado e cheio de energia, terá um melhor aproveitamento nas suas atividades laborais.

Além disso, o direito (fundamental) de desconexão tem como função preservar o direito ao lazer<sup>168</sup>, isto é, trata-se de uma garantia do trabalhador de laborar menos, de não permanecer à disposição do empregador, através das ferramentas tecnológicas, em seus momentos de folga e descanso, permitindo que o sujeito se desligue totalmente de suas atividades laborais, podendo nesse tempo se divertir, praticar esportes, atividades culturais ou ainda relacionadas a sua formação, participar socialmente da comunidade, desfrutar do convívio da família e de amigos.

---

<sup>168</sup> A importância do direito ao lazer para os indivíduos está estampada no §3º, do artigo 217, da Constituição, o qual determina que “o Poder Público incentivará o lazer como forma de promoção social” (BRASIL, 1988). No dizer de Lunardi (2008) a Constituição Federal ao asseverar que é de competência do Poder Público o incentivo ao lazer como forma de promoção social, não está somente determinando a função do direito ao lazer, mas também está designando um dever ao poder legislativo e à administração pública.

O direito fundamental ao lazer trata-se de um fator de grande relevância, pois é capaz de afirmar a dignidade do trabalhador, na medida em que permite o desenvolvimento pessoal do indivíduo, bem como propicia a interação desse indivíduo com familiares e amigos, promovendo a sua criatividade, o conhecimento, a cultura, a cidadania, entre outros (TEIXEIRA; SILVA, 2018). Nesse sentido:

[...] A desconexão laboral é uma maneira de permitir ao cidadão encontrar-se a si próprio e, a partir de então, assumir as responsabilidades de pai, mãe, filho e amigo; para que o trabalhador tenha momentos livres para ler livros, ir ao cinema e para que consiga parar e, eventualmente, rir, se aquietar ou se encantar com o mundo extramuros empresarial (MELO, 2018, p. 160).

Denota-se, portanto, que o direito à desconexão, além de garantir ao indivíduo a possibilidade de usufruir efetivamente do tempo de descanso e de lazer, propicia o exercício da cidadania, permitindo um aumento da participação social pelo trabalhador (MAFFRA, 2015). O ser humano, consoante já analisado, é um ser social, isto é, depende das relações de trabalho e também das relações em sociedade, para se constituir como pessoa.

O trabalho, nesse passo, é uma atividade social extremamente importante para a existência humana, porém, não é a única. Dizem que nem só de trabalho vive o homem. Para que ele se constitua como ser social, é necessário que se relacione com outras pessoas e com a família, usufrua de atividades culturais, tenha tempo para se aprimorar profissionalmente, bem como, participe da vida política da sociedade.

Nessa lógica, Alain Supiot (2016) assevera que o controle do tempo de trabalho tem com finalidade garantir o tempo de vida social e familiar dos indivíduos, permitindo que os trabalhadores participem da vida política, associativa e também exerça outras formas de sociabilidade. No entendimento de Bertrand Russel (2002, p. 35), trabalhando menos, os trabalhadores poderão saciar sua curiosidade científica, satisfazer suas necessidades básicas e os confortos elementares da vida, tornando o lazer mais agradável e permitindo a todos os sujeitos “felicidade e alegria de viver, em vez de nervos em frangalhos, fadiga e má digestão”.

De outro lado, o direito à desconexão tem como objetivo o pleno desenvolvimento da personalidade dos indivíduos, tendo em vista que:

Vi è concordia di vedute, in effetti, sulla circostanza che i tempi di riposo siano preordinati non solo e non tanto al mero recupero delle energie (da reimpiegare poi nuovamente alla ripresa dell'attività lavorativa, in una sorta di circolo vizioso e alienante), ma soprattutto alla tutela della vita privata del lavoratore, sia come singolo, sia nell'ottica di quella dimensione relazionale che si è visto essere fondamentale nella considerazione della persona: condizioni necessarie, queste, per garantire al lavoratore quell'«esistenza libera e dignitosa» di cui ragiona l'art. 36, comma 1, Cost.<sup>38</sup> La dignità della persona (in questo caso del lavoratore), inoltre, trova espresso riconoscimento anche quale limite all'iniziativa economica privata ai sensi dell'art. 41, comma 2, Cost., che può parimenti invocarsi a fondamento del «diritto alla disconnessione» e, dunque, del dovere del datore di lavoro di rispettare i tempi della vita privata del lavoratore e garantirgli un'area di immunità dalle comunicazioni inerenti all'attività lavorativa<sup>169</sup> (PERRONE, 2017, p. 15).

Denota-se, neste sentido, que o direito fundamental à desconexão permite que o trabalhador assegure o seu direito à vida privada (art. 5º, X, da Constituição Federal), que consoante estudado acima, consiste na faculdade do indivíduo de não ser incomodado em sua vida particular.

Em consequência da utilização das novas tecnologias de informação e comunicação nas relações laborais é cada vez mais perceptível a porosidade entre a vida privada e a vida profissional do trabalhador, pois os empregados são frequentemente importunados, por meio do arcabouço tecnológico colocado à disposição do empregador, em seus momentos de descanso (diário, semanal, anual, feriados) para resolver questões laborais. Como salienta Teresa Alexandra Coelho Moreira (2012, p. 33-34), “a cortesia mínima do milénio passado de não telefonar depois das 20.00 horas parece ter desaparecido com o advento destas novas tecnologias e com o declínio dos telefones fixos”.

Diante da diluição entre a fronteira da vida privada e da profissional, Cristobal Molina Navarrete (2017) afirma que a lei deve ter anticorpos para frear a demolição das bases históricas da civilização, de modo que o direito à desconexão digital fora do horário de trabalho, figura como conteúdo essencial do direito humano

---

<sup>169</sup> Tradução livre: “De fato, há consenso no fato de que os tempos de descanso são pré-determinados não apenas e não tanto para a mera recuperação de energias (para serem reutilizados novamente na retomada do trabalho, em uma espécie de círculo vicioso e alienante), mas, acima de tudo, proteger a vida privada do trabalhador, tanto como indivíduo quanto da perspectiva daquela dimensão relacional que consideramos fundamental na consideração da pessoa: são as condições necessárias para garantir ao trabalhador “existência livre e digna” dos quais o art. 36, parágrafo 1, Const. 38 a dignidade da pessoa (no caso do trabalhador) também encontra reconhecimento explícito como um limite à iniciativa econômica privada, nos termos do art. 41, parágrafo 2 da Constituição, que também pode invocar a base do “direito de desconectar” e, portanto, o dever do empregador de respeitar os tempos da vida privada do trabalhador e garantir a ele uma área de imunidade das comunicações relativas à atividade de trabalho”.

de respeitar a privacidade de todas as pessoas, em especial do trabalhador. Trata-se, portanto, de possibilitar aos trabalhadores uma desconexão técnica e intelectual<sup>170</sup>, para o fim de defender a necessária conciliação entre vida profissional e privada (MOREIRA, 2019).

Por fim, importa destacar que o direito fundamental à desconexão é também fonte de afirmação da dignidade da pessoa humana, valor supremo do ordenamento jurídico brasileiro, ou seja, “é o valor-síntese que reúne as esferas essenciais de desenvolvimento e realização da pessoa humana” (SCHREIBER, 2013, p. 8). Consoante estudado no primeiro capítulo a pessoa humana:

[...] tem um *valor intrínseco*, e não pode ser instrumentalizada. Isso vale para absolutamente toda e qualquer pessoa, não importa o seu *status* social, ou os atos heroicos ou hediondos que tenha porventura praticado: todos têm *igual dignidade*. O ser humano é concebido como um *sujeito* com capacidade para tomar decisões e o direito de fazê-lo – daí a garantia das liberdades individuais e da democracia (autonomia privada e pública). Ele é tido como um ser *racional*, mas não apenas racional: também *sentimental*, *corporal* e *social*, e todas estas dimensões da sua humanidade são igualmente valorizadas. É concebido como alguém que tem necessidade materiais básicas que devem ser atendidas – daí os direitos sociais. Que precisa do reconhecimento do outro. Que não é uma “ilha”, mas um “animal social”, pois não apenas vive, mas *convive*, tendo responsabilidades em relação à sociedade e aos seus semelhantes (SARMENTO, 2016, p. 76-77).

Note-se que a dignidade humana se trata de valor supremo que deve ser observado nas relações laborais, motivo pela qual os direitos fundamentais, sobretudo aqueles relacionados à proteção do tempo de não trabalho, devem ser respeitados. Ao se negar o exercício do direito à desconexão, estar-se-á negando o exercício dos demais direitos fundamentais a ele relacionados, pois é por intermédio dos direitos fundamentais que a dignidade humana é preservada (TEIXEIRA; SILVA, 2018).

Pode-se dizer, portanto, que o direito fundamental à desconexão encontra-se intimamente ligado ao fundamento que proíbe o ser humano de ser tratado como um mero objeto (princípio da dignidade da pessoa humana), pois o trabalhador que tem a possibilidade de se desconectar das atividades laborais ao

---

<sup>170</sup> Teresa Alexandra Coelho Moreira (2019) defende que garantir apenas a desconexão técnica não basta, devendo-se proteger também a desconexão intelectual, pois não é o fato de o trabalhador não ter acesso ao servidor da empresa que o impedirá de trabalhar. Ou seja, é necessário que tanto empresa, quanto trabalhador façam uma boa utilização das tecnologias de informação e comunicação, para o fim de preservar efetivamente o direito à desconexão e, conseqüentemente os demais direitos fundamentais.

final da jornada, sem ser importunado pelo empregador durante os momentos de descanso, através das ferramentas tecnológicas, sem sombra de dúvidas, tem os direitos fundamentais à privacidade, à saúde e ao lazer preservados. Por via de consequência, desfruta de uma vida digna, bem como vê assegurado o seu direito fundamental ao trabalho digno.

## 7 CONCLUSÃO

O futuro do trabalho chegou? Há pouco mais de duas décadas não era possível imaginar que o trabalho poderia ser prestado através de um telefone celular, com acesso à *internet*, de qualquer lugar do mundo e a qualquer momento. Hoje, a organização empresarial fundamenta-se na programação por algoritmos, que estipulam metas, contratam, fiscalizam, determinam a remuneração e avaliam o trabalhador, chamado de parceiro.

A terceira e a quarta revoluções industriais, portanto, revolucionaram a sociedade e também a forma de prestação de serviços. A *internet*, a inteligência artificial e as redes sociais fizeram aflorar novas formas de prestação de serviços, que agora é virtualizada. Sistemas inteligentes que compõem a *sharing economy* (economia do compartilhamento), permitiram o surgimento do trabalho 4.0 (trabalho na *gig economy*), por intermédio do *crowdwork*, ou ainda, através do *work-on-demand via apps* (trabalho sob demanda via aplicativos). Surge a uberização do trabalho, a qual tem como regra a terceirização e a informalidade.

O teletrabalho, modalidade de prestação de serviço à distância, ganhou espaço na organização produtiva, pois além de diminuir a quantidade de trabalhadores no ambiente empresarial, transfere para o obreiro os custos do empreendimento, como por exemplo os gastos com energia, seguros e material de escritório, já que, muitas vezes, até o computador é adquirido pelo empregado.

Os trabalhadores, nesse novo mundo do trabalho, teoricamente possuem mais liberdade, ou seja, podem prestar serviços a qualquer momento e no local que melhor lhes aprouver. No entanto, além de assumir os custos empresariais, acabam permanecendo conectados às atividades laborais a todo momento, em busca de atingir as metas e objetivos propostos pelo empregador, optando por uma espécie de servidão voluntária.

A sociedade pós-industrial, centrada na produção de bens imateriais, fez surgir sujeitos sociais que abdicam (ou são obrigados a abdicar) de seus direitos fundamentais, conquistados após anos de luta, como o direito ao trabalho digno, à limitação da jornada, ao lazer, à privacidade, à saúde, para alimentar as estatísticas da empresa. O neoliberalismo, característica da sociedade contemporânea, tem como peculiaridade a competitividade a qualquer custo, a hiperconexão, o desemprego, e, conseqüentemente, o adoecimento dos trabalhadores.

Obreiros muitas vezes movidos pelo medo de integrar a estatística do desemprego, submetem-se ao trabalho hiperconectado, de forma que estão a cada dia mais estressados. O número de trabalhadores com síndrome de *burnout*, problemas cardíacos e outras doenças relacionadas ao excesso de trabalho, somente aumenta na grande maioria dos países.

No entanto, consoante restou demonstrado no presente trabalho, o direito fundamental à saúde, não é o único afetado pela hiperconexão. A porosidade entre a vida privada e a profissional está cada dia mais evidente, tendo em vista que os trabalhadores prestam serviços nos momentos destinados ao lazer, abdicando do convívio familiar e social, e reduzindo sobremaneira as horas de descanso. O excesso de conexão com as atividades laborais, por conseguinte, viola os direitos fundamentais à privacidade, ao lazer e ao descanso.

Privar os trabalhadores do exercício dos direitos fundamentais básicos é o mesmo que violar o direito fundamental ao trabalho digno e, conseqüentemente, a dignidade da pessoa humana. Vale lembrar que o indivíduo ao adentrar numa relação de trabalho, leva consigo todos os seus direitos fundamentais, de forma que não pode ser tratado como mero objeto.

Tendo em vista a intensificação dos ritmos laborais por intermédio das ferramentas tecnológicas e o crescente número de trabalhadores acometidos de doenças interligadas ao estresse laboral, a França e outros países como Itália e Coreia do Sul regulamentaram o direito à desconexão digital, como forma de garantir a preservação dos direitos à privacidade e ao lazer. Note-se que, além dos legisladores, sindicatos e empresas de diversos países estão realizando negociações coletivas com a finalidade de defender os indivíduos da hiperconexão e proteger o tempo de descanso e os direitos fundamentais ao repouso, ao lazer, à saúde e à privacidade.

O Brasil, nesse sentido, parece caminhar na contramão do direito comparado. Isto é, além de arquivar o projeto de lei que regulamentava o direito à desconexão dos trabalhadores, aprovou a Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista), a qual flexibiliza diversos direitos laborais, dentre eles o que diz respeito ao intervalo mínimo intrajornada. Conforme o legislador infraconstitucional, as regras concernentes à duração do trabalho e intervalos, não são consideradas normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, podendo ser negociada em convenção ou acordo coletivo, desde que assegurado o intervalo mínimo de trinta minutos.

Em que pese o entendimento firmado pelo legislador brasileiro, entende-se que o direito à desconexão, trata-se de direito fundamental implícito no ordenamento jurídico, o qual deriva do direito à privacidade e ao lazer, da limitação da jornada de trabalho, dos períodos de descanso (intervalos intra e interjornada, repouso semanal remunerado e férias anuais remuneradas), e também do princípio da dignidade da pessoa humana.

Além disso, consoante restou demonstrado no presente trabalho, o direito fundamental à desconexão tem como finalidade precípua garantir a efetividade de outros direitos específicos e inespecíficos dos trabalhadores, como o direito à saúde, à segurança, ao lazer e à vida privada, além de ser fonte de afirmação da dignidade da pessoa humana. Afinal, o indivíduo que tem a prerrogativa de se desconectar das atividades laborais ao final da jornada, nos finais de semana e no período de férias, além de ter a sua vida privada preservada, possui mais potencial de saúde para usufruir dos momentos de lazer ao lado da família e amigos, bem como tempo para estudar e buscar o aperfeiçoamento profissional. Ou seja, além de ter preservada sua cidadania, desfruta de uma vida digna.

De fato, o futuro do trabalho chegou! No entanto, esse futuro não precisa, necessariamente, significar o desmonte dos direitos trabalhistas, conquistados ao longo dos anos. As tecnologias devem ser utilizadas a favor das empresas e também dos trabalhadores, preservando-se os direitos fundamentais, em especial, o direito à desconexão.

## REFERÊNCIAS

ALECI, Gil. Jornada maior que 24 horas e um salário menor que o mínimo, a vida dos ciclistas de aplicativo em SP. **El País**. Madri, 7 ago. 2019. Disponível em: [https://brasil.elpais.com/brasil/2019/08/06/politica/1565115205\\_330204.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2019/08/06/politica/1565115205_330204.html). Acesso em 12 ago. 2019.

ALEXY, Robert. Colisão de direitos fundamentais e realização de direitos fundamentais no Estado de Direitos Democrático. **Revista da Faculdade de Direito da UHRGS**. Porto Alegre, v. 17, p. 267-279, 1999.

ALIANÇA BIKE. **Pesquisa de perfil dos entregadores ciclistas de aplicativo**. Disponível em: [http://www.aliancabike.org.br/pagina.php?id\\_secao=10&id\\_page=50](http://www.aliancabike.org.br/pagina.php?id_secao=10&id_page=50). Acesso em: 12 ago. 2019.

ALMEIDA, Renato Rua de. Direitos laborais inespecíficos dos trabalhadores. **Revista LTr**. São Paulo, v. 76, n. 3, p. 295-296, mar/2012.

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

AMADO, João Leal. Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Campinas, n. 52, p. 255-268, 2018. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/141951/2018\\_amado\\_joao\\_leal\\_tempo\\_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/141951/2018_amado_joao_leal_tempo_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 12 ago. 2019.

AMADO, João Leal; SANTOS, Catarina Gomes. A Uber e os seus motoristas: *mind the gap!* In. LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: LTr, 2017.

ANDERSON, Chris. **A nova revolução industrial**. Tradução de Afonso Celso da Cunha Serra. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012. *E-book*.

ANDRADE, José Carlos Vieira de. **Os direitos fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976**. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2006.

\_\_\_\_\_. **Teoria dos direitos fundamentais**. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. 2.ed. São Paulo: Malheiros, 2015.

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

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

ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. As mutações no mundo trabalho na era da mundialização do capital. **Educ. Soc.** Campinas, v. 25, n. 87, p. 335-351, mai./ago. 2004. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-73302004000200003&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-73302004000200003&script=sci_abstract&tlng=pt). Acesso em: 12 ago. 2019.

ARGÜESO, Mariola Serrano. Alwyas on. Propuestas para la efectividad del derecho a la desconexión digital en el marco de la economía 4.0. **Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo**. Modena, v. 7, n. 2, abr./jun. 2019. Disponível em: [http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/issue/view/66](http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/issue/view/66). Acesso em: 12 ago. 2019.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BARROSO, Luís Roberto. **A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo**: a construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial. Belo Horizonte: Fórum, 2014.

\_\_\_\_\_. **Curso de direitos constitucional contemporâneo**: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo. 8. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2019.

BILETTA, Isabella; CERF; Catherine. Work on demand: recurrence, effects and challenges. **EUROFOUND**. Luxemburgo, 2018. Disponível em: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef18048en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18048en.pdf). Acesso em: 12 ago. 2019.

BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade**. 8. ed. São Paulo, Saraiva, 2015.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 15. ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 12 ago. 2019.

\_\_\_\_\_. **Portaria n. 1.339, de 18 de novembro de 1999**. Institui a lista de doenças relacionadas ao trabalho, a ser adotada como referência dos agravos originados no processo de trabalho no Sistema Único da Saúde, para uso clínico e epidemiológico. Brasília, DF. Disponível em: [http://ftp.medicina.ufmg.br/osat/legislacao/Portaria\\_1339\\_12092014.pdf](http://ftp.medicina.ufmg.br/osat/legislacao/Portaria_1339_12092014.pdf). Acesso em: 12 ago. 2019.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 477.554**. Recorrente: Edson Vander de Souza. Recorrido: Instituto de Previdência dos Servidores do Estado de Minas Gerais – IPSEMG e Carmem Mello de Aquino Netta representada

por Elizabeth Alves Cabral. Relator: Min. Celso de Mello, 1 de julho de 2011. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RE477554.pdf>. Acesso em: 12 ago. 2019.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal (1. Turma). Ag.Reg. no Recurso Extraordinário com Agravo 1008625. Agravante: Aprofarma Associação das Farmácias do Município de Jundiá e Região. Agravado: Airton Alves Rodrigues e Cia Ltda Epp. Relator: Min. Luiz Fux, 19 de março de 2017. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=12751877>. Acesso em: 12 ago. 2019.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 437**. Intervalo intrajornada para repouso e alimentação. Aplicação do art. 71 da CLT, de 27 de setembro de 2012. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Internet.pdf>. Acesso em: 12 ago. 2019.

\_\_\_\_\_. **Projeto de Lei n. 6038/2016**. Acrescenta o artigo 72-A à Consolidação das Leis do trabalho (CLT) para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2095458>. Acesso em: 12 ago. 2019.

\_\_\_\_\_. Parecer do Relator, Dep. Lucas Vergilio (SD-GO), pela rejeição do Projeto de Lei n. 6.038, de 2016. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1670341&filename=Tramitacao-PL+6038/2016](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1670341&filename=Tramitacao-PL+6038/2016). Acesso em: 12 ago. 2019.

CALVET, Otavio Amaral. **A eficácia horizontal imediata do direito social ao lazer nas relações privadas de trabalho**. 2005. Dissertação (Mestrado em Direito). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2005. Disponível em: <https://tede.pucsp.br/bitstream/handle/8625/1/Otavio%20Amaral%20Calvet.pdf>. 12 ago. 2019.

CAMPOS, Ana Isabel Pérez. La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral? **Anuario Jurídico y Económico Escurialense**. Madrid, n. 59, p. 101- 124, mar. 2019. Disponível em: <http://www.rcumariacristina.net:8080/ojs/index.php/AJEE/article/view/415/pdf>. Acesso em: 12 ago. 2019.

CANARIS, Claus-Willhelm. **Direitos fundamentais e direito privado**. Tradução de Ingo Wolfgang Sarlet e Paulo Mota Pinto. Coimbra: Almedina, 2009.

CANOTILHO, Joaquim José Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 7ª ed. Coimbra: Almedina, 2003.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira. **Tempos de trabalho, tempos de não trabalho: vivências cotidianas de trabalhadores**. 2007. 354 f. Tese (doutorado) – Doutorado em sociologia em regime de co-tutela, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.

Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-20032008-101721/pt-br.php>. Acesso em: 12 ago. 2019.

\_\_\_\_\_. Direito e dever à desconexão: disputas pelos tempos de trabalho e não trabalho. **Revista da Universidade Federal de Minas Gerais**. Belo Horizonte, v. 23, n. 1 e 2, p. 62-85, jan./dez. 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/revistadaufmg/article/view/2756>. Acesso em: 12 ago. 2019.

\_\_\_\_\_. O trabalho como determinante processo saúde-doença. **Tempo social**. São Paulo, v. 27, n. 1, p. 73-93, 2015. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-20702015000100073&script=sci\\_abstract&lng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-20702015000100073&script=sci_abstract&lng=pt). Acesso em: 12 ago. 2019.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação e carona para o Século XIX. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017.

CARLI, Federico Rosenbaum. El “derecho” a la desconexión. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, edição especial, p. 41.1-41.7, 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2017.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. Tradução de Roneide Venancio Majer. 8ª ed. São Paulo: Paz e Terra, 2005.

CCOO. **Convenio colectivo del grupo AXA 2017-2020**, de 18 de julho de 2017. Disponível em: <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/seguros/Convenio-AXA-provisional.pdf>. Acesso em: 12 ago. 2019.

\_\_\_\_\_. **Acuerdo para la distribución de la jornada en Ikea Iberica S.A.**, de 27 de junho de 2018. Disponível em: <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/comercio/Acuerdo-horario-ikea.pdf>. Acesso em: 12 ago. 2019.

\_\_\_\_\_. **Política interna reguladora del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras de telefónica**, de 17 de julio de 2019. Disponível em: <http://www.fsc.ccoo.es/7d90be81275acecc31ed92448f6ae2c0000050.pdf>. Acesso em: 12 ago. 2019.

\_\_\_\_\_. **Firmado Convenio Colectivo y Plan de Igualdad Santander Consumer**, de 16 de outubro de 2019. Disponível em: <https://www.ccoo-servicios.es/html/46005.html>. Acesso em: 12 ago. 2019.

CHILE. **Informe de la comisión de trabajo y seguridad social, recaído en los proyectos de ley refundidos que modifican el Código del Trabajo e el Estatuto Administrativo para establecer el derecho a la desconexión digital de los trabajadores**, de 9 de abril de 2019. Disponível em:

[https://www.camara.cl/pley/pley\\_detalle.aspx?prmID=11624&prmBOLETIN=11110-13](https://www.camara.cl/pley/pley_detalle.aspx?prmID=11624&prmBOLETIN=11110-13). Acesso em 12 ago. 2019.

CIALTI, Pierre-Henri. El derecho a la desconexión en Francia: ¿Más de lo que parece? **Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social**. Vigo, n. 137, p. 163-181, 2017. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552301>. Acesso em: 12 ago. 2019.

COIMBRA, Rodrigo. Fundamentos e evolução da limitação constitucional da duração do tempo de trabalho no Brasil. **e-Pública**. Lisboa, v. 3, n. 1, p. 184-206, abr. 2016. Disponível em: [http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2183-184X2016000100011](http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2183-184X2016000100011). Acesso em: 12 ago. 2019.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. *E-book*.

CORBIN, Alain. A história dos tempos livres. In: CORBIN, Alain (Ed.). **História dos tempos livres: o advento do lazer**. Lisboa: Teorema, 2001. p. 5-18.

COWORKING BRASIL. O que é coworking? Disponível em: <https://coworkingbrasil.org/o-que-e-coworking/>. Acesso em: 12 ago. 2019.

DACHERI, Emanuéli. **O impacto da tecnologia nas relações de trabalho: uma análise à luz da teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais da personalidade dos trabalhadores**. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, 2019.

DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho: a intensificação do labor na sociedade contemporânea**. São Paulo: Boitempo, 2008.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **Comum: ensaio sobre a revolução no século XXI**. Tradução de Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2017. *E-book*.

DE MASI, Domenico. **O Ócio Criativo**. Entrevista a Maria Serena Palieri. 3. ed. Tradução de Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sexante, 2000.

\_\_\_\_\_. **O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**. Tradução de Yadyr A. Figueiredo. Rio de Janeiro: José Olympio, 2001. *E-book*.

\_\_\_\_\_. **O futuro chegou**. Rio de Janeiro: Casa da Palavra, 2013. *E-book*.

DE STEFANO, Valério. The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy». **OIT**, Genebra, 2016. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_443267.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf). Acesso em: 12 ago. 2019.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2003.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**. Vitória, n. 2, p. 11- 39, 2007. Disponível em: <http://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/40>. Acesso em: 12 ago. 2019.

\_\_\_\_\_. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. *E-book*.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

\_\_\_\_\_. O direito do trabalho na contemporaneidade: clássicas funções e novos desafios. *In*. LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017.

DONEDA, Danilo. **Da privacidade à proteção de dados pessoais**. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

DIMULIS, Dimitri; MARTINS, Leonardo. **Teoria geral dos direitos fundamentais**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009.

ESPAÑA. **Ley Orgánica 3/2018**. Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Madrid, 2018. Disponível em: <<https://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-16673>>. Acesso em: 12 ago. 2019.

FARIA, José Henrique de; RAMOS, Cinthia Letícia. Tempo dedicado ao trabalho e tempo livre: os processos sócio-históricos de construção do tempo de trabalho. **Revista de Administração Mackenzie**. v. 15, n. 4, p. 47-74, 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ram/v15n4/03.pdf>. Acesso em: 12 ago. 2019.

FELTEN, Maria Cláudia. Os direitos fundamentais e as tecnologias da comunicação e informação: grupos de trabalho do whatsapp. **Revista Thesis Juris**. São Paulo, v. 6, n. 1, p. 120-143, jan./abr. 2017. Disponível em: <http://www.revistartj.org.br/ojs/index.php/rtj/article/view/589>. Acesso em: 12 ago. 2019.

FIALHO, Clarissa Mont'Alvão. Direito ao trabalho. **Revista LTr**. São Paulo, n. 135, p. 749-751, 2000.

FINCATO, Denise Pires; MATTE, Maurício; GUIMARÃES, Cíntia. **Direito e tecnologia**: reflexões sociojurídicas. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014.

FONSECA, Maria Hemília. **Direito ao trabalho**: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro. São Paulo: LTr, 2009.

FORBES. **15 países com as maiores jornadas de trabalho**. São Paulo, 6 fev. 2018. Disponível em: <https://forbes.com.br/listas/2018/02/15-paises-com-as-maiores-jornadas-de-trabalho/#foto8>. Acesso em: 12 ago. 2019.

FRANÇA. **Accord national interprofessionnel**: qualité de vie au travail de 19 de junho de 2013. Disponível em: <https://www.anact.fr/node/10206>. Acesso em: 12 ago. 2019.

FREIRE, Teresa. Ócio e tempo livre: perspectivar o lazer para o desenvolvimento. **Revista galego-portuguesa de psicoloxía e educación**. Coruña, v. 5, p. 345-349, 2000. Disponível em: <https://ruc.udc.es/dspace/handle/2183/6731>. Acesso em: 12 ago. 2019.

FRIEDMAN, Thomas L. **O mundo é plano**: uma breve história do século XXI. Tradução Cristiana Serra S. Duarte. Rio de Janeiro: Objetiva, 2005.

GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho**: aspectos da subordinação jurídica disruptiva. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

GALD, Will. **Indústria 4.0**: Riqueza, Cidadania e Estado. Whashington: Editora Amazon, 2018.

GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações de emprego. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília, v. 79, n. 2, p. 182-198, abr./jun. 2013. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/39824>. Acesso em: 12 ago. 2019.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Flexibilização dos direitos trabalhistas**: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência. São Paulo: LTr, 2009.

\_\_\_\_\_. Direitos da Personalidade do trabalhador: aproximações conceituais e tentativa de conformação de um microsistema trabalhista. *In*. GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Direitos da personalidade do trabalhador**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

HAN, Byung-Chul. **Psicopolítica**: neoliberalismo y nuevas técnicas de poder. Tradução de Alfredo Bergés. Barcelona: Herder, 2014.

\_\_\_\_\_. **Sociedade do cansaço**. Tradução de Enio Paulo Giachini. Petrópolis: Vozes, 2015.

\_\_\_\_\_. **No enxame**: reflexões sobre o digital. Tradução de Miguel Serras Pereira. Lisboa: Relógio D'Água, 2016.

\_\_\_\_\_. **El aroma del tiempo**: um ensayo filosófico sobre el arte de dmorarse. Tradução de Paula Kuffer. Barcelona: Herder, 2018.

HARARI, Yuval Noah. **Homo Deus**: Uma breve história do amanhã. São Paulo: Companhia das Letras, 2015.

HARVEY, David. **O neoliberalismo**: história e implicações. Tradução de Adail Sobral e Maria Stela Gonçalves. 2. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2008.

\_\_\_\_\_. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. Tradução de Adail Ubirajara Sobra e Maria Stela Gonçalves. 17. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2008.

HUWS, Ursula. A Construção de um cibertariado? Trabalho virtual num mundo real. *In*. ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. **Infoproletários**: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009. *E-book*.

INSTITUTO HUMANITAS UNISINOS. **Uber: assim começam as greves do futuro**, de 24 de maio de 2019. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/589453-uber-assim-comecam-as-greves-do-futuro>. Acesso em: 12 ago. 2019.

ISAACSON, Walter. **Os inovadores**: uma biografia da revolução digital. Tradução de Berílio Vargas et. al. São Paulo: Companhia das letras, 2014. *E-book*.

KAJIWARA, Kelly. **Startups japonesas estão adotando a política do direito de se desconectar**. 15 out. 2019. Disponível em: <https://www.coisasdojapao.com/2019/10/startups-japonesas-estao-adotando-a-politica-do-direito-de-se-desconectar/>. Acesso em: 12 ago. 2019.

KANT, Immanuel. **Fundamentos da metafísica dos costumes**. Tradução de Paulo Quintela. Lisboa: Edições 70, 2007. *E-book*.

KONRATH, Ângela Maria. **O trabalho como condição humana**: do moderno Prometeu ao animal laborans e o homo faber: o trabalho intensificado e as garantias do direito ao trabalho. Santa Cruz do Sul: Essere nel Mondo, 2014. *E-book*.

LA BOÉTIE, Étienne. **Discurso da servidão voluntária**. Disponível em: <http://www.ebooksbrasil.org/eLibris/boetie.html>. Acesso em: 12 ago. 2019.

LAFARGUE, Paul. **O direito à preguiça**. Disponível em: <http://www.ebooksbrasil.org/adobeebook/direitopreguica.pdf>. Acesso em: 12 ago. 2019.

LEDUR, José Felipe. **A realização do direito ao trabalho**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1998.

\_\_\_\_\_. A Constituição de 1988 e seu sistema especial de direitos fundamentais do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília, v. 77, n. 3, p. 154-181, jul-set/2011. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/26996>. Acesso em: 12 ago. 2019.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. A relação entre o implemento das inovações tecnológicas disruptivas e a potencialização de práticas antissindicais. *In*. LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José

Eduardo de Resende. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017.

\_\_\_\_\_. **Da máquina à nuvem**: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber. São Paulo: LTr, 2019.

LIPOVETSKY, Gilles; CHARLES, Sébastien. **Os tempos hipermodernos**. Tradução: Mário Vilela. São Paulo: Barcarolla, 2004.

LUNARDI, Alexandre. A estruturação positiva do direito ao lazer como direito fundamental. **Revista Acadêmica Direitos Fundamentais**. Osasco, a. 2, n. 2, p. 31-44, 2008. Disponível em: <https://egov.ufsc.br/portal/conteudo/estrutura%C3%A7%C3%A3o-positiva-do-direito-ao-lazer-como-direito-fundamental>. Acesso em: 12 ago. 2019.

MACHADO, Ana Maria. Para inglês ver. **Academia Brasileira de Letras**, Rio de Janeiro, 2 abr. 2016. Disponível em: <http://www.academia.org.br/artigos/para-ingles-ver>. Acesso em: 12 ago. 2019.

MAFFRA, Márcia Vieira. Direito à desconexão no universo do trabalho. In: GUERRA, Giovanni Antônio Diniz; VASCONCELOS, Ricardo Guerra; CHADI, Ricardo (Org.). **Direito do Trabalho**. Belo Horizonte: FUMARC, 2015. v. 2, p. 505-520. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/13311>. Acesso em: 12 ago. 2019.

MARMELSTEIN, George. **Curso de direitos fundamentais**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

MARX, Karls; ENGELS, Frederich. **Manifesto comunista**. Tradução de Álvaro Pina. São Paulo: Boitempo, 2005.

MAYA, Paulo Valério Ribeiro. Trabalho e tempo livre: uma abordagem crítica. In: JACQUES, Maria da Graça Correa., *et al.* (org.). **Relações sociais e ética**. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2008. p. 31-47. Disponível em: <http://books.scielo.org/id/6j3gx/pdf/jacques-9788599662892-07.pdf>. Acesso em: 12 ago. 2019.

MELO, Geraldo Magela. **A reconfiguração do direito do trabalho a partir das redes sociais digitais**: de acordo com a reforma trabalhista e com o marco civil da internet. São Paulo: LTr, 2018.

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.

METTLING, Bruno. **Transformation numérique et vie au travail**. França: Ministério do Trabalho, Emprego, Formação Profissional e Diálogo Social, 2015. Disponível em: <https://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/154000646/index.shtml>. Acesso: 12 ago. 2018.

MIRANDA, Jorge. **Manual de direito constitucional**: direitos fundamentais. 3. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2000.

MOLINA, André Araújo. Dano existencial por violação dos direitos fundamentais ao lazer e à desconexão do trabalhador. **Revista Síntese**. São Paulo, v. 29, a. 342, p. 86-111, dez./2017.

MORAES FILHO, Evaristo de. Direito ao trabalho. *In*: V Conferência Nacional da Ordem dos Advogados do Brasil. **Anais**. Rio de Janeiro. 1974.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. **A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação: um contributo para um estudo dos limites do poder de controlo electrónico do empregador**. Coimbra: Almedina. 2010.

\_\_\_\_\_. Novas tecnologias: um admirável mundo novo do trabalho? **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**. Vitória, n. 11, p. 15-52, jan./jun. 2012. Disponível em: <http://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/209>. Acesso em: 12 ago. 2019.

\_\_\_\_\_. O direito à desconexão dos trabalhadores. **Revista Questões Laborais**. Coimbra. n. 48, agosto, 2016, p. 7-28.

\_\_\_\_\_. A conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar no momento do trabalho 4.0. **Labour & Law Issues**. Bolonha, v. 3, n. 1, p. 1-31, 2017. Disponível em: <https://labourlaw.unibo.it/article/view/6857/6623>. Acesso em: 12 ago. 2019.

\_\_\_\_\_. Algumas questões sobre o direito à desconexão dos trabalhadores. *In*. BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de., *et. al.* (Coord.). **O mundo do trabalho em debate**: estudos em homenagem ao Professor Georgenor de Souza Francoo Filho. São Paulo: LTr, 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NAVARRETE, Cristobal Molina. El tiempo de los derechos en un mundo digital: ¿existe un nuevo “derecho humano a la desconexión” de los trabajadores fuera de jornada? **Revista de la Facultad de Derecho de México**. Ciudad de México, t. LXVII, n. 269, p. 891-919, set./dez. 2017. Disponível em: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/62482/0>. Acesso em 12 ago. 2019.

NAVARRO, Vera Lucia. Trabalho, saúde e tempo livre sob os domínios do capital. *In*. PADILHA, Valquíria. **Dialética do lazer**. São Paulo: Cortez, 2006.

NOVAIS, Jorge Reis. **A dignidade da pessoa humana**: dignidade e direitos fundamentais. Coimbra: Almedina, 2015.

NUNES, Rizzato. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana: doutrina e jurisprudência**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. *E-book*.

OLIVEIRA, Christina D'Arc Damasceno. Direito à desconexão do trabalhador – repercussões no atual contexto trabalhista. **Revista LTr**. São Paulo, v. 74, n. 10, p. 1180-1188, out. 2010.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. Direito de desconexão frente às novas tecnologias no âmbito das relações de emprego. **Instituto brasileiro Cesarino Júnior**. São Paulo, v. 39, p. 79-104, 2015. Disponível em: <http://www.institutocesarinojunior.org.br/revista%20vol%2039.pdf>. Acesso em: 12 ago. 2019.

\_\_\_\_\_. **Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação**. São Paulo: LTr, 2018.

ONU. Assembleia Geral das Nações Unidas. **Declaração universal dos direitos humanos**, de 10 de dezembro de 1948. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>. Acesso em: 12 ago. 2019.

\_\_\_\_\_. Assembleia Geral das Nações Unidas. **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**, de 16 de dezembro de 1966. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Economicos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf>. Acesso em: 12 ago. 2019.

\_\_\_\_\_. Assembleia Geral das Nações Unidas. **Resolução A/RES/34/46**, de 23 de novembro de 1979. Alternative approaches and ways and means within the United Nations system for improvising the effective enjoyment of human rights and fundamental freedoms. Disponível em: <https://undocs.org/en/A/RES/34/46>. Acesso em: 12 ago. 2019.

\_\_\_\_\_. Assembleia Geral das Nações Unidas. **Protocolo adicional à convenção americana sobre direitos humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais, “Protocolo de San Salvador”**, de 17 de novembro de 1988. Disponível em: <https://www.oas.org/pt/cidh/mandato/Basicos/sansalvadorat.pdf>. Acesso em: 12 ago. 2019.

OIT. Conferência geral da Organização Internacional do Trabalho da Sociedade das Nações. **Convenção (Nº 1)**, de 29 de outubro de 1919. Sobre a duração de trabalho. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_666195.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_666195.pdf). Acesso em: 12 ago. 2019.

\_\_\_\_\_. Conferência geral da Organização Internacional do Trabalho da Sociedade das Nações. **Convenção (Nº 14)**, de 25 de outubro de 1921. Sobre descanso semanal. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_666193.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_666193.pdf). Acesso em: 12 ago. 2019.

\_\_\_\_\_. Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. **Convenção (Nº 132)**, de 3 de junho de 1970. Convenção sobre férias remuneradas (revista). Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_666191.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_666191.pdf). Acesso em: 8 out. 2019.

\_\_\_\_\_. Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. **Convenção (Nº 155)**, de 22 de junho de 1981. Convenção sobre segurança e saúde dos trabalhadores. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236163/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm). Acesso em: 12 ago. 2019.

\_\_\_\_\_. Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. Disponível em: [https://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS\\_544226/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_544226/lang--en/index.htm). Acesso em: 12 ago. 2019.

OITAVEN, Juliana carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.

OMS. **Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO)**. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>. Acesso em: 12 ago. 2019.

\_\_\_\_\_. **CID-11 para Estatísticas de Mortalidade e Morbidade**. Genebra, abr. 2019. Disponível em: <https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>. Acesso em: 12 ago. 2019.

\_\_\_\_\_. **CID: Burnout é um fenômeno ocupacional**. Genebra, 28 mai. 2019. Disponível em: [https://www.paho.org/bra/index.php?option=com\\_content&view=article&id=5949:cid-burnout-e-um-fenomeno-ocupacional&Itemid=875](https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5949:cid-burnout-e-um-fenomeno-ocupacional&Itemid=875). Acesso em: 12 ago. 2019.

ORANGE. **Premier Accord portant sur l'accompagnement de la transformation Numérique chez Orange**, de 27 de setembro de 2016. Disponível em: [https://www.actuel-rh.fr/sites/default/files/article-files/accord\\_orange\\_transformation\\_numerique.pdf](https://www.actuel-rh.fr/sites/default/files/article-files/accord_orange_transformation_numerique.pdf). Acesso em: 12 ago. 2019.

PEREZ LUÑO, Antonio-Enrique. **Derechos humanos, estado de derecho y constitución**. 9. ed. Madri: Tecnos, 2005.

\_\_\_\_\_. **Los derechos fundamentales**. Madri: Tecnos, 2013. *E-book*.

PERRONE, Roberto. Il "diritto alla disconnessione" quale strumento di tutela di interessi costituzionalmente rilevanti. **Rivista di Diritto Pubblico Italiano, Comparato, Europeo**. Roma, 20 dez. 2017. Disponível em: <https://www.federalismi.it/nv14/articolo-documento.cfm?Artid=35324&content=Il%2B%27diritto%2Balla%2Bdisconnessione>

%27%2Bquale%2Bstrumento%2Bdi%2Btutela%2Bdi%2Binteressi%2Bcostituzionalmente%2Brelevanti&content\_author=%3Cb%3ERoberto%2BPerrone%3C%2Fb%3E. Acesso em: 12 ago. 2019.

PINHEIRO, Patrícia Peck. **Direito digital**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

PIOVESAN, Flávia. Direito ao trabalho decente e a proteção internacional dos direitos sociais. **Cadernos da AMATRA IV**. Porto Alegre, n. 16, p. 20-54, nov. 2011.

\_\_\_\_\_. **Temas de direitos humanos**. 5. ed. São Paulo: 2012. *E-book*.

\_\_\_\_\_. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

PISTONO, Federico. **Os robôs vão roubar seu trabalho, mas tudo bem**: como sobreviver ao colapso econômico e ser feliz. Tradução de Pedro Maia Soares. São Paulo: Portfolio Penguin, 2017. *E-book*.

PORTO, Noemia. A garantia fundamental da limitação da jornada: entre a constituição e o art. 62 da CLT. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília, v. 75, n. 72, p. 68-84, abr./jun. 2009. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/13616>. Acesso em: 12 ago. 2019.

PORTUGAL. **Projeto de Lei nº 552/XIII/2ª**. Consagra o dever de desconexão profissional e reforça a fiscalização dos horários de trabalho, procedendo à 15ª alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro. Disponível em: <http://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063446f764c324679595842774f6a63334e7a637664326c756157357059326c6864476c3259584d7657456c4a535339305a58683062334d76634770734e5455794c56684a53556b755a47396a&fich=pjl552-XIII.doc&Inline=true>>. Acesso em: 12 ago. 2019.

\_\_\_\_\_. **Projeto de Lei nº 1.217/XIII**. Aprova a Carta de Direitos Fundamentais na Era Digital, de 15 de maio de 2019. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?BIID=43768>. Acesso em: 12 ago. 2019.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de direitos humanos**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. *E-book*.

RIFKIN, Jeremy. **La era del acceso**: la revolución de la nueva economía. Barcelona: Paidós, 2000.

RODRÍGUEZ, Juan Manuel. **La revolución tecnológica**: ¿El fin del trabajo? Opciones para Uruguay y países emergentes. Montevideo: Banda Oriental, 2018.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. O axioma entre a exigência de trabalho excessivo versus o direito ao lazer do trabalhador: análise sob a ótica da responsabilização do empregador. **Conpedi Law review**. Madrid, v. 1, n. 6, 2015, p. 61-86.

RUSSEL, Bertrand. **O elogio ao ócio**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2002.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **O empregado e o empregador no direito brasileiro**. 5. ed. São Paulo: LTr, 1976.

SAKO, Emília Simeão Albino. **Trabalho e novas tecnologias**: direitos on-line, ou Direitos de 4ª geração. São Paulo: LTr, 2014. *E-book*.

SANTOS, Denise Oliveira dos. O tempo de trabalho flexível e os impactos nas relações de trabalho contemporâneas. *In*. FINCATO, Denise Pires (et. al) (org) **Novas tecnologias, processo e relações de trabalho**. Porto Alegre: Sapiens, 2015. p. 361 – 387.

SANTOS, Eduardo Rodrigues dos. **Direitos fundamentais atípicos**: uma análise da cláusula de abertura – art. 5º, § 2º, da CF/88. Salvador: JusPodivm, 2017.

SANTOS; João Diogo da Cruz; PARREIRA, Rafael. Direito à desconexão digital. *In*. LAMBELHO, Ana; MENDES, Jorge Barros; DINIS, Marisa. **Congresso Internacional de Ciências Jurídico-Empresariais**: o direitos do trabalho e as empresas. Leiria: Instituto Politécnico de Leiria, 2017.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso Ordinário n. 0001662-55.2015.5.02.0078**. São Paulo, 12 jun. 2018. Disponível em: <https://aplicacoes1.trtsp.jus.br/vdoc/TrtApp.action?viewPdf=&id=7288405>. Acesso em: 12 ago. 2019.

SARLET, Ingo Wolfgang. Direitos fundamentais e direito privado: algumas considerações em torno da vinculação dos particulares aos direitos fundamentais. **Boletim Científico ESMPU**. Brasília, a. 4, n. 16, p. 193-259, jul./set. 2005. Disponível em: <http://boletimcientifico.escola.mpu.mp.br/boletins/boletim-cientifico-n.-16-2013-julho-setembro-de-2005/direitos-fundamentais-e-direito-privado-algumas-consideracoes-em-torno-da-vinculacao-dos-particulares-aos-direitos-fundamentais>. Acesso em: 12 ago. 2019.

\_\_\_\_\_. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 4. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006. *E-book*.

\_\_\_\_\_. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 11. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. *E-book*.

SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e relações privadas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

\_\_\_\_\_. **Dignidade da pessoa humana**: conteúdo, trajetórias e metodologia. Belo Horizonte: Fórum, 2016.

SARMENTO, Daniel; GOMES, Fábio Rodrigues. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações entre particulares: o caso das relações de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 77, n. 4, p. 60-101, out./dez. 2011. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/28342>. Acesso em: 12 ago. 2019.

SCHEIBER, Noam. How Uber Uses Psychological Tricks to Push Its Drivers' Buttons. **New York Times**. Nova York, 2 abr. 2017. Disponível em: <https://www.nytimes.com/interactive/2017/04/02/technology/uber-drivers-psychological-tricks.html>. Acesso em: 12 ago. 2019.

SCHREIBER, Anderson. **Direitos da personalidade**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. *E-book*.

\_\_\_\_\_. **Aplicando a quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2019. *E-book*.

SIGNES, Adrián Todolí. El contrato de trabajo en el S. XXI: La economía colaborativa, *On-demand economy*, *Crowdsourcing*, *uber economy* y otras formas de descentralización productiva que atomizan el mercado de trabajo. **SSRN**. Valência, 2015. Disponível em: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2705402](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2705402). Acesso em: 12 ago. 2019.

\_\_\_\_\_. O mercado de trabalho no século XXI: *on-demand economy*, *crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. *In*. LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: LTr, 2017.

\_\_\_\_\_. **El derecho a la Desconexión Digital aprobada por la LOPDGDD y la Prevención de riesgos laborales**. Disponível em: <https://adriantodoli.com/2019/01/17/el-derecho-a-la-desconexion-digital-aprobada-por-la-lopdgdd-y-la-prevencion-de-riesgos-laborales/>. Acesso em: 12 ago. 2019.

SILVA, Deborah Aparecida Pinheiro Dias. O direito à desconexão do trabalho: um direito fundamental do trabalhador. *In*. TEODORO, Maria Cecília Máximo *et al*. **Direito material e processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

SILVA, José Afonso da. A dignidade da pessoa humana como valor supremo da democracia. **Revista de Direito Administrativo**. Rio de Janeiro, v. 212, p. 89-94, abr./jun.1998.

\_\_\_\_\_. **Teoria do conhecimento constitucional**. São Paulo: Malheiros, 2014.

\_\_\_\_\_. **Curso de direito constitucional positivo**. 37. ed. São Paulo: Malheiros, 2014.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. Limitação do tempo de trabalho e proteção à saúde dos trabalhadores: uma análise dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol. *In.* ALVES, Giovanni; VIZZACCARO-AMARAL, André Luís; MOTA, Daniel Pestana (Orgs.). **Trabalho e estranhamento**: saúde e precarização do homem-que-trabalha. São Paulo: LTr, 2012.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **Flexibilização da jornada de trabalho e a violação do direito à saúde do trabalhador**: uma análise comparativa dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol. São Paulo: LTr, 2013.

SILVA, Virgílio Afonso. **A constitucionalização do direito**: os direitos fundamentais nas relações entre particulares. São Paulo: Malheiros, 2011.

SIQUEIRA, Rodrigo Espíúcia dos Anjos; LEMOS, Fabrício José Rodrigues de. Os direitos de personalidade do trabalhador no âmbito da teoria dos direitos fundamentais. *In.* GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Direitos da personalidade do trabalhador**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

SOARES, Ricardo Maurício Freire. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana**: em busca do direito justo. São Paulo: Saraiva, 2010. *E-book*.

SOMBRA, Thiago Luís Santos. **A eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 23, p. 296-313, jul./dez. 2003. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056>. Acesso em: 12 ago. 2019.

STARTUP BRASIL. **Mas o que é startup?** Disponível em: <https://www.startupbrasil.org.br/2016/05/24/mas-o-que-e-startup/>. Acesso em: 12 ago. 2019.

STOLZ, Sheila. O direito a férias anuais remuneradas segundo o Tribunal de Justiça das comunidades europeias: análise de uma sentença judicial – enfoque comparado. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília, v. 72, n. 2, p. 127-136, mai./ago. 2006. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/3633/012\\_stolz.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/3633/012_stolz.pdf?sequence=6&isAllowed=y). Acesso em: 12 ago. 2019.

STUDART, Ana Paula Didier; MARTINEZ, Luciano. O direito ao esquecimento como direito fundamental nas relações de trabalho. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**. Lisboa, a. 5, n. 1, p. 121-165, 2019. Disponível em: [http://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2019/1/2019\\_01\\_0121\\_0165.pdf](http://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2019/1/2019_01_0121_0165.pdf). Acesso em: 12 ago. 2019.

STÜRMER, Gilberto. **Direito constitucional do trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 2014.

SUPIOT, Alain. Travail, droit et technique. **Droit social**. Paris, n. 1, p. 13-25, 2002.

\_\_\_\_\_. **Homo juridicus**: ensaio sobre a função do Direito. Tradução de Maria Ermantina de Almeida Prado Galvão. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

\_\_\_\_\_. **Critique du droit du travail**. 2. ed. Paris: Presses Universitaires de France, 2011.

\_\_\_\_\_. **La gouvernance par les nombres**. Paris: Arthème Fayard, 2015.

\_\_\_\_\_. **Au-delà de l'emploi**: les voies d'une vraie réforme du droit du travail. 2. ed. Paris: Flammarion, 2016.

TEIXEIRA, Vacília do Rego; SILVA, Carlos Sérgio Gurgel da. Trabalho e tempo livre: o direito ao lazer como instrumento de afirmação da dignidade humana nas relações de trabalho à luz da Constituição brasileira de 1988. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**. Lisboa, a. 4, n. 6, p. 2857-2902, 2018. Disponível em: <https://www.cidp.pt/publicacao/revista-juridica-lusobrasileira-ano-4-2018-n6/182>. Acesso em: 12 ago. 2019.

THE GUARDIAN. **South Korea mulls ban on bosses messaging employees at home**. 24 jun. 2016. Disponível em: <https://www.theguardian.com/world/2016/jun/24/south-korea-mulls-ban-on-bosses-messaging-employees-at-home>. Acesso em: 12 ago. 2019.

TOFLER, Alvin. **La tercera ola**. Bogotá: Plaza & Janes. S.A. Editores, 1981.

TOMKOWSKI, Fábio Goulart; BERTOTTI, Monique. A proteção em face da automação e os novos rumos do direito ao trabalho na era pós-industrial. In FINCATO, Denise Pires (et. al) (org) **Novas tecnologias, processo e relações de trabalho**. Porto Alegre: Sapiens, 2015. p. 263-282.

UBER. **Requisitos para os motoristas parceiros**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/drive/requirements/>. Acesso em: 12 ago. 2019.

UBILLOS, Juan María Bilbao. En qué medida vinculan a los particulares los derechos fundamentales? In. SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). **Constituição, direitos fundamentais e direito privado**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.

URIARTE, Oscar Ermida. Derechos humanos laborales en el derecho positivo uruguayo. In. GHIONE, Hugo Barreto. **Investigación sobre la aplicación de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo en Uruguay**. Lima, OIT, 2006.

VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. **Síndrome de Burnout e a responsabilidade do empregador**. São Paulo: LTr, 2018.

VASCONCELOS, Antônio Gomes de; VALENTINI, Rômulo Soares; NUNES, Talita Camila Gonçalves. Tecnologia da informação e seus impactos nas relações capital-trabalho. In. LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **Tecnologias disruptivas e a exploração do**

**trabalho humano:** a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. Os direitos dos trabalhadores como direitos fundamentais. **Espaço Jurídico Journal of Law [EJLL]**. Chapecó, v.14, n.1, p. 193-214, jan./jun. 2013. Disponível em: <https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/espacojuridico/article/view/1439>. Acesso em: 12 ago. 2019.

\_\_\_\_\_. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas: o caso da relação de emprego. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 77, n. 3, p. 111-135, jul./set. 2011.. <Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/26998>>. Acesso em: 12 ago. 2019.

\_\_\_\_\_. Limitação da jornada de trabalho e saúde e segurança: impropriedades da “reforma trabalhista”. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. São Paulo, v. 83, n. 4, p. 207-237, out./dez. 2017. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/128095/2017\\_vecchi\\_ipojucan\\_limitacao\\_jornada.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/128095/2017_vecchi_ipojucan_limitacao_jornada.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 12 ago. 2019.

VISCONTI, Eduardo Enrique Taléns. La desconexión digital em el ámbito laboral: un deber empresarial y una nueva oportunidad de cambio para la negociación colectiva. **Revista información laboral**. Valladolid, n. 4, 2018, p. 193-208.

VITÓRIO, Tamires. Após morte de entregador, Rappi adota nova medida de segurança. **Exame**, São Paulo, 12 jul. 2019. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/pme/entregador-da-rappi-tem-avc-durante-entrega-e-morre/>. Acesso em: 12. ago. 2019.

VIZZACCARO-AMARAL, André Luís. Trabalho, saúde e estranhamento na primeira década do século XXI. *In*. ALVES, Giovanni; VIZZACCARO-AMARAL, André Luís; MOTA, Daniel Pestana (Orgs.). **Trabalho e estranhamento: saúde e precarização do homem-que-trabalha**. São Paulo: LTr, 2012.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho: fundamentação e exigibilidade**. São Paulo: LTr, 2012.

\_\_\_\_\_. A reconstrução normativa do direito fundamental ao trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília, v. 79, n. 4, p. 95-122, out-dez/2013.

WOLFF, Simone. O “trabalho informacional” e a reificação da informação sob os novos paradigmas organizacionais. *In*. ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009. *E-book*.