

**Admirável escravo novo? A escravidão digital x o direito à desconexão:
uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro e suas consequências para a
sociedade do capitalismo cognitivo**

**Brave new slave? Digital slavery x the right to disconnection: a critical analysis of the
Brazilian teleworking institute and its consequences for the society of cognitive
capitalism**

**Valeinte nuevo esclavo? Esclavitud digital x el derecho a la desconexión: un análisis
crítico del instituto brasileño de teletrabajo y sus consecuencias para la sociedad del
capitalismo cognitivo**

Recebido: 10/02/2020 | Revisado: 17/02/2020 | Aceito: 09/03/2020 | Publicado: 16/03/2020

Isabele Bandeira de Moraes D'Angelo

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9592-6049>

Universidade de Pernambuco, Brasil

E-mail: belebm@hotmail.com

Maria Júlia Cabral de Vasconcelos Arruda

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4601-5139>

Universidade de Pernambuco, Brasil

E-mail: majucva@gmail.com

Resumo

O presente trabalho tem como finalidade analisar o instituto do teletrabalho e suas possíveis consequências para os trabalhadores e para a sociedade, tendo como base um estudo crítico acerca do tema. O teletrabalho surgiu em 1970 e vem se tornando cada vez mais popular ante a disseminação e crescimento constante das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), tendo recebido, ainda, um grande impulsionamento após a instituição da era das Indústrias 4.0, que visam a hegemonia informacional digital nos meios de produção, e da era do capitalismo cognitivo, marcado pela apreensão da subjetividade do trabalhador. Essa modalidade já era reconhecida pelo ordenamento pátrio no artigo 6º da Consolidação das Leis Trabalhistas, contudo a lei 13.467/2017, também conhecida como Reforma Trabalhista, estabeleceu uma nova regulamentação para esse tipo de prestação de serviço, trazendo tal previsão a partir do

artigo 75-A da CLT. Tal forma de labor vindo sendo introduzida no mercado como uma novidade que só traz benefícios para os sujeitos integrantes da relação de emprego, todavia pesquisas de diversos autores apontam no sentido contrário. O teletrabalho é capaz de causar danos irreversíveis ao trabalhador e à sociedade, pois tem potencialidade fazer surgir diversas mazelas sociais e pode, ainda, dar origem a uma nova forma de escravidão, a escravidão digital. Nesse cenário, emerge-se, também, a necessidade de tutelar novos direitos aos trabalhadores, a fim de assegurar o mínimo existência, pode-se citar como exemplo o direito à desconexão, que ainda carece de regulamentação no ordenamento pátrio. Para chegar a essas conclusões, a pesquisa estabeleceu o método hipotético-dedutivo, que consiste na identificação de um problema, estipulação de conjecturas e falseamento de determinadas hipóteses, para que se possa chegar, a partir de uma exclusão, em uma conclusão para o referido problema. Além disso, foi utilizada uma abordagem qualitativa, ou seja, voltada para a parte subjetiva da problemática, capaz de identificar e analisar dados que não podem ser expressos de forma exclusivamente numérica. Sendo válido pontuar, ainda, que o trabalho será realizado através de revisão bibliográfica de autores especialistas sobre os temas, partindo de um pressuposto de multidisciplinaridade e de uma análise crítica da matéria, com base nos princípios da Escola Crítica de Frankfurt. Sendo possível, por fim, citar como marcos teóricos os autores: Ricardo Antunes, Carlo Cosentino e Everaldo Gaspar Lopes.

Palavras-Chave: Capitalismo Cognitivo; Teletrabalho; Mazelas Sociais; Escravidão Digital; Direito à Desconexão.

Abstract

The present work aims to analyze the telework institute and its possible consequences for workers and society, based on a critical study on the subject. Telework emerged in 1970 and has become increasingly popular in the dissemination and constant growth of Information and Communication Technologies (ICT), and also received a great boost after the institution of the 4.0 Industries era, which aim at digital informational hegemony in the means of production, and the era of cognitive capitalism, marked by the apprehension of the subjectivity of the worker. This modality was already recognized by the planning in Article 6 of the Consolidation of Labor Laws, however law 13,467/2017, also known as Labor Reform, established a new regulation for this type of service provision, bringing this forecast from Article 75a of the CLT. This form of labor seeing being introduced in the market as a novelty that only brings benefits to the subjects that are members of the employment relationship, however research by several authors point in the opposite direction. Telework is capable of causing irreversible damage to

workers and society, because it has the potential to bring about several social ills and can also give rise to a new form of slavery, the digital scribe. In this scenario, there is also a need to protect new rights to workers, in order to ensure minimal existence, one can cite as an example the right to disconnection, which still lacks regulation in the planning. In order to reach these conclusions, the research established the hypotheticaldeductive method, which consists in identifying a problem, stipulation of conjecture and falseing of certain hypotheses, so that it can reach, from an exclusion, in a conclusion to this problem. In addition, a qualitative approach was used, that is, focused on the subjective part of the problem, capable of identifying and analyzing data that cannot be expressed exclusively numerically. It is also worth noting that the work will be carried out through a bibliographic review of expert authors on the topics, starting from a presupposition of multidisciplinary and a critical analysis of the matter, based on the principles of the Frankfurt Critical School. Finally, it is possible to cite as theoretical milestones the authors: Ricardo Antunes, Carlo Cosentino and Everaldo Gaspar Lopes.

Keywords: Cognitive Capitalism; Telework; Social Ills; Digital Slavery; Right to Disconnection.

Resumen

Este documento tiene como objetivo analizar el instituto de teletrabajo y sus posibles consecuencias para los trabajadores y la sociedad, en base a un estudio crítico sobre el tema. El teletrabajo surgió en 1970 y se ha vuelto cada vez más popular frente a la constante expansión y crecimiento de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), y ha recibido un gran impulso tras el establecimiento de la era de la Industria 4.0, que apunta a la hegemonía. información digital en los medios de producción, y la era del capitalismo cognitivo, marcada por la aprehensión de la subjetividad del trabajador. Esta modalidad ya fue reconocida por la orden de la patria en el artículo 6 de la Consolidación de las leyes laborales, sin embargo, la ley 13.467 / 2017, también conocida como Reforma Laboral, estableció una nueva regulación para este tipo de servicio, trayendo dicha predicción del artículo 75. -A de CLT. Tal forma de trabajo ve que se introduce en el mercado como una novedad que solo trae beneficios a los miembros de la relación laboral, sin embargo, la investigación de varios autores apunta en la dirección opuesta. El teletrabajo es capaz de causar daños irreversibles al trabajador y a la sociedad, ya que tiene el potencial de provocar diversos males sociales y también puede dar lugar a una nueva forma de esclavitud, el escriba digital. En este escenario, también surge la necesidad de proteger los nuevos derechos de los trabajadores, a fin de garantizar la existencia mínima, se puede citar como ejemplo el derecho a la desconexión, que aún necesita regulación en la patria.

Para llegar a estas conclusiones, la investigación estableció el método hipotético-deductivo, que consiste en identificar un problema, estipular conjeturas y falsificar ciertas hipótesis, de modo que se pueda sacar una conclusión de la exclusión a la conclusión. problema Además, se utilizó un enfoque cualitativo, es decir, centrado en la parte subjetiva del problema, capaz de identificar y analizar datos que no pueden expresarse exclusivamente en forma numérica. También vale la pena señalar que el trabajo se llevará a cabo a través de una revisión de la literatura de autores expertos en los temas, basada en una suposición multidisciplinaria y un análisis crítico del tema, basado en los principios de la Escuela Crítica de Frankfurt. Finalmente, es posible citar como marcos teóricos a los autores: Ricardo Antunes, Carlo Cosentino y Everaldo Gaspar Lopes.

Palabras-clave: Capitalismo Cognitivo; Teletrabajo; Damiselas Sociales; Esclavitud Digital; Derecho a Desconectar.

INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho atual não é mais o mesmo, afinal ele é reflexo da sociedade, que a todo instante se transforma e muda suas características, sejam elas acessórias ou principais. Ante essa constante e significativa mudança, faz necessário refletir sobre quais os impactos que o novo mundo do trabalho terá na sociedade e a possibilidade do surgimento de novas mazelas sociais.

O novo mundo do trabalho, apesar de ser visto como uma evolução natural e que traz aspectos positivos, encontra limitações como a regulamentação desses novos postos de trabalho e as formas com as quais o Direito pode/é capaz de se adequar a essa nova realidade.

O novo espírito do capitalismo, na sua fase cognitiva, ensejou mais uma revolução, iniciando a era das indústrias 4.0, tendo como base às TIC(s) e alterando completamente a relação de labor, dando origem a nova morfologia do trabalho. A nova divisão internacional do trabalho tem como base a exploração do trabalho intelectual e tem como foco o setor de serviços, sendo a terceirização, o trabalho intermitente e o teletrabalho modalidades características dessa fase de exploração do capital, na qual há a captura da subjetividade do indivíduo.

Dentre as modalidades supracitadas, o teletrabalho merece certo destaque, posto que reflete a realidade de uma sociedade digital que se utiliza dos meios informacionais para realizar as mais diversas atividades. O tema também demonstra sua relevância a partir da recente

(des)regulamentação legislativa dessa modalidade de trabalho no ordenamento pátrio com a vigência da lei 13.467/2017.

A importância do estudo do teletrabalho também se origina na capacidade que essa modalidade detém de desconstituir a dicotomia existente anteriormente entre ambiente de trabalho x ambiente pessoal. Com o trabalho *online* à distância, o ambiente de trabalho passou a ser todo e qualquer lugar onde se possa estar conectado, não existindo, mais assim a separação anteriormente vigente.

Tal cenário de desconstituição do local de trabalho tem o condão de proporcionar uma exploração demasiada do trabalhador, posto que se rompe também, os conceitos de limitação e fiscalização da jornada de trabalho o que, por sua vez, pode gerar sérios impactos na saúde do trabalhador contemporâneo, que passa a viver na sociedade do cansaço.

Essas características do instituto do teletrabalho regulamentado no Brasil também proporcionam uma nova realidade, na qual que o proletariado contemporâneo caminha para uma escravidão digital, caracterizada pela informalidade, precariedade, transitoriedade e flexibilidade dos direitos e das relações de trabalho.

O panorama jurídico do país demonstra a necessidade e a importância da reflexão crítica, que deve ser exercida com a finalidade de evitar a lesão de mais direitos e garantir que outros sejam tutelados, a exemplo do direito à desconexão, emergente nesse novo cenário digital.

Por fim, é importante destacar que o presente trabalho tem a finalidade de estudar a nova forma de escravidão contemporânea, a partir das mudanças do mundo do trabalho provocadas pela reinvenção da exploração do capital.

Para isso, será realizada uma análise por meio do método hipotético-dedutivo, que consiste na identificação de um problema, estipulação de conjecturas e falseamento de determinadas hipóteses, para que se possa chegar, a partir de uma exclusão, em uma conclusão para o referido problema. Além disso, será utilizada uma abordagem qualitativa, ou seja, voltada para a parte subjetiva da problemática, capaz de identificar e analisar dados que não podem ser expressos de forma exclusivamente numérica. Sendo válido pontuar, ainda, que o trabalho será realizado através de revisão bibliográfica de autores especialistas sobre os temas, partindo de um pressuposto de multidisciplinaridade e de uma análise crítica da matéria, com base nos princípios da Escola Crítica de Frankfurt. Sendo possível citar como marcos teóricos os autores: Ricardo Antunes, Carlo Cosentino e Everaldo Gaspar Lopes.

1. O NOVO MUNDO LABORAL E O CAPITALISMO COGNITIVO: uma análise crítica da relação de trabalho contemporânea

1.1. As novas formas de trabalho no capitalismo informacional-digital

As relações de trabalho traduzem as características da sociedade em que estão inseridas. Desde as primeiras civilizações, o trabalho era elemento social essencial, responsável pelo desenvolvimento humano e tecnológico, sendo tal característica permanente até os dias hodiernos. Por isso, em razão de sua grande importância, surgiu a necessidade de uma regulamentação eficaz sobre o tema, a fim de assegurar direitos e estabelecer regras a serem seguidas. Nesse sentido, assevera Everaldo Gaspar Lopes:

A Sociedade do Trabalho – caracterizada pelo trabalho assalariado, dependente, por conta alheia – formou-se, em termos sociológicos, como produto cultural dessa nova realidade. A única alternativa possível era, sem dúvida, a regulamentação desta realidade, com o objetivo de humanizar as relações estabelecidas no interior das organizações empresariais (ANDRADE, 2005, p. 45).

O estudo do trabalho em si, como conhecido hoje, ganhou seus primeiros contornos a partir da primeira revolução industrial com a disseminação e consolidação do trabalho subordinado. A respeito de tal período histórico, Carlo Cosentino Filho afirma de forma precisa:

A revolução industrial gerou uma grande mudança na estrutura familiar e social. Este conjunto de transformações técnicas, econômicas e sociais iniciadas na Inglaterra do Sec. XVIII, potencializadas pela invenção da máquina a vapor, provocaram uma drástica alteração dos modos de produção, o que implicou basicamente na passagem da manufatura para a maquinofatura e o surgimento de técnicas de organização para a produção em massa. (COSENTINO FILHO, 2016, p.18)

Conforme supracitado, as mudanças geradas pela revolução fabril e, posteriormente, pela revolução maquinária industrial, acarretaram grandes impactos econômicos, de forma que se fez necessário a implementação de novos modelos de produção. Nesse cenário, emergiram as ideias e pressupostos estabelecidos por Taylor e Ford que, apesar de seus pontos divergentes, tentaram racionalizar o processo produtivo e explorar de forma mais eficiente a mão de obra, na busca da qualidade e quantidade ideal. A partir de tais noções, o capitalismo industrial passou a ter características de ambos teóricos, utilizando-se da junção da produção em série fordista e do cronômetro taylorista (ANTUNES, 2009).

Diante de tal panorama, a teoria clássica do direito do trabalho desenvolveu inúmeros estudos com uma análise detalhada do capitalismo industrial, responsável pela estruturação da sociedade moderna, tendo como base o trabalho subordinado, com foco no trabalho assalariado, e estabelecendo, assim, as diretrizes atuais do direito laboral, sendo essas utilizadas, também nas normas do ordenamento jurídico brasileiro. É importante destacar, nesse sentido, alguns

requisitos da relação de trabalho, postos como essenciais, como a subordinação, a personalidade, a onerosidade e a não-eventualidade.

Contudo, tais diretrizes estabelecidas não são mais suficientes para abarcar as novas conjecturas do mundo laboral atual. A revolução tecnológica vivenciada no fim do século XX e no século XXI alterou de forma significativa a relação de trabalho, redefinido, também, os conceitos basilares do direito do trabalho postos pelos doutrinadores clássicos. (COSENTINO FILHO, 2016).

Vivencia-se, atualmente, uma erosão do modelo tradicional do trabalho, impulsionada pelas novas tecnologias digitais que têm o condão de modificar de forma radical a estrutura das relações de trabalho, podendo-se citar como exemplo de tais mudanças o surgimento de novos postos de trabalho marcados pela flexibilidade e precarização contratual. Nesse sentido,

À luz das constantes transformações sociais, que comumente trazem a ruptura de antigos paradigmas, teve-se e tem-se a mudança da concepção do trabalho do homem. Desta forma, apresenta a retração do operariado fabril, em contraposição ao crescimento do setor de serviços, do teletrabalho, do *cyberproletário*, do trabalho precário e informal. (D'ANGELO, 2014, p. 71)

Emergem no cenário contemporâneo, modalidades de trabalho, em sentido *latu*, que não conseguem ser enquadradas nos conceitos estabelecidos pela doutrina clássica, posto que se afastam das características tradicionais e se disseminam com a justificativa da flexibilização em prol de um maior desenvolvimento econômico. Nesse sentido, pode-se citar como exemplo marcante o crescimento exponencial dos postos de trabalho digitais, como o teletrabalho, a uberização e o empreendedorismo, que se pautam na degradação de direitos dos trabalhadores e na descaracterização contratual que implica, em diversos casos, no questionamento do vínculo e tipo de contrato de trabalho estabelecidos. Nesse sentido, Ricardo Antunes disserta:

Estamos vivenciando, portanto, a erosão do trabalho contratual e regulamentado, dominante no século XX, e vendo sua substituição pelas diversas formas de “empreendedorismo”, “cooperativismo”, “trabalho voluntário” etc. (ANTUNES, 2015, p. 251).

1.2. Os reflexos no mundo do trabalho à luz da teoria crítica

Esse referido movimento, de caráter global, remete a uma precarização estrutural dos direitos trabalhistas, tendo em vista que as modalidades atípicas de contrato de trabalho supracitadas encontram suporte na desregulamentação legal e na erosão das normas protetivas do direito do trabalho, rompendo, também, com os princípios basilares do ramo obreiro. A revolução industrial 4.0 é responsável por uma mudança basilar no mundo do trabalho, na qual “a máquina a vapor do capitalismo primitivo se tornou a nuvem de dados do capitalismo cognitivo” (LEME, 2019, p. 67).

A modificação laboral ocasionada pela revolução tecnológica tem sido tão impactante que emergiu o questionamento se a sociedade contemporânea caminhará para o fim do trabalho, ante o grau de alteração e degradação do que era conhecido como labor até os dias de hoje, conforme se pode observar no trecho a seguir:

As evidências da transformação da sociedade contemporânea, à sua passagem de uma sociedade industrial para uma sociedade pós-industrial, trouxeram à discussão questões que vão desde a passagem por uma crise do capitalismo até mesmo o fim desse sistema. (COSENTINO FILHO, 2016, p. 31)

Tal tese, entretanto, foi refutada pelos autores da teoria crítica do direito, tendo em vista que passa a ser necessário deter uma outra visão e entendimento sobre o conceito de trabalho, devendo esse ser concebido, atualmente, como o trabalho em sentido abstrato (trabalho vivo), posto que tal cenário converge não para o fim do trabalho, mas sim para o surgimento de novas formas de exploração do capital e da mão de obra, em um processo de retroalimentação cada vez mais intenso e devastados (ANTUNES, 2015).

Não se pode negar que o mundo do trabalho sofreu alterações significativas nos últimos tempos, com uma reestruturação da relação de trabalho e da concepção de indústria/empresa, contudo tais mudanças não convergem para o fim do mundo do trabalho, como exposto anteriormente, posto que a essência da exploração continua a mesma, com a supera acumulação do capital (LEME, 2019)

A nova estruturação do mundo laboral se baseia nos novos anseios da nova forma do capitalismo, denominada de capitalismo cognitivo. A referida fase, reestruturou todo o sistema lógico laboral e ressignificou os institutos basilares do trabalho, estando, assim, em consonância com os pressupostos da revolução tecnológica supracitada. A magnitude das transformações ora analisadas se pauta no deslocamento do valor explorado pelo capital, que passa a se encontrar dentro do próprio trabalho, como se pode observar no trecho a seguir:

A diferença de outros tempos para agora é que antes o valor estava dentro de uma relação de comando, e hoje é o comando que está dentro de uma relação de valor. Em outros termos, o operário existia dentro do capital, pois eram os patrões que detinham a propriedade dos instrumentos de produção. Mas, no capitalismo cognitivo, a força-cérebro torna-se o principal instrumento da produção. E o capital se encontra dentro do trabalho, e não mais o seu contrário. (MALINI, 2009, p. 193)

A atual etapa do capitalismo quebra paradigmas e desconstitui os postos tradicionais de trabalho, rompendo com as formas de produção anteriores (COCCO, VILARIM, 2009). Com isso, nota-se a proliferação da informatização, da acumulação flexível de capital e a desqualificação e subproletarização do trabalho formal (ANTUNES, 2015).

Tal cenário é incompatível com os institutos legais tradicionais, posto que traz novas realidades laborais nocivas ao trabalhador, que passa a ocupar um lugar de maior vulnerabilidade na relação de trabalho e que não está suficientemente protegido pela legislação vigente. Com isso, essas novas categorias de trabalhadores ficam, ainda mais, desprotegidos, não tendo nenhuma evidência de que seus direitos serão assegurados, tendo em vista que tal situação precária é capaz de atingir suas garantias fundamentais, podendo-se citar como exemplo a ofensa ao direito à saúde e a restrição do direito à liberdade.

Tal desrespeito aos direitos fundamentais encontra embasamento na dissolução da separação entre a vida no trabalho e a vida fora desse (ANTUNES, 2009). O capitalismo cognitivo e a exploração do intelecto dos trabalhadores rompem a dicotomia laboral e degradam de forma exponencial a vida dos que se sujeitam às novas formas de exploração do trabalho.

Essa nova fase de exploração do capital também é denominada de capitalismo das emoções, posto que passa a explorar não só o trabalho do homem, mas também passa a ser responsável pela captura de sua subjetividade e de seu tempo (LEME, 2019), transformando-o em um ser que passa a viver exclusivamente para o desempenho de suas laborais.

A dominação do empregador sobre o trabalhador não mais se restringe ao controle da jornada de trabalho e ao exercício do poder disciplinar dentro do ambiente de trabalho, na atual fase do capitalismo, o controle transcende a função exercida e é responsável pela detenção da individualidade de cada trabalhador, que passa a ser mero escravo do sistema.

Nos tempos hodiernos, a utilização de mão de obra tornou-se ainda mais degradante, o trabalhador passa a ser enxergado como um mero serviço¹, apenas como um número que não é digno dos direitos mais básicos. Tal concepção, contudo, viola a Declaração da Filadélfia da OIT, que prevê que o trabalho humano não pode ser entendido como uma mera mercadoria, tendo em vista que tal ideia contribui, apenas, para a coisificação do homem (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018).

Diante disso, evidencia-se a necessidade de um maior estudo sobre o tema, com foco no estudo da modalidade de teletrabalho a partir do uso de Tecnologias da Informação, tendo em vista que a exploração contemporânea do trabalhador caminha para um grau e intensidade

¹ Mais informações em: "Human as a service" – Amazon Mechanical Turk - <https://www.mturk.com/>

cada vez mais precarizantes, sendo imprescindível uma análise crítica de tal cenário a fim de garantir os direitos básicos da parte hipossuficiente dessa relação.

2. O INSTITUTO DO TELETRABALHO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA ATUAL: a precarização e a (des)regulamentação do trabalho na era do capital cognitivo

2.1. A evolução histórica do instituto e sua conceituação legal

Conforme exposto no título anterior, a indústria 4.0 foi capaz de alterar de forma significativa a relação de trabalho contemporânea. Nesse cenário, emergiu a modalidade do teletrabalho que, apesar de ter sua gênese em outro momento histórico, tem sofrido grandes influências dessa nova forma de exploração do trabalhador.

O teletrabalho surge, inicialmente, nos Estados Unidos, com a figura de Jack Nilles, que foi responsável pelo início de implementação de projetos para a utilização de tal forma contratual em diversas empresas americanas na década de 1970. A gênese dessa modalidade de trabalho não se deu na mesma concepção que hoje é utilizada, sofrendo diversas alterações e modificações até chegar ao ponto em que se encontra, nesse sentido:

O teletrabalho foi assim, evoluindo, a partir da ideia de telecommutação, que significa permuta do transporte pela telecomunicação, tendente à redução ou eliminação dos deslocamentos diários entre a casa e o local de trabalho principal, sendo testado em experiências concretas. Na atualidade, é considerado trabalho à distância executado com os instrumentos da telemática. (RODRIGUES, 2011, p. 28)

Ainda no plano internacional, a OIT – Organização Internacional do Trabalho – editou a convenção 177 e a resolução 184 abordando a questão do *homeoffice*, uma das modalidades de teletrabalho, no ano de 1996, tratando tal tema, contudo, ainda de forma superficial (ROCHA; AMADOR, 2018). Com o crescimento exponencial do tema, a OIT elaborou o relatório *Working anytime, anywher: The effects on the world of work*² em 2017, ponderando temas como jornada de trabalho, equilíbrio entre o trabalho e a vida privada, saúde e bem-estar, indicando, assim, a preocupação global com o tema que merece, cada vez mais, atenção, como há de ser discutido no decorrer deste estudo.

No Brasil, o referido tema foi abordado pela primeira vez apenas em 1997, como se pode observar no trecho a seguir: “O teletrabalho é um instituto relativamente novo no Brasil,

² Maiores informações conferir em: *Working anytime, anywher: The effects on the world of work* - OIT, 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf.

eis que fora tratado pela primeira vez em 1997, no Livro Verde da Sociedade da Informação.” (BASSO; BARRETO JUNIOR, 2018, p. 61).

Apesar de tal menção, o instituto do teletrabalho só foi inserido no ordenamento pátrio, ainda que de forma indireta, em 2011, com a nova redação do artigo 6º da CLT, que passou a prever o trabalho realizado a distância e através de meios telemáticos e informatizados. Sendo a regulamentação desse instituto realizada apenas em 2017, com a inserção dos artigos 75-A a 75-E na CLT.

Atualmente, o teletrabalho tem definição expressa na Consolidação dos Direitos Trabalhista – CLT, após a modificação legislativa da lei 13.467/2017, no artigo 75-B, sendo conceituado como aquele no qual “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação” (BRASIL, 2019).

Tal conceituação legal se coaduna com as definições doutrinárias postas anteriormente, não sendo esse ponto controvertido, tendo em vista que em diversos institutos trazidos pelo legislador houve a aplicação do efeito *backlash*, o que, entretanto, não ocorreu na definição do instituto, como se pode observar nas definições expostas a seguir:

O termo teletrabalho não consta no dicionário da Língua Portuguesa, mas já é utilizado de forma coloquial. O termo *telework* surgiu em 1973, nos Estados Unidos, quando Jack Nilles se referiu ao uso de tecnologia para permitir o trabalho à distância e evitar o deslocamento dos trabalhadores até a empresa (RODRIGUES, 2011, 31).

No mundo do Direito Laboral, um outro aspecto veio agregar-se à concepção do teletrabalho, qual seja o uso característico de modernas tecnologias de informação e comunicação. Tal aspecto distingue o teletrabalho da ideia tradicional do trabalho em domicílio, embora aproveite de alguns elementos que caracterizam esta modalidade de prestação de serviços. (LANDI, 2009, p. 27).

O referido conceito trazido pela legislação pátria transmite uma percepção equivocada de que a adoção de tal modalidade contratual de trabalho não ensejaria violação aos direitos trabalhistas, situação essa que na realidade não se concretiza como verdadeira sendo necessário, por isso, uma interpretação crítica sobre o tema, como há de se observar a seguir.

2.2. A (des)regulamentação no ordenamento jurídico brasileiro atual

Em primeira análise, deve-se observar que o teletrabalho posto no ordenamento pátrio brasileiro ofende de forma categórica a garantia constitucional da alteridade. Tal norma fundamental estipula que o ônus e o risco da relação de trabalho devem ser suportadas pelo empregador, ante a desigualdade estabelecida na relação de trabalho (ALVES; ALMEIDA; RODRIGUES, 2015). Contudo, a redação estabelecida no artigo 75-D da CLT possibilita a

transferência para o empregado da responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, no momento em que traz tal possibilidade a partir da disposição em contrato escrito. Nesse sentido, pode-se observar:

[...] Sob esse aspecto, fica ao alvedrio dos contratantes definir os custos e os encargos relativos à prestação de serviço, em dissonância ao determinado pelo princípio da alteridade. Todo empregador, de acordo com o art. 2º da CLT (BRASIL, 1943), assume os riscos de sua atividade e não pode repassar essa obrigação para o empregado. Assim, apesar da indefinição estampada no art. 75-D da CLT (BRASIL, 2017), o empregador não pode se esquivar dos ônus inerentes do seu empreendimento [...] (CONCEIÇÃO; ROSENAL; FRANCO, 2018, p. 1089).

A previsão legal de tal faculdade parte, aparentemente, do pressuposto de uma relação de igualdade de poderes laborais, tendo em vista que prevê a possibilidade de uma negociação, através de um contrato escrito, para dispor sobre as condições e responsabilidades em tal modalidade de trabalho. Entretanto, não restam dúvidas a respeito de tal suposição equivocada, levando em consideração a marcante desigualdade entre as partes da relação laboral. Diante disso, emerge-se, na verdade, mais uma forma de exploração e precarização do trabalho contemporâneo, através da utilização de tecnologias da informação, contando, entretanto, essa com o respaldo legal.

Nesse ponto, é válido ressaltar, ainda, a clara exemplificação da (des)regulamentação da legislação trabalhista, sendo aqui essa expressão utilizada como uma nova forma de flexibilização que permite a exploração com base na lei, subvertendo assim a sua principal finalidade protecionista e garantidora da segurança jurídica. Corroborando tal assertiva, tem-se:

O que está ocorrendo no Brasil é um processo que tenta colocar, sob a forma de leis, maneiras de deixar a mão de obra flexível, provocando uma redução dos direitos trabalhistas já existentes e abrindo possibilidades de flexibilizar a força de trabalho, conforme sugere a política neoliberal. (CARVALHO, 2010, p. 52).

Em análise contínua, é importante observar as atuais regras que norteiam a jornada de trabalho dessa modalidade no Brasil. Com a vigência da lei 13.467/17, houve a inserção de um novo inciso ao artigo 62 da CLT, alteração legislativa essa que, aparentemente ínfima, é capaz de provocar grandes violações aos direitos dos trabalhadores, nesse sentido:

Ao excluir os empregados que prestam serviço no regime de teletrabalho da regulamentação das jornadas máximas diárias e semanais reguladas pelo Art. 58 da CLT, além do artigo 7º, XIII, da CF/88, inúmeras consequências maléficas acabarão por atingir tais trabalhadores. (BETIATTO, 2017, p. 50)

A previsão do referido dispositivo estabelece que os trabalhadores que se submetem ao regime de teletrabalho estão excluídos do controle de jornada, ou seja, não têm uma jornada fixa e nem perceberão qualquer remuneração a título de horas extraordinárias.

Tal redação foi elaborada a partir da premissa de que o empregador estaria impossibilitado de controlar a jornada de seus empregados que não estiverem fisicamente em seu local de trabalho, justificando, assim, a exclusão desses do controle de jornada. Ocorre que tal fundamento é inexequível na sociedade da indústria 4.0, caracterizada pelo excesso de tecnologias da informação.

O controle do empregador e o exercício do poder de fiscalização não estão mais adstritos a um espaço delimitado, tendo em vista que esse pode ser plenamente exercido através das inovações tecnológicas, podendo-se citar como exemplo a utilização de *softwares* que possibilitam precisar o tempo em que o trabalhador se manteve *online* e a quantidade de tarefas realizadas durante determinado período de tempo (PAMPLONA; FERNANDEZ, 2018).

Não se deve admitir tal justificativa com base na realidade de uma sociedade do século passado, posto que para ter eficácia social a norma deve estar em consonância com a real situação vivenciada pela população no momento em que vige. Ao contrário do que se infere do texto legal é experimentada, atualmente, a sociedade do controle. Nesse sentido:

Nos tempos atuais, passou-se do panóptico e da biopolítica do Foucault e do Estado vigilante de Orwell para o panóptico digital, com o *smartphone*, a Internet e os aplicativos multiplataformas interativos controlando a subjetividade humana (LEME, 2019, p. 76).

Além de carecer de fundamentação lógica e fática, a (des)regulamentação da duração da jornada dos teletrabalhadores é extremamente perigosa. Esses passam a se submeter a jornadas cada vez mais exaustivas e longas, a fim de que possam dar conta de todas as demandas que são cobradas, e se submetem, assim, à grandes violações aos seus direitos sociais, como a saúde, o lazer, o convívio social e o direito ao descanso. Ratificando tal conclusão, pode-se observar:

A jornada excessiva e o trabalho realizado nos dias de descanso ou fora do horário, em suma, a ineficiência de se desconectar, é o preço que trouxe as inovações tecnológicas e de comunicação, reduzindo substancialmente o tempo de lazer, pois é factual que o teletrabalhador não consegue se desconectar (AFONSO, 2017, p. 728).

A atual legislação dessa matéria também tem o condão de desencadear diversos problemas de saúde nos trabalhadores, sendo esses de natureza física e psíquica, conforme será analisado no capítulo a seguir, tendo em vista que incentiva uma autofiscalização, com excesso de cobrança, e que promove a concorrência consigo mesmo, sendo todos esses fatores fomentados pelo capitalismo cognitivo, visando, cada vez mais, a exploração do trabalhador e a captura de sua subjetividade em prol da acumulação de riquezas por aqueles que detêm os meios de produção.

Por fim, é de extrema importância pontuar que a modalidade do teletrabalho, assim como todas as outras, possui pontos positivos para o trabalhador, mas que o objetivo deste trabalho é realizar uma análise crítica dos pontos negativos, a fim de que se possa ter a real

noção da prejudicialidade e precarização da exploração do capital na indústria 4.0 e tentar vislumbrar medidas que possam, ao menos, conter os prejuízos causados, minimizando, assim, a violação aos direitos dos trabalhadores.

2.3. Uma análise do direito comparado: a regulamentação do teletrabalho no ordenamento português

Para que se vislumbre de maneira mais precisa as anomalias jurídicas trazidas pela lei 13.467/17, é importante tecer breves considerações sobre a disposição legal desse instituto laboral no ordenamento português, ante a similitude cultural entre os países e alguns posicionamentos distintos acerca da proteção do trabalhador que faz uso das Tecnologias de Comunicação e Informação em seu ambiente de trabalho.

A inserção do teletrabalho nas leis de Portugal se iniciou com o Acordo-Quadro Europeu sobre Teletrabalho, que previa regras gerais sobre o tema e que tinha como principal objetivo promover os mesmos direitos e benefícios para os teletrabalhadores (BASTOS M., 2018). Tais normas foram diretrizes eficazes para a consolidação do teletrabalho no ordenamento português, desde a sua recepção pelo Código de Trabalho de 2003, até as normas atuais do Código de Trabalho (CT) de 2009, que mantiveram o espírito de proteção do teletrabalhador e a tentativa de tratamento igual em relação àqueles que se submetem à forma tradicional de trabalho.

Nesse mesmo sentido, pode-se observar o artigo 169 do CT que dispõem de forma expressa a condição de igualdade dos trabalhadores telemáticos, como se pode observar no trecho a seguir:

Esse é o conteúdo do artigo 169.o do CT, que dispõe que o teletrabalhador goza dos mesmos direitos e deveres conferidos aos demais trabalhadores, com menção as condições e período de trabalho, carreiras, formação e promoção, segurança e saúde, bem como reparações de danos ou doenças profissionais. (MELO, 2018, p. 32).

Com a simples análise do artigo mencionado anteriormente, resta clara a primeira grande diferença de tratamento do instituto nos dois ordenamentos jurídicos ora estudados no que tange à jornada de trabalho. Enquanto que no Brasil, o legislador exclui o teletrabalhador do controle de jornada, proporcionando, assim, maiores facilidades de exploração excessiva da mão de obra, em Portugal, há a preocupação de proteger de forma igualitária os teletrabalhadores, que devem se submeter às mesmas condições e períodos de trabalho. Ora, a

redação da legislação portuguesa parece ser a que mais se coaduna com o princípio geral da proteção do trabalhador, afinal demonstra o mínimo de cuidado com as condições básicas de saúde do indivíduo.

Outro ponto da legislação portuguesa que se destaca no comparativo com as normas brasileiras, diz respeito às formalidades contratuais exigidas para que seja estabelecida a modalidade do teletrabalho. No ordenamento pátrio, exige-se apenas um contrato individual que aponte de forma clara todas as atividades que devem ser desempenhadas pelo empregado, mas não traz nenhuma exigência acerca da conduta do empregador nem dos direitos básicos do empregado que devem ser respeitados. Já no ordenamento português, tem-se:

Em primeiro lugar, a prestação laboral em regime de teletrabalho está subordinada à forma escrita, implicando a celebração de um contrato escrito onde devem ficar determinados elementos considerados essenciais para a sua concretização, a saber: i) identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes; ii) indicação da atividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa ao regime de teletrabalho e correspondente retribuição; iii) indicação do período normal de trabalho; iv) indicação da atividade a exercer após o termo da prestação em teletrabalho no caso do período previsto para este efeito ser inferior àquele que resulte do contrato de trabalho; v) identificação da propriedade dos instrumentos de trabalho, assim como do responsável pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e utilização; vi) identificação do «estabelecimento ou departamento da empresa» em cuja dependência fica o trabalhador e a quem deve reportar. (SOUZA, 2016, p. 143)

A discrepância do número de requisitos legais demonstra claramente a facilidade que se deu ao empregador brasileiro para submeter o seu empregado ao regime de teletrabalho para diminuir seus custos, sem nenhum tipo de contrapartida ou investimento para garantir uma segurança mínima para o ambiente de trabalho fora da empresa, nem para assegurar as condições básicas de labor para o indivíduo que adota a modalidade de teletrabalho. Com isso, é límpido o avanço da legislação portuguesa no tema, posto que ao instituir mais regramentos legais permite uma maior proteção da parte hipossuficiente da relação de trabalho.

É válido comparar, ainda, a previsão dos ordenamentos em relação à responsabilidade e ônus relativos aos instrumentos de trabalho. Por um lado, tem-se a presunção relativa e dever de custódia do empregador na legislação portuguesa (MELO, 2018), e por outro há a norma permissiva brasileira que estipula a possibilidade de livre pactuação do encargo das despesas relativas à prestação do trabalho, subsistindo, assim, a exata violação do princípio da alteridade pela atual legislação brasileira, posto que essa admite a transferência deliberada dos riscos e ônus da relação de trabalho.

No estudo dos institutos portugueses sobre o teletrabalho, também se destacam as previsões legais que demonstram a preocupação legal do legislador com temas mais específicos

da modalidade em questão, como o direito à privacidade e à tutela de direitos coletivos, pontos esse que não foram nem sequer mencionados no ordenamento brasileiro, demonstrando, assim, a ineficácia da Lei 13.467/17, intitulada como Reforma Trabalhista, que tratou de forma superficial o tema e não tutelou de forma devida os direitos dos teletrabalhadores. Nesse sentido, pode-se observar:

Na comparação entre a regulamentação comunitária ou a portuguesa com a existente no Brasil, não há dúvidas de que o legislador brasileiro poderia ter disciplinado, mais detalhadamente, a matéria. Ficaram questões sem respostas que serão, certamente, suscitadas no futuro, tais como: no teletrabalho subordinado, que é o regulamentado pela CLT, quais as formas e os meios de controle do empregador, na atividade do teletrabalhador; se o monitoramento remoto da atividade pode interferir na privacidade do empregado; se não há controle da jornada; como será feita a distribuição do trabalho; e, no caso de adoção de metas, há que se impor um limite factível a ser cumprido, sob pena de que o teletrabalhador demandar uma jornada de trabalho maior; além de outras questões que não foram, adequadamente, previstas. (BASTOS M., 2018, p. 238-239)

Ressalta-se, no entanto, que, a legislação portuguesa não abarca de forma satisfatória todos as nuances do teletrabalho, sendo alvo de duras críticas da doutrina nacional (GUERRA, 2013), mas que, ainda assim, adota uma postura muito mais protecionista e eficiente no resguardo dos direitos trabalhistas, essa que deveria ter sido adotada pelo legislador pátrio no momento em que instituiu os novos regramentos sobre o teletrabalho.

3. O TELETRABALHO E A SOCIEDADE DO CANSAÇO: os reflexos da exploração demasiada na saúde do trabalhador

3.1. O crescimento exponencial das doenças psíquicas

O filósofo Byung-Chul Han, em seu livro “A sociedade do cansaço”, aborda a evolução e construção da sociedade do século XXI, atribuindo a essa a característica de ser neuronal, posto que cria circunstâncias que favorecem o surgimento e crescimento de diversas doenças psíquicas atreladas à multifuncionalidade do homem moderno (CORBANEZI, 2018).

Tal obra, faz uma precisa conjectura do cenário atual, no qual o crescimento de doenças psíquicas representa uma grande preocupação das diversas entidades e órgãos. Nesse sentido, segundo dados da Organização Mundial da Saúde (OMS)³ divulgados em 2017, mais de 300 milhões de pessoas vivem com depressão e outras 264 milhões têm que lidar com a ansiedade,

³ Mais informações em “Depression and Other Common Mental Disorders”, disponível em: https://www.who.int/mental_health/management/depression/prevalence_global_health_estimates/en/

o que representa um aumento, em média, de 16,5% do número dessas enfermidades nos últimos dez anos.

A preocupação com as enfermidades que acometem a psiqué humana se estende também para o âmbito laboral. Em 2016 a Organização Internacional do Trabalho (OIT) publicou um relatório intitulado “Workplace Stress: A collective challenge”⁴ indicando a necessidade de atentar para os efeitos que o trabalho pode ocasionar na saúde dos trabalhadores, abrangendo não só os acidentes físicos de trabalho, mas também as doenças causadas pelo estresse excessivo e pela sobrecarga de trabalho.

Diante disso, tem-se a necessidade de questionar os impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador, a partir da nova regulamentação legislativa anteriormente analisada, haja vista a problemática trazida pela ausência de limitação da jornada de trabalho e pela incipiente fiscalização de como se dará a (auto)cobrança das atividades dos trabalhadores que se submeterem a essa modalidade de trabalho.

Os elementos do teletrabalho são facilitadores da instauração de uma rotina de trabalho intensa e exacerbada, caracterizada pelas longas jornadas de trabalho, sem os devidos intervalos, e pela ausência de separação entre o que se considerava vida dentro e fora do trabalho. A produção frenética, contudo, tem seu preço, sendo esse rapidamente apresentado através de diversos sintomas físicos e mentais. Nesse sentido:

Tal ritmo de trabalho, mantido sempre no nível máximo, revela efeitos rapidamente, por vezes no mesmo dia, ou na mesma semana. O sofrimento mental e a fadiga, embora ocultos, impulsionam seus efeitos. Nesse ambiente, apenas a doença física justifica o afastamento: desloca-se o problema do sofrimento psíquico para o mal físico, tratado com conduta médica. O sofrimento mental, portanto, é desqualificado.” (LIRA, 2015, p. 86)

O adoecimento mental, entretanto, é ainda mais difícil de ser reconhecido, não apenas no sentido de ser diagnosticado, mas também na perspectiva de que a sociedade em geral não o enxerga como uma enfermidade grave que merece atenção. O reflexo de tal percepção social perpassa ao ambiente de trabalho, no qual as doenças psicológicas passam a ser banalizadas e menosprezadas, sendo o sofrimento mental desqualificado (LIRA, 2015).

Tal cenário expõe o trabalhador a um nível exorbitante de violência psicológica que obsta o seu autorreconhecimento como indivíduo que necessita de cuidados e que passa a

⁴ Mais informações em: “Workplace Stress: A collective challenge”, disponível em: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_466547/lang--pt/index.htm >.

vislumbrar o cansaço, a fadiga, a ansiedade e a depressão como elementos normais da rotina de trabalho (COSTA, 2017).

Esse mesmo paradigma social, somado ao ideal capitalista de que o trabalho dignifica o homem, impõe ao trabalhador uma falsa noção de que o adoecimento traduz a fragilidade e a incapacidade para o labor, gerando, com isso, um temor de pôr em risco o seu posto de trabalho. Tal conclusão gera um efeito natural de defesa que tem como consequência a ocultação da enfermidade, como se pode observar no trecho a seguir:

A doença é o avesso do trabalho, ao ponto de a falta de trabalho ser com ela confundida. No subproletariado, a vergonha busca acobertar a angústia de estar improdutivo, não de estar enfermo. Essa estratégia de defesa, como visto, busca mascarar uma ansiedade grave, reveste-se de características específicas, a depender do estrato social no qual se deflagra, e se destina a lutar contra perigo e riscos reais, e não de conflitos intrapsíquicos. (LIRA, 2015, p. 82)

É importante ressaltar, entretanto, que as doenças psicológicas oriundas do ambiente de trabalho não se originam a partir de uma única causa, mas são resultados de uma multicausalidade que, por sua vez, advém de um somatório de fatores, sendo essa uma das principais dificuldades no momento de sua identificação como doença ocupacional. Tal obstáculo, contudo, não obsta o reconhecimento do adoecimento e de eventual morte com a exaustão no trabalho, conforme afirma Cândida da Costa:

Aplicando a teoria da multicausalidade ao ambiente de trabalho, a saúde dos trabalhadores é afetada por suas condições de vida, debilitadas por força da baixa remuneração, do sobre-esforço, da violência psicológica, da produtividade exigida e da intensidade do trabalho, ou seja, suas vidas estão sendo afetadas pelos riscos a que são expostos pelas empresas. Tais evidências permitem relacionar a morte desses trabalhadores, direta e indiretamente, à exaustão no trabalho. (COSTA, 2017, p 109)

3.2. O surgimento de novas mazelas sociais

Segundo Gustavo Chehab (2013), há uma rota fatal no ambiente de trabalho sendo esse composto por: estresse, fadiga, exaustão e morte. Todos esses elementos constituem níveis de resposta do corpo humano a referida exploração desmedida, que não respeita os direitos mais básicos do trabalhador, e que não podem ser ignorados, tendo em vista que, a cada dia, surgem novas mazelas sociais como as que serão abordadas a seguir.

Neste contexto de sofrimento psíquico e em relação aos dois primeiros níveis do itinerário fatal supramencionado, surge a Síndrome de Burnout que assola cerca de 30% dos mais de cem milhões de trabalhadores brasileiros, segundo dados da *International Management*

Association no Brasil (Isma-BR)⁵. O nível de crescimento exponencial dos casos de ocorrência dessa síndrome é um fator preocupante para as organizações de saúde, sendo isso ratificado pelo reconhecimento dessa como uma síndrome crônica na Classificação Internacional de Doenças (CID-11).

Segundo a OMS⁶, a Síndrome de Burnout pode ser definida como uma síndrome resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso e que pode ser caracterizada por: sentimentos de exaustão/esgotamento, sentimentos de negativismo e redução da eficácia profissional. Tais características se coadunam com os sintomas trazidos na literatura como sendo próprios da exaustão no trabalho, refletindo, assim, a importância e necessidade de discussão sobre o tema, tendo em vista que resta claro o nível de impacto que a exploração demasiada pode causar na saúde do trabalhador.

A morte relacionada ao excesso de trabalho surge como último e fatal sintoma da exploração demasiada do trabalhador. Essa pode ser ocasionada, como já exposto, por diversos fatores, sendo o mais devastador de todos, contudo, o fenômeno o Karoshi, podendo esse ser conceituado como:

O termo japonês 過労死, ou karoshi (também conhecido no meio rural brasileiro como “birôla”), é usado para definir a morte súbita por excesso de trabalho. Na tradução literal, karo significa excesso de trabalho e shi significa morte. (CHEHAB, 2013. p. 154).

Por conta de sua terminologia, o Karoshi parece ser uma realidade distante do cotidiano brasileiro, mas isso é, na verdade, apenas uma falsa percepção. Conforme aludido anteriormente, no Brasil, o fenômeno também é conhecido como “birôla” sendo esse muito comum e conhecido no âmbito da indústria açucareira, tendo em vista o alto grau de esforço físico e a extensa jornada de trabalho (ALVES, F. 2006).

Contudo, a morte súbita no Brasil não mais se restringe ao âmbito rural. Com a precarização do trabalho contemporâneo e a exploração demasiada do trabalho a nível digital, tornam-se comuns as notícias que relatam a morte por exaustão de indivíduos que precisam se sujeitar a esse tipo de labor. Os óbitos mais recentes foram causados àqueles que estavam

⁵ Mais informações no Relatório “No limite” (2017) da Isma-Br. Disponível em:<<http://www.ismabrasil.com.br/img/estresse105.pdf> >

⁶ Mais informações em: <https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5949:cid-burnout-e-um-fenomeno-ocupacional&Itemid=875 >.

fazendo entregas para aplicativos⁷, mas tece-se aqui uma advertência acerca desse cenário no ambiente do teletrabalho, tendo em vista que a atual realidade brasileira de desregulamentação da legislação trabalhista sobre o tema possibilita a exploração sem limites do teletrabalhador e proporciona um panorama deplorável no qual se põe em xeque o direito fundamental à vida humana.

4. ADMIRÁVEL ESCRAVO NOVO? A escravidão contemporânea a partir das novas conformações do mundo do trabalho

4.1. A escravidão digital

As novas conformações do mundo do trabalho, expostas anteriormente, demonstram que as relações de trabalho mudaram de forma significativa com a influência das TICs e com a demanda crescente do capital e da geração de lucro. Tais alterações se concretizam partir da multiplicação dos trabalhos precarizados, a exemplo da terceirização, do teletrabalho e o trabalho a curto prazo/trabalho intermitente.

Assim, pode-se notar que o mundo do trabalho atual não é mais o mesmo, afinal ele é reflexo da sociedade mutável e líquida contemporânea. Contudo, essa nova configuração do mundo laboral possibilita o surgimento de novas mazelas sociais, devendo ser analisada com mais detalhes a constituição de novas formas de escravidão contemporânea. Nesse sentido,

É por isso que o movimento pendular em que se encontra a força de trabalho vem oscilando cada vez mais entre a perenidade de um trabalho que se reduz, intensificado em seu ritmo e desprovido de direitos, e uma superfluidade crescente, geradora de trabalhos mais precarizados e informalizados (ANTUNES, 2018, p.31).

Em primeira análise, é importante pontuar que a conceituação de trabalho escravo não mais se restringe à privação de liberdade e à ideia de propriedade de um ser humano, como conceituado anteriormente. Nos tempos hodiernos, a conceituação de trabalho escravo passa a abarcar a aplicação do princípio da dignidade humana ao ambiente de trabalho e também leva em consideração as necessidades sociais dos seres humanos. Corroborando tal assertiva,

A concepção contemporânea de trabalho escravo atinge um novo nível dogmático a não mais se restringir à imagem de trabalhadores acorrentados, com a liberdade cerceada e sem contraprestação pelo labor desempenhado. Passa a representar, também, qualquer tipo de violação à dignidade da pessoa humana do obreiro. Surge, assim, a figura do trabalho indecente, na qual a necessidade de subsistência e a prevalência do capital sobre os direitos fundamentais regulam a permanência de cidadãos laborando em condições degradantes (BASTOS F., 2013, p.117).

⁷ Mais informações em: <<https://exame.abril.com.br/pme/entregador-da-rappi-tem-avc-durante-entrega-e-morre/>>

Essa “nova” conceituação está, também, presente no Código Penal Brasileiro, a fim de assegurar o respeito às garantias básicas dos trabalhadores. Dentre as tipificações previstas no referido código, deve-se analisar a definição das condições análogas à escravidão presente no artigo 149, com destaque para o trecho que dispõem: “reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva [...]” (BORBA; CAMARA, 2016, p.28). Esse fragmento se relaciona de forma direta com a nova classe trabalhadora, ora denominada de subproletariados, como há de se observar a seguir.

Os trabalhadores que se submetem às novas modalidades contratuais, como terceirização e trabalho intermitente, passam a laborar em jornadas cada vez maiores para conseguir perceber valores que supram as suas necessidades básicas, haja vista que essas novas formas de relação de trabalho são marcadas pela transitoriedade e pela baixa remuneração. Com esse quadro fático, pode-se notar um grande retrocesso na proteção dos trabalhadores, posto que há o rompimento das noções de jornada de trabalho e salário-mínimo (ROHDEN; SICHILERO; ALEXANDRE, 2018, p. 8).

Assim, pode-se concluir que essas novas conformações das relações do trabalho surgem como uma resposta à necessidade atual do capitalismo informacional financeiro, que objetivando o lucro máximo, submete o subproletariado a novas formas de escravidão. Nesse sentido, Ricardo Antunes pontua:

Contra a rigidez vigente nas fábricas do século do automóvel, durante o longo século XX, nas últimas décadas os capitais vêm impondo uma nova trípole destrutiva em relação ao trabalho: a terceirização, a informalidade e a flexibilidade, partes inseparáveis do léxico das empresas corporativas e suas novas cadeias produtivas de valor (ANTUNES, 2018).

A modalidade contratual do teletrabalho, por sua vez, merece certo destaque, tendo em vista que enseja uma modalidade específica e mais recente de uma nova forma de escravidão, a escravidão digital.

O teletrabalho utiliza como base as TICs, o que possibilita o exercício do labor em ambiente distinto do local da empresa e que pode ser realizado a qualquer tempo, sendo essas um de seus benefícios. Contudo, essa característica também é responsável pelo surgimento da escravidão digital, podendo essa ser conceituada como uma forma de aprisionamento do trabalhador aos meios de produção de forma integral, na qual deixa de existir vida além do trabalho e passa haver uma sujeição completa ao ideal do corporativismo (ANTUNES, 2018, p.37). Ainda nesse sentido, pode-se observar a precisa constatação Amauri Cesar Alves:

Os avanços vistos nas áreas de telecomunicações e de tecnologia da informação nos últimos anos acarretam, em diversas situações fáticas, aumento na disponibilidade de

trabalho, em vez de possibilitar, como seria de se supor, maior oportunidade de tempo livre. É o que se dá em situações de teletrabalho, por exemplo (ALVES, A., 2016, p.1114).

A escravidão digital floresce na sociedade contemporânea sem encontrar barreiras, tendo em vista que ainda não é reconhecida como tal, sendo, inclusive incentivada por discursos mercadológicos que estimulam o trabalhador a “vestir a camisa da empresa”, bater o máximo de metas possíveis, “dar o sangue e o suor pela corporação” e, conseqüentemente, dar a sua vida em prol da empresa. Com isso, o trabalhador que se submete a esse tipo de jornada de trabalho deixa de gozar direitos fundamentais como o lazer e o convívio social. Nesse sentido: “O custo caro de pagar a jornada extraordinária de um trabalhador tem motivos: saúde do obreiro e seu direito ao repouso, ao lazer e ao convívio familiar e social” (WOTHER; RODRIGUES, 2014, p. 89).

Tal modalidade de exploração de mão de obra ganha forma com o rompimento da separação entre os ambientes de trabalho e lazer dos empregados. As novas tecnologias informacionais, embasadas no uso constante da internet, permitiram a expansão da empresa para todo e qualquer lugar onde se possa estar conectado. Não há mais o que se falar em fim da jornada de trabalho, posto que essa continua enquanto houver uma conexão digital. Nesse sentido,

A partir da era digital, o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho não estão mais claramente demarcados. Significa que, estando na empresa ou fora dela, es se mundo digitalizado nos envolve durante as 24 horas do dia com o trabalho. O trabalhador perde o sentido da vida fora do trabalho. Aumentam os adoecimentos e o estresse. A aparência da liberdade do trabalho em casa é contraditada por um trabalho que se esparrama por todas as horas do dia e da noite. (ESTRADA, 2013)

Essa nova forma de escravidão, emergente no mundo contemporâneo, é seriamente nociva ao mundo do trabalho, tendo em vista que tem sido, cada vez mais, naturalizada e incorporada ao subconsciente do *infoproletariado* como algo necessário.

A flexibilização dos direitos trabalhistas e a escassez de postos de trabalhos formais impõem à classe trabalhadora a sujeição a esse tipo de *subtrabalho*, sem que haja nenhuma reflexão crítica acerca de suas condições e conseqüências. Como preceitua Lucas Goulart,

A falta de um desenho limítrofe entre jornadas de trabalho, respeito à saúde, ao lazer e ao direito à desconexão enseja em uma série de desvantagens para a sociedade como um todo e para o indivíduo, isoladamente. A criação de rebanhos de pessoas doentamente conectadas a seus aparelhos, temendo a dispensa e a derrocada de suas economias, gera numerosas patologias antissociais, depressivas, maníacas e físicas, como já evidenciado anteriormente. Além da brecha que se abre ao dumping social, uma vez que a situação frágil emancipa as pessoas de suas situações de proteção. (GOULART, 2013)

A submissão à tal forma de labor implica em sérias violações a direitos fundamentais e sociais do trabalhador. Nesse caso, pode-se citar com exemplo o desrespeito ao Direito ao lazer, Direito ao convívio social e à Dignidade da pessoa humana, todos esses tutelados pela Constituição Federal de 1988.

4.2. O direito à desconexão

A constante conexão com o ambiente de trabalho virtual e violação de direito e garantias fundamentais demonstram a necessidade contemporânea de tutelar o direito emergente da desconexão, podendo esse ser conceituado como:

[...] quando se fala em direito a se desconectar do trabalho, que pode ser traduzido como direito de não trabalhar, não se está tratando de uma questão meramente filosófica ou ligada à futurologia, como a que nos propõe Domenico de Masi. Não se fala, igualmente, em direito em seu sentido leigo, mas sim numa perspectiva técnico-jurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo (SOUTO MAIOR, 2003, p.311).

O direito de estar desconectado passa a ser uma garantia necessária para a sociedade contemporânea, a fim de que se possa, ao menos tentar, estabelecer uma separação entre o meio ambiente de trabalho e o ambiente social e garantir a materialização do labor digno.

O direito à desconexão surge, ainda, como sendo uma forma de tentar evitar a captação extrema da subjetividade do trabalhador, sistema esse implementado pelo pós-taylorismo e que visa neutralizar a figura do proletariado para que esse passe a se ver apenas como uma parte da organização, não tendo, assim, vida fora dela (COSENTINO FILHO, 2017).

É importante observar, também, que esse direito laboral emerge a partir de uma necessidade social de impor limites à sociedade do desempenho que, segundo Byung-Chul Han, normaliza a positividade imperativa do mundo, deixando de levar em consideração a degradação produzida pela raiva, tristeza, desamparo e competição que surgem como consequências diretas da maximização do desempenho e afetam de forma nociva a vida em sociedade. (HAN, 2015)

Nesse sentido, é válido destacar que cabe ao Ordenamento Jurídico vigente regulamentar tal garantia, visando assegurar a proteção da parte hipossuficiente da relação de emprego, materializando, assim, o princípio basilar da proteção do Direito do Trabalho. Corroborando tal conclusão, pode-se destacar a seguinte assertiva:

[...] Ao Direito cabe estabelecer garantias de que isto possa ser concretizado, ainda mais em ambiente tão desigual quanto o meio produtivo em que a normatização, autônoma ou heterônoma, deve socorrer aos hipossuficientes para trazer o amparo necessário às suas aspirações de cidadania plena (TIBALDI e PESSOA, 2017).

A necessidade de regulamentação do referido direito é um movimento mundial, já havendo dispositivo legal no Ordenamento Francês que prevê a desconexão do trabalhador, com a finalidade de assegurar os direitos básicos dos cidadãos, respeitando as esferas de vida pessoal e familiar. Devendo, ainda, haver a previsão de dispositivos para regular o uso das tecnologias digitais no ambiente de trabalho (HARFF, 2017).

No ordenamento Brasileiro, por sua vez, a jurisprudência ainda caminha a passos lentos para a aplicação do direito à desconexão, não havendo unanimidade nas decisões nem o reconhecimento dessa garantia por si só, sempre havendo a concessão de institutos análogos, como se pode observar a seguir:

Quanto aos efeitos jurídicos do descumprimento do Direito à Desconexão, a jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho não tem entendimento único. Algumas decisões apontam que o descumprimento do Direito à Desconexão importa no pagamento de horas extraordinárias (Acórdão do processo 0119900-03.2009.5.04.0332 publicado em 04/08/2011 pela 10ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho a 4ª Região. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 2011)). Algumas decisões trataram este como sobreaviso (Acórdão do processo 1003172-07.2013.5.02.0321 da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região) e Acórdão do processo 0020005-90.2015.5.04.0451 publicado em 26/08/2016, da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 2016) (HARFF, 2017).

Uma análise mais recente da jurisprudência pátria, no cenário pós-reforma trabalhista (lei 13. 467/2017), demonstra que tal tema ainda é controvertido e que continuam sendo aplicados institutos análogos para o reconhecimento do direito à desconexão como sobreaviso (acórdão do Recurso de Revista: 11398020175170005, do Tribunal Superior do Trabalho, publicado em 03/06/2019), horas extras (Acórdão do Recurso Ordinário: 00069811720145010482, do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, publicado em 04/10/2017) e intervalo intrajornada (Acórdão do Recurso Ordinário: 00102551320185180211, do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª região, julgado em 23/08/2018).

Diante do exposto, resta clara a necessidade de regulamentação do Direito à desconexão no Brasil, a fim de que possa tutelar as garantias individuais dos trabalhadores e evitar o crescimento e proliferação da precarização do trabalho informacional e da escravidão digital contemporânea.

Tal necessidade de reflexão e estudo sobre o tema, corrobora-se com o cenário laboral internacional atual. A partir de uma análise das notícias de países que adotaram anteriormente formas contratuais extremamente flexibilizadas e precárias, observa-se que já existem algumas decisões visando proteger o trabalhador e impor limites à exploração demasiada da mão de obra, sendo possível citar como exemplo as decisões judiciais norte-americanas que reconhecem

o vínculo empregatício⁸ dos motoristas da *Uber* e impõem a necessidade de concessão de intervalo intrajornada⁹ a fim de assegurar o direito à saúde do trabalhador.

Por fim, ressalta-se que a presente pesquisa não tem como objetivo promover um retrocesso econômico, nem mesmo impedir a geração de lucro e riquezas, mas pretende promover uma análise crítica sobre o contexto atual, a fim de que o Direito do Trabalho e o ordenamento jurídico sejam adaptados ao novo contexto social e se adéquem aos novos contornos sociais e as suas consequências que ainda não podem ser completamente mensuradas.

CONCLUSÃO

Conforme aduzido anteriormente, o capitalismo cognitivo, marca do século XXI, tem como base o uso das tecnologias da informação (TICs) e a captura da subjetividade do trabalhador, mudou de forma significativa a estrutura de exploração da mão de obra. A nova e atual fase do capitalismo informacional-digital reestruturou a cadeia produtiva e ressignificou a relação de trabalho, dando origem a novos postos de trabalho, sendo esses, contudo, cada vez mais, precarizados e desumanos.

As novas conformações do mundo do trabalho, são postas para a sociedade como algo unicamente positivo, sendo, muitas vezes, citadas como vantagens a flexibilidade da jornada de trabalho, a suposta ausência de subordinação e a independência funcional. Ocorre que tais modalidades inovadoras de trabalho trazem inúmeros malefícios para os trabalhadores, sendo, por isso, necessária uma análise crítica desse cenário a fim de que se possa, ao menos, entender a real realidade dos trabalhadores do século XXI.

Dentre essas novas formas de trabalho, destaca-se o teletrabalho, que, apesar estar presente no ordenamento pátrio há algum tempo, passou por uma recente estruturação legal com o advento da Reforma Trabalhista. O texto legal promulgado em 2017, entretanto, representa, na verdade, uma desregulamentação do instituto, posto que não visa a proteção do trabalhador, parte hipossuficiente na relação de trabalho, e o submete a um regime de gradante e violador de suas garantias constitucionais.

⁸ “Uber pagará US\$ 20 milhões em acordo com motoristas nos EUA”. Notícia disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2019/03/12/uber-pagara-us-20-milhoes-em-acordo-com-motoristas-nos-eua.ghtml>>. Acessada em: 04/07/2019

⁹ “Nos EUA, Uber determina descanso para motoristas após 12 horas de trabalho”. Notícia disponível em: <<https://extra.globo.com/noticias/economia/nos-eua-uber-determina-descanso-para-motoristas-apos-12-horas-de-trabalho-22396288.html>>. Acessada em: 04/07/2019

Um estudo comparativo com o ordenamento português, que também não pode ser enxergado como perfeitamente adequado, ratifica a referida desregulamentação brasileira, tendo em vista que restam evidenciadas as falhas na legislação vigente no Brasil, merecendo destaque o seu caráter deficiente e sua clara intenção de exploração com vistas a uma maior rentabilidade econômica.

O teletrabalho, em questão, conforme exposto, se realizado de forma indevida e desmedida é capaz de ocasionar grandes prejuízos para a saúde dos trabalhadores, tendo em vista que os sujeita a uma rotina estressante e intensa de trabalho, sem a observância das regras de proteção à saúde. Em decorrência da exploração mental, doenças psicológicas crescem de forma exponencial no século XXI, sendo a ansiedade e a depressão as mais comuns.

O dano à saúde, entretanto, não se restringe às doenças preexistentes em relação à realidade social. O uso descomedido do teletrabalho tem o condão de fazer surgir novas mazelas sociais, podendo-se citar como exemplo, a Síndrome de Burnout e o Karoshi, que são extremamente nocivas e mortais, restando, claro, assim, a necessidade de maior regulamentação do instituto do teletrabalho, como medida de saúde pública.

Além dessas consequências nefastas, o uso desregulado do teletrabalho põe em xeque o direito a liberdade do trabalhador, o submetendo a uma verdadeira escravidão digital.

A escravidão digital emerge em um cenário no qual não há mais uma separação entre o ambiente de trabalho e o ambiente de vida pessoal, tendo em vista que se passa a trabalhar em qualquer lugar onde se possa estar conectado. A ruptura da dicotomia do ambiente laboral ocasionada pelo teletrabalho e pelos meios telemáticos de comunicação rompem a clássica jornada de trabalho e impedem a desconexão do trabalhador.

Tendo em vista tais mudanças sociais significativas e nas novas conformações do mundo laboral, surge a necessidade de tutelar os direitos emergentes a fim de proteger, de forma efetiva, o trabalhador.

Nesse sentido, merece destaque o direito à desconexão, já regulamentado na França, que se coaduna com o cenário mundial e assegura aos trabalhadores a garantia de usufruir de um tempo livre de suas tarefas e atividades laborais e que, apesar da inexistência de regulamentação legislativa, já passa a estar presente na realidade brasileira, como se pode observar nas decisões prolatadas na Justiça do Trabalho.

Diante do exposto, resta claro que o ornamento pátrio é incipiente em relação ao instituto do teletrabalho e ainda não está preparado para lidar com as consequências que tal modalidade

de labor é capaz de ocasionar. Com isso, demonstra-se necessária uma maior regulamentação sobre o tema, tendo sempre como fundamento os princípios basilares do direito do trabalho, a fim de que se possa proteger, de forma efetiva, o trabalhador.

Por fim, ressalta-se, mais uma vez, que o presente estudo não tem como finalidade deslegitimar o teletrabalho nem mesmo propor a sua extinção, tendo, apenas o objetivo de demonstrar quais as consequências negativas que podem ser geradas por essa modalidade de trabalho a partir de uma análise crítica da atual legislação brasileira sobre o tema, visando sempre a proteção do trabalhador e tendo como objetivo impedir que a sua exploração demasiada o leve, em grau mais extremo, à morte.

Referências

Afonso, K. H. S. (2016). Teletrabalho: Escravidão Digital e o Dano Existencial por Lesão ao Lazer e Convívio Familiar. Revista de Artigos do 1º Simpósio sobre Constitucionalismo, Democracia e Estado de Direito, Marília – SP, V. 1, N.1. Acessado em: 12/10/2019, em: <<https://revista.univem.edu.br/1simposioconst/article/view/1189>>.

Alves, A. C. (2016). Limite constitucional de jornada, dano existencial e trabalho escravo. Revista Ltr: legislação do trabalho, São Paulo, SP, v. 80, n. 9, p. 1107-1121.

Alves, F. (2006). Por que morrem os cortadores de cana? Saude soc (online). v. 15, n.3, p. 90-98. Acessado em: 12/10/2019, em:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12902006000300008 >.

Alves, L.; Almeida, L. F.; Rodrigues, D. (2015). As principais características das relações de emprego e relações de trabalho. Revista Águia Acadêmica: Revista científica da Fenord. Teófilo Ontoni, MG, V. 3. Acessado em: 12/10/2019 ,em: <http://www.fenord.edu.br/revistaacademica/revista2015/textos/Art.04_Rev_Ag_Acad%20_Vol.03.pdf>

Andrade, E. G. L. (2005). Direito do Trabalho e Pós-modernidade: Fundamentos para uma teoria geral. São Paulo: Ltr.

Antunes, R. (2018). O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo.

Antunes, R. (2009). Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo.

Basso, D. M.; Barreto Junior, I. F. (2018). O teletrabalho e a supressão de seus direitos na reforma trabalhista. Revista do Direitos do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho, Salvador, V.4, N. 1, p. 59-76, Jan/Jun. Acessado em: 12/10/2019, em:<https://www.researchgate.net/publication/327268561_O_Teletrabalho_e_a_Supressao_d_e_seus_Direitos_na_Reforma_Trabalhista >

Bastos, F. S. (2013). O trabalho escravo contemporâneo no Brasil e a evolução das políticas públicas de proteção aos trabalhadores. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região. Belo Horizonte, v. 57, n. 87/88, p. 117-128, jan./dez. Acessado em: 21/05/2019, em:<<http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27222> >

Bastos, M. C. (2018).teletrabalho: uma análise normativa e comparativa entre Brasil e Portugal. Revista Jurídica UNIARAXÁ, Araxá, MG, v. 22, N. 21, . Acessado em: 12/10/2019, em:<<https://www.uniaraxa.edu.br/ojs/index.php/juridica/index> >.

Betiatto, R. (2017).Teletrabalho: a reforma trabalhista em contraponto com as perspectivas europeia e italiana. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 7, n. 62, p. 46-56. Acessado em: 27/09/2019, em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/116282> >

Borba, C. C. M. F. B.; Camara, M. A. S. O. A. (2016). Direitos humanos e a questão do trabalho em condições análogas à escravidão no Brasil do século xxi: uma abordagem antropológicanormativa sobre o tema. Acessado em:23/05/2019, em:<<https://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/2914> >.

Brasil, Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Consolidação das Leis Trabalhistas.

Carvalho, A. F. (2010). Flexibilização e desregulamentação do trabalho no Brasil “19302010”. Monografia (Bacharelado em Direito) Santa Catarina, 2010. Acessado em 12/10/2019, em: <<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/123665> >.

Chehab, G.C. (2013). Karoshi: a morte súbita pelo excesso de trabalho. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v.79, n. 3, p. 153-180. Acessado em: 05/11/2019, em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/50030> >.

Cocco, G.; Vilarim, G. (2009). O Capitalismo Cognitivo Em Debate. Liinc em Revista, V. 5, N. 2, set. Rio de Janeiro. Acessado em: 16/08/2019, em: <<http://revista.ibict.br/liinc/article/view/3208> >.

Conceição, M.L.B.; Rosental, V.A.; Franco, A.B. (2018). O Teletrabalho À Luz Do Princípio Da Primazia Da Realidade Sobre A Forma. X Simpac Anais, V. 10, N.1, Viçosa – MG. Acessado em: 12/10/2019, em: <<https://academico.univicoso.com.br/revista/index.php/RevistaSimpac/article/view/1191> >.

Cosentino Filho, C.B. (2017). O direito do trabalho na revolução informacional e nas teorias dos movimentos sociais: impactos no postulado *autonomia*, nas relações individuais e coletivas de trabalho. Recife. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Centro de Ciências Jurídicas / FDR, Universidade Federal de Pernambuco, Recife. Acessado em: 04/07/2019, em: <<https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/26806> >.

Cosentino Filho. (2011). Os trabalhadores do conhecimento e o trabalho imaterial: As novas possibilidades de reinvenção das lutas coletivas. Recife. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Centro de Ciências Jurídicas / FDR, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2016. Acessado em: 10/08/2019, em: <<https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/18539/1/CARLO%20BENITO%20Disserta%C3%A7%C3%A3o.pdf> >.

Corbanezi, E. (2018). Sociedade do cansaço. Temp soc., São Paulo, V. 30, N.3, p. 335-342. Acessado em: 29/10/2019, em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010320702018000300335&script=sci_arttext >.

Costa, C. (2017). Morte por exaustão no trabalho. Caderno CRH (online). v. 30, n. 79, p. 105120. Acessado em: 05/11/2019, em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010349792017000100105&script=sci_abstract&tlng=pt >.

D'Angelo, I. B. M. (2014). A subordinação no direito do trabalho: para ampliar os cânones da proteção a partir da economia social solidária. São Paulo: LTR.

Estrada, M. M. P. (2013). O teletrabalhado escravo. Revista Eletrônica da Faculdade de Alta Floresta. v. 2, 2013. Acessado em: 29/06/2019., em: <http://faflor.com.br/revistas/refaf/index.php/refaf/index>>.

Goulart, L. M.; Fincato, D. P. (2018). Abuso Telelaboral na Sociedade da Informação: O Risco da Escravidão Digital. Acessado em: 29/06/2019., em: http://conteudo.pucrs.br/wpcontent/uploads/sites/11/2018/09/lucas_goulart.pdf. Acessado em: 29/06/2019>.

Han, B-C. (2015). Sociedade do cansaço. Tradução de Enio Paulo Giachini. Petrópolis: Vozes.

Harff, R. N. (2017) Direito à desconexão: estudo comparado do direito brasileiro com o direito francês. Revista Juslaboris, n.205. Acessado em: 29/06/2019 em<<https://hdl.handle.net/20.500.12178/110510> >

Landi, F. (2009). Novas tecnologias e a duração do trabalho. Dissertação (Mestrado em Direito), São Paulo. Acessado em: 27/09/2019., em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-06052010-154656/pt-br.php> >.

Leme, A. C. R. P. (2019) Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber. São Paulo: Ltr.

Lira, F. B. (2016). Meio Ambiente Do Trabalho e Enfermidades Profissionais: Os Rituais Do Sofrimento e a Morte Lenta no Contexto do Trabalho Livre/Subordinado. Recife,

2015. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Centro de Ciências Jurídicas/FDR, Universidade Federal de Pernambuco, Recife. Acessado em: 29/10/2019, em: <<https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/18411> >

Malini, F. (2009). O valor no capitalismo cognitivo e a cultura hacker. *Liinc em Revista*, V. 5, N. 2, set. Rio de Janeiro. Acessado em: 16/08/2019, em: <<http://revista.ibict.br/liinc/article/view/3203> >

Melo, M. A. (2018). Teletrabalho: um estudo comparado entre Portugal e Brasil sobre a transformação das relações de trabalho. Dissertação (Mestrado em Direito), Porto – Portugal. Acessado em: 12/10/2019., em: <<https://repositorioaberto.up.pt/bitstream/10216/117843/2/304206.pdf> >

Oitaven, J. C. C.; C. R. L.; Casagrande, C.L. (2018). Empresas de Transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Ministério Público do Trabalho.

Pamplona, R.; Fernandez, L. (2018). Tecnologia Da Informação E As Realções De Trabalho No Brasil: o teletrabalho na lei nº 13.467/17. *Revista Direito UNIFACS – Debate Virtual*, Salvador, N. 216. Acessado em: 12/10/2019, em: <<https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/5461/3468> >.

Rodrigues, A.C.B. (2011). Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho. Dissertação (Mestrado em Direito), São Paulo. Acessado em: 27/09/2019, em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/pt-br.php> >.

Rohden, T.L.; Sichilero, A.S.; Alexandre, F.D.C. (2019). Contrato de trabalho intermitente em confronto as garantias trabalhistas constitucionais asseguradas ao trabalhador. XI MOSTRA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA (MIC-DIR). Acessado em: 23/05/2019, em: <<http://faifaculdades.edu.br/eventos/MICDIR/XIMICDIR/arquivos/artigos/ART14.pdf>>.

Souto Maior, J.L. (2003). Do direito à desconexão do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, SP, n. 23, p. 296-313. Acessado em: 20/05/2018, em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/108056> >.

Souza, D. A. (2016). O ENQUADRAMENTO LEGAL DO TELETRABALHO EM PORTUGAL. Revista Derecho Social y Empresa. Madri, Espanha, n. 6. Acessado em: 12/10/2019, em:<<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5813343> >.

Tibaldi, S. D.; Pessoa, C.F. (2017). Direito Fundamental Ao Lazer: Personalidade E Desconexão Do Cidadão-Trabalhador. Revista Paradigma, v. 26, n. 2, 7.

Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. (2017). Décima turma. Recurso Ordinário 00069811720145010482 RJ. Relator: Leonardo Dias Borges. Decisão Unânime. Rio de Janeiro-RJ, Brasil Acessado em: 04/07/2019, em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/509247342/recurso-ordinario-ro-69811720145010482rj/inteiro-teor-509247442?ref=juris-tabs>>.

Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (2018). Tribunal do Pleno. Recurso Ordinário 00102551320185180211 GO. Relator: Geraldo Rodrigues do Nascimento. Decisão Unânime. Goiânia-GO, Brasil. Acessado em: 04/07/2019, em:<https://trt-18.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/652340125/rops-102551320185180211-go-00102551320185180211/inteiro-teor-652340135?ref=juris-tabs>>

Tribunal Superior do Trabalho. (2019). Tribunal do Pleno. Recurso de Revista 11398020175170005. Relator: Maurício Godinho Delgado. Decisão por maioria. Brasília-GO, Brasil. Acessado em: 04/07/2019, em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/717274839/recurso-de-revista-rr-11398020175170005/inteiro-teor-717275183?ref=serp>>

Wother, E. L.; Rodrigues, K. J. R. M. (2014). A regulamentação legal do trabalho a distância e sua repercussão na configuração do vínculo empregatício e no controle da jornada de trabalho. Revista Magister de Direito do Trabalho. Porto Alegre. v.63, p.84-92.

Porcentagem de contribuição de cada autor no manuscrito

Isabele Bandeira de Moraes D'Angelo – 50%

Maria Júlia Cabral de Vasconcelos Arruda – 50%