

DIREITO À DESCONEXÃO: UMA ANÁLISE DA INDÚSTRIA 4.0 E SUAS TECNOLOGIAS DISRUPTIVAS E OS IMPACTOS DO TELETRABALHO NAS HORAS DE LABOR

RIGHT TO DISCONNECT: AN ANALYSIS OF INDUSTRY 4.0 AND THE
DISRUPTIVES TECHNOLOGIES AND THE IMPACTS OF TELECOMMUTING IN THE
WORK HOURS

Recebido em	30/11/2022
Aprovado em	15/12/2022

Emília de Fátima da Silva Farinha Pereira¹
Rosa Benevides Gomes Aguiar²
Emylle Medrado Coutinho³

RESUMO

O presente artigo busca compreender o teletrabalho na sociedade pós Quarta Revolução Industrial e as influências que as novas tecnologias trazidas pela Indústria 4.0 provocam na jornada de trabalho, compreendendo no estudo a evolução desta modalidade de atividade laboral, dissolução do local de trabalho e a necessidade de um novo direito fundamental do trabalhador que o garanta qualidade de vida e propicie a dissociação entre o homem social e o homem trabalhador dentro do espaço virtual. Assim, o presente trabalho faz uma análise intrínseca das diversas lacunas da legislação brasileira, avaliando a incapacidade do atual regime de abrigar todas as modalidades de trabalho. Ademais, apresenta a necessidade de um novo direito fundamental laboral: o direito à desconexão, uma vez que as novas tecnologias apresentam novos deveres a serem cumpridos pelos trabalhadores modernos.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; indústria 4.0; teletrabalho; tecnologias disruptivas; direito à desconexão.

ABSTRACT

The present article aims to comprehend telecommuting in the society post Fourth Industrial Revolution and the influences of the new technologies brought by the Industry 4.0 induces in the work hours, considering the evolution of this way of working, the dissolution of works physical place and the need of a new fundamental right of the worker, that assecures them

¹ Graduação em Direito pela Universidade da Amazônia (1989). Mestrado em Direito pela Universidade da Amazônia - UNAMA. Atualmente é presidente da comissão do exame da ordem - Ordem dos Advogados do Brasil - Seção Pará, professora adjunta da FACULDADE ESTÁCIO DO PARÁ, FAP, professor do Centro Universitário do Estado do Pará e coord. adjunta núcleo de prática jurídica npj do Centro Universitário do Estado do Pará

² Graduanda em Direito pelo Centro Universitário do Estado do Pará – CESUPA.

³ Graduanda em Direito pelo Centro Universitário do Estado do Pará – CESUPA.

quality of life and the dissociation to the social man from the worker man inside the virtual space. Thereby, the present article does an intrinsic analysis of the multiple loopholes in Brazilian legislation, assessing the disability of the current system to support every work type. Furthermore, reports the need of a new fundamental labor right: the right to disconnection, since the new technologies set forth new commitments to be fulfilled by the modern workers.

Keywords: Labor Law; industry 4.0; disruptive technologies; telecommuting; right to disconnection.

1 INTRODUÇÃO

Com o avanço da Revolução Tecnológica e a instauração da Indústria 4.0, a sociedade ganhou novos arranjos de relações interpessoais, sendo a relação de trabalho uma das maiores beneficiadas pela automação e informatização da comunicação. Uma vez trazendo consigo novas modalidades de trabalho, é fático que as normas de antigos ordenamentos jurídicos se tornaram obsoletas e inaplicáveis a estes, sendo necessário uma reformulação da estrutura tradicional do modelo de trabalho, é neste cenário que surge a figura do Teletrabalho, resultado das novas tecnologias disruptivas da Indústria 4.0 e trazendo consigo um novo e necessário direito fundamental trabalhista: o Direito à Desconexão.

O teletrabalho apresentou uma forma dinâmica de empregadores e empregados se relacionarem, flexibilizando antigas convenções e conceitos no que diz respeito à local e jornada de trabalho. Nestes termos, de maneira inovadora, a Indústria 4.0, dentre todas as novas tecnologias como a Internet das Coisas, apresenta a possibilidade e a facilidade de e o exercer atividades laborais onde quer que o trabalhador se encontre, apresentando uma contraposição ao deslocamento casa-trabalho.

Entretanto, a migração do trabalhador do espaço físico para o espaço virtual proporcionou um estado de hiperconectividade deste, e se antes de tal feito, já haviam duras críticas quanto a dificuldade no que concerne aos direitos do homem físico e do homem digital, tão logo, o Direito do Trabalho se vê na missão de desvincular o homem digital social do homem digital trabalhador, um duro encargo, pode-se dizer, uma vez que apesar da Indústria 4.0 estar amplamente difundida no seio da sociedade contemporânea e seus avanços cada vez mais presentes no cotidiano, o direito no espaço digital ainda é uma imensa descoberta e uma experiência de erros e acertos ao redor do mundo inteiro.

Ademais, a Indústria 4.0 apresenta um novo ritmo de produção, um ritmo intenso, ininterrupto e marcado, principalmente, pela urgência, produtividade e competitividade, que reflete nas relações de trabalho, assim, o trabalhador passa a ser coagido a adequar-se a um modelo quase que robótico, uma vez que se não o fizer, corre o risco de ser eliminado e

substituído por aquele que o faça com agilidade e competência, seja o substituto homem ou máquina.

As tecnologias disruptivas, que romperam com antigos conceitos de trabalho e comunicação, surgiram no mercado para substituir velhos processos e serviços, buscando a otimização destes, dessa forma, é fático que tais tecnologias apresentaram um novo mundo ao indivíduo, que passou a ser uma extensão do mundo físico tal qual uma realidade espelhada. Assim o trabalhador contemporâneo encontra-se num estado de hiperconectividade, uma vez que substituiu sua realidade para o mundo virtual, ali passa a maior parte do seu dia, para realizar tanto atividades laborais, quanto atividades sociais. Nesse espectro, analisando a legislação trabalhista vigente em contrapartida com as novas tecnologias e novas modalidades de trabalho apresentadas por estas, é necessário que haja o questionamento: De que forma o teletrabalho pode coexistir de maneira harmônica com o direito à desconexão em face às novas tecnologias disruptivas que apresentam um cenário totalmente novo do Direito do Trabalho?

Dessa forma, para a elaboração da pesquisa em questão, utilizou-se o método dedutivo, a partir da realização de pesquisa teórica, bibliográfica e documental, em livros, periódicos e artigos científicos que abordam o tema. (MARCONI; LAKATOS, 2022)

O presente estudo está estruturado em 5 itens, sendo o primeiro a introdução. O segundo item voltado para o debate da evolução do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro. O terceiro item trata da fragilidade das relações de trabalho em face do advento das tecnologias disruptivas. O quarto item destaca a jornada excessiva de trabalho e o direito ao descanso e o direito ao pagamento de horas extras. O quinto e último item apresenta as considerações finais da presente pesquisa.

2 A EVOLUÇÃO DO TELETRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

A princípio, o teletrabalho configura-se pela flexibilidade da presença do colaborador no local físico do trabalho, podendo realizar as atividades em locais fora das dependências da empresa, e assim longe da supervisão do empregador, sendo a produtividade medida por metas e não jornada de trabalho, disposto no artigo 75-B da CLT. Sendo a doutrina pacífica quanto ao tópico (GARCIA, 2020, p. 239), *vide*:

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho a distância, típica dos tempos modernos, em que o avanço da tecnologia permite o labor preponderantemente fora do estabelecimento do empregador (normalmente na própria residência do

empregado), embora mantendo o contato com este por meio de recursos eletrônicos e de informática, principalmente o computador e a internet.

Enquanto o trabalho em domicílio é mais comum em atividades manuais, o teletrabalho, normalmente, é desenvolvido em diversas atividades que exigem conhecimentos mais especializados, como auditoria, gestão de recursos, tradução, jornalismo e digitação.

Assim, o doutrinador nos apresenta um diferencial do teletrabalho, que em nada confunde-se com o trabalho em domicílio, uma vez que, o teletrabalho tem por finalidade a possibilidade de desenvolver a atividade laboral de qualquer lugar, excluindo-se todo e qualquer limite de barreira física, não podendo ser reduzido meramente a um *home office*.

Ao analisar o fenômeno do teletrabalho sobre esse espectro, é natural afirmar que trata-se de um experimento social, e natural, da qual a tendência é seu crescimento exponencial, à medida que o progresso do alcance da internet são cada vez mais animadores, da mesma forma que as tecnologias disruptivas apresentam novas e eficientes formas de trabalho que dispensam a estrutura física para sua realização.

Apesar das discussões acerca dessa modalidade da relação de trabalho serem consideravelmente exploradas, o teletrabalho no âmbito jurídico brasileiro tem duas grandes fases, as eras pré e pós pandêmica, dado que a crise sanitária de 2020 foi, sem dúvidas, um dos maiores catalisadores para propagação deste modelo de exercício da atividade laboral, assim, com a alta adesão de tal modelo em razão da pandemia da COVID-19, essa modalidade trabalho ganhou um capítulo inteiro apenas para sua regulação, dispostos nos artigos 75-A a 75-E da CLT, uma vez que o cenário de necessidades imperiosas forçou a flexibilização e o dinamismo das relações trabalhistas.

Contudo isso não significa que tal funcionário tenha menos trabalho, pois como podemos observar ao longo do tempo o que aconteceu na realidade é a grande disponibilidade que o funcionário tem a oferecer para seu empregador, realizando trabalhos fora de hora, sem se quer obter direitos a horas extras, tendo um excesso de jornada no trabalho, desrespeitando os direitos sociais, principalmente o direito ao lazer e à saúde, desses teletrabalhadores, infringido também o direito à desconexão do trabalho.

O teletrabalho, conforme mencionado anteriormente, é dividido em duas fases, antes do cenário pandêmico do COVID-19 e após, no qual obrigou a sociedade a adotar uma nova organização de trabalho, sendo necessário levar o trabalho para suas casas, ficando conhecido como *home office*. Nesse sentido, iremos caracterizar as duas fases do teletrabalho.

O contexto histórico do teletrabalho foi pensado a primeira vez no EUA, em 1957, sendo a princípio chamado de TELEgráfo no gerenciamento dos funcionários, Jack Nilles, só

queria solucionar a problemática do intenso tráfego, ocasionado mais horas no trânsito, submetendo o trabalhador a um estresse diário, diminuindo assim a produtividade do mesmo. Nilles é considerado o pai do teletrabalho, iniciando os primeiros passos dessa modalidade de labor. (MARTINS, 2020)

Nesse contexto, além da Revolução Tecnológica que trouxe grandes avanços para essa forma de trabalho, houve uma aceleração no caminhar desse percurso, com a grande crise da Pandemia da COVID-19 como citado anteriormente, no qual obrigou os empregadores adotar o teletrabalho de forma mais intensa, tendo que se adaptar a forma de trabalho.

Contudo, com a mudança brusca para alguns, observou-se que a Legislação não está preparada para amparar todos os direitos e deveres desse novo modelo de trabalho. Nesse sentido, nota-se uma série de lacunas na Consolidação das Leis do Trabalho, como a ausência de um direito à desconexão positivado, visto que o direito aos intervalos intra e interjornada, dispostos no art. 71 da CLT, não são de fato efetivos para assegurar tais empregados (BRASIL, 1943), *vide*:

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.

Assim, é necessário reconhecer que o teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro, ainda é apreciado de modo extremamente genérico, sendo percebido como um mero meio de execução de tarefas, quando na verdade, trata-se de uma nova modalidade de trabalho, marcada por inúmeras particularidades que devem ser apreciadas cautelosamente pelos aplicadores do direito.

É indubitável que poder efetuar seu trabalho de sua casa ou de outros lugares, onde você pode ter mais contato com seus familiares é um privilégio, entretanto limites devem ser colocados para respeitar a saúde mental de tal trabalhador, dando o direito à desconexão no trabalho, obtendo assim uma ruptura com o momento de lazer e o momento de trabalho, que no atual momento encontra-se intimamente entrelaçado, causando assim a impressão de que está tudo sob controle, enquanto a realidade é que este trabalhador está apenas sobrecarregado.

3 AS TECNOLOGIA DISRUPTIVAS NA RELAÇÃO DE TRABALHO

O conceito de Inovação Disruptiva surgiu em meados dos anos 90 pelo professor da *Harvard Business School*, Clayton Christensen, que nada mais é do que o processo em que dado serviço, tecnologia, procedimento, produto e etc. é substituído por uma solução inovadora, o termo disruptivo é atribuído a essas tecnologias em razão do seu poder de ruptura com antigos padrões já estabelecidos (SILVA, 2021).

Essas tecnologias já são de fato uma realidade, principalmente dentro da realidade trabalhista, e pode ser percebida pelo fenômeno das economias colaborativas, pelo trabalho integrado e especialmente pelo modelo de teletrabalho já apresentado no item anterior. No seio da Quarta Revolução Industrial e do grande *boom* que a internet recebeu no novo século, uma vez que a cada novo ano ganha novas funcionalidades jamais imaginadas, esta passa a ser uma tecnologia disruptiva em determinadas camadas da sociedade.

Comprovadamente, o Brasil é o segundo maior país online do mundo, uma pesquisa realizada por uma empresa de cibersegurança, garante que o brasileiro passa em média 12 horas e 8 minutos assistindo a vídeos na plataforma do Youtube e 11 horas e 19 minutos navegando em suas redes sociais, atualizando tais números para a realidade através de um cálculo médio, isso representa que um cidadão brasileiro, maior de 18 anos, passa cerca de 197 dias ininterruptos conectado a internet (RAMOS, 2022).

Uma vez que a expectativa de vida no Brasil é de 75 anos, esse cálculo apresenta a impressionante média de 41 anos de conexão, ou seja, mais da metade da vida de uma pessoa é absolutamente virtual. Diante do crescente número de adeptos à modalidade de teletrabalho, é fático que este número é meramente provisório, e tende a aumentar gradativamente, haja vista que o trabalhador saiu do local de trabalho físico e passou a ocupar o ambiente virtual (RAMOS, 2022).

A Indústria 4.0 apresentou um ritmo absurdamente intenso e acelerado de produção, consequentemente trazendo o mesmo ritmo para a relação de trabalho, estabelecendo postos de trabalho que exigem tarefas a serem cumpridas, decisões a serem tomadas e responsabilidades imediatas, de forma que não adequou a máquina ao passo do homem, mas o homem ao passo da máquina (VALENTINI, 2020).

A problemática do teletrabalho se encontra na ruptura dos limites que definem espaço de trabalho e espaço social dentro do mundo virtual. A tecnologia que prometia maior independência e liberdade, trouxe exatamente o contrário, visto que se aproveitou da dependência do trabalhador para com a internet para o manter ainda mais à disposição do empregador, afinal, o indivíduo estará online de qualquer forma.

Assim, tão logo que o teletrabalho foi de uma vez incluído na realidade de diversos trabalhadores brasileiros, a atividade laboral passou a ocupar espaços que anteriormente eram reservados às relações interpessoais sociais e ao entretenimento, como é o exemplo de redes sociais de mensagem instantâneas, que foram inseridas dentro da relação trabalhista a fim de otimizar a comunicação no ambiente profissional, nestes termos, as horas de labor e as horas de descanso do trabalhador passaram a estar intimamente atreladas, uma vez que ambas são desenvolvidas no mesmo espaço digital.

Nestes termos, a inserção do trabalho dentro do espaço virtual colocou o trabalhador numa espécie de eterno estado de sobreaviso, estando sujeito a receber (e coagido a atender) demandas trabalhistas, ainda que fora de seu horário de trabalho, sendo assim, sua jornada de trabalho passa a ser habitualmente extraordinária, ou seja, a incidência de horas extras passa a ser uma constante e não meramente ocasionais.

Apesar da doutrina entender que o sobreaviso compromete a locomoção dos empregados, e que dessa forma o teletrabalho não se configura em tal regime visto que não cerceia tal direito (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2017), a Indústria 4.0 e seus novos modelos de relação de trabalho, comprovou que determinadas normas se tornaram obsoletas, razão pela qual exigem novas interpretações. O maior exemplo da obsolescência de determinados dispositivos legais, é a antiga OJ nº 49, convertida na Súmula nº 428 do TST (BRASIL, 2012), *vide*:

SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

Entretanto, é necessário enfatizar que tal conversão se deu em meados de 2012, período em que a Indústria 4.0 ainda dava passos tímidos em relação ao futuro, uma vez que seu momento inaugural ocorreu em 2010 de modo ainda experimental. Em dez anos, diversas mudanças foram perceptíveis na sociedade, meros celulares tornaram-se *smartphones* que trazem 100 vezes mais funcionalidades do que um simples *bip*, suprem necessidades além do que a mera comunicação (BRASIL, 2022).

Os novos paradigmas a serem enfrentados pela doutrina e legislação atual, em muito converge com os dilemas do Direito Digital, uma vez que o Direito do Trabalho, que ainda dá passos lentos em direção ao futuro e suas novas problemáticas, ainda é demasiadamente limitado e conservador no que se refere aos novos postos de trabalho inseridos pela Indústria 4.0, um grande exemplo disso é a definição de economia colaborativa aos motoristas de aplicativo dada pelo Supremo Tribunal de Justiça, e a competência dos litígios aplicadas à Justiça Comum decidida no Conflito de Competência nº 174798 (BRASIL, 2020).

Nestes termos, é evidente que fronteiras de espaço social e profissional foram dissolvidas com a anuência do empregado, fruto da mudança de mentalidade trazida pela Quarta Revolução Industrial, que apresenta uma pressão gigantesca ao trabalhador que se adapte aos novos sistemas de produção, sob o risco de cair no ostracismo do darwinismo digital.

O darwinismo digital é um termo que foi difundido pelo escritor Tom Goodwin, que nada mais é do que uma analogia à teoria evolucionista defendida por Charles Darwin e sua emblemática frase que “os mais fortes sobrevivem”, assim, o autor infracitado defende que a revolução digital coagiu os trabalhadores a se adaptar às novas tecnologias, sob o risco de serem substituídos por profissionais mais qualificados ou ainda por máquinas, utilizando-se da Inteligência Artificial.

Assim, é perceptível a vulnerabilidade do trabalhador digital, o modelo de empregado apresentado pela Indústria 4.0, uma vez que este carrega consigo características específicas que não cabem apenas nos critérios de pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade que rege a relação de emprego tradicional, sendo necessário ter em conta seus aspectos específicos, como o meio de trabalho, jornada e ferramentas utilizadas.

É evidente que a revolução vive entre a sociedade, e suas inovações são cada vez mais e mais inseridas na realidade da sociedade civil. Foi por meio de mudanças sutis que a Indústria 4.0 revolucionou as relações de trabalho, porém, o Direito não pode adotar a mesma sutileza, tampouco, morosidade para regulamentar tais tecnologias, dado que estas implicam na saúde e segurança do trabalhador.

É necessário considerar a singularidade de cada empregado, uma vez que o trabalhador digital pode adotar inúmeros perfis para o preenchimento dos postos de trabalho apresentados pela tecnologia, desfigurando a relação de emprego de tal maneira que esta passa ser irreconhecível, o que de nenhuma forma pode ser considerado como eventualidade,

uma vez que, Fonseca ressalta que a Indústria 4.0 é a válvula de escape que as empresas encontraram para se eximir de responsabilidades trabalhistas (FONSECA, 2020).

Portanto, é evidente que as novas tecnologias disruptivas apresentaram um novo horizonte absolutamente inexplorado do Direito do Trabalho, de modo que o Teletrabalho ao emergir na realidade do trabalho brasileiro, de modo que enfrentou um grande obstáculo diante das divergências conceituais de cada um. Assim, é dificultoso a relação da prática com o Direito Material, uma vez que os comportamentos e mentalidades mudaram e o ordenamento jurídico permanece estático.

Nestes termos, é indiscutível que as novas tecnologias trouxeram uma nova roupagem para antigas convenções no seio do Direito do Trabalho, e obviamente revolucionaram e otimizaram a relação de emprego, o maior exemplo de tal revolução, nada mais é do que a grande adesão do teletrabalho durante a crise sanitária da COVID-19, sendo uma política pública ativa que conteve a contaminação, visto que evitou a aglomeração desnecessária.

Portanto, tal como nas primeiras Revoluções Industriais, é necessário que haja um minucioso cuidado ao se aventurar pelo maravilhoso mundo do Direito do Trabalho Digital, uma vez que facilmente é confundido o tempo de descanso com tempo à disposição do empregador dentro deste meio, assim, vinculando o homem digital social ao homem digital trabalhador, que jamais devem ser considerados como uma coisa só.

4 A JORNADA EXCESSIVA DE TRABALHO E O DIREITO À DESCONEXÃO

A nova modalidade de trabalho flexibilizou a dinâmica na relação empregatícia, apesar de o entendimento dos doutrinadores e aplicadores do direito já o terem feito após a Reforma Trabalhista, o teletrabalho apresentou uma nova realidade a ser encarada por empregados e empregadores tornando menos rígida no que se refere a local e jornada laboral.

Dessa forma, de maneira inovadora, a Indústria 4.0, dentre todas as novas tecnologias disruptivas, apresenta a possibilidade e a facilidade de se exercer atividades laborais onde quer que o trabalhador se encontre, sendo assim, um verdadeiro opositor da antiga logística do deslocamento casa-trabalho.

Assim como apresentado no decorrer do estudo, é evidente que a revolução tecnológica trouxe um novo arcabouço ao Direito do Trabalho, evidenciando as relações de trabalho pautadas no dinamismo e nos meios de informações automatizados, com a inauguração do teletrabalho, que é uma das expressões máximas da Indústria 4.0 no mundo do

trabalho no novo século, não só dispositivos legais se tornaram obsoletos, mas também antigas convenções.

Deste modo, não apenas o local de trabalho foi ressignificado, mas também a jornada de trabalho ganhou novas características, inicialmente, a proposta das novas tecnologias disruptivas era um maior aproveitamento do tempo em razão da diminuição do deslocamento, mas o que se obteve foi um maior aproveitamento do trabalhador em razão da dissolução dos limites de tempo e espaço dentro do ambiente virtual.

O direito à desconexão refere-se a um desligamento total da atividade laboral quando não estiver no seu horário de trabalho, obtendo assim um descanso de qualidade um importante mecanismo de defesa do corpo e da mente humana, dado que apesar da importância de manter o corpo ativo, é no descanso que indivíduo restabelece as energias e a vitalidade, inclusive aprimorando o raciocínio, nesse sentido também temos a saúde como direito fundamental, previsto no artigo quinto da constituição.

Com o avanço das tecnologias e a indústria 4.0 a todo vapor, o indivíduo cada vez mais conectado perde o limite entre realidade real e virtual, proporcionando uma comunicação e informação de modo mais rápido e preciso, um exemplo é um chefe que precisa de um documento fora do horário de trabalho e manda uma mensagem para o funcionário para enviar.

Dessa forma, observa-se o desrespeito do horário de trabalho e a falta de limites entre o espaço real e digital, não gerando ao empregado o direito à desconexão e nem direitos pelas horas extras trabalhadas, assim, numa análise intrínseca do teletrabalho, é factual o trabalhador tem seus direitos fundamentais duplamente mitigados em razão de uma nova percepção econômica doentia.

Assim, o trabalhador passa a investir ainda mais horas conectado, dividindo o espaço de seu lazer com tarefas laborais em tempo integral, de modo que este não pode gozar plenamente de seu descanso, pois estará sempre em alta disponibilidade para tratar de qualquer tarefa que lhe seja solicitada.

Deste modo, o trabalhador não consegue se desconectar do mundo virtual, uma vez que, o que começa sendo tão somente uma mensagem fora do horário, logo passa a ser atividades mais complexas que são solicitadas com o único argumento de que devem ser realizadas a qualquer momento tão somente porque será desenvolvida via virtual, assim.

Destarte, pode-se discutir a questão do teletrabalho e o direito à desconexão, pelo fato da modalidade de trabalho não ter controle de jornada, não delimitando as horas trabalhadas,

que mede sua produtividade por metas, não importando as horas trabalhadas por esse indivíduo, não sendo remunerado por horas extras e tendo seu direito à desconexão transgredido. Com isso, o empregado cumpre seu trabalho com receio de ser dispensado por não atingirem o solicitado.

Ademais, cabe ressaltar a importância do cuidado para com a saúde psicocognitiva do trabalhador em situação de teletrabalho, uma vez que, como já apresentado, vive em um constante estado de hiperconectividade, dessa forma, seu intelecto permanece em constante estado de estímulo, recebendo mais informações que seu cognitivo é capaz de processar.

Contudo, o uso exacerbado de telas, pode acarretar danos irreversíveis, considerando que o uso excessivo de smartphones e ferramentas como o whatsapp, o aplicativo mais usado por empregadores como um canal direto de comunicação para com os empregados, provoca a sensação de tensão e angústia, deixando o indivíduo em estado de alerta, sempre à espreita de que algo possa acontecer a qualquer momento.

É neste contexto que se inicia os sintomas da FOMO (*Fear Of Missing Out*), que nada mais é do que a síndrome de ser deixado de fora, numa tradução livre o medo de ser deixado de fora, é neste estado psico cognitivo que pode ocorrer alterações significativas nas funções dos neurotransmissores (GODOY, 2020).

A homeostase é a qualidade em que o organismo permanece em estabilidade apesar das adversidades ao qual está exposto, ou seja, um equilíbrio natural que promove a sensação de relaxamento. Entretanto, diante uma demasiada exposição aos meios tecnológicos, que causam uma ansiedade social, há evidentemente um desgaste emocional, que prejudica o sono e a alimentação, e que ainda podem evoluir a quadros de doenças ocupacionais, como *burnout* e FOMO.

O direito de desconexão é a expressão máxima da necessidade de uma reforma legislativa que propicie ao trabalhador o usufruto de um momento alheio ao trabalho e todos os assuntos que lhe dizem respeito, não podendo este ser incomodado ou ainda solicitado por seu empregador, visto que se trata de um direito social do indivíduo.

Entretanto, modelos de trabalho como teletrabalho ainda encontram resistências no alinhamento de suas atividades com o direito de não estar disponível, uma vez que, o teletrabalho, principalmente com o advento da Indústria 4.0 encontra-se num espaço pouco explorado do Direito Laboral.

Fonseca defende que além de uma desconexão técnica, é necessário que o trabalhador tenha direito à uma desconexão intelectual, que o afaste não somente dos meios de

comunicação para com a atividade laboral, mas também dos encargos emocionais que estes provocam no trabalhador (FONSECA, 2020).

Nesse contexto, o direito à desconexão é concretização de uma política pública em defesa da saúde do trabalhador, visto que diante da imersão quase que completa no mundo virtual, o direito de não estar online, ou de estar online em absoluto desvencilhamento de questões profissionais é a afirmação do direito ao intervalo interjornada, que devem ser dedicados à vida social, afetiva, familiar e ao lazer, dado que tais elementos são reconhecidamente essenciais para o desenvolvimento do ser humano.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

À luz dos argumentos expostos, constata-se que a Indústria 4.0 e suas tecnologias disruptivas e os impactos do teletrabalho nas horas de labor, implicaram diretamente no modelo de relação entre empregado-empregador, dinamizando o modo de convívio e otimizando a comunicação.

Nestes termos, restou evidenciado a obsolescência dos dispositivos legislativos para a regulação do teletrabalho sob o prisma das novas tecnologias, de modo que os conceitos de descanso e intervalos devem ser analisados sob uma óptica com critérios diversos daqueles previstos ao modelo de trabalho tradicional.

Assim, o Direito à Desconexão que ainda não está previsto em nenhum ordenamento jurídico brasileiro, passa a ser uma das expressões dos direitos humanos na realidade contemporânea, de modo que é necessário, que haja uma reforma significativa nos velhos e enraizados, uma vez que o direito à desconexão é um direito fundamental, pois está intimamente relacionado à direitos constitucionais como a saúde e lazer.

No âmbito do direito comparado, a Itália apresenta o modelo de *lavoro agile*, que não estabelece uma jornada de trabalho, mas sim o tempo de trabalho, ofertando ao trabalhador, a liberdade de conciliar sua vida profissional e familiar de acordo com suas necessidades, assim, aproveitando os melhores aspectos das novas tecnologias na relação trabalhista.

De modo que, a problemática da realidade brasileira está localizada no modo que o Direito analisa as novas relações, não se adaptando aos novos modelos, mas forçando os novos modelos a se adaptarem ao Direito arcaico, que não foram formados de modo inclusivo.

Contudo, o excesso de laboração dos teletrabalhadores de forma prejudicial a saúde mental, com o excesso de hiperconectividade laboral, promove um impacto no que diz respeito à falta de tempo para usufruir seus direitos fundamentais como lazer.

Ademais, o teletrabalho é um bom aproveitamento das novas tecnologias, é fático, porém é necessário que haja um reajuste de interpretação desta modalidade no seio da realidade trabalhista brasileira, admitindo que enfim, os modelos de jornadas apresentadas pela CLT não são capazes de abarcar as jornadas realizadas pelo teletrabalho.

Assim, para que haja um completo acolhimento das tecnologias disruptivas apresentados pela Indústria 4.0 dentro do Direito do Trabalho Brasileiro, é necessário que haja um rompimento para com antigas concepções, e o reconhecimento de que tal modelo defasado já não é suficiente para regular o mundo do trabalho, em especial o Direito do Trabalho Tecnológico.

O primeiro passo para tal evolução é primordialmente, o reconhecimento do direito à desconexão como um direito fundamental do trabalhador para manutenção da saúde e do lazer, que são direitos assegurados pelo texto constitucional, ademais, é necessário à interpretação deste direito ao meio digital, promovendo assim a “dignidade da pessoa digital”, uma vez que o corpo digital é uma extensão do corpo físico do ser humano, sendo assim, tão digno de direitos e proteção quanto ao segundo.

Diante do exposto conclui-se que, em nome do Princípio da Proteção, é necessário que haja uma normativa mais benéfica ao trabalhador, que assegurem o empregado a mesma segurança jurídica que teriam no mundo real dentro do mundo virtual, visto que seu corpo digital deve ser resguardado a fim de assegurar o desenvolvimento psicocognitivo do indivíduo.

Portanto, o direito à desconexão com o teletrabalho ainda encontra diversas óbices para que de fato encontrem um ponto de encontro harmonioso ao qual possam justificar-se um ao outro, de modo que as tecnologias disruptivas advindas da Indústria 4.0 conferiu ao teletrabalho um novo cenário, do qual o direito brasileiro em geral ainda encontra dificuldades para exercer sua jurisdição, assim conclui-se que a realidade atual dos teletrabalhadores urge pelo direito à desconexão no preenchimento da lacuna que a legislação trabalhista insiste em operar.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Yasmin Lago de. SOUZA; Yasmin Moraes Saavedra de. FERREIRA; Vanessa Rocha. O Direito à Desconexão: Uma Análise dos Impactos do Teletrabalho na Saúde do Trabalhador. **Revista Jurídica do Cesupa**, Belém, v. 3, n.1, p. 79-97, 2022.

BENAVIDES, Fernando G.; AMABLE, Marcelo; CORNELIO, Cecilia; VIVES, Alejandra; MILIÁN, Lino Carmenate; BARRAZA, Douglas; BERNAL, Dinora; SILVA-PEÑAHERRERA, Michael; DELCLOS, Jordi. O futuro do trabalho após a COVID-19: o papel incerto do teletrabalho no domicílio. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, [S.L.], v. 46, p. 1-8, fev. 2021.

BRASIL. Constituição (1988) **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF Senado, 1988. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 23 set. 2022.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**. Decreto-lei no 5.452, de 1o de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 23 set. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n° 428**. Disponível em:
https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428. Acesso em: 25/09/2022

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Decisão n° 164544. Relator: Ministro Moura Ribeiro. **Informativo N° 655**. Belo Horizonte. Disponível em:
<https://processo.stj.jus.br/jurisprudencia/externo/informativo/?acao=pesquisar&livre=UBER&>
Acesso em 25/09/2022

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Especial Teletrabalho: o trabalho onde você estiver**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/teletrabalho> Acesso em 25/09/2022

CONVENTION 177 - **Home Work Convention**. 1996. Disponível em:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322 Acesso em: 25/09/2022

SILVA, Douglas da. O que é inovação disruptiva?. 2021. Zendesk. Disponível em:
<https://www.zendesk.com.br/blog/inovacao-disruptiva/> Acesso em: 25/09/2022

FONSECA, Maria João Serrão Henriques. **Impacto da Indústria 4.0 na Organização do Tempo de Trabalho**: conciliação entre a vida pessoal e profissional.. 2020. 55 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Universidade Católica Portuguesa, Porto, 2020.

FERREIRA, Vanessa Rocha; ROCHA, Cláudio Janotti da; FERREIRA, Versalhes Enos Nunes. O Direito à Desconexão e o Dano Existencial: a importância da sustentabilidade emocional do ser humano. **Direitos Sociais e Políticas Públicas**, Bebedouro, v. 8, n. 2, p. 439-471, jul. 2020.

GODOY, Gilberto. **Se desconectar para desligar**: sair das telas faz parte do descanso mental. Entrevista concedida à Ailim Cabral. Correio Braziliense. 2022. Disponível em: <https://www.correiobrasiliense.com.br/revista-do-correio/2022/07/5024991-se-desconectar-para-desligar-sair-das-telas-faz-parte-do-descanso-mental.html> Acesso em 25/09/2022

GARCIA, Gustavo. **Curso de Direito do Trabalho**. 15º ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553622944. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622944/>. Acesso em: 29 nov. 2022.

MARTINS, Sergio. **Direito do Trabalho**. 36º edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

RAMOS, Guilherme. **Brasileiros passam mais da metade de suas vidas na Internet**. TechTudo. 06/05/2022. Disponível em: <https://www.techtudo.com.br/noticias/2022/05/brasileiros-passam-mais-da-metade-de-suas-vidas-na-internet-estima-pesquisa.ghtml> Acesso em: 23/09/2022

RENZETTI, Rogério. **Manual de Direito do Trabalho**. São Paulo: Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9786559641079. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559641079/>. Acesso em: 29 nov. 2022.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Grupo GEN, 2020. E-book. ISBN 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 29 nov. 2022.

ROMAR, Carla. **Direito do Trabalho**; 5º edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SCALZILLI, Roberta. O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região**. Belo Horizonte, edição especial, t. II, p. 643-664, jul. 2020.

SOEIRO, Laís de Castro; FERREIRA, Vanessa Rocha. **Infoxicação , Direito à Desconexão e Trabalho Decente**. In: ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI, 3., 2021, Florianópolis. Anais. Florianópolis: Conpedi, 2021. p. 158-173.

VALENTINI, Rômulo Soares. A Indústria 4.0: impactos nas relações de trabalho e na saúde dos trabalhadores. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do Trabalho**: Efeitos da Revolução Digital na Sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. p. 301-311.