



FACULDADES LONDRINA

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU*
PROFISSIONAL EM DIREITO, SOCIEDADE E
TECNOLOGIAS DA ESCOLA DE DIREITO DAS
FACULDADES LONDRINA

LEONARDO SANTOS BOMEDIANO NOGUEIRA

**DO DIREITO FUNDAMENTAL DE PROTEÇÃO
DO TRABALHADOR EM FACE DA
HIPERCONEXÃO TECNOLÓGICA: UMA
ANÁLISE DO PRECEDENTE PRODUZIDO PELO
TST NO CASO Nº 0010377-55.2017.5.03.0186**

Londrina

2024

LEONARDO SANTOS BOMEDIANO NOGUEIRA

**DO DIREITO FUNDAMENTAL DE PROTEÇÃO DO
TRABALHADOR EM FACE DA HIPERCONEXÃO
TECNOLÓGICA: UMA ANÁLISE DO PRECEDENTE
PRODUZIDO PELO TRIBUNAL SUPERIOR DO
TRABALHO NO CASO Nº 0010377-55.2017.5.09.0186**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Programa Pós-Graduação *Stricto Sensu* Profissional em “Direito, Sociedade e Tecnologias” da Escola de Direito das Faculdades Londrina como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientadora: Profa. Dra. Natalia Maria Ventura da Silva Alfaya

LONDRINA
2024

Ficha de identificação da obra

N778d Nogueira, Leonardo Santos Bomediano.
Do direito fundamental de proteção do trabalhador em face da hiperconexão tecnológica: uma análise do precedente produzido pelo tst no caso no 0010377-55.2017.5.09.0186 / Leonardo Santos Bomediano Nogueira. - Londrina, 2024.
100 f.

Orientador: Natalia Maria Ventura da Silva Alfaya.
Dissertação (Mestrado Profissional em Direito, Sociedade e Tecnologias) –Escola de Direito das Faculdades Londrina, 2024.

Inclui bibliografia.

1. Tecnologia. 2. Trabalho 3. Direito fundamental. 4. Desconexão. I. Alfaya, Natalia Maria Ventura da Silva. II. Faculdades Londrina. III. Título.

CDU: 349.23

Elaborado por: Fernanda Felite Teixeira
Bibliotecária CRB9 2165/O

LEONARDO SANTOS BOMEDIANO NOGUEIRA

**DO DIREITO FUNDAMENTAL DE PROTEÇÃO DO
TRABALHADOR EM FACE DA HIPERCONEXÃO
TECNOLÓGICA: UMA ANÁLISE DO PRECEDENTE
PRODUZIDO PELO TRIBUNAL SUPERIOR DO
TRABALHO NO CASO Nº 0010377-55.2017.5.09.0186**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Programa Pós-Graduação *Stricto Sensu* Profissional em “Direito, Sociedade e Tecnologias” da Escola de Direito das Faculdades Londrina como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientadora: Profa. Dra. Natalia Maria Ventura da Silva Alfaya

Profa. Dra. Natalia Maria Ventura da
Silva Alfaya - Presidente da Banca
Escola de Direito das Faculdades
Londrina

Prof. Dr. José Carlos Francisco dos
Santos
Escola de Direito das Faculdades
Londrina

Profa. Dra. Marcella da Costa Moreira
de Paiva
(Membro externo – Universidade
Federal Fluminense)

Londrina, ____ de ____ de ____.

NOGUEIRA, Leonardo Santos Bomediano Nogueira. DO DIREITO FUNDAMENTAL DE PROTEÇÃO DO TRABALHADOR EM FACE DA HIPERCONEXÃO TECNOLÓGICA: UMA ANÁLISE DO PRECEDENTE PRODUZIDO PELO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO NO CASO Nº 0010377-55.2017.5.09.0186. 102 páginas. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Programa de Mestrado Profissional em “Direito, Sociedade e Tecnologias” da Escola de Direito das Faculdades Londrina, Londrina, 2024.

RESUMO

As novas tecnologias da informação mudaram as várias relações humanas, a proximidade até então existente passou a ser realizada através dos meios digitais de comunicação, a interação física passou a ser virtual. As mudanças na realidade passaram a permear todas as esferas da vida humana, familiar, social e laboral, sendo que as mudanças nem sempre se apresentam apenas pelos aspectos positivos, surgindo, com o passar do tempo, fissuras que demonstram a existência de falhas nesta nova realidade. Atualmente vivemos numa sociedade conectada do ponto de vista tecnológico, a ponto de questionarmos se não estamos à beira do excesso ou caminhando para este. O mundo do trabalho não passou ileso a tais mudanças, sendo que os trabalhadores, que antes realizavam suas atividades no espaço das empresas, submetidos a determinadas jornadas, passaram a ser demandados em outros locais e fora do horário do seu expediente, tudo fruto das possibilidades proporcionadas pelas novas ferramentas tecnológicas, já que a comunicação passou a ser instantânea e a resposta esperada é a automática. Cada vez mais se questiona a necessidade destes trabalhadores obterem uma desconexão das demandas da empresa. Através da presente pesquisa, objetiva-se analisar se existe ou não um direito fundamental dos trabalhadores à desconexão tecnológica. Almejando atingir o seu objetivo, é realizada a análise de um julgado do Tribunal Superior do Trabalho, como ferramenta de pesquisa, a fim de definir o panorama da questão no Brasil. Além disso, serão abordadas as formas como a discussão é tratada no direito estrangeiro, sendo que, ao final, serão realizadas considerações sobre o direcionamento adequado, a fim de se buscar uma tratativa efetiva para a matéria.

PALAVRAS CHAVES: tecnologia; trabalho; direito fundamental; desconexão.

NOGUEIRA, Leonardo Santos Bomediano Nogueira. THE FUNDAMENTAL RIGHT OF WORKER PROTECTION IN THE FACE OF TECHNOLOGICAL HYPERCONNECTION: AN ANALYSIS OF THE PRECEDENTE PRODUCED BY THE SUPERIOR LABOR COURT IN CASE No. 0010377-55.2017.5.09.0186. 102 pages. Course Completion Work presented to the Professional Master's Program in "Law, Society and Technologies" at the Escola de Direito das Faculdades Londrina, Londrina, 2024.

ABSTRACT

New information technologies have changed human relationships. Previously, proximity is now being achieved through digital means of communication, and physical interaction has become virtual. Changes in reality have permeated all spheres of human life, whether family, social or work-related. Changes are not always positive, and over time, cracks have emerged that demonstrate the existence of flaws in this new reality. We currently live in a technologically connected society, to the point where we wonder whether we are on the verge of excess or heading towards it. The world of work has not been spared from these changes. Workers who previously carried out their activities in the company premises, subject to specific working hours, are now being asked to work in other locations and outside of their working hours, all as a result of the possibilities provided by new technological tools, since communication has become instantaneous and the expected response is automatic. Increasingly, the need for these workers to disconnect from the demands of the company is being questioned. This research aims to analyze whether or not there is a fundamental right of workers to disconnect from technology. In order to achieve this objective, a judgment from the Superior Labor Court is analyzed as a research tool in order to define the panorama of the issue in Brazil. In addition, the ways in which the discussion is handled in foreign law will be addressed, and, at the end, considerations will be made about the appropriate direction in order to seek an effective treatment for the matter.

KEYWORDS: technology; work; fundamental right; disconnection.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1. DELIMITAÇÃO DO PROBLEMA	9
1.1. QUESTÃO PROBLEMA.....	9
1.2. JUSTIFICATIVA	9
1.3. OBJETIVO	10
1.4. METODOLOGIA.....	10
1.5. SISTEMATIZAÇÃO	10
2. DO COMPUTADOR PESSOAL À HIPERCONEXÃO NA PANDEMIA DO COVID-19	12
2.1. DO COMPUTADOR PESSOAL: A MUDANÇA NA FORMA DO ARMAZENAMENTO E PROCESSAMENTO DO CONHECIMENTO.....	13
2.2. A INTERNET COMO PARADIGMA DE MUDANÇA DA FORMA DE CONEXÃO DAS PESSOAS	19
2.3. A PANDEMIA DO COVID-19 COMO ELEMENTO DE MAXIMIZAÇÃO DA HIPERCONEXÃO DA SOCIEDADE.....	26
2.4. DA MODIFICAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO EM RAZÃO DO ADVENTO DAS NOVAS TECNOLOGIAS	29
2.5. DA INSUFICIÊNCIA DA PROTEÇÃO APENAS EM FACE DA AUTOMAÇÃO. NECESSIDADE DE PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES EM FACE DAS NOVAS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO.....	31
2.5.1 Da proteção do trabalhador em face da automação	32
2.5.2 Da proteção do trabalhador além da automação.....	36
3. DO DIREITO À DESCONEXÃO EM RAZÃO DA HIPERCONEXÃO EXISTENTE NO MUNDO DO TRABALHO.....	37
3.1. VIVEMOS NUMA SOCIEDADE HIPERCONNECTADA?	37

3.2. OS EFEITOS DA HIPERCONEXÃO NO MUNDO DO TRABALHO.....	40
3.3. EXISTE UM DIREITO FUNDAMENTAL A DESCONEXÃO DO TRABALHO?	42
3.3.1. A desconexão possui características de um direito fundamental?.....	45
3.3.2. O direito à desconexão em face das novas formas do trabalho	46
3.3.3. A normatização do direito à desconexão no Brasil e no Mundo	47
4. O PAPEL DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO NA DEFESA DOS TRABALHADORES.....	52
4.1. HISTÓRIA E CONTEXTUALIZAÇÃO DO TST NA ATUALIDADE	52
4.2. ESTRUTURA E FUNCIONAMENTO DO TST	53
4.3. DO PAPEL DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA REALIZADO PELO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO	54
4.4. COMPETÊNCIAS E ATRIBUIÇÕES DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO	54
4.5. O TST E A DEFESA DOS DIREITOS TRABALHISTAS	55
4.6. JURISPRUDÊNCIA RELEVANTE DO TST NA PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES	57
4.7. DOS FUTUROS DESAFIOS DO TST NA PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES	69
5. DA ANÁLISE DE ACÓRDÃO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO SOBRE O DIREITO À DESCONEXÃO	70
5.1. DAS CARACTERÍSTICAS DO ACÓRDÃO A SER ANALISADO.....	70
5.2. DA ESTRUTURA DO SISTEMA DE JUSTIÇA TRABALHISTA NO BRASIL	71
5.3. DA JUSTIFICATIVA PELO ACÓRDÃO OBJETO DE ANÁLISE	71
5.4. DOS CONTORNOS DA AÇÃO EM PRIMEIRO GRAU DE JURISDIÇÃO	71
5.5. DOS CONTORNOS DA AÇÃO EM SEGUNDO GRAU DE JURISDIÇÃO.....	75

5.6. DOS CONTORNOS DA AÇÃO PERANTE O TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO	77
5.7. CONCLUSÃO DA ANÁLISE DA AÇÃO.....	79
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	81
REFERÊNCIAS	86
ANEXOS	91
ANEXO A - RECURSO DE REVISTA DO EMPREGADO. PROCESSO SUBMETIDO À SISTEMÁTICA DA LEI 13.467/2017	92

INTRODUÇÃO

A tecnologia surge na história como uma ferramenta de modificação da realidade, contribuindo para a sua evolução, mesmo que isto implique em determinados riscos, seja para o meio ambiente e as próprias pessoas.

Desde que a humanidade dominou a técnica de construir ferramentas, a fim de auxiliar no plantio agrícola, ou mesmo, a caça de animais, pode-se considerar que já se iniciou a revolução tecnológica.

Mas é inegável que o impacto desta revolução, constante e crescente, começou a atingir o trabalho humano com maior intensidade a partir da revolução industrial no século XIX.

A máquina à vapor substituiu dezenas de trabalhadores na linha de produção da indústria têxtil, começando a gerar as primeiras preocupações sobre a perda dos postos de trabalho.

Nos séculos seguintes (XX e XXI), a revolução tecnológica alcançou níveis inimagináveis, principalmente no campo das telecomunicações e informática, bem como, da automação em si mesma.

O processo de automação que no início era de substituição das atividades manuais realizadas pelos trabalhadores, passou a atingir atividades não manuais, como planejamento e logística.

Hoje, os sistemas computacionais tornam possível ao consumidor comprar um item na *Internet*, sendo que em poucos minutos poderá ser entregue na sua residência, conforme indica o projeto da empresa Amazon denominado “*Prime Air*”, onde o objetivo da empresa é entregar o produto ao consumidor em até uma hora após a realização do pedido, sendo que para tanto se utilizará de drones.

Esse projeto da Amazon demonstra claramente os impactos da automação sobre a cadeia produtiva, em especial, os trabalhadores.

Antigamente, havia a necessidade da existência de uma loja física, repleta de vendedores, para os consumidores adquirirem os produtos, atualmente, um *site* ou aplicativo de celular podem ser utilizados com a mesma finalidade.

A logística de entrega dos produtos deixou de ser direcionada para as lojas, passando para as entregas residenciais, geralmente realizadas pelos correios ou por entregadores terceirizados.

Entretanto, a entrega por drones acaba por inserir a tecnologia num dos últimos refúgios do serviço de compras que exigia a presença do trabalho humano, no caso, a entrega dos produtos.

Assim, toda uma cadeia produtiva que exigia a presença humana com bastante relevância, deu espaço as máquinas através do processo de automação, vendedores, estoquistas e entregadores, irão com o passar do tempo serem substituídos por máquinas.

O processo de comprar que era pessoal, dependia do convencimento do cliente, passou a ser digital, informal e automatizado.

E temos vários outros exemplos nos vários segmentos da economia, podendo citar a indústria automobilística, onde a empresa Tesla possui uma linha de produção de veículos elétricos sem a presença humana, cenário inimaginável no início do século XX nas Indústria Ford.

Mas a tecnologia não impactou apenas a forma como o trabalho é desenvolvido, mas a própria relação entre empresa e trabalhador, uma vez que esta passou por mudanças espaciais e temporais. Espaciais, uma vez que com o passar do tempo o trabalho passou a ser desenvolvido em outros locais além da empresa, inclusive, na casa do trabalhador, através da implantação dos sistemas de teletrabalho. Temporais, pois o trabalhador não é mais demandado apenas no tempo em que passa na empresa, mas a toda e qualquer momento.

E os avanços tecnológicos que permitem esta continuidade da conexão do trabalhador com a empresa, surgiram a partir da segunda década do século XXI, tratando-se principalmente dos aplicativos de mensagens, em especial o *whatsapp*. Não que o correio eletrônico surgido no final do século XX já não fosse uma forma de manutenção da conexão do trabalhador com o trabalho, mas não era possível e comum, que a pessoa os acessasse imediatamente. Em verdade, foi o advento da popularização do smartphones, bem como, das redes móveis de dados, que permitiram a ampla utilização dos aplicativos de mensagens, em todas as esferas da vida, inclusive, o trabalho.

E uma das características da inserção destas novas tecnologias da informação no cotidiano, foi o crescente aumento da conexão das pessoas, passando a relação a ser dar através de tais ferramentas, sejam os aplicativos de mensagens, as redes sociais (*Instagram, Facebook*, e outros), os aplicativos de videochamadas (*FaceTime* da Apple ou *Google Duo* da Google, dentre outros), os aplicativos de mobilidade (Uber, 99 e outros), sendo que a cada dia a vida vai passando por uma constante plataformização.

1. DELIMITAÇÃO DO PROBLEMA

A conexão tecnológica da sociedade é uma realidade, mesmo nos países periféricos como o Brasil, sendo que esta cresce dia a dia, com a inclusão de novos usuários das mais variadas idades, classes sociais e regiões país, razão pela qual devemos questionar se não caminhamos para uma sociedade hiperconectada neste aspecto.

E em chegando-se à conclusão da existência da hiperconexão, como este se insere no mundo do trabalho, em especial nas relações envolvendo trabalhador e empresa, uma vez que estas novas ferramentas já estão alterando a relação existente, como já se disse do ponto de vista espacial e temporal.

Nesta perspectiva, onde a conexão viabilizada pela tecnologia permite que o trabalhador seja demandado a qualquer tempo e momento, deve-se questionar se não há abuso em tal postura empresarial, uma vez que outras esferas da vida do trabalhador destinadas ao convívio familiar, lazer, estudo e descanso, estariam sendo prejudicadas.

1.1. QUESTÃO PROBLEMA

Portanto, a questão que se coloca é se o trabalhador possui ou não direito de obter uma desconexão da empresa, não podendo esta demandá-lo fora do horário de trabalho, por meio das ferramentas tecnológicas que permitem a comunicação imediata e em tempo real, como são os aplicativos de mensagens.

1.2. JUSTIFICATIVA

A pesquisa se justifica, uma vez que o excesso de conexão tecnológica tem causado uma série de problemas de saúde a população em geral, especialmente de ordem mental, seja no trabalho ou não, mas considerando que o trabalhador está conectado em ambas as realidades, pessoal e profissional, constata-se uma maior gravidade no dano que lhe é causado.

Inclusive, no Brasil constatou-se uma mudança no perfil dos afastamentos previdenciários por doenças, existindo um aumento significativo naqueles ocasionados por doenças de ordem mental, sendo que a característica de algumas décadas atrás eram os afastamentos decorrentes de patologias de ordem ortopédicas. Tendo em vista que

houve uma mudança na relação de trabalho em virtude das inovações tecnológicas, é de se questionar se não há relação de causa e efeito entre estas.

1.3. OBJETIVO

E em sendo encontrada uma relação entre os prejuízos causados à saúde do trabalho em virtude do excesso de conexão tecnológica no trabalho, deve-se investigar como a situação é tratada sob a ótica normativa e jurisprudencial, sendo analisada se a situação vigente é apta a dar uma proteção adequada ao trabalhador.

1.4. METODOLOGIA

A metodologia utilizada é a análise de um acórdão do Tribunal Superior do Trabalho como ferramenta de pesquisa, devendo este ter enfrentado o direito à desconexão do trabalhador sob o enfoque de alguma inovação tecnológica, no caso, um aplicativo de mensagens, o *whatsapp*, sendo que a escolha da decisão tem como parâmetro a participação no seu julgamento de algum jurista de renome na justiça do trabalho.

1.5. SISTEMATIZAÇÃO

O trabalho será sistematizado com um capítulo abordado a evolução tecnológica no período compreendido entre o advento do computador pessoal, momento em que a tecnologia começou a ser inserida em vários ambientes além do empresarial e acadêmico, até a pandemia do COVID-19, momento em que por razões sanitárias aplicativos que permitiam a interação entre as pessoas por meios virtuais tiveram um crescimento exponencial na sua utilização.

Em seguida, será abordada a discussão acerca da existência ou não de uma sociedade hiperconectada na atualidade, caso positiva a resposta, os efeitos de tal fenômeno no mundo trabalho, e por fim se este enseja a necessidade do reconhecimento de um direito fundamental a desconexão do trabalhador, sendo abordada a normatização da matéria no Brasil e no Mundo.

E por fim, haverá a análise do acórdão do Tribunal Superior do Trabalho, onde foi feita a abordagem do direito à desconexão, desde o início da tramitação do processo

em primeiro grau de jurisdição até se chegar a última instância da justiça trabalhista brasileira, ponderando-se a solução encontrada é eficiente para enfrentar o problema em discussão.

2. DO COMPUTADOR PESSOAL À HIPERCONEXÃO NA PANDEMIA DO COVID-19

A tecnologia surge na história como uma ferramenta de modificação da realidade, contribuindo para a sua evolução, mesmo que isto implique em determinados riscos, seja para o meio ambiente e as próprias pessoas.

O termo tecnologia tem origem grega; e é formado pelas palavras τεχνη (techné, “arte, técnica ou ofício”) e λογια (logos: “conjunto de saberes”). Este termo é utilizado para definir os conhecimentos que permitem fabricar objetos e modificar o meio ambiente, com objetivo de satisfazer necessidades humanas ou melhorar as condições de vida. Tecnologia é o conjunto de instrumentos, métodos e técnicas que permitem o aproveitamento prático do conhecimento científico. (Santoro; Revoredo; Baião, 2020, p. 12).

Desde que a humanidade dominou a técnica de construir ferramentas, a fim de auxiliar no plantio agrícola, ou mesma, a caça de animais, pode-se considerar que já se iniciou a revolução tecnológica. Mas do ponto de vista de mecanismos para acumulação e processamento do conhecimento a prensa de Gutemberg foi a primeira tecnologia que permitiu a propagação do conhecimento para um número maior de pessoas.

Ou seja, o livro, com a possibilidade de impressão de várias tiragens viabilizada pela prensa de Gutemberg (Febvre; Martin, 1992), permitiu que o conhecimento que era restrito aos mosteiros, atingisse um público maior, mesmo com limitações, já que na época a população alfabetizada era reduzida e circunscrita a algumas classes sociais mais abastadas.

De qualquer forma, a nova tecnologia estava ali, permitindo a quebra de um grande paradigma. Entretanto, por mais que o conhecimento passasse a ter uma maior propagação, existe um limite para o processamento dos dados, que era a capacidade humana. Evidentemente, já existiam algumas ferramentas para auxiliar na realização de cálculos matemáticos no curso da história, como o ábaco, a régua de cálculo do Padre Inglês William Oughtred e a calculadora mecânica de Blaise Pascal.

Mas é com o advento dos primeiros computadores, principalmente a partir da primeira metade do século XX que a forma e velocidade de processamento dos dados passa a alcançar altos níveis. Com a rápida evolução da computação, todas as áreas da sociedade foram impactadas, academia, indústria, comércio, sistema educacional, poder judiciário e até mesmo o seu uso doméstico foi difundido.

Atualmente, é inconcebível imaginar qualquer atividade que não seja dependente da tecnologia, os bancos de dados são todos informatizados, sendo uma situação preocupante já que eventual pane no sistema pode ter impactos relevantes em qualquer setor econômico ou governamental.

Mas a dependência que começou com os computadores, passou a outro nível com o advento da *internet*, uma rede mundial de computadores que permite a rápida troca de informações em tempo real.

Posteriormente, com o advento e popularização dos *smartphones*, toda a pessoa, da criança ao idoso, possui um computador portátil, com uma série de programas denominadas aplicativos para os mais variados fins, comunicação, troca de mensagens, transações bancárias, dentre outros.

E estas ferramentas tecnológicas tiveram um impulso adicional para a sua popularização, o advento da Pandemia do Covid-19 no final do ano de 2019, que perdurou por dois anos e exigiu uma maior digitalização da sociedade, a fim de que a atividade econômica nos mais variados segmentos não fosse paralisada.

2.1. DO COMPUTADOR PESSOAL: A MUDANÇA NA FORMA DO ARMAZENAMENTO E PROCESSAMENTO DO CONHECIMENTO

Antes de compreendermos a revolução que foi o advento da computação, deve-se compreender que esta é fruto de uma constante evolução, sendo que as ferramentas utilizadas séculos ou décadas antes do seu advento foram essenciais para o seu surgimento.

Conhecida como programação funcional, consiste no período em que foram construídas máquinas que eram programáveis, ou seja, ao contrário da régua de cálculo do Padre Inglês William Oughtred (Vasconcellos, 1974) e da calculadora mecânica de Blaise Pascal que já estavam programadas, sem a possibilidade da inserção de novas funções, o novo maquinário não possui tal limitação.

Como exemplo deste tipo de máquina temos o tear programável desenvolvido em 1801 pelo costureiro Joseph Marie Jacquard, onde a inserção de cartões perfuráveis na entrada do sistema, permitiam quem o tear fosse reprogramado.

Apesar de existência de outros constructos até o início do século XX, podemos indicar duas invenções que tiveram impacto na computação moderna, a máquina de diferenças e o engenho analítico de Charles Babbage.

A máquina de diferenças tinha aplicações nos cálculos eletrônicos, podendo executar funções de natureza diversa como trigonometria e logaritmos, por exemplo.

Já a máquina analítica (ou engenho analítico) que funcionaria com base nas orientações existentes em cartões perfurados e seria movida à vapor, tinha a previsão em seu projeto de uma unidade central de processamento e outra de memória expansível, itens que existem até hoje nos computadores atuais.

Este constructo somente foi possível de ser implementado algum tempo depois em razão das limitações tecnológicas existentes há época, mas foi importante para o desenvolvimento dos primeiros computadores, em especial em relação a arquitetura física deste, o hardware, sendo este conceituado como sendo:

Conjunto dos componentes físicos necessários à operação de um sistema computacional. Equipamento mecânico e eletrônico, combinado com *software* (programas, instruções, etc.) na implementação de um sistema de processamento de informações eletrônicas (Brasil, 2017).

Além disso, nesta época surge a Teoria de Boole, considerado o pai da lógica moderna. A sua teoria, desenvolvida em 1847, consistia num sistema lógico que reduzia a representação de valores através de dois algarismos: 0 e 1.

Essa teoria foi importante para estruturar outra parte essencial de qualquer computador atual, o seu software que, no caso, pode ser conceituado como um conjunto de instruções, dados ou programas utilizados para operar computadores e executar tarefas específicas, podendo ser considerada a parte invisível de qualquer computador, em contraposição ao hardware que é a parte visível.

Oportuno consignar que o software pode ser dividido em três espécies, sendo o relacionado aos sistemas, ou seja, aquele responsável por gerenciar os recursos do hardware e fornecer serviços básicos para outros programas, como os sistemas operacionais, por exemplo; os de aplicação, responsáveis para realizar tarefas específicas, como os pacote Office da empresa Microsoft; os de programação, que são responsáveis para auxiliar no desenvolvimento de outros softwares.

Infelizmente, na história, as guerras são eventos que impulsionam as inovações tecnológicas, mesmo que representem ao mesmo tempo a perda de milhares ou até milhões de vidas humanas.

E não poderia ser diferente em relação a computação, sendo que no período compreendido entre as guerras mundiais começam a surgir os primeiros computadores

mecânicos e eletromecânicos, bem como, vários projetos envolvendo os primeiros eletrônicos.

É nesse período que surge a ideia da máquina universal desenvolvida por Alan Turing, que originou a conhecida Colossus utilizada para decifrar o código da máquina Enigma utilizada pelos alemães na Segunda Guerra Mundial.

Enquanto isso, na Inglaterra, o grande esforço era decifrar o código secreto de guerra germânico. Um grupo especial formado por cientistas e matemáticos reuniu-se em Bletchley Park, um lugar entre as Universidades de Cambridge e Oxford, para tentar construir uma máquina capaz de decodificar o alfabeto produzido pela versão germânica de um dispositivo inventado nos Estados Unidos, o ENIGMA [Kah67]. A equipe era liderada pelo prof. T. H. Flowers, sendo o prof. M. H. A. Newman o responsável pelos requisitos que levariam, em 1943, à construção do computador digital eletrônico **COLOSSUS***. O trabalho do grupo de Betchley foi enormemente influenciado pelos resultados sobre computabilidade obtidos por Alan Turing. Este trabalhava no departamento de comunicação criado pelo governo britânico em função da guerra, com a missão de treinamento em lógica matemática e logo alocado também para os esforços de decifrar o código secreto alemão. O COLOSSUS acabou não sendo conhecido em sua época por duas razões. A primeira é não ter sido ele um computador para uso geral, mas sim projetado especialmente para decodificar mensagens secretas. A segunda: a existência desta máquina somente foi revelada a partir de 1970, sendo que seus algoritmos de decodificação são ainda secretos. (Fonseca Filho, 2007, p. 105)

A máquina em questão deu notoriedade a Turing que é exaltada em obras ficcionais no campo da literatura e cinema. Entretanto, não se pode esquecer a importância do desenvolvimento de tecnologia para o armazenamento das informações na máquina, denominado de memória.

Das memórias de máquinas mecânicas desenvolvidas por Konrad Zuze em 1934, passou-se pelas memórias térmicas de A. D. Booth, pelas memórias eletrostáticas de Willians, chegando-se as memórias de núcleos magnéticos, sendo estas consideradas o divisor de águas, uma vez que aumentaram exponencialmente o desempenho dos computadores.

Memory – memória.

(1) Qualquer dispositivo capaz de reter informações. *Storage*, é o termo preferido na Inglaterra.

(2) Termo utilizado para definir o sistema (dispositivo) interno de armazenamento de um computador. Na memória são armazenados programas, dados, resultados intermediários e finais do processamento. O tempo de acesso a cada localização da memória é muito baixo e, praticamente, constante.

(V-80, 190) (Sawaya, 1999, p. 289)

Neste mesmo período, primeira metade do século XX, houve a realização de estudos para o desenvolvimento de uma linguagem a ser utilizada para a programação das máquinas, ou seja, para criar os softwares.

O desenvolvimento do hardware que consiste no conjunto dos componentes físicos dos computadores, aliado ao software que é o conjunto de componentes lógicos que permitem a execução de tarefas pelas máquinas, foram essenciais para a evolução dos computadores.

Os computadores construídos no período compreendido entre a Segunda Guerra Mundial (1930-1945) podem ser considerados pertencentes a primeira geração. A segunda geração de computadores surge com a invenção do transistor, e tratam das máquinas construídas entre 1956 e 1963, momento em que começam a surgir as impressoras, fitas magnéticas, e unidades de armazenamento.

Transistor – *transistor*.

Um dispositivo eletrônico que utiliza propriedades semicondutoras, com a finalidade de controlar a corrente. (V-88) (Sawaya, 1999, p. 478)

A partir daí a evolução dos computadores não parou, mas o seu marco mais importante para a popularização de tal tecnologia se deu no ano de 1975 com o advento do computador pessoal, em especial o Altair 8800, cujas vendas atingiram a cifra de 4.000 unidades comercializadas em três meses.

Enquanto antes a computação era restrita a poucas pessoas ou grupos empresariais, principalmente em razão do montante necessário para a adquirir os equipamentos, o advento do microcomputador quebra essa barreira, permitindo a sua aquisição por milhares de pessoas. Ou seja, a partir de então o computador passa a ser um bem de consumo, dando sentido para o surgimento de toda uma indústria com tal enfoque.

A partir de então, marcas como IBM, Apple e Microsoft, passam a fazer parte do dia a dia da população, assim como, os programas de computação que passam a ser utilizados para a execução das tarefas do dia a dia.

As máquinas de escrever são rapidamente substituídas pelos editores de textos; as bibliotecas abandonam as fichas de papel para investirem na digitalização de seu catálogo; a contabilidade familiar pode ser realizada em casa, através de um simples programa instalado no computador, ou seja, o mundo começa passar por uma revolução irreversível, a partir do momento em que a tecnologia, representada pelo computador pessoal passa a fazer parte do dia a dia das famílias.

O ambiente escolar também é invadido por esta tecnologia, exigindo-se a aquisição dos computadores pelas escolas, desde aquelas de formação inicial até as universidades, sendo que nestas últimas começam a surgir a necessidade de oferecimento de cursos para capacitar profissionais que atuam neste novo mercado.

No ano de 2008, um estudo realizado pela Computer Industry Almanac apontou que o número de computadores em 57 países atingia o total 1,19 bilhão equipamentos, sendo que o Brasil ocupava a 10ª posição do ranking, com 33,3 milhões de máquinas, representativo de 2,8% do total.

Já os Estados Unidos da América do Norte, ocupava a 1ª posição, com 264,1 milhões de máquinas, representando 22,19% do total.

O percentual atribuído ao Brasil pode parecer pequeno, mas se considerarmos que até a década de 90 existe uma reserva de mercado em relação a tal segmento, pode-se considerar que evoluímos consideravelmente na popularização.

Inclusive, no século XXI, pode-se afirmar que no Brasil não há segmento social ou econômico que já não esteja digitalizado, ou tenha contato com a computação. Mas a pesquisa em questão é relevante, pois a partir da segunda década do século XXI temos a popularização dos smartphones, equipamentos que aliam a comunicação telefônica com as facilidades decorrentes da computação pessoal.

Hoje, qualquer smartphone comercializado no mercado possui uma capacidade de processamento elevadíssima em relação ao Altair 8800 lançado no ano de 1975. Ou seja, através dos smartphones, a computação pessoal ganha uma nova dimensão, não ficando mais restrita aos lares, mas podendo ser utilizada em qualquer local.

Inclusive, um fator relevante desta nova modalidade tecnológica é a sua inserção em segmentos com baixa capacidade econômica, que conseguem adquirir tal ferramenta. É por esse motivo que pesquisas recentes demonstram que houve um aumento do número de dispositivos digitais (computadores, *smartphones* e *tablets*) no Brasil. Segundo pesquisa realizada pela Fundação Getúlio Vargas no ano de 2021, o Brasil possuía 440 milhões de dispositivos digitais, significando a proporção de dois equipamentos por habitante.

Deste total 53% são celulares, correspondente a 242 milhões de equipamentos, enquanto os 47% restante são *notebooks*, *desktops* e *tablets*.

E o interessante é que o Brasil segue uma tendência global de queda na venda de computadores pessoais (*notebooks* e *desktops*), pois no ano de 2020 houve uma redução

nas vendas na ordem de 8%, enquanto no ano de 2022, globalmente, houve uma redução de 16%.

Mas essa redução de vendas, não representa que a sociedade, inclusive, a brasileira, esteja menos digitalizada, ao contrário, demonstra apenas que a forma de contato com a computação está mudando de plataforma, deixando de ser o computador pessoal ou notebook, passando a ser o smartphone, principalmente.

E uma característica desta mudança, é que a popularização da computação passa a atingir faixas etárias antes inimagináveis.

Em que pese os estudos sobre eventuais malefícios na sua formação, as crianças na primeira infância já possuem acesso a computação através dos *smartphones*, inclusive tal realidade é verdadeira em relação ao oposto da pirâmide etária, no caso os idosos, que também passaram a utilizar esta ferramenta.

Inegável que a sociedade mudou em razão da rápida evolução tecnológica promovida pelo advento da computação, sendo um caminho sem volta.

Atualmente, todas as esferas da vida social, econômica, afetiva, estão de uma forma ou outra envolvidas com a computação, sendo que a mobilidade proporcionada pelos smartphones permitiu que fossem atingidos níveis até então impensáveis.

A comunicação pode ser realizada de qualquer local, transações bancárias podem ser realizadas no meio da rua, processos judiciais podem ser consultados sem que haja a necessidade de deslocamento, compras podem ser realizadas a qualquer tempo e horário, dispensando a presença nas lojas físicas, ou seja, a mudança de paradigma causada pela computação é sentida em todos os lugares.

Mas estas facilidades demandam um custo, que é a dependência tecnológica, pois hoje inimaginável, principalmente para as novas gerações, que o mundo funcione sem estes aparatos.

Entretanto, esta dependência é potencializada a partir de uma outra inovação tecnológica, que surge durante a evolução da computação, no caso, a Internet que concretiza a sociedade da informação tão denunciada por Manuel Castells em sua obra “A sociedade em rede” (Castells, 2000).

O trabalho de Castells (2000) é particularmente relevante para entender as mudanças sociais e econômicas trazidas pela automação e pela inteligência artificial, sendo que sua análise da transformação do trabalho e da emergência de novas formas de desigualdade na era digital oferece um contexto valioso para pensar sobre a proteção dos trabalhadores frente à automação.

2.2. A INTERNET COMO PARADIGMA DE MUDANÇA DA FORMA DE CONEXÃO DAS PESSOAS

Os computadores permitiram o armazenamento de dados, bem como o seu processamento, mas a transferência destas dependia da existência de meios físicos como disquetes e cartões de memória.

Até poderia haver uma rede interna no ambiente, seja uma universidade ou grande empresa, mas os dados ficam restritos aquela determinada rede, devendo a sua transferência ser realizada por meios físicos que exigiam deslocamento de pessoas, ou utilização da empresa de correios ou transporte local.

Mas a questão não se restringia a transferência de dados, mas também, em relação a eficiência da comunicação entre as pessoas.

Até o final do século XX, o meio de comunicação mais eficiente e popular que existia era o telefone fixo, sendo que os primeiros telefones celulares começam a ser comercializados apenas na última década deste no Brasil.

Inclusive, em relação a telefonia, constata-se que houve uma mudança de cenário após a privatização do setor nos anos 90, ganhando este mais investimentos, o que gerou a ampliação da rede física existente, aumento na disponibilidade do serviço, bem como na ampliação do número de usuários.

Apesar de existirem até a presente data questionamentos acerca da qualidade do serviço prestado, é inegável que as privatizações tornaram o serviço mais acessível a todas as camadas da população, mesmo num país periférico como o Brasil.

Antes da privatização do setor de telefonia, tínhamos um total de 17 milhões de linhas de telefonia fixa, 4 milhões de linhas de telefones celulares, sendo que a *internet*, na modalidade discada estava começando a ser implantada.

Entretanto, no mesmo momento em que começou a popularização dos telefones móveis, iniciou-se uma revolução com o advento da *internet*, cuja origem foi um projeto militar da década de 50 nos Estados Unidos da América do Norte, decorrente da atuação de uma agência governamental denominada Agência de Desenvolvimento de Projetos Avançados (ARPA), criada com o objetivo de desenvolver sistemas de defesa terrestres.

Assim, com o início do recrutamento de pesquisadores e engenheiros para atuar nos projetos da ARPA, surge a ideia de estruturar uma grande rede de computadores, cujo objetivo era interligar os cientistas com as universidades estadunidenses, a fim de que

fossem disponibilizadas, e compartilhadas, informações em tempo real aqueles envolvidos no projeto.

Alguns novos conceitos e inovações tiveram que surgir no caminho, a fim de permitir que a rede de computadores que estava sendo estruturada pudesse vir a transformar-se na Internet que conhecemos atualmente.

A teoria de comutação de pacotes de Leonard Kleirock em 1961, apresentada em sua tese de doutoramento defendia que dois servidores poderiam se comunicar para enviar e receber informações transportadas por pacotes através de uma rede de nós.

No ano seguinte, J. C. R Licklider, Chefe da ARPA, apresenta o conceito de uma rede galáctica que poderia ser acessada de qualquer lugar do mundo, sendo que na mesma época Paul Rand, apresenta um sistema de comunicações que, por meio de computadores conectados a uma rede descentralizada, era imune a ataques externos, pois se um dos seus nós fosse destruído, os outros poderiam continuar funcionando.

A base teórica da rede que denominaríamos *internet* estava sendo estruturada, mas ainda havia a necessidade desta se concretizar do ponto de vista operacional.

Em 1965, Lawrence G. Roberts e Thomas Merrill conectam um computador TX2 a um Q-32 por uma linha telefônica comutada de baixa velocidade, criando a primeira WAN (Wide Area Network), ou seja, uma rede de longa distância entre computadores.

Posteriormente, é criado o projeto no âmbito da ARPA com o objetivo de criar a primeira rede de comutação de pacotes.

Em 1969, a rede criada no âmbito da ARPA já tinha se consolidado com centenas de computadores integrando a sua estrutura, momento em que é criado o Network Control Protocol (NPC) que permitia o desenvolvimento de aplicativos para os computadores conectados nesta rede.

ARPANET Advanced Research Projects Agency Network. Rede de longa distância criada em 1969 pela Advanced Research Projects Agency (ARPA, atualmente Defense Advanced Projects Research Agency, ou DARPA) em consórcio com as principais universidades e centros de pesquisa dos EUA, com o objetivo específico de investigar a utilidade da comunicação de dados em alta velocidade para fins militares. É conhecida como a rede-mãe da Internet de hoje e foi colocada fora de operação em 1990, posto que estruturas alternativas de redes já cumpriam seu papel nos EUA. (Brasil, 1997, p. 3)

É nesse ambiente que, em 1972, Ray Tomlinson cria o *software* do que se denominou e-mail, aplicativo que revolucionou a comunicação e troca de informações a partir do momento que existe a popularização da *internet* nas décadas seguintes.

Neste mesmo período, a ARPA acaba se afastando de seu objetivo militar, passando a funcionar como um meio de disseminação do conhecimento científico, especialmente decorrente do fato de várias universidades estarem conectadas a sua rede.

Ocorre que o protocolo NPC não permitia a comunicação de computadores fora da rede ARPA, razão pela qual em 1974 surge o protocolo TCP/IP, desenvolvido como um ambiente de arquitetura de rede aberta por Robert Kahn e Vinton Cerf.

TCP/IP Acrônimo de Transmission Control Protocol/Internet Protocol, é a família de protocolos para a comunicação de dados inter-redes, originalmente proposta para a Advanced Research Products Agency Network (ARPANet). Hoje é um padrão de fato para inter-redes abertas, e seu uso é amplamente difundido dentro e fora dos EUA.

TCP/IP (Transmission Control Protocol/Interface Program) – Protocolo de Controle de Transmissão/ Programa de Interface.

Protocolo, orientado para a conexão, que utiliza DARPA para sua investigação de operações de interconexão de redes. Estabelece comunicação em três vias, com seleção de número das seqüências baseadas em relógio, para sincronizar as entidades que conectam e minimizar a possibilidade de conexões erradas devido a mensagens retardadas.

(R-406) (Sawayá, 1999, p. 464)

A principal vantagem neste novo protocolo é que era viabilizada a comunicação entre as redes, sem que estas tivessem que realizar alterações na sua interface, tanto que a própria rede ARPA acaba adotando-o, posteriormente.

Assim, a partir dos anos 80, o protocolo em questão se torna padrão da infraestrutura da rede de comunicação global, tanto que até a presente data localizamos os computadores pelo seu número de protocolo IP.

Em 1989, é estruturada o *world wide web* (WWW) por Tim Berners-Lee, a fim de facilitar as comunicações e trabalhos no âmbito da Organização Europeia para Investigação Nuclear, conhecido como CERN.

WWW World Wide Web, ou Web. Meta-rede, baseada em hipertextos, que integra diversos serviços Internet, através de uma interface que possibilita o acesso a informações multimídia. (Brasil, 1997, p. 23)

WWW (World Wide Web)

Sigla nome da grande rede de computadores interligados por meio de linha telefônica no mundo todo, via Internet. (Ver: World Wide Web). (C-33) (Sawaya, 1999, p. 517)

O sistema popularizou-se, tornando-se aberto ao público em geral no ano de 1991, principalmente em virtude do lançamento do primeiro navegador, o *Mosaic*, desenvolvido por Marc Andreessen e Erick Bina da Universidade de Illinois nos Estados Unidos da América do Norte.

Mosaic

Um dos primeiros programas navegadores da Web (Internet), foi criado pelo NCSA (*National Center for Supercomputing Applications*), tornando-se um programa de domínio público. Superado pelo Netscape Navigator. (J-593) (Sawaya, 1999, p. 302)

Mosaic Um programa cliente de fácil utilização projetado para procura de informações disponíveis na Web. Distribuído como freeware, o Mosaic foi criado pelo National Center for Supercomputing Applications (NCSA) dos EUA e tem capacidade multimídia. (Brasil, 1997, p. 13)

A partir de então houve uma rápida popularização da *internet* no mundo, com uma rapidez maior nos países centrais, onde a renda per capita é maior, sendo que nos países periféricos o ritmo foi um pouco mais lento.

No ano de 2016, a União Internacional de Telecomunicações (UIT), órgão da Organização das Nações Unidas, apresentou estudo no qual indicava que 53% da população mundial à época estava desconectada da *internet*, representando um total de 5,3 milhões de pessoas.

Segundo o estudo, aqueles que possuem acesso à *internet* estão localizados preponderantemente em países centrais, sendo que nos países periféricos, apenas 15% da população conta com acesso ao serviço.

No Brasil, a evolução da *internet* começa no início da década de 90, quando foi estruturada uma rede acadêmica no ano de 1992, com baixa capacidade de transmissão no caso 64,2 Kb/s.

A utilização comercial da rede começa no de 1995, mas ainda era comum o acesso via rede discada, não estando ainda disseminada, ou implantada, a tecnologia da Internet de Banda Larga.

Na obra *Banda Larga no Brasil: um estudo sobre a evolução do acesso e qualidade das conexões à Internet*, entende-se que a *internet* de banda larga poderia ser definida como:

[...] uma conexão à Internet com capacidade acima daquela usualmente conseguida em conexão discada via sistema telefônico. Esta última é uma conexão comutada à Internet realizada por meio de um *modem* analógico e de uma linha de rede de telefonia fixa, exigindo que o *modem* disque um número telefônico para realizar o acesso. Ainda que haja divergências quanto à capacidade de acesso à rede que caracterizaria a banda larga, para fins deste estudo, adota-se o conceito utilizado na pesquisa TIC Domicílios: refere-se a todas as conexões diferentes da conexão discada (Brasil, 2018).

Tendo em vista que a privatização do setor de telecomunicações somente ocorre a partir de 1995, constata-se que a necessidade de investimentos na rede de telecomunicações existente há época impactou na disponibilidade do serviço de *internet* de banda larga no Brasil.

Inclusive, os dados obtidos junto ao Comitê Gestor da *Internet* no Brasil do ano de 2017, demonstram que 46% dos domicílios brasileiros há época ainda não possuíam nenhum tipo de conexão à *internet*, sendo 41% nas áreas urbanas e 74% nas áreas rurais (Brasil, 2018).

E a Internet Banda Larga, seja qual for a velocidade de performance almejada, exigirá necessariamente a realização de investimentos em infraestrutura, uma vez que a conexão é realizada por meio físico.

Assim, tal situação já será um empecilho para que o serviço chegue a todas as regiões do Brasil, ou mesmo todas as classes sociais, uma vez que é natural que as empresas privadas acabem por realizar os investimentos onde consigam o maior retorno, no caso, as capitais e suas regiões metropolitanas, bem como, os grandes centros.

E a infraestrutura no Brasil, sempre foi um problema em vários segmentos, seja o rodoviário, ferroviário ou aeroportuário, razão pela qual a envolvido na área de tráfego de dados não seria diferente.

Portanto, em países periféricos como o Brasil, a universalização da *internet* encontrará barreiras comuns a todos os segmentos, por mais que existam políticas públicas desenvolvidas com o objetivo de reduzir tais disparidades.

E no caso do acesso à *internet*, bem como, as demais tecnologias da informação, a universalização do serviço impacta na redução das desigualdades sociais, uma vez que

modernizam a economia, bem como, facilitam o acesso de vários serviços pelas pessoas, inclusive aqueles de ordem governamental.

Iniciativas com a disponibilização de *internet* de banda larga nas escolas, ou em espaços públicos, apesar de permitirem o acesso do serviço pela população de baixa renda ou de localidade afastadas, não podem se traduzir em verdadeira universalização, uma vez que esta demandaria um duplo aspecto: capacidade de aquisição dos equipamentos necessários para viabilizar a conexão, bem como, capacitação para operá-los.

Num país periférico como o Brasil, onde a renda per capita é baixa, dificilmente a população de menor renda irá gastar as suas despesas pessoais para a aquisição de um computador, a fim de viabilizar a sua conexão com uma rede de banda larga.

Além disso, não basta a aquisição do equipamento, mas a capacitação em operar o seu sistema operacional e seus vários programas, ou seja, haverá a necessidade da realização de cursos, a fim de que o usuário possa usufruir de toda a potencialidade do equipamento.

Neste aspecto, constata-se que a popularização da *internet* móvel através dos *smartphones*, a partir da segunda década do século XXI foi um fator de universalização do acesso a este serviço.

As velocidades obtidas pelas redes móveis em utilização no Brasil, ainda nas tecnologias 3G e 4G, são significativamente inferiores àquelas obtidas pela banda larga, mas a facilidade de operação dos *smartphones* em relação ao computador pessoal, permite que um número significativo de pessoas que não utilizavam o serviço, passasse a integrar o universo digital.

Em pesquisa divulgada pelo Fundação Getúlio Vargas no ano de 2023, constatou-se que dos 464 milhões de dispositivos digitais em uso no Brasil, seja para uso doméstico ou corporativo, estando neste número os computadores pessoais, *notebooks*, *tablets* e aparelhos celulares, apurou-se que 249 milhões são celulares.

Assim, mesmo em países periféricos, como o Brasil, a *internet* móvel viabiliza o acesso da população a este serviço, permitindo que estes venham a usufruir as facilidades decorrentes desta inovação tecnológica.

As redes sociais como *Facebook*, *Instagram*, bem como os aplicativos de mensagens, em especial o *whatsapp*, tornaram-se comuns a qualquer faixa de renda e segmento social.

O comércio e prestadores de serviços começaram a realizar negócios através do *whatsapp*, modificando a lógica da necessidade de um espaço físico para a realização das suas atividades.

Alguns segmentos, em especial aquele voltando para alimentação passaram a usar aplicativos disponibilizados pelas *Big Techs*, a exemplo do Ifood e Uber Eats para realizar as suas entregas, bem como, a investir nos seus próprios aplicativos.

O setor bancário que já investia na digitalização de seus serviços, principalmente com o objetivo de reduzir o seu custo com mão de obra e manutenção dos espaços físicos, passou a criar aplicativos específicos para seus usuários.

E a utilização de aplicativos começou a ser adotada, inclusive, pela Administração Pública, em especial as empresas públicas e sociedades de economia mista.

As empresas começaram a incentivar que seus empregados registrassem o seu ponto através de seus celulares pessoais, bem como, instalassem aplicativos para acessar os sistemas das empresas.

Atualmente, o telefone celular, ou melhor, o *smartphone* permite resolver praticamente todas as demandas da vida cotidiana, tendo se tornando uma extensão do ser humano, um periférico.

E existe outro aspecto que leva a conclusão de que os *smartphones* universalizaram o acesso à *internet*, no caso, o rompimento da faixa etária. Enquanto a utilização dos computadores por crianças e idosos era reduzida, principalmente em razão da necessidade de capacitação já abordada, os aparelhos celulares popularizaram-se entre estes segmentos da população.

Em que pese as recomendações da Sociedade Brasileira de Pediatria no sentido de retardar o início da interação com as telas, principalmente na primeira infância, é comum crianças com aparelhos celulares próprios a partir dos 06 anos de idade.

De outro lado, as pessoas com mais de 60 anos no Brasil tiveram um aumento expressivo na utilização da *internet* entre os anos de 2016 e 2022, uma vez que segundo pesquisa do IBGE realizada naquele constatou-se que houve um aumento na utilização do serviço por este segmento da população, passando de 24,7% para 62,1%.

Assim, a partir da segunda década do século XXI, a conexão viabilizada pelos *smartphones* atingiu níveis até então inimagináveis, pois as funcionalidades decorrentes da efervescente indústria dos aplicativos permitem que, praticamente, todas as questões possam ser solucionadas a qualquer momento e em qualquer lugar.

Este fenômeno começa com os aplicativos de redes sociais, como *Facebook* e *Instagram*, bem como, de mensagens, como *whatsapp*, todos coincidentemente da *Big Tech* Meta, onde as pessoas das mais variadas idades passaram a compartilhar o seu dia a dia, disponibilizando dados, ou melhor, fragmentos de suas vidas, a fim de serem monetizados pelas grandes corporações.

Com o passar do tempo, começaram a surgir aplicativos para transações bancárias, compras, agendamento dos mais variados serviços, entregas de produtos, tudo passou a ser resolvido com apenas um clique no *smartphone*.

As pessoas passaram a depender da tecnologia para resolver, praticamente, todas as questões do seu cotidiano, a informatização da sociedade atingiu níveis significativos em todas as idades e classes sociais, mesmo nos países periféricos.

Em pesquisas realizadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) nota-se um aumento da utilização dos aparelhos de telefone celulares pelas crianças e adolescentes na faixa dos 10 a 13 anos.

Além disso, constata-se que houve um acréscimo na utilização dos aparelhos pela população com renda até um salário-mínimo, sendo que no ano de 2015 um percentual na ordem 77,2% deste segmento populacional tinha acesso a esta ferramenta, demonstrando que esta inovação tecnológica conseguiu quebrar uma barreira que até então existia em relação a este segmento populacional e a tecnologia em si.

Inclusive, na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), relativos ao ano de 2021, foi constatado que o aparelho celular é utilizado em 99,5% dos domicílios com acesso à *internet*.

Portanto, pode-se dizer, que mesmo em países periféricos como o Brasil, a sociedade encontra-se conectada com a *internet*, sendo que este é realizado de forma preponderante pelos telefones celulares inteligentes, no caso, os *smartphones*.

2.3. A PANDEMIA DO COVID-19 COMO ELEMENTO DE MAXIMIZAÇÃO DA HIPERCONEXÃO DA SOCIEDADE

No final do ano de 2019 começa a ocorrer um surto causado por uma variedade de coronavírus no continente asiático, tendo como epicentro na cidade de Wuhan, na Província de Hubei na China, rapidamente se espalhou por vários continentes, sendo declarada a situação de Pandemia pelo Organização Mundial de Saúde (OMS) (OPAS, [2024]) em 11 de março do ano de 2020.

Dentre as várias medidas para conter a pandemia, a que foi utilizada na maioria dos países foi o isolamento social, havendo a imposição de severas restrições para a circulação de pessoas, principalmente com o objetivo de impedir a disseminação do vírus.

E neste momento, a sociedade que já possuía um elevado índice de conexão, passou a ser ainda mais conectada, pois o sistema educacional teve que deixar de ser presencial para passar a ser telepresencial de uma hora para outra. Houve a disseminação das plataformas de *e-learning*, como Udemty que disponibiliza na plataforma uma série de cursos das mais variadas matérias. Além disso, no campo das escolas primárias, secundárias, bem como, nas universidades e faculdades, houve o investimento em plataformas que permitissem a realização de aulas em tempo real.

O próprio sistema de saúde teve que se adaptar, com o surgimento da denominada telemedicina, consistente na realização de consultas online, permitindo que os pacientes fossem avaliados e começassem a receber o tratamento sem a necessidade de sair de casa. Além disso, começou-se a utilizar dispositivos de monitoramento remoto dos pacientes, como relógios inteligentes ou outros sensores corporais, permitindo que os médicos apurassem as condições de seus pacientes a distância.

O comércio também foi afetado, uma vez que as lojas físicas perderam protagonismo neste período em virtude das restrições sanitárias, o que maximizou a utilização das plataformas de *e-commerce*, como a *Big Tech* Amazon, bem como, o próprio Mercado Pago no Brasil. E mesmo o comércio tradicional teve que se adequar a esta realidade causada pela pandemia, sendo que desde microempresários até grandes lojas passaram a investir em ferramentas para facilitar a compra à distância, utilizando-se desde aplicativos de mensagens, sendo o mais comum no Brasil o *whatsapp*, até investindo em aplicativos específicos para serem utilizados em *smartphones*.

O próprio sistema de pagamentos que já vinha passando por uma crescente substituição do papel moeda por outras formas, como cartões de crédito e débito, passaram a permitir a sua realização por formas que evitassem o contato físico no momento da operação financeira, sendo exemplo destes as carteiras digitais, bem como, o pagamento via QR Code, não devendo deixar de ser registrado a tecnologia do PIX adotada pelo Brasil a partir do ano de 2020.

O próprio Poder Judiciário teve que digitalizar, ainda mais, a realização dos seus atos processuais, as audiências, antes majoritariamente presenciais, passaram a ser telepresenciais.

As empresas, naquelas atividades que não dependiam da sua realização nas instalações empresariais, colocaram milhões de empregados no regime de teletrabalho¹.

Mas para se chegar a tanto, ferramentas tiveram que ser aprimoradas, plataformas como o Zoom, Webex, e mesmo o Teams da Microsoft passaram a ser utilizadas no dia a dia, viabilizando que atividades presenciais pudessem ser realizadas com a mesma qualidade, porém a distância e digitalmente.

E mesmo com a utilização de tais ferramentas tecnológicas, a pandemia deixou graves sequelas em vários segmentos da sociedade.

No caso do Brasil, os pequenos negócios foram severamente impactados, sendo que a maioria das empresas que fecharam na primeira onda da pandemia, 99,8% são micro e pequenas empresas, conforme estudo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em julho de 2023.

A educação das crianças e adolescentes também foi afetada, seja durante a pandemia, bem como, posteriormente, quando o retorno das aulas na modalidade presencial proporcionou aos educadores aferir o que o isolamento social, aliado as aulas virtuais, puderam impactar o desenvolvimento educacional dos alunos.

Entretanto, as novas tecnologias aplicadas ao período da pandemia acabaram por ser incorporadas ao cotidiano, mesmo após o advento desta, razão pela qual ainda algumas empresas atuam em sistema de trabalho remoto ou híbrido, em que pese uma parte significativa ter retornado ao trabalho presencial, mas mesmo nestas, as ferramentas de conexão à distância continuam presentes.

Portanto, inegável que a pandemia do COVID-19 foi um fator relevante para o aumento da conexão entre as pessoas, principalmente no âmbito das relações de trabalho, já que as ferramentas tecnológicas que já se encontravam num estado avançado tiveram que ser aprimoradas, a fim de que as atividades empresariais não fossem interrompidas.

¹ O teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, e não de trabalho em domicílio. A razão é simples: o teletrabalho não se limita ao domicílio, podendo ser prestado em qualquer lugar. Na verdade, o teletrabalho ocorre em ambiente virtual e, como tal, é situado no espaço, não se alterando, portanto, a definição de localidade que, no Direito do Trabalho, é estabelecida segundo a eficácia da lei trabalhista no espaço. (Leite, 2024, p.569)

2.4. DA MODIFICAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO EM RAZÃO DO ADVENTO DAS NOVAS TECNOLOGIAS

O local onde o trabalhador exerce as suas atividades, pode ser definido como sendo o seu meio ambiente de trabalho, sendo este composto por aspectos físicos, psicológicos e sociais, ou seja, é “[...] entendido como o local em que se realiza a atividade laboral, abrangendo as condições de trabalho, a sua organização e as relações intersubjetivas ali presentes” (Garcia, 2024, p. 91).

Deve ser consignado que o meio ambiente do trabalho se insere no meio ambiente como um todo, sendo que este integra o rol dos direitos fundamentais, razão pela qual possui proteção constitucional no sistema jurídico brasileiro (Garcia, 2024, p. 91), conforme dispõe o artigo 225 da Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988).

Além disso, o meio ambiente equilibrado e saudável, inclusive, no âmbito do trabalho, é essencial para o desenvolvimento digno da pessoa humana, que consiste num dos fundamentos da República Brasileira (Brasil, 1988), razão pela qual o Estado deve adotar medidas para que este deva ser respeitado, adotando atos concretos para evitar que os trabalhadores sejam submetidos a condições indignas de trabalho, seja do ponto de vista físico ou psíquico.

Ocorre que o meio ambiente do trabalho foi modificado com o advento das novas tecnologias, o que já era de se esperar, pois houve a própria modificação do trabalho propriamente dito, não sendo razoável que o ambiente onde este é realizado não seja impactado.

A automatização de tarefas pode ser considerada um dos primeiros impactos das novas tecnologias sob o ambiente de trabalho, em especial o industrial, sendo que este movimento se refere “ao uso de sistemas e tecnologias para realizar tarefas de maneira autônoma, sem intervenção humana direta” (Vuala *et al.*, 2023, p. 1).

Esse processo de automatização, como qualquer outro, possui aspectos positivos e negativos. Dentre os aspectos positivos, temos o aumento de produtividade, já que as atividades repetitivas e manuais não são mais realizadas com a intervenção humana, bem como, a própria redução do número de acidentes do trabalho. Por sua vez, como principal aspecto negativo, temos a possibilidade de redução dos postos de trabalho, principalmente ante ao fato que uma máquina consegue realizar o trabalho desempenhado por uma série de trabalhadores, sendo que nem todos poderão ser realocados em outras funções após a implementação do processo de automatização.

Outra mudança decorrente da implementação das novas tecnologias foi a flexibilidade dada aos trabalhadores em razão da possibilidade de realizar as suas atividades de forma remota, o que também possui aspectos positivos e negativos. No aspecto positivo teríamos a possibilidade dos trabalhadores obterem uma melhora na sua qualidade de vida, uma vez que a realização do trabalho de forma remota evitaria os longos deslocamentos viários até as empresas, permitindo, a rigor, uma melhora na vida pessoal e familiar; ocorre que a possibilidade de alguns trabalhadores não conseguirem separar a rotinas doméstica/familiar daquela exigida pela empresa, pode ser um ponto negativo do trabalho remoto, uma vez que existe a possibilidade das tarefas profissionais sobreporem-se a todas as demais.

Assim garantir um meio ambiente de trabalho equilibrado e sadio, é um desafio para todos após o advento das novas tecnologias. Para as empresas, o advento da realização do trabalho remoto, impõe novos desafios, já que a obrigação de garantir um local de trabalho adequado em todos os aspectos, passa a englobar a residência do trabalhador. Além disso, a fiscalização dos entes públicos passa a exigir que estes não mais verifiquem as instalações das empresas, mas também, onde o trabalho à distância é realizado. E por fim, os trabalhadores devem ter condições de se adaptarem a esta nova realidade, sem prejudicar a sua vida social e familiar, e a própria saúde, sendo uma obrigação das empresas e do próprio Estado, em capacitá-los para atingir este nível de autoconhecimento, principalmente em países periféricos como o Brasil.

Dentre os aspectos do meio ambiente laboral que foram afetados em razão da implementação das inovações tecnológicas, temos a saúde mental dos trabalhadores, uma vez que até então a preocupação era com as doenças de ordem ortopédicas, sendo que atualmente as doenças de ordem psiquiátrica têm afetado os trabalhadores.

Inclusive, sobre este aspecto, deve-se pontuar uma modificação na legislação brasileira a partir do ano de 2024, no que se refere as normas regulamentadoras de saúde e segurança do trabalho, denominadas comumente como NR's.

As normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, “mas conhecidas como NR's, são disposições complementares ao Capítulo V da CLT que trata da Segurança e Medicina do Trabalho” (Correia, 2024, p. 31).

Ou seja, são normas infralegais que visam obrigar as empresas a mapearem os riscos de suas atividades, a fim de reduzir ou anular o risco da ocorrência de acidentes laborais ou doenças de ordem ocupacional.

Tais normas são constantemente atualizadas, sendo que a partir do ano de 2024, as empresas atuantes em território brasileiro devem realizar o gerenciamento dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho, conforme dispõe a nova redação do seu item 1.5.3.1.4 da NR 1 (Brasil, 2024a):

O gerenciamento de riscos ocupacionais deve abranger os riscos que decorrem dos agentes físicos, químicos, biológicos, riscos de acidentes e riscos relacionados aos fatores ergonômicos, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.

Ou seja, agora os riscos psicossociais devem ser levados em consideração pelas empresas, demonstrando que uma preocupação até então inexistente nas organizações empresariais passaram a ter novos contornos, uma vez que a saúde mental dos trabalhadores passou a ter relevância.

Coincidentemente, nas últimas duas décadas houve um aumento da inserção da tecnologia em todos os segmentos das atividades empresariais, devendo os trabalhadores adaptarem-se a esta nova realidade, sob pena de ficarem marginalizados no mercado de trabalho, demonstrando que existe uma possível relação de causa e efeito entre as modificações realizadas pelas novas tecnologias no meio ambiente de trabalho e as doenças de ordem psíquicas que passaram a acometer os trabalhadores.

2.5. DA INSUFICIÊNCIA DA PROTEÇÃO APENAS EM FACE DA AUTOMAÇÃO. NECESSIDADE DE PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES EM FACE DAS NOVAS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO

Se outrora, a discussão era sobre a proteção do trabalhador em face da automação, as novas tecnologias da informação aumentam o desafio, uma vez que agora não é só apenas proteger os postos de trabalho das inovações tecnológicas, mas proteger os trabalhadores delas, principalmente nos países periféricos como o Brasil.

A proteção do trabalhador em face da automação possui previsão no plano internacional quanto nacional. A OIT, em seu relatório "Trabalhar para um Futuro Melhor" (OIT, 2019), enfatiza a necessidade de uma "garantia laboral universal" que proteja os direitos fundamentais dos trabalhadores, independentemente da sua situação contratual ou status de emprego, o que inclui proteção contra os impactos negativos da automação. Já no sistema jurídico brasileiro, o artigo 7º, inciso XXVII (Brasil, 1988),

estabelece como direito dos trabalhadores urbanos e rurais a "proteção em face da automação, na forma da lei". Embora ainda não regulamentado por lei específica, este dispositivo constitucional fornece a base para o reconhecimento deste direito no ordenamento jurídico brasileiro.

Inclusive, Delgado e Delgado (2018) argumentam que o direito do trabalho deve se adaptar às novas realidades tecnológicas, incluindo a proteção dos trabalhadores contra os efeitos deletérios da automação.

2.5.1 Da proteção do trabalhador em face da automação

O impacto das novas tecnologias é diferente em cada Estado Nacional, pois dependerá do nível de desenvolvimento deste, da sua população e do próprio nível de escolaridade desta.

Entretanto, é inegável que as populações de países periféricos, onde existe um grave déficit educacional, aliado uma baixa qualificação da mão de obra e persistentes índices de desemprego, o processo de automação terá um impacto mais profundo.

Nesta situação, capacitar os trabalhadores atingidos pelo processo de automação não bastará, pois vários deles já se encontram à margem da sociedade, exercendo atividades informais ou subempregos.

E existe um dado relevante a ser considerado, nos países periféricos, uma das formas de sair das estatísticas do desemprego e baixos salários, é a obtenção de graduação nos mais variados cursos superiores, que possibilitam os melhores empregos, bem como, o ingresso em cargos estatais, geralmente por concursos públicos.

Ocorre que tais carreiras poderão, e serão, impactadas pelas novas tecnologias da informação, talvez não a ponto de extinguir as profissões, mas gerando uma redução do número de vagas no mercado de trabalho.

E tal cenário irá impactar as atividades que passaram por um profundo processo de digitalização nas últimas décadas.

O Judiciário Brasileiro é um exemplo, pois, atualmente, todos os ramos possuem processos digitalizados, ou seja, não há mais tramitação física, sendo que com exceção das audiências, os demais atos são por meio digital.

Assim, a inteligência artificial, pode, em tese, assumir grande parte dessas atividades digitalizadas no Poder Judiciário Brasileiro, impactando diretamente no

número de advogados que seriam contratados pelos grandes escritórios, e mesmo, os servidores necessários para o funcionamento do sistema judiciário nacional.

E é oportuno salientar que a implantação da inteligência artificial em tal cenário, poderia acarretar numa melhor performance do serviço, com uma redução expressiva dos custos operacionais, em especial a mão de obra, sejam os advogados, servidores, promotores e juízes.

No Brasil, por exemplo, temos 1,3 milhões de advogados habilitados para o exercício da profissão, que poderão ser diretamente impactos pela automação.

Assim, mesmo aquelas profissões que permitem uma ascensão social nos países periféricos estarão em risco.

Ainda, considerando o cenário brasileiro, temos um índice de desemprego de 8,6% da população economicamente ativa, correspondendo a 9,2 milhões de pessoas, conforme divulgado pelo IBGE em 31/03/2023; temos uma total de 10 milhões de brasileiros não alfabetizados, que geralmente não conseguem obter emprego em razão de tal condição, permanecendo muitas vezes na informalidade; chegamos à conclusão que os novos processos de automação decorrentes da tecnologia artificial terão impactos profundos e negativos.

E nesse cenário, questiona-se acerca da necessidade de adoção de medidas pelos Estados Nacionais, em especial, os periféricos, a fim de mitigar os efeitos nocivos do processo de automação sobre a população economicamente ativa.

Como já citado, nos países periféricos a proteção em face da automação ganha transtornos mais dramáticos, pois como se falar em readaptação das profissões impactadas pela automação, se existem muitos desempregados? Ou de analfabetos, inclusive funcionais?

Portanto, as ferramentas de proteção cogitadas por países mais desenvolvidos, como concessão de bolsas de estudos para a readaptação dos afetados pelas novas modalidades de automação não terão os mesmos efeitos na população dos países periféricos.

Incontroverso que a automação possui diversos desdobramentos sobre a vida humana, em especial o trabalho, razão pela qual se deve questionar se a proteção em face da automação não seria um direito fundamental da pessoa humana.

A existência humana possui várias dimensões, a vida familiar, o lazer, o trabalho, dentre outras, sendo que aquelas que permitem a existência digna da pessoa humana devem ser objeto de tutela estatal.

O direito ao trabalho é inerente a condição humana, uma vez que ele permite a qualquer pessoa buscar os meios de seu sustento na sociedade capitalista na qual estamos inseridos.

Além disso, o trabalho permite ao ser humano crescer individualmente, ser reconhecido pela sociedade que faz parte, contribuindo para uma existência digna, pois aquele que num grupo social não detém relevância ou função pode ser marginalizado.

Não se desconsideram os efeitos nocivos do excesso do trabalho ou de sua realização em condições inadequadas, principalmente sobre a saúde, mas a ausência deste, também, acarreta o surgimento das mais variadas doenças de ordem psiquiátrica.

Assim, o trabalho em condições de equilíbrio, na medida que permite o desenvolvimento da pessoa humana, deve ser objeto de proteção estatal.

E nesta dimensão, como a automação impacta diretamente no mundo do trabalho, extinguindo postos de trabalho, e mesmo profissões, a proteção da pessoa humana é medida que se impõe.

Afinal de contas, em sendo a automação uma ferramenta colocada à disposição do capital, a fim de maximizar os seus lucros, as custas da perda de vários postos de trabalho, nada mais natural que o Estado proteja os trabalhadores nesse processo.

Como a proteção deverá se dar, é questão a ser debatida por cada Estado Nacional de acordo com as suas peculiaridades. Mas questão é que a pessoa humana possui um direito fundamental de proteção em face da automação.

A automação das atividades é um processo constante e inevitável, atingindo os mais variados aspectos da vida humana, desde as atividades domésticas, educacionais, mas principalmente, o trabalho.

Não se releva os impactos nas demais atividades humanas, mas é no trabalho onde o processo de automação possui o potencial de gerar os maiores impactos sociais e econômicos, já que é capaz de extinguir postos de trabalho e até profissões.

Até então, o processo de automação atingia, na sua maioria, procedimentos manuais e repetitivos, mas, com o advento da inteligência artificial, os impactos serão sentidos em atividades e profissões de caráter criativo, que até então estavam imunes a tal processo tecnológico.

E esse processo de automação, nesta nova realidade trazida pela inteligência artificial, coloca em risco o trabalho como conhecemos atualmente.

Afinal de contas, se anteriormente um trabalhador de uma linha de produção automobilística poderia ser readaptado em outra função em razão do processo de

automação, numa função administrativa, por exemplo, onde o trabalho passaria a ser mais intelectual, esta possibilidade é colocada em risco em razão da inteligência artificial.

Assim, mesmo nos países desenvolvidos, onde a rede de proteção social é forte, a possibilidade de automação de todas as formas de trabalho, manual e intelectual, irá gerar um desafio para realocar os trabalhadores impactados, e mesmo garantir uma existência digna aos mesmos.

E os países periféricos? Com certeza, o desafio será muito maior, pois estamos falando da perda de postos de trabalho, bem como, na extinção de profissões, em países com profundos problemas sociais, decorrentes do déficit educacional, desemprego crônico e baixa renda da maior parte da população.

Assim, os efeitos da automação decorrentes das novas tecnologias da informação serão mais profundos em tais países, exigindo uma atuação estatal forte.

Haverá a necessidade de quebra de paradigmas, a fim de entender que teremos um contingente significativo de pessoas desempregadas e desocupadas, e se tal situação não for equacionada, o risco de convulsão social é provável.

E nessa quebra de paradigma, deve-se pensar em conceder uma renda para as pessoas atingidas pelo processo de automação, bem como, a adoção de políticas públicas, a fim de ocupá-los.

Nesse cenário, os Estados Nacionais, principalmente periféricos, devem tributar os lucros das empresas que tenham adotado de forma significativa o processo de automação.

Afinal de contas, as empresas possuem uma função social em todos os Estados, sendo que se almejam majorar os seus lucros através da maximização do processo de automação, deverão auxiliar a mitigar os problemas sociais destes derivados.

O objetivo de tal medida é viabilizar uma verba, a fim de ser utilizada na implementação de programas de requalificação dos trabalhadores impactos pelo processo de automação, ou mesmo, para viabilizar um programa de renda mínima para aqueles que não tenham condições de serem requalificados.

A possibilidade de ser exigida a implementação de tais políticas públicas em prol dos trabalhadores somente é possível, uma vez que o direito de proteção destes em face da automação é considerado um direito fundamental, tanto que no caso do Brasil é inserido no Constituição Federal de 1988.

Entretanto, a constante evolução tecnológica demonstra que tal direito fundamental talvez não seja suficiente para proteger os trabalhadores dos riscos causados pela inserção das novas tecnologias da informação nos processos produtivos.

2.5.2 Da proteção do trabalhador além da automação

Atualmente, deve-se começar a ser discutido outro problema decorrente da implementação das inovações tecnológicas nos processos produtivos, no caso, a constante conexão dos trabalhadores.

Portanto, se a dimensão da proteção da automação até então existente era proteger os trabalhadores da possibilidade da substituição da mão de obra humana por máquinas, agora temos o desafio de proteger os trabalhadores das próprias tecnologias em si, uma vez que estas foram inseridas nas suas rotinas diárias.

Ou seja, o direito de proteção em face da automação pensado e legislado no período em que mão de obra era eminentemente fabril, não é mais suficiente para os riscos representados pela inserção das novas tecnologias da informação nas rotinas dos trabalhadores que geram uma constante conexão destes com o trabalho.

E este excesso de conexão, ou hiperconexão com o trabalho, gera prejuízos para a saúde mental dos trabalhadores, bem como a sua vida familiar e social; ou seja, o direito ao trabalho encontra-se garantido, mas a integridade do trabalhador não, razão pela qual a proteção deste em face da automação já não é suficiente para garantir uma proteção eficiente.

3. DO DIREITO À DESCONEXÃO EM RAZÃO DA HIPERCONEXÃO EXISTENTE NO MUNDO DO TRABALHO

As novas tecnologias da informação modificaram o mundo do trabalho, em especial aquelas que facilitaram a comunicação entre as pessoas, como *whatsapp*, *telegram*, por exemplo; tornando todas as demandas vinculadas ao labor com um senso de urgência.

A própria organização do trabalho sofreu modificações, sendo que o tempo e local de sua realização foram alterados. Atualmente, alguns trabalhadores sequer possuem um local físico na empresa para realizar as suas atividades, uma vez que podem desenvolvê-la em regime de teletrabalho ou *home office*. Além disso, a possibilidade do trabalhador poder ser encontrado a qualquer momento, acabou por modificar a própria noção de jornada laboral que antes era restrita ao período em que este se encontrava na fábrica ou empresa.

Constata-se que as barreiras entre a vida pessoal e profissional do trabalhador que eram bem delimitadas antes do advento das atuais ferramentas tecnológicas, passaram a ficar fragilizadas, sendo comum que nos seus momentos de descanso e lazer o trabalhador seja demandado.

Assim, neste novo cenário, onde inexitem as barreiras que impeçam que o mundo do trabalho se sobreponha a vida pessoal do trabalhador, deve-se questionar se não haverá um direito fundamental deste obter a sua desconexão, sem que haja prejuízos para a sua vida profissional.

3.1. VIVEMOS NUMA SOCIEDADE HIPERCONNECTADA?

Com base nos números já apresentados no presente trabalho, constata-se que vivemos numa sociedade conectada do ponto de vista tecnológico, em especial após o advento e popularização dos *smartphones*, sendo que a vida pessoal e profissional das pessoas passa em algum momento por algum aplicativo ou programa de computador.

O termo "hiperconexão" é usado para descrever o estado de constante conexão e comunicação facilitada pelas tecnologias digitais modernas, como *smartphones*, *internet* e redes sociais. Embora o conceito de hiperconexão tenha ganhado destaque nas últimas décadas com o avanço da tecnologia, a origem exata do termo e quem o cunhou primeiro não é possível de ser determinada.

O termo "hiperconexão" geralmente é associado a estudos sobre a sociedade digital e a comunicação. Alguns estudiosos no campo da tecnologia e da comunicação digital, como Manuel Castells (2000), têm discutido amplamente sobre os impactos da internet e das redes digitais na sociedade. Castells (2000), em suas obras, aborda conceitos relacionados à sociedade em rede e à comunicação em massa, que estão intimamente ligados à ideia de hiperconexão.

Manuel Castells (2000), em sua série de livros "A Era da Informação: Economia, Sociedade e Cultura", publicada pela primeira vez nos anos 1990, explora como as redes digitais transformaram a economia, a sociedade e a cultura. Embora ele possa não ter cunhado o termo "hiperconexão" especificamente, seus trabalhos são fundamentais para entender o contexto e o desenvolvimento do conceito.

De qualquer forma, o termo hiperconectividade é, inicialmente, compreendido como a disponibilidade de comunicação entre os indivíduos (*person-to-person*), passando a compreender outras formas como a comunicação máquina e indivíduo (*human-to-machine*), bem como, entre máquinas (*machine-to-machine*).

Este é o conceito dado por Eduardo Magrani em sua obra "A Internet das Coisas":

O termo *hiperconectividade* foi cunhado inicialmente para descrever o estado de disponibilidade dos indivíduos para se comunicar a qualquer momento e tem desdobramentos importantes.⁸ Podemos citar alguns: o estado em que as pessoas estão conectadas a todo momento (*always-on*); a possibilidade de estar prontamente acessível (*readily accessible*); a riqueza de informações; a interatividade; o armazenamento ininterrupto de dados (*always recording*).⁹ O termo *hiperconectividade* está hoje atrelado às comunicações entre indivíduos (*person-to-person*, P2P), indivíduos e máquina (*human-to-machine*, H2M) e entre máquinas (*machine-to-machine*, M2M) valendo-se, para tanto, de diferentes meios de comunicação.¹⁰⁻¹¹ Há, nesse contexto, um fluxo contínuo de informações e massiva produção de dados. (Magrani, 2018, p. 21)

Uma questão pontuada pelo autor em questão em outra obra, "Entre dados e robôs: Ética e privacidade na era da hiperconectividade", é que para a ocorrência deste fenômeno existe a necessidade do aumento do número de dispositivos que possam gerar essa conexão.

Por isso, o avanço da hiperconexão depende do aumento de dispositivos que enviam e recebem estas informações. Exemplos disto são os inúmeros *wearables* (tecnologias vestíveis) disponíveis no mercado e as várias opções de sensores utilizados no setor agrícola e nas indústrias¹⁰ cada vez mais automatizadas com componentes de IoT e de Inteligência Artificial (em inglês,

Artificial Intelligence — AI), fenômeno que vem sendo denominado de “Indústria 4.0”. (Magrani, 2019, p. 21)

Esta avaliação é importante, pois ao pensarmos na hiperconexão esquecemos que a tecnologia evolui consideravelmente a ponto da comunicação ocorrer entre máquinas e máquinas e pessoas.

E a ideia de hiperconectividade possui alguns desdobramentos relevantes, como os conceitos de *always-on*, ou seja, as pessoas devem estar num estado de constante conexão; *readily accessible*, as pessoas devem estar prontamente acessíveis; e *always recording*, vinculado principalmente ao armazenamento de dados dos usuários (Magrani, 2019, p. 20).

Essa situação das pessoas estarem sempre conectadas a toda e qualquer momento, mesmo nas situações de lazer, ou com a família, e mesmo em outros eventos sociais, demonstra que este é um pré-requisito para o reconhecimento da hiperconectividade em qualquer sociedade.

No Brasil, a permanente conexão se dá, principalmente, através dos aplicativos de mensagens, em especial o *whatsapp*, isso sem falar na adesão as redes sociais, como *Facebook* e *Instagram*, sendo que todos os aplicativos são da *BigTech* Meta.

Em pesquisa realizada e publicada pela plataforma alemã Statista no ano de 2024, especializada na coleta e visualização de dados, apurou-se que o *Facebook* possui mais 3 bilhões de usuários no mundo, enquanto o *Instagram* e *whatsapp* possuem 2 bilhões de usuários (Statista, 2024).

No Brasil, a mesma plataforma, apurou que 147 milhões de pessoas são usuárias do *whatsapp*, o que corresponde a 99% dos brasileiros *on line* (Statista, [2024]c). Portanto, a alta adesão dos brasileiros a um aplicativo de mensagens instantânea, acaba por preencher a condição de *always on* exigida pela hiperconectividade, bem como, a própria *readily accessible*, pois os usuários ao utilizarem tal ferramenta estão conectados e sempre acessíveis.

As próprias redes sociais do grupo Meta, *Instagram* e *Facebook*, também possuem alta adesão no Brasil, sendo que a primeira possui uma base de 129 milhões de usuários no ano de 2024(Statista, [2024]b), já a segunda possui usuários no patamar de 152 milhões no mesmo período(Statista, [2024]a).

Inclusive, a alta adesão as redes sociais acabam por preencher o requisito do *always recording*, uma vez que as redes sociais acabam por se apropriar dos dados dos usuários, a fim de que estes sejam utilizados para fins comerciais.

Portanto, conclui-se que mesmo uma sociedade periférica como a brasileira pode ser considerada hiperconectada, na medida que possui uma base considerável de usuários que estão sempre conectados, prontamente acessíveis, através de um aplicativo de mensagens, bem como, fornecem seus dados de forma contínua através das redes sociais as quais possuem grande adesão também.

Em pesquisa realizada em parceria pela We are Social e Meltwater, consolidada no Relatório Digital 2024: 5 billion social media users (We are social, 2024), apurou-se que o brasileiro passa em média 09h13min na internet por dia, demonstrando que estamos a falar efetivamente numa sociedade hiperconectada.

3.2. OS EFEITOS DA HIPERCONEXÃO NO MUNDO DO TRABALHO

Em sendo a sociedade hiperconectada, tal situação irá impactar em todas as atividades desenvolvidas pela população, em especial o trabalho, principalmente ante ao fato que o fenômeno em questão é caracterizado pela pronta acessibilidade dos usuários, ou seja, o empregador munido das ferramentas tecnológicas que lhe permitem demandar os seus empregados a qualquer momento.

Além disso, a potencialização das ferramentas tecnológicas que permitem a realização de trabalho fora das dependências das empresas em razão do advento da pandemia do COVID-19 acabou por permitir que o trabalho ocupasse espaços até então reservados a vida pessoal do trabalhador.

A necessidade de descanso, a fim de que o trabalhador recomponha as suas energias, foi uma construção realizada desde o advento da revolução industrial, quando as jornadas extenuantes, a qual era submetida toda a força de trabalho, seja homens, mulheres e crianças, demonstrou a necessidade de uma limitação.

Mas nesta etapa, o descanso tinha como objetivo recompor a força física, uma vez que a o trabalho desempenhado nas fábricas era eminentemente braçal, característica do labor em tal período.

Ocorre que a hiperconexão tecnológica possui um efeito sobre a saúde mental dos trabalhadores, que pode ser comparável a exposição excessiva de telas, cujos estudos recentes têm demonstrado que impactam diretamente sobre ela.

Em pesquisa realizada para subsidiar a tese de doutoramento no Programa de Pós-Graduação em Medicina Molecular da Faculdade de Medicina da Universidade Federal de Minas Gerais, na linha de pesquisa de neurociências, a pesquisadora Renata

Maria Silva Santos constatou impactos significativos na saúde de crianças, adolescente e idosos.

Os resultados confirmaram as hipóteses norteadoras da pesquisa. Na maioria dos artigos analisados foram observados, mais proeminentemente, prejuízos que benefícios à saúde mental. Foram encontradas associações positivas entre tempo de tela e desfechos que demonstram piora da saúde mental e associações negativas entre tempo de tela e desfechos que apontam para melhora da saúde mental. De fato, hoje o termo “tempo de tela” pode não ser o mais adequado para balizar as análises, contudo, a pesquisa alerta para um olhar atento aos conteúdos veiculados com as telas, além da interação dos indivíduos com os dispositivos. Redes sociais podem eliciar emoções prejudiciais à saúde mental. Smartphones podem ser fator de risco para desenvolvimento de comportamento aditivo, sobretudo em adolescentes e adultos, principalmente pela portabilidade quase vestível dos aparelhos e substituição de outros dispositivos com maiores possibilidades de socialização, como a tela do cinema.

A hipótese de que as respostas à influência do tempo de tela na saúde mental seriam diferentes em cada fase do ciclo vital, também foi confirmada. Além das oscilações observadas na ansiedade e na depressão nas quatro fases, adolescentes apresentaram mais autoagressão, adultos mais estresse, idosos mais nomofobia, já as crianças apresentaram mais problemas de comportamentos. Conhecer os efeitos de exposições ambientais em cada fase da vida, no mesmo corte temporal, provê maiores possibilidades do desenvolvimento de estratégias eficazes para o manejo em cada população. A direção a seguir em pesquisas futuras deve estar alinhada com a ideia de que nos encontramos irremediavelmente envolvidos pelas telas e resta descobrir maneiras de se conviver de forma saudável com essa nova realidade. (Santos, 2023, p. 187)

Assim, patologias como ansiedade e depressão foram observadas em adultos, ainda com o potencial de deixá-los estressados, sendo que o objeto do estudo não era o ambiente de trabalho propriamente dito, mas a exposição excessiva de telas aos quais todos estão submetidos na atualidade.

Este cenário de excesso de telas, agregado com o grau de cobranças e exigências realizadas no ambiente laboral torna possível o surgimento de doenças mentais nos trabalhadores, sendo que no Brasil o afastamento por doenças de ordem psiquiátrica tem aumentado.

O Observatório de Segurança e Saúde do Trabalho (Brasil, [2024]), iniciativa conjunta do SmartLab de Trabalho Decente com a Faculdade de Saúde Pública da USP, que visa facilitar o acesso a informações de diversos bancos de dados e anuários governamentais, a fim de subsidiar a tomada de decisão pelo Ministério Público do Trabalho, indicou que no ano de 2021 os afastamentos do trabalho no Brasil decorrentes de doenças mentais ocuparam a terceira colocação.

Assim, o aumento dos afastamentos do trabalho cuja causa são as doenças de ordem mental, coincidentemente com o período de hiperconexão tecnológica da sociedade, demonstra que o mundo do trabalho, em especial, os trabalhadores têm sido afetados neste aspecto.

3.3. EXISTE UM DIREITO FUNDAMENTAL A DESCONEXÃO DO TRABALHO?

O trabalho é um aspecto fundamental da vida contemporânea, já que não é possível acessar a vários produtos e serviços disponibilizados pelo mercado caso não haja a venda da força de trabalho, principalmente em razão do sistema capitalista ao qual estamos submetidos. Ou seja, o trabalho é um dos mecanismos que permite as pessoas garantirem uma vida digna.

E por tal motivo o trabalho é considerado um direito fundamental, possuindo proteção seja no âmbito internacional através de Tratados Internacionais, podendo ser elencadas a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional de Direitos Econômicos Sociais e Culturais (PIDESC), a Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem (1948) e o Protocolo de “San Salvador” (Mitidiero; Sarlet; Marioni, 2023).

Ainda no âmbito internacional, é oportuno destacar o papel da Organização Internacional do Trabalho (OIT), cuja existência é anterior a própria Organização das Nações Unidas (ONU) e cujas normas possuem efeitos vinculantes perante os Estados Nacionais que aderem as suas convenções (Mitidiero; Sarlet; Marioni, 2023).

Deve-se pontuar que a Declaração Universal dos Direitos Humanos se preocupa com a previsão de uma jornada razoável de trabalho, bem como, ao direito ao repouso e lazer dos trabalhadores, conforme disposição prevista no seu art. 24.^{a2}

No caso do Brasil a Constituição Federal de 1998 disciplina o “direito fundamento ao trabalho, como direito social básico e formulado em termos amplos” (Mitidiero; Sarlet; Marioni, 2023), no seu Capítulo II (Dos direitos sociais), em especial no caput do art. 6º

² Toda a pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e as férias periódicas pagas.

Em sua obra *Curso de Direito Constitucional*, Mitidiero, Sarlet e Marinoni (2023) pontual a função positiva e negativa do direito fundamental ao trabalho, incluindo nesta última a preocupação com a garantia de uma determinada jornada de trabalho.

O direito ao trabalho, compreendido como um direito fundamental em sentido amplo, é dotado de dupla dimensão objetiva e subjetiva, também assume, tal como os demais direitos fundamentais, uma função negativa e positiva.

Na sua função positiva o direito ao trabalho poderá não implicar um direito subjetivo a um lugar de trabalho (um emprego) remunerado na iniciativa privada ou disponibilizado pelo Poder Público, mas certamente se traduz na exigência (no dever constitucional) de promover políticas de fomento da criação de empregos (postos de trabalho), de formação profissional e qualificação do trabalhador, entre outras tantas que poderiam ser referidas e que são veiculadas por lei ou programas governamentais ou mesmo no setor privado.

Por outro lado, o direito à proteção do trabalho e do trabalhador se decompõe, como já referido, em um leque de normas atributivas de direitos, liberdades e garantias do trabalhador, bem como por meio de um conjunto de princípios e regras de cunho organizacional e procedimental, como é o caso do direito a um salário mínimo, da garantia de determinada duração da jornada de trabalho, proibições de discriminação, liberdade sindical e direito de greve, que, no seu conjunto, asseguram um direito ao trabalho em condições dignas.⁸⁴⁴ (Mitidiero; Sarlet; Marinoni, 2023, p. 1814-1816)

E a preocupação com a limitação da duração do trabalho decorre de vários aspectos, ordem biológicas, econômica, familiar e social, ou seja, visam proteger a integridade do trabalhador, dando condições que ele recupere o seu vigor físico, mantenha um convívio com as pessoas de seu entorno e familiares, permitindo que o trabalho seja uma parte da vida, não a totalidade desta.

As normas referentes à duração do trabalho humano têm por escopo principal proteger a integridade física e psíquica do trabalhador (ordem biológica), evitando-lhe a fadiga e possíveis problemas de saúde decorrentes do intenso esforço físico e/ou mental que o labor diário e o estresse possam originar.

Em relação aos motivos de ordem econômica, a concessão do descanso (interjornada, intrajornada, semanal e anual) intensifica a produtividade do trabalhador, tanto em quantidade como em sua qualidade, influenciando diretamente o aumento do lucro do empregador. Além disso, o trabalhador utiliza parte do seu tempo com o descanso anual (férias) com viagens, consumo, turismo e lazer, especialmente com familiares, contribuindo, assim, para a circulação de riquezas no País.

Os fundamentos de ordem social e familiar são muito importantes, na medida em que é no período de descanso que o trabalhador tem a possibilidade de estar com seus amigos e familiares, o que contribui para uma maior satisfação pessoal e, conseqüentemente, reduz a probabilidade de advirem doenças de ordem psicológica, tais como: depressão, isolamento social, síndrome de Burnout, dentre outras. (Leite, 2024, p. 1340)

A legislação trabalhista no Brasil é datada de 1940, sendo que as formas de controle da duração do trabalho pensadas na ocasião tinham como cenário a atividade nas fábricas e comércio, não sendo estruturada para as novas realidades proporcionadas pelas atuais ferramentas tecnológicas.

Mesmo a denominada reforma trabalhista implementada pela Lei nº 13.467/2017 (Brasil, 2017b), apesar de disciplinar o regime de teletrabalho, não pensou em mecanismos para garantir que a duração do trabalho ficasse em limites razoáveis, ou formas de impedir que as barreiras existentes entre o trabalho e vida pessoal fossem preservadas.

E a discussão sobre o direito do trabalhador possuir um direito fundamental à desconexão surge com o advento das novas tecnológicas da informação, começando pelo correio eletrônico, passando pelos atuais aplicativos de mensagens, chegando a atual possibilidade da empresa monitorar o deslocamento do empregado através do georreferenciamento ou mesmo, exigir que instale aplicativos da empresa em seu *smartphone* particular.

Jorge Luiz Souto Maior já apresentava, no ano de 2003, as contradições decorrentes da inserção da tecnologia mundo do trabalho, pois ela ao mesmo tempo em que coloca em risco os postos de trabalho, acaba por aumentar a carga de atividades do trabalhador, num verdadeiro processo de escravização do homem pela tecnologia (Souto Maior, 2003).

Além disso, outra contradição seria a tecnologia permitir o aprimoramento pessoal, mas não com o objetivo de gerar o crescimento pessoal do indivíduo, mas como forma deste se manter no mercado de trabalho, sendo que a última contradição seria o fato da tecnologia retirar os limites entre a vida pessoal e profissional, havendo a preponderância desta última sobre aquela (Souto Maior, 2003).

E a preocupação de Souto Maior existiu antes de termos a hiperconexão que permeia a sociedade atual, onde os trabalhadores podem ser demandados em qualquer lugar, a qualquer momento, uma vez que as ferramentas tecnológicas atuais permitem tal prática.

Portanto, o direito à desconexão refere-se ao direito dos trabalhadores de se desligarem de suas atividades laborais fora do horário de trabalho e de não serem obrigados a responder a chamadas, e-mails ou outras formas de comunicação relacionadas ao trabalho. Este direito visa proteger o tempo pessoal e familiar dos empregados, garantindo um equilíbrio saudável entre vida profissional e vida pessoal.

3.3.1. A desconexão possui características de um direito fundamental?

Em sendo uma realidade a necessidade da desconexão tecnológica, como forma do trabalhador ter tempo para as suas atividades de lazer, familiares, estudo, dentro outras que ensejam seu aperfeiçoamento pessoal e espiritual, além da finalidade de permitir o restabelecimento das suas forças, principalmente no aspecto mental, evitando o surgimento de doenças de ordem psiquiátrica, deve-se questionar se este possui contornos de direito fundamental.

Inicialmente, há de se realizar a conceituação de direitos fundamentais:

De acordo com o critério aqui adotado, o termo “direitos fundamentais” se aplica àqueles direitos (em geral atribuídos à pessoa humana) reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional positivo de determinado Estado, ao passo que a expressão “direitos humanos” guarda relação com os documentos de direito internacional, por referir-se àquelas posições jurídicas que se reconhecem ao ser humano como tal, independentemente de sua vinculação com determinada ordem constitucional, e que, portanto, aspiram à validade universal, para todos os povos e em todos os lugares, de tal sorte que revelam um caráter supranacional (internacional) e universal.⁸⁵⁷ (Mitidiero; Sarlet; Marinoni, 2023, p. 731)

Mas o questionamento a ser realizado, é o qual seria o conceito efetivo de direitos fundamentais, bem como, os requisitos para a sua caracterização? Inicialmente, deve-se considerar que os direitos fundamentais estão relacionados diretamente com a pessoa humana, ou seja, são aqueles considerados essenciais para a exercício da dignidade, liberdade e igualdade. Além disso, como já dito, a proteção deve estar prevista no ordenamento jurídico de determinado país, em especial na sua Constituição.

Portanto, os direitos fundamentais devem possuir previsão constitucional, como é feito no Brasil; serem universais, uma vez que não é possível apenas serem atribuídos a parte da população, razão pela qual todos devem ser titulares de tais direitos, independentemente da condição social, econômica, raça, gênero e religião; não é possível a alienação destes, ou sejam não podem ser vendidos, renunciados ou transferidos, pois são inerentes a condição humana.

Além disso, tais direitos são indisponíveis, uma vez que o seu titular não pode abrir mão destes; são imprescritíveis, já que podem ser reivindicados a qualquer tempo; possuem posição de superioridade em relação as demais normas; a sua eficácia e aplicabilidade são imediatas, não dependendo de regulamentação dos poderes constituídos, tendo incidência nas relações entre Estado e particulares, bem como, entre

estes; e por fim, os direitos fundamentais possuem garantias de proteção judicial, ou seja, caso haja violação destes, a pessoa lesada poderá acionar o sistema de justiça, a fim de obter a devida reparação.

O ordenamento jurídico brasileiro não possui expressamente na Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988) a proteção do direito à desconexão, entretanto, existe a previsão nos incs. XIII e XV do art. 7º da limitação da jornada de trabalho, bem como, do direito do trabalhador ao descanso e lazer, ou seja, é garantido a este uma proteção constitucional para que o trabalho somente ocupe determinado espaço de sua vida, não podendo tal limite ser ultrapassado.

O dispositivo constitucional em questão, inserido na Carta de 1988, foi fruto de uma realidade laboral que circunscrevia o trabalho aquele desempenhado apenas dentro das fábricas e escritórios, quando a auge da inovação tecnológica no âmbito da comunicação eram o telefone fixo e telegrama; ou seja, não havia como o trabalhador ser demandado fora do local de trabalho, uma vez que as condições não permitiam a empresa demandá-lo a toda e qualquer momento e em qualquer lugar.

Portanto, o direito à desconexão surge em razão da própria evolução tecnológica, não sendo nada mais do que uma forma de garantir o exercício pelos trabalhadores do direito ao descanso e lazer que já possui sede constitucional.

Nesta concepção, podemos entender que o direito à desconexão pode ser enquadrado tanto quanto direito humano, uma vez que o direito ao lazer e descanso dos trabalhadores é previsto em tratados internacionais, bem como, pode ser, no sistema jurídico brasileiro, considerado direito fundamental, já que incorporado na Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988).

3.3.2. O direito à desconexão em face das novas formas do trabalho

E o direito à desconexão possui um desafio maior em razão das novas modalidades de trabalho proporcionadas pelas atuais ferramentas tecnológicas, como o labor desenvolvido por meio de plataformas digitais, como Uber e Ifood, por exemplo, e mesmo o fenômeno do teletrabalho, cujo impulsionamento ocorreu durante a pandemia do Covid-19.

O trabalho intermediado por aplicativos, fenômeno denominado plataformização do trabalho, é caracterizada pela utilização de plataformas digitais que conectam

trabalhadores aos usuários, sem que as empresas desenvolvedoras se responsabilizem em qualquer aspecto, principalmente em relação a eventuais direitos trabalhistas.

A característica desta nova modalidade de trabalho é a intermediação digital, uma vez que as plataformas apenas seriam uma facilitadora da conexão entre os trabalhadores e os usuários. Haveria, ainda, uma suposta flexibilização para o trabalhador, pois este poderia escolher quando e onde prestar o serviço, uma vez que caberia a ele escolher o usuário. A avaliação dos trabalhadores é realizada pelo próprio usuário. E por fim, constata-se uma desregulamentação e precarização do trabalho, uma vez que não são garantidos os direitos trabalhistas aqueles que prestam serviço por meio das plataformas digitais.

E a principal crítica a que existe em relação a tal fenômeno é a ausência de responsabilidade das plataformas pelos eventuais direitos dos trabalhadores, sendo que a ausência de limitação de jornada é uma delas, uma vez que é comum trabalhadores que atuam no aplicativo Uber trabalharem por mais de doze horas diárias, acabando com qualquer garantia de direito ao lazer e descanso.

E uma das características do trabalho através das plataformas digitais é que o trabalhar não se reconhece nesta posição, uma vez que existe um discurso que a atividade realizada seria uma espécie de empreendedorismo.

Assim, a tecnologia que deveria ser um fator de melhoria das condições de trabalho, acaba por ser um fator de precarização deste, produzindo trabalhadores em condições de laborais sofríveis, sem direitos, sem uma rede de proteção social, e o pior, mesmo neste cenário, em virtude da carga panfletária das Big Techs, acabam por achar que possuem vantagens em sua posição.

3.3.3. A normatização do direito à desconexão no Brasil e no Mundo

Do ponto de vista normativo, o Brasil não possui ainda legislação que verse sobre o tema, mas este pode ser extraído de uma série de dispositivos da Constituição Federal, como o direito ao lazer (art. 217, § 3.º), à saúde (arts. 6.º e 196) e a limitação de jornada (art. 7.º, XIII) (Brasil, 1988).

Na realidade, o próprio princípio da dignidade da pessoa humana já seria suficiente para se garantir a existência e efetividade do direito à desconexão, uma vez que o trabalhador privado das outras dimensões de sua vida, ficando a sua realidade cotidiana restrita ao labor, estaria sofrendo danos de ordem existencial.

No Congresso Nacional Brasileiro tramitam duas propostas legislativas, na Câmara dos Deputados a PL 4579/2023 (Brasil, 2023a), e no Senado Federal a PL 4044/2020 (Brasil, 2020), sendo que ambas objetivam garantir aos trabalhadores o direito à desconexão através da inserção de alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943).

O projeto do Senado Federal conceitua no direito à desconexão do trabalho como sendo aquele que garante a “fruição, pelo empregado, de seu tempo de folga, a fim de garantir o seu direito à saúde, ao lazer e à vida privada”. Na alteração legislativa proposta, o empregador não poderia demandar o empregado através de serviços de telefonia, aplicativos de internet ou outra ferramenta telemática, nos seus períodos de folga ou de férias, sendo que a recusa de resposta ou atendimento não poderia ensejar qualquer espécie de punição.

Já o projeto da Câmara ao conceituar o direito de desconexão atribuiu ao empregado a prerrogativa “de não ser obrigado a responder comunicações profissionais, como mensagens eletrônicas, chamadas ou qualquer outro meio de comunicação relacionado ao trabalho, fora da jornada de trabalho pactuada no contrato ou durante seus períodos de descanso e férias”. A empresa ficaria impedida de aplicar qualquer punição aos trabalhadores que não atendessem as mensagens no período de descanso, bem como, haveria a possibilidade de aplicação de multa em caso de descumprimento da legislação.

De qualquer forma, apesar da legislação atual prever o teletrabalho, nada dispõe sobre o direito à desconexão, uma vez que a única menção ao descanso é feita no parágrafo 9º do art. 75-B da CLT (Brasil, 1943), dispondo que “acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais”. Ao deixar para a negociação entre as partes tal questão, a norma não confere qualquer proteção ao trabalhador, principalmente por deixar a questão no âmbito do acordo individual.

Tendo em vista que no Brasil não há legislação específica sobre a matéria, a questão acaba por ser equacionada pelo Poder Judiciário que atua de forma reparatória, não preventiva, ou seja, a lesão ao trabalhador já ocorreu, sendo que os danos causados pela hiperconexão tecnológica já poderão ser irreversíveis.

Em relação a legislação estrangeira, a que se destaca sobre a matéria é a francesa que se encontra previsto no art. 55 da Lei nº 2016/1008 de 08 de agosto de 2016, tendo

entrado em vigor em 01 de janeiro de 2017, sendo que atualmente, tal direito encontra-se previsto no artigo L. 2242-17³, 7.º do Código do Trabalho (Brasil, 1943).

Pontos de destaque em relação a legislação francesa são ao fato de aplicar-se a empresas com mais de 50 empregados, estabelecer a necessidade de prever o direito a desconexão mediante negociação anual entre empresa e trabalhadores, momento em que deverá prever a forma de utilização das ferramentas digitais, com o objetivo de garantir aos empregados o direito ao descanso, repouso e férias. Na hipótese de ausência de negociação, é obrigação do empregador emitir regulamento interno prevendo tal direito. O problema constatado em relação a esta legislação estrangeira é o fato da inexistência de sanção na hipótese de seu descumprimento.

Já a Espanha no ano de 2018 instituiu o direito à desconexão na sua Lei Orgânica nº 03/2018 (Espanha, 2018) que envolve a Proteção de Dados Pessoais e Garantia aos Direitos Digitais, sendo a questão disciplinada no art. 88⁴, onde há a garantia aos trabalhadores, tanto da iniciativa privada, quanto empregados públicos, do direito à desconexão como forma de garantir o pleno exercício dos seus períodos de folga.

Ainda no âmbito da União Europeia, podemos destacar a adoção por Portugal do Direito à Desconexão através da Promulgação da Lei nº 83/2021 (Portugal, 2021) que versava sobre o teletrabalho. No seu art. 199⁵ garante-se ao trabalhador o direito de não ser contato pelo empregador no seu período de descanso, salvo situações excepcionais.

³ Art. L. 2242-17, 7º: La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur [...] 7º Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. À défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité social et économique. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

⁴ Artículo 88. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. 1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. 2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores. 3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

⁵ Artigo 199.º -A Dever de abstenção de contacto 1 — O empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior.

Inclusive, existe iniciativa do Parlamento Europeu do ano de 2021 recomendado que a Comissão Europeia legisle sobre o direito à desconexão, uma vez que nem todos os Estados Membros da União Europeia possuem legislação sobre a matéria. Trata-se da Resolução 2019/2181 (Europa, 2021), sendo que os itens 16 e 20 justificam as razões pelas quais o direito à desconexão deve ser garantido aos trabalhadores:

16. Salienta que o direito a desligar permite que os trabalhadores se abstenham de desempenhar tarefas, atividades e comunicações eletrónicas relacionadas com o trabalho como telefonemas, mensagens de correio eletrónico e outras, fora do seu tempo de trabalho – incluindo durante períodos de descanso, férias oficiais e anuais, licença de maternidade, de paternidade, parental e outros tipos de licença – sem enfrentarem quaisquer consequências adversas; sublinha que deve ser respeitada uma certa autonomia, flexibilidade e respeito pela soberania do tempo, nos termos da qual os trabalhadores têm de imperativamente ser autorizados a programar o seu tempo de trabalho em função das responsabilidades pessoais, em particular, a prestação de cuidados a crianças ou a familiares doentes; salienta que o aumento da conectividade no local de trabalho não deve conduzir a qualquer discriminação ou consequências negativas no que diz respeito ao recrutamento ou progressão na carreira;

...

20. Sublinha que os empregadores não devem exigir que os trabalhadores estejam direta ou indiretamente disponíveis ou acessíveis fora do seu horário de trabalho e que os colegas devem abster-se de contactar os seus colegas fora do horário de trabalho acordado para fins profissionais; recorda que o tempo durante o qual um trabalhador está disponível ou contactável para o empregador é tempo de trabalho; salienta que, devido à natureza em evolução do trabalho, existe uma necessidade crescente de os trabalhadores serem plenamente informados sobre as suas condições de trabalho com vista a poderem usar o direito a desligar, o que deve ocorrer atempadamente e de forma escrita ou digital a que os trabalhadores tenham fácil acesso; destaca que os empregadores devem imperativamente fornecer aos trabalhadores informações suficientes, incluindo uma declaração escrita, estabelecendo o direito a desligar dos trabalhadores, nomeadamente (no mínimo) as modalidades práticas para desligar as ferramentas digitais para fins profissionais – incluindo quaisquer instrumentos de monitorização ou vigilância relacionados com o trabalho –, o modo de registo do tempo de trabalho, a avaliação da saúde e segurança do empregador e as medidas de proteção dos trabalhadores contra tratamentos desfavoráveis e de execução do direito de recurso dos trabalhadores; reitera a importância da igualdade de tratamento para os trabalhadores transfronteiriços e insta a Comissão e os Estados-Membros a garantirem que os trabalhadores são adequadamente informados sobre o seu direito a desligar, incluindo além fronteiras. (Europa, 2021)

Na América Latina, o primeiro país a promulgar uma legislação específica sobre o direito à desconexão foi o Chile no ano de 2020, ao prever na Lei nº 21.220/2020 (Chile, 2020), que complementou o Código do Trabalho, as situações envolvendo o teletrabalho,

sendo que no seu art. 152, 4-J⁶ existe previsão que em relação aos trabalhadores que trabalham à distância e possuem liberdade na realização da jornada, estando liberados do controle desta, deve ser garantido o direito à desconexão.

A crítica que deve ser feita a legislação chilena, consiste no fato de que ela acaba por garantir o direito de desconexão apenas aos trabalhadores remotos, partindo da premissa que o trabalhador presencial não detém direito a ficar desconectado também, mesmo que este esteja submetido a utilização de ferramentas tecnológicas que acabem impondo o estado de constante conexão.

O panorama nos países ocidentais, em especial os europeus, demonstra uma preocupação com a garantia do direito à desconexão dos trabalhadores, principalmente nesse momento onde as ferramentas tecnológicas estão em plena expansão.

No cenário brasileiro, não há legislação específica sobre a matéria, apenas projetos de lei tramitando no Congresso Nacional, sendo a situação resolvida pelo Poder Judiciário, mas não em caráter preventivo, mas sim, reparatório. Ou seja, o trabalhador já sofreu os danos decorrentes da sua submissão a uma jornada extenuante, cuja origem é a conexão excessiva, obtendo, posteriormente uma reparação pecuniária da empresa.

Tal cenário é insuficiente para enfrentar o problema, principalmente quando pensamos no número de trabalhadores existente no país submetidos os problemas da hiperconexão e o custo social advindo deste, já que o adoecimento destes acaba por sobrecarregar os sistemas de saúde e seguridade social.

⁶ Tratándose de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores. (Chile, 2020)

4. O PAPEL DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO NA DEFESA DOS TRABALHADORES

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) ocupa uma posição de destaque no cenário jurídico brasileiro, desempenhando um papel crucial na proteção e defesa dos direitos dos trabalhadores. Como órgão máximo da Justiça do Trabalho no Brasil, o TST tem a responsabilidade de interpretar e aplicar a legislação trabalhista, bem como de uniformizar a jurisprudência em todo o território nacional.

4.1. HISTÓRIA E CONTEXTUALIZAÇÃO DO TST NA ATUALIDADE

A história do Tribunal Superior do Trabalho está intrinsecamente ligada à evolução do direito do trabalho no Brasil e à luta pela proteção dos direitos dos trabalhadores. Para compreender o papel atual do TST, é fundamental revisitar suas origens e o contexto histórico que levou à sua criação.

O surgimento da Justiça do Trabalho no Brasil remonta ao início do século XX, período marcado pela intensificação da industrialização e pela crescente organização da classe trabalhadora. Antes da criação de uma jurisdição especializada, os conflitos trabalhistas eram resolvidos na justiça comum ou por meio de comissões mistas de conciliação e julgamento.

Em 1930, com a ascensão de Getúlio Vargas ao poder, iniciou-se um período de significativas mudanças na legislação trabalhista brasileira. A criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio nesse mesmo ano foi um marco importante nesse processo.

A Constituição de 1934 previu a criação da Justiça do Trabalho, mas foi apenas com a Constituição de 1937 que se estabeleceram as bases para sua implementação efetiva. Em 1º de maio de 1941, a Justiça do Trabalho foi oficialmente instalada, inicialmente como um órgão administrativo vinculado ao Poder Executivo.

O Tribunal Superior do Trabalho, como instância máxima da Justiça do Trabalho, tem suas raízes no Conselho Nacional do Trabalho, criado em 1923. Com a organização da Justiça do Trabalho em 1941, esse Conselho foi transformado no Tribunal Superior do Trabalho.

Inicialmente, o TST funcionava como um órgão de cúpula administrativo. Foi somente com a Constituição de 1946 que a Justiça do Trabalho, incluindo o TST, foi integrada ao Poder Judiciário, ganhando plena autonomia jurisdicional.

Hoje, o Tribunal Superior do Trabalho se apresenta como uma instituição consolidada e essencial para o sistema de justiça brasileiro. Sua atuação transcende a mera aplicação da lei, desempenhando um papel fundamental na interpretação e na evolução do direito do trabalho, na pacificação de conflitos laborais e na promoção do equilíbrio nas relações entre capital e trabalho.

O TST tem enfrentado desafios crescentes, como a necessidade de adaptar-se às novas formas de trabalho surgidas com a revolução tecnológica, a globalização econômica e as recentes reformas na legislação trabalhista. Sua história e evolução demonstram uma capacidade de adaptação que continua sendo testada diante das complexidades do mundo do trabalho contemporâneo.

4.2. ESTRUTURA E FUNCIONAMENTO DO TST

O Tribunal Superior do Trabalho é composto por 27 ministros, nomeados pelo Presidente da República após aprovação pelo Senado Federal. A escolha dos ministros segue critérios estabelecidos pela Constituição Federal: um quinto dos ministros é escolhido entre advogados com mais de dez anos de efetiva atividade profissional e membros do Ministério Público do Trabalho com mais de dez anos de efetivo exercício (o chamado "quinto constitucional") e os demais são escolhidos entre juízes dos Tribunais Regionais do Trabalho, oriundos da carreira da magistratura trabalhista.

Esta composição visa garantir uma diversidade de perspectivas e experiências no tribunal, contribuindo para uma visão mais ampla e equilibrada das questões trabalhistas.

O TST está organizado em diversos órgãos, cada um com funções específicas:

- a) Tribunal Pleno que é composto por todos os ministros, é o órgão máximo do TST, sendo responsável por decisões administrativas e julgamentos de maior relevância;
- b) Órgão Especial que é formado por 14 ministros, sendo o Presidente, o Vice-Presidente, o Corregedor-Geral e os 11 ministros mais antigos;
- c) Seções Especializadas, sendo a Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) e a Seção Especializada em Dissídios Individuais (SDI), sendo esta última subdividida em SDI-1 e SDI-2;
- d) Turmas, num número total de 8 turmas, e e) a Presidência, Vice-Presidência e Corregedoria-Geral que

são os órgãos de direção do Tribunal, responsáveis pela administração e fiscalização das atividades judiciárias.

4.3. DO PAPEL DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA REALIZADO PELO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Um dos papéis mais importantes do Tribunal Superior do Trabalho é a existência de uma série de ferramentas que viabilizam a uniformização da jurisprudência trabalhista, são: a) as súmulas: que são enunciados que resumem o entendimento pacificado do tribunal sobre determinadas questões; b) as orientações jurisprudenciais (OJs) que são posicionamentos consolidados das Seções Especializadas sobre temas específicos; c) precedentes normativos que tratam-se de orientações para julgamento de dissídios coletivos; d) o incidente de recursos repetitivos que é um mecanismo para julgar questões idênticas presentes em múltiplos processos.

Este papel de uniformização da jurisprudência é essencial para a defesa dos trabalhadores, na medida em que obrigam as instâncias inferiores da justiça do trabalho a cumprir os entendimentos fixados, evitando que decisões contrárias aos trabalhadores se mantenham ou se proliferem.

4.4. COMPETÊNCIAS E ATRIBUIÇÕES DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

O Tribunal Superior do Trabalho possui um amplo conjunto de competências e atribuições, definidas pela Constituição Federal e por leis específicas. Essas funções são fundamentais para a manutenção da ordem jurídica trabalhista e para a proteção dos direitos dos trabalhadores em todo o território nacional.

O TST possui competência originária para “processar, conciliar e julgar, na forma da lei, em grau originário ou recursal ordinário ou extraordinário, as demandas individuais e os dissídios coletivos que excedam a jurisdição dos Tribunais Regionais, os conflitos de direito sindical, assim como outras controvérsias decorrentes de relação de trabalho, e os litígios relativos ao cumprimento de suas próprias decisões, de laudos arbitrais e de convenções e acordos coletivos.” (Leite, 2023, p.784)

Assim, o Tribunal Superior do Trabalho possui tanto competência originária, ou seja, quanto recursal.

Dentro da competência recursal, podemos elencar: a) a análise dos recursos de revista, que são interpostos contra decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho que violem lei federal, a Constituição, ou diverjam de outros tribunais; b) os recursos ordinários, sendo interposto em face das decisões colegiadas proferidas em processos de competência originária dos Tribunais Regionais do Trabalho; c) os agravos que são interpostos em face das decisões que negam seguimento a recursos para o TST; e d) os embargos que são apresentados em face de decisões divergentes entre turmas do TST, ou destas com decisões da Seção de Dissídios Individuais.

Já em relação a competência originária do Tribunal, podemos elencar: a) as ações rescisórias, onde há o julgamento de ações destinadas a desconstituir suas próprias decisões ou aquelas proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho, em última instância, com o objetivo de invalidar uma decisão transitada em julgado; b) os mandados de segurança, impetrados contra atos praticados por seus Ministros ou por seus órgãos colegiados; c) *habeas corpus*, quando a coação tiver sido praticada por ato de Ministro do próprio TST ou por ato dos Tribunais Regionais do Trabalho; d) *habeas data*, contra atos de Ministros do TST ou de seus órgãos colegiados também é originária desse tribunal; e) conflitos de competência, quando há decisão acerca de conflitos entre Tribunais Regionais do Trabalho ou entre juízes do trabalho vinculados a tribunais diferentes.

O Tribunal possui, também, função normativa nos dissídios coletivos, podendo estabelecer normas e condições de trabalho quando não houver acordo entre as partes, respeitadas as disposições legais mínimas de proteção ao trabalho.

E não se pode esquecer do papel na própria evolução do direito do trabalho, seja através da proposição de projetos de lei, relacionadas a Justiça do Trabalho; as consultas públicas realizadas em matérias relativas a relações de trabalho; ou mesmo, a própria participação em debates públicos.

4.5. O TST E A DEFESA DOS DIREITOS TRABALHISTAS

O papel do Tribunal Superior do Trabalho na defesa dos trabalhadores se manifesta de diversas formas, tanto através de suas decisões judiciais quanto por meio de iniciativas institucionais. Esta função protetiva é fundamental para garantir o equilíbrio nas relações de trabalho e a efetivação dos direitos sociais previstos na Constituição.

O TST, em sua atuação, frequentemente aplica o princípio da proteção ao trabalhador, um dos pilares do Direito do Trabalho. Este princípio reconhece a desigualdade econômica entre trabalhador e empresa, buscando equilibrar essa relação através da interpretação mais favorável ao trabalhador em casos de dúvida.

Na interpretação e aplicação das leis trabalhistas, o TST tem historicamente adotado uma postura que visa à máxima efetividade dos direitos dos trabalhadores. Isso se reflete em decisões que: a) ampliam o alcance de direitos previstos em lei; b) reconhecem direitos não explicitamente previstos, mas decorrentes dos princípios constitucionais e trabalhistas; c) adaptam a interpretação da lei às mudanças sociais e econômicas, protegendo o trabalhador em novas formas de relação de trabalho.

Ao longo de sua história, o TST tem construído uma jurisprudência marcadamente protetiva em relação aos trabalhadores. Exemplos incluem: a) reconhecimento do vínculo empregatício em situações de trabalho informal ou precário; b) ampliação do conceito de dano moral nas relações de trabalho; c) proteção contra discriminação no ambiente de trabalho; e d) garantia de direitos a trabalhadores terceirizados.

O TST tem sido um importante agente na promoção da saúde e segurança do trabalhador, através de decisões que: a) responsabilizam empregadores por acidentes de trabalho e doenças ocupacionais; b) reconhecem o direito a adicionais de insalubridade e periculosidade; c) determinam a adequação do ambiente de trabalho às normas de segurança.

O Tribunal tem atuado firmemente no combate a formas degradantes de trabalho: a) impondo pesadas indenizações em casos de trabalho análogo ao escravo; b) reconhecendo a responsabilidade de toda a cadeia produtiva no combate ao trabalho infantil, c) apoiando iniciativas de erradicação dessas práticas através de programas institucionais.

Decisões do TST têm reforçado a proteção à dignidade do trabalhador em diversos aspectos: a) coibindo práticas de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho; b) garantindo o direito à intimidade e à vida privada do trabalhador; e c) limitando o poder diretivo do empregador quando este viola direitos fundamentais.

Na esfera coletiva, o TST tem atuado na defesa dos trabalhadores através de: a) garantia do direito de greve, estabelecendo limites para sua regulamentação; b) fortalecimento da negociação coletiva, mas invalidando cláusulas que reduzam direitos

sem contrapartida; e c) reconhecimento da legitimidade de sindicatos para defesa de interesses coletivos.

Além de sua atuação jurisdicional, o TST desenvolve programas e iniciativas que visam à proteção e conscientização dos trabalhadores: a) programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem; b) Programa Trabalho Seguro, voltado à prevenção de acidentes de trabalho e; c) campanhas de conscientização sobre direitos trabalhistas.

4.6. JURISPRUDÊNCIA RELEVANTE DO TST NA PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho tem sido fundamental na interpretação e aplicação das leis trabalhistas, frequentemente expandindo a proteção aos trabalhadores além do texto literal da lei.

Dentre as temáticas podemos elencar a questão envolvendo a terceirização; que reconhecem o vínculo de emprego entre motorista/entregadores de aplicativos e as plataformas digitais; além das várias decisões que derrubaram dispositivos da conhecida reforma trabalhista, implementada pela Lei nº 13.467/2017 (Brasil, 2017b).

Em relação a terceirização, mesmo após o advento da reforma trabalhista, o Tribunal Superior do Trabalho continua a reconhecer a responsabilidade subsidiária do tomador de serviço, aplicando os termos da sua Súmula nº 331 (Brasil, 2011).

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE.

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações

trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.
VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.
Observação: (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação)
- Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

Este precedente é importante, uma vez que o tomador de serviço possui mais condições de arcar com eventual condenação do que muitas vezes o empregador, razão pela qual o entendimento do Tribunal superior do Trabalho acaba por criar uma garantia adicional ao trabalhador terceirizado para o recebimento do seu crédito.

Outra discussão, atual e relevante, que chegou ao Tribunal Superior do Trabalho versa sobre a existência de vínculo de emprego entre os motoristas/entregadores de aplicativos e as plataformas.

Apesar de não ser unânime a discussão, a 8ª Turma do Tribunal já reconheceu a existência de vínculo entre a Big Tech Uber e uma motorista de aplicativo ao realizar o julgamento do recurso de revista n.º 0100853-94.2019.5.01.0067 (Brasil, 2023b).

A UBER, EMPRESA AMERICANA QUE ORIGINALMENTE SE CHAMAVA UBERTAXI, NÃO É EMPRESA DE APLICATIVOS PORQUE NÃO VIVE DE VENDER TECNOLOGIA DIGITAL PARA TERCEIROS. O QUE ELA VENDE É TRANSPORTE, EM TROCA DE PERCENTUAL SOBRE AS CORRIDAS E POR MEIO DE APLICATIVO DESENVOLVIDO PARA ELA PRÓPRIA. CABELEIREIROS E MANICURES, QUANDO MUDAM DE SALÃO, A CLIENTELA VAI ATRÁS. OS MOTORISTAS DE TÁXI BUSCAM PASSAGEIROS E FORMAM CLIENTELA. MOTORISTAS DE UBER TÊM SEUS VEÍCULOS POR ELA CLASSIFICADOS, SEGUEM REGRAS RÍGIDAS, NÃO FORMAM CLIENTELA, NÃO FIXAM PREÇO, TÊM SUA LOCALIZAÇÃO, TRAJETOS E COMPORTAMENTO CONTROLADOS E , QUANDO SÃO EXCLUÍDOS DO APLICATIVO SOBRE O QUAL NÃO TÊM QUALQUER INGERÊNCIA, FICAM SEM TRABALHO. O PODER DE LOGAR, DESLOGAR, CLASSIFICAR, PONTUAR, ESCOLHER O MAIS PONTUADO (O MAIS PRODUTIVO PARA A EMPRESA) É EXCLUSIVAMENTE DA UBER. A SUBORDINAÇÃO CLÁSSICA, HISTÓRICA OU ADMINISTRATIVA A QUE SE REFERE A CLT NO ART. 3º É A DEPENDÊNCIA ECONÔMICA DERIVADA DA IMPOSSIBILIDADE OBREIRA DE CONTROLE DOS MEIOS PRODUTIVOS. A SUBORDINAÇÃO A QUE ALUDE O ART. 2º É A SUBORDINAÇÃO EXECUTIVA, QUE CONFERE MAIOR OU MENOR AUTONOMIA AO TRABALHADOR CONFORME A ATIVIDADE DESENVOLVIDA OU AS CARACTERÍSTICAS DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. NOS TERMOS DO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 6º, DA CLT "OS MEIOS TELEMÁTICOS E INFORMATIZADOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO SE EQUIPARAM, PARA FINS DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA, AOS MEIOS PESSOAIS E DIRETOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO DO TRABALHO ALHEIO" E O FATO DO TRABALHADOR NÃO TER HORÁRIO DE TRABALHO CONSTA DA CLT EM RELAÇÃO AO TELETRABALHADOR EMPREGADO, EXATAMENTE QUANDO REMUNERADO POR PRODUÇÃO. I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RÉ. LEI 13.467/17. NULIDADE

PROCESSUAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. TRANSCENDÊNCIA AUSENTE. Não se verifica a alegada violação dos arts. 832 da CLT, 489, I, III e IV, do CPC e 93, IX, da Constituição Federal, uma vez que o Tribunal Regional fundamentou corretamente a sua decisão, tendo a prestação jurisdicional sido entregue de forma completa, embora desfavorável à pretensão da ré. Extrai-se do v. acórdão recorrido que a Corte Regional, com base no robusto conjunto probatório dos autos, de acordo inclusive com a interpretação extraída das cláusulas do contrato de adesão de prestação de serviços, que é disponibilizado para os usuários da plataforma digital, expôs de forma minudente as razões pelas quais decidiu pela existência de vínculo empregatício entre a autora e a ré. Agravo de instrumento conhecido e desprovido, por ausência de transcendência do recurso de revista. ACORDO JUDICIAL. NÃO HOMOLOGAÇÃO. LEGITIMIDADE DE PARTE. INTERESSE PROCESSUAL. LITIGÂNCIA MANIPULATIVA DA JURISPRUDÊNCIA. TRANSCENDÊNCIA AUSENTE. 1. Embora possa ser exercido de forma ampla, o direito de ação submete o autor da demanda ao cumprimento das regras processuais estabelecidas no CPC. A instauração regular do processo e a obtenção integral da prestação jurisdicional demandam a observância de requisitos processuais mínimos, até que se obtenha uma sentença de mérito, a saber, as condições da ação: interesse processual, legitimidade e possibilidade jurídica do pedido. " O interesse processual nasce, portanto, da necessidade da tutela jurisdicional do Estado, invocada pelo meio adequado, que determinará o resultado útil pretendido, do ponto de vista processual. É importante esclarecer que a presença do interesse recursal não determina a procedência do pedido, mas viabiliza a apreciação do mérito, permitindo que o resultado seja útil, tanto nesse sentido quanto no sentido oposto, de improcedência. A utilidade do resultado se afere diante do tipo de providência requerida ". Por outro lado, "Autor e réu devem ser partes legítimas. Isso quer dizer que, quanto ao primeiro, deve haver ligação entre ele e o objeto do direito afirmado em juízo. O autor, para que detenha legitimidade, em princípio deve ser o titular da situação jurídica afirmada em juízo (art. 6º do CPC). Quanto ao réu, é preciso que exista relação de sujeição diante da pretensão do autor. Para que se compreenda a legitimidade das partes, é preciso estabelecer-se um vínculo entre o autor da ação, a pretensão trazida a juízo e o réu. (...) Note-se que, para a aferição da legitimidade, não importa saber se procede ou não a pretensão do autor, não importa saber se é verdadeira ou não a descrição do conflito por ele apresenta" (Luiz Wanbier, Flavio Renato Correia de Almeida e Eduardo Talamini, in Curso Avançado de Processo Civil, vol. 1, págs. 139-141, 7ª ed. Revista e atualizada). 2. Lado outro, o novo CPC adotou em seu art. 6º o modelo de processo cooperativo, que parte do ideal de que todos devem cooperar para a solução mais rápida da lide. Consubstancia-se na divisão equilibrada do trabalho processual entre todos os envolvidos - partes e juiz. " Pelo princípio da cooperação, depreende-se que o processo é produto de uma atividade cooperativa triangular, composta pelo juiz e pelas partes, que exige uma postura ativa, de boa fé e isonômica de todos os atores processuais, e, especificamente do juiz, a atuação como agente colaborador do processo, e não mero fiscal de regras, visando à tutela jurisdicional específica, célere e adequada. Traduz, portanto, em diálogo entre partes e juiz que encontra, porém, limites na natureza da atuação de cada um dos atores processuais ." 3 . É dever daqueles que participam do processo agir com lealdade e boa fé, sob pena de comprometimento da efetividade dos direitos materiais discutidos em juízo. José Olympio de Castro Filho vaticina que o abuso do direito processual se materializa " toda vez que, na ordem jurídica, o indivíduo no exercício do seu direito subjetivo excede os limites impostos pelo direito positivo, aí compreendidos não só o texto legal, mas também as normas éticas que coexistem em todo sistema jurídico, ou toda vez que o indivíduo no exercício do seu direito subjetivo o realiza de forma contrária à finalidade social (CASTRO FILHO, 1955, p. 17)". Humberto Theodoro Júnior, por sua vez, apregoa: " consiste o abuso do direito processual nos atos de má-fé praticados por quem tenha uma faculdade de agir no curso do processo, mas

que dela se utiliza não para seus fins normais, mas para protelar a solução do litígio ou para desviá-la da correta apreciação judicial, embaraçando, assim, o resultado justo da prestação jurisdicional (THEODORO JUNIOR in MOREIRA, 2000, p. 113)." 4. O Poder Judiciário, de outra sorte, atua como intérprete do ordenamento jurídico. Tem o Poder-Dever de dirimir todo e qualquer conflito que se apresente (art. 5º, XXXV, da Constituição Federal). Fala-se no papel interpretativo-criativo da atividade judicial. O juiz reproduz as leis, mas também supre lacunas existentes na aplicação e na conciliação da legislação. A criatividade judicial tem, na verdade, duas dimensões: quando decide, o juiz cria a norma jurídica individualizada do caso (contida no dispositivo da decisão) como também cria a norma jurídica geral do caso (contida na fundamentação da decisão). É preciso diferenciá-las. A norma jurídica individual não é apenas a aplicação da norma abstrata ao caso concreto. É necessário que haja uma postura mais ativa do juiz, que deve interpretar (criar) a norma a partir de uma perspectiva constitucional, observando as particularidades do caso concreto. Mas o magistrado não cria apenas a norma individual no caso concreto. Como já se disse, quando exerce jurisdição, o órgão julgador também cria uma norma jurídica geral do caso. É exatamente por isso que podemos usar uma decisão proferida num processo em outro, distinto, porém semelhante. Em suma, o juiz deve produzir um discurso que atinge duas plateias: as partes e a comunidade. Quando atingida a comunidade, temos a decisão como precedente (ratio decidendi). Trata-se de norma jurídica geral construída a partir de raciocínio dedutivo que pode servir como diretriz para demandas semelhantes ." 5 . No caso dos autos, eis a realidade fática enfrentada, posta aqui em ordem cronológica, para melhor compreensão da controvérsia, assim consubstanciada: a) Na r. sentença, foram julgados improcedentes os pedidos de: reconhecimento do vínculo empregatício e anotação da CTPS, condenação ao pagamento de verbas decorrentes da rescisão do contrato de trabalho, horas extras excedentes da oitava hora diária, ressarcimento de despesas de manutenção e depreciação do veículo utilizado e indenização por dano moral; b) Inconformada a autora interpôs recurso ordinário; c) autora e ré juntaram as r. petições das págs. 434 e 435-438, a fim de dar ciência ao juízo da formalização de acordo, bem como da desistência do recurso ordinário interposto pela autora; d) a Sra. Relatora converteu o feito em diligência para a realização de audiência de conciliação, conforme a ata das págs. 477-478, em que foi noticiado aos litigantes que a proposta de acordo seria encaminhada para a eg. Turma Julgadora, em sessão de julgamento da qual seriam regularmente intimados, para fins de sua homologação e/ou proposta de julgamento, caso não concordassem os demais integrantes da Turma com seus termos; e) as partes juntaram nova petição, informando ao juízo da complementação do acordo primitivo (págs. 508-509); f) o órgão especial rejeitou a arguição de exceção de suspeição suscitada pela Uber e determinou o seu arquivamento para o regular prosseguimento do feito; g) o Tribunal Regional julgou o recurso ordinário da autora e, naquela oportunidade, deixou de homologar o acordo extrajudicial formalizado pelas partes, sob o fundamento de que a ré se utiliza da técnica de conciliação estratégica por julgador, para obter como resultado a manipulação da jurisprudência trabalhista acerca do tema tratado no processo. 6. De todo o exposto, a primeira questão que se coloca é verificar se é cabível recurso apenas por uma das partes litigantes, em se tratando de procedimento de jurisdição voluntária de homologação de acordo extrajudicial. Da dicção do art. 855-B da CLT outra conclusão não se extrai se não a de que os requisitos como a apresentação de petição inicial conjunta, a representação por advogados distintos, bem como a faculdade de o trabalhador ser assistido pelo sindicato de sua categoria são exigíveis especificamente para a homologação de acordo extrajudicial, não se estendendo para os casos de recursos. A assinatura em conjunto da petição demonstra, pelo menos num primeiro momento, que as partes tinham a nítida intenção de firmarem o acordo extrajudicial submetido à homologação pelo Tribunal Regional. A segunda questão que se apresenta é de que o art. 896 da CLT garante o recurso de revista

como meio de impugnar a decisão desfavorável do Tribunal Regional. Ora, o acordo extrajudicial firmado entre a autora e a Uber, submetido à análise pela Corte Regional, não foi homologado e a r. sentença foi reformada, reconhecendo-se o vínculo empregatício, circunstâncias, portanto, prejudiciais, em certa medida, a cada uma das partes. Daí a legitimidade de ambas as partes de recorrer e o interesse processual na interposição do recurso de revista, com vistas a impugnar a parte da decisão que lhes foi desfavorável, conduta adotada apenas pela ré. Logo, preclusa a oportunidade de insurgência da autora contra a não homologação do acordo extrajudicial. 7. Some-se a isso o fato de que, no caso, a Corte Regional declarou que a ré se utiliza da técnica de conciliação estratégica por julgador, para obter como resultado a manipulação da jurisprudência trabalhista acerca do tema tratado no processo. De se concluir, portanto, que a finalidade do acordo proposto pela ré não foi a conciliação em si, como meio alternativo de solução de conflitos, mas um agir deliberado, para impedir a existência, formação e consolidação da jurisprudência reconhecedora de direitos trabalhistas aos seus motoristas. Evidenciada, pois, a má-fé processual, com o notório intuito de obter vantagem desproporcional e, portanto, em prejuízo à parte hipossuficiente da relação jurídica. Assim, a conduta processual da ré configura abuso processual de direito, atenta contra o poder judicial criativo do juiz, esvazia o conteúdo da jurisdição, por ausência deliberada de pretensão resistida, causa tumulto processual, viola os princípios da boa-fé, da lealdade processual e da cooperação, além de inviabilizar a manifestação pública da jurisprudência dos Tribunais e impedir que se assegure linha de entendimento mais coesa e, portanto, a segurança jurídica. Incólumes, portanto, os arts. 855-B a 855-E da CLT. Os arestos colacionados são oriundos de Turma do c. TST, não se prestando para o fim a que se destinam, conforme disposto no art. 896, "a", da CLT. 8. Ademais, para se adotar entendimento em sentido contrário ao esposado pela Corte Regional, que concluiu pela litigância manipulativa da jurisprudência com base em estatísticas, seria necessário o exame de fatos e provas, procedimento vedado pela Súmula 126/TST. Por fim, a Súmula nº 418 desta Corte expressamente prevê que "A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança", aplicando-se também ao caso dos autos. Não se vislumbra a presença da transcendência, no particular. Agravo de instrumento conhecido e desprovido, por ausência de transcendência do recurso de revista. JULGAMENTO EXTRA PETITA. HORAS EXTRAS. DANO EXTRAPATRIMONIAL. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. TRANSCENDÊNCIA AUSENTE. Ocorre julgamento extra petita se o juízo examina pedido ou causa de pedir diversos daqueles deduzidos na petição inicial ou quando concede provimento judicial não vindicado ou no qual não se fundamentou o pedido, nos termos dos artigos 141 e 492 do CPC, devendo ser extirpado o que sobejar. Na hipótese dos autos, verifica-se da transcrição dos pedidos formulados na petição inicial que a autora efetivamente postulou a condenação da ré ao pagamento de horas extras, indenização por danos extrapatrimoniais e honorários advocatícios. Ademais, em sede de recurso ordinário asseverou que, "diante da presença de todos os elementos constantes no artigo 3º da CLT, resta clara a relação empregatícia havida entre as partes, motivo pelo qual pugna pela reforma do julgado para se reconhecer o vínculo empregatício e conseqüentemente as demais matérias objeto da ação que não foram apreciadas face o entendimento do magistrado ." Logo, o reconhecimento do direito da autora às horas extras, à indenização por danos extrapatrimoniais e aos honorários advocatícios conforma-se com a petição inicial, razão pela qual não há que se falar em decisão que extrapola os limites da lide. Ilesos, pois, os arts. 141, 492 e 1.013, §3º, II, do CPC. No contexto em que solucionada a lide, não se verifica a transcendência da causa, em nenhum dos critérios descritos pelo art. 896-A, §1º, da CLT. Agravo de instrumento conhecido e desprovido, por ausência de transcendência jurídica do recurso de revista. EXERCÍCIO DE ATIVIDADE EXTERNA. HORAS EXTRAS. CONTROLE DE JORNADA. INDENIZAÇÃO POR DANOS

EXTRAPATRIMONIAIS. MERO DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS. Dado o caráter de prejudicialidade das matérias em epígrafe, afetas ao tema "UBER. MOTORISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA", relega-se o exame para o momento da análise do recurso de revista. II - RECURSO DE REVISTA DA RÉ. LEI 13.467/17. MOTORISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA. TRANSCENDÊNCIA SOCIAL E JURÍDICA RECONHECIDA. 1 . Cinge-se a controvérsia em se determinar a existência, ou não, de vínculo de emprego entre motorista que utiliza plataforma digital de transporte de pessoas e a empresa criadora e administradora do aplicativo (UBER). 2 . A causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza social e jurídica, na forma do art. 896-A, §1º, III e IV, da CLT. É questão nova e socialmente relevante, decorrente da utilização das tecnologias contemporâneas. 3 . O atual ambiente de trabalho difere bastante daquele que propiciou o surgimento das normas trabalhistas, idealizadas para pacificar as questões jurídicas decorrentes de sociedades agrária e fabril por meio de contratos por tempo indeterminado, com prestação presencial e processo produtivo centralizado numa só empresa organizadora da atividade e controladora da mão de obra. Naquele tempo, a proteção à dependência do trabalhador em relação ao organizador da atividade empresarial decorria do fato de não possuir acesso, ingerência ou controle dos meios produtivos, daí resultando a sua fragilidade na relação jurídica e a necessidade de proteção compensatória por meio de direitos mínimos e instrumentos garantidores de reivindicação coletiva. O emprego da palavra "dependência" no artigo 3º da CLT, de 1943, é claro nesse sentido. A essa dependência econômica, resultante da impossibilidade de controle obreiro da produção, adere complementarmente a subordinação jurídica ao poder de direção revelado no art. 2º, da qual resulta a aderência contratual do empregado às condições de trabalho às quais se submete. Assim, a subordinação clássica, histórica ou administrativa a que se refere a CLT no art. 3º é a dependência econômica derivada da impossibilidade obreira de controle dos meios produtivos. A subordinação a que alude o art. 2º é a subordinação executiva, que confere maior ou menor autonomia ao trabalhador conforme a atividade desenvolvida ou as características da prestação de serviços. 4. Com o passar do tempo, os estudos abandonaram a ideia da fragilidade fundada na dependência econômica pela impossibilidade de controle da produção, para centrar a proteção trabalhista unicamente na subordinação, que de subjetiva a centrada na pessoa do trabalhador, adquiriu caráter objetivo voltado à prestação de serviços. Uma vertente dessa teoria desenvolveu a ideia da proteção fundada na dinâmica do processo produtivo (subordinação estrutural), cuja característica mais visível é presumir a existência da relação de emprego. 5. Vieram a Terceira e Quarta Revoluções Industriais ou Tecnológicas, alterando gradativamente o processo produtivo. Hoje, o trabalho é comumente realizado num ambiente descentralizado, automatizado, informatizado, globalizado e cada vez mais flexível, trazendo para o ambiente empresarial novos modelos de negócios e, conseqüentemente, novas formas e modos de prestação de serviços e de relacionamento. Em tal contexto, conceitos que balizam a relação de emprego demandam uma necessária releitura, à luz das novas perspectivas de direção laboral, controle da atividade econômica ou meios produtivos e caracterização do tipo de vínculo de trabalho. 6 . Com os avanços tecnológicos, nasce na década de 90, já na era do conhecimento e do pleno domínio da informática, da rede e dos aplicativos móveis, a " economia compartilhada ", compreendida como um novo modelo econômico organizado, baseado no consumo colaborativo e em atividades que permitem que bens e serviços sejam compartilhados mediante troca de dados pela rede, principalmente on line , em tempo real. A criação de Smartphones , a disponibilização de redes móveis de internet, wi-fi público em diversos locais e pacotes de dados acessíveis são aliados na expansão dessa nova tendência que vem reorganizando o mercado. Nesse cenário, surgem as plataformas digitais, que revelam uma nova forma de prestação de serviços, organizada por

meio de aplicativos que conectam o usuário à empresa prestadora, que pode, à distância e de forma automática, prestar o serviço ou se servir de um intermediário para, na ponta, fisicamente executar o trabalho que constitui o objeto da atividade proposta pela empresa de aplicativo. A título meramente exemplificativo são empresas como Netflix, Rappi, Loggi, Enjoei, OLX, Peguei Bode, Desapego, Mercado Livre, Breshop, Uber Eats, IFOOD, Exponenciais, Google Maps e Wase, Airbn, Pethub, Um 99, Buser, GetNinjas, Wikipédia, Amazon Mechanical Turk (MTurk) e Blablacar, expoentes a partir desse perfil de mercado. 7. Nos deparamos então com um fenômeno mundial, que faz parte de novo modelo de negócios, do qual resulta uma nova organização do trabalho decorrente de inovações tecnológicas ainda não abarcada por muitas legislações, inclusive a nossa, que provoca uma ruptura nos padrões até então estabelecidos no mercado. São as denominadas "tecnologias disruptivas" ou "inovações disruptivas", próprias de revoluções industriais, no caso, a quarta. A disrupção do mercado em si, do inglês "disrupt" (interromper, desmoronar ou interrupção do curso normal de um processo), não necessariamente é causada pela nova tecnologia, mas sim pelo modo como ela é aplicada. É nesse cenário que nasce a empresa ora recorrente (UBER), com sede nos EUA e braços espalhados pelo mundo, que fornece, mediante um aplicativo para smartphones, a contratação de serviço de motorista. Trata-se, na verdade, de uma TNC (Transportation Network Company), ou seja, uma companhia que, por meio de uma plataforma digital on line, conecta passageiros a motoristas ditos "parceiros", que utilizam seus automóveis particulares para o transporte contratado. Por meio do aplicativo da UBER, essa conexão "passageiro-motorista" ocorre de forma rápida e segura, quer quanto ao valor do pagamento da corrida, quer no tocante à qualidade e à confiabilidade da viagem. No entanto, como já referido, essa inovação disruptiva afeta as estruturas sociais e econômicas existentes. Ao difundir o seu modelo de negócios no Brasil, a UBER, inevitavelmente, alterou o status quo do mercado de transporte privado individual urbano, acarretando consequências à modalidade pública do transporte de passageiros. Estamos falando dos táxis espalhados pelo País, com os quais diretamente concorre. Só que em vez do taxista procurar o cliente, o cliente procura pelo aplicativo da UBER um motorista. Essa nova modalidade de prestação de serviços de transporte privado individual urbano introduzido pela UBER no Brasil, mediante uma "economia compartilhada" (shared economy), resultou no alavancamento de uma massa considerável de trabalhadores até então parcial ou totalmente ociosos. Em consequência (aí o que nos interessa), a UBER fez surgir um acalorado debate no meio jurídico sobre questões como: a) A UBER é uma empresa de tecnologia ou de transporte? b) os motoristas da UBER necessitam de proteção jurídica diferenciada? c) A relação da UBER com seus empreendedores individuais denominados de "parceiros" caracteriza subordinação clássica? e d) como os automóveis utilizados no transporte são dos próprios motoristas "parceiros", que podem estar logados ou não ao sistema da UBER conforme a sua conveniência, eles são empregados ou autônomos? 8. Nos autos do processo TST-, oriundo da eg. Terceira Turma, da qual sou egresso, manifestei naquela oportunidade o entendimento (cf. publicação no DEJT em 17/11/21) de que a Uber efetivamente organiza atividade de transporte por meio de plataforma digital e oferece o serviço público de transporte por meio de motoristas cadastrados em seu aplicativo. A Uber não fabrica tecnologia e aplicativo não é atividade. A atividade dessa empresa é, exclusivamente, propiciar o transporte, cujo aplicativo tecnológico de que se serve é o meio de conexão entre ela, o motorista "parceiro" e o usuário para efetivá-lo. É, enfim, uma transportadora que utiliza veículos de motoristas contratados para realizar o transporte de passageiros. Considerar a UBER (que no país de onde se origina é classificada como empresa de transporte por aplicativo e que inicialmente se autodenominava UBERTAXI) como empresa de tecnologia ou de aplicativo, uma vez que não produz nenhum dos dois, corresponderia a fazer do quadrado redondo e isentá-la de qualquer responsabilidade no trânsito quanto à sua efetiva atividade, o transporte que organiza e oferece, e para o qual o motorista

é apenas o longa manus ou prestador contratado. Se fosse apenas uma plataforma digital não estipularia preço de corridas; não receberia valores e os repassaria aos motoristas; não classificaria o tipo de transporte fornecido e o preço correspondente; não estabeleceria padrões; não receberia reclamações sobre os motoristas e não os pontuaria. Enfim, como empresa de aplicativo e não como empresa de transporte que é, estaria atuando no mercado em desvio de finalidade. 9. Não se olvida que o fenômeno "Uberização" compreende novo modelo de inserção no mercado de trabalho e que deve ser incentivado não apenas porque é inovador, mas também porque permite concorrer com outros modelos de prestação de serviço de transporte para a mesma finalidade. No Brasil, quiçá mundialmente, o cenário de alto e crescente índice de desemprego e exclusão em decorrência do avanço da tecnologia, da automação e da incapacidade de geração de novas oportunidades no mesmo ritmo, atinge todos os níveis de instrução da força de trabalho e, portanto, de privação e precariedade econômica. Tal se potencializou com a recente pandemia do COVID 19, pelo que, além de outros fatores como alternativa flexível para gerar renda extra; necessidade de renda para ajudar na sobrevivência ou custear os estudos; espera pela realocação no mercado em emprego formal; não exigência de qualificação técnica ou formação acadêmica mínima, a migração de uma considerável camada da sociedade para essa nova modalidade de trabalho tornou-se uma realidade. Contudo, não passa despercebido que essa nova forma de prestação de serviços é caracterizada pela precariedade de condições de trabalho dos motoristas cadastrados. Entre outras intempéries, marcadas por jornadas extenuantes, remuneração incerta, submissão direta do próprio prestador aos riscos do trânsito. Doenças e acidentes do trabalho são capazes de eliminar toda a pontuação obtida na classificação do motorista perante o usuário e perante a distribuição do serviço feita automaticamente pelo algoritmo. A falta de regulamentação específica para o setor e, portanto, a inércia do Poder Público, se por um lado propicia aos motoristas que sequer precisam conhecer os trajetos, porque guiados pelo Waze, maior possibilidade de inclusão sem os custos e as limitações numéricas das autonomias municipais dos taxis, por outro propicia às empresas do ramo estratosféricos ganhos pelo retorno lucrativo com mínimo de investimento e o vilipêndio de direitos básicos oriundos da exploração do trabalho. Dois polos da relação jurídica, em balanças desiguais. Isso porque a baixa remuneração impõe aos motoristas parceiros, sem alternativa, diante do contexto já retratado, o cumprimento de jornadas excessivas de trabalho, a fim de assegurar-lhes ao menos ganhos mínimos para garantir a própria subsistência e/ou de sua família, aniquilando assim o lazer e a convivência social e familiar, em menoscabo inclusive às normas de saúde e segurança do trabalho, além da cobrança ostensiva por produtividade e cumprimento de tarefas no menor tempo possível, que de modo insofismável lhes gera danos físicos e psicológicos. 10 . Impende salientar que recentemente foi editada a Lei 14.297/22, publicada em 6/1/22, cuja mens legislatoris não foi colocar pá de cal na cizânia acerca do vínculo empregatício entre as plataformas digitais e seus prestadores de serviço, mas tão somente assegurar medidas de proteção especificamente ao trabalhador (entregador) que presta serviço de retirada e entrega de produtos e serviços contratados por meio da plataforma eletrônica de aplicativo de entrega, durante a vigência, no território nacional, da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19, donde se destaca o art. 10 da referida lei, in verbis: " Art. 10. Os benefícios e as conceituações previstos nesta Lei não servirão de base para caracterização da natureza jurídica da relação entre os entregadores e as empresas de aplicativo de entrega ." Da análise da lei fica clara a fragilidade dos entregadores por afastamento do trabalho por doenças, o risco de acidentes no trânsito, a dependência do trabalhador à inserção e à manutenção no aplicativo e a necessidade de proteção para além do coronavírus. Comparativamente, os motoristas de plataformas digitais, ao menos em relação a esses itens, necessitariam, por aplicação analógica, de igual proteção. 11. Tem-se por outro lado que o conceito de subordinação é novamente colocado em confronto com a atual

realidade das relações de trabalho, assim como ocorreu no desenvolvimento das teorias subjetiva, objetiva e estrutural. Surge assim a chamada "subordinação jurídica algorítmica", que, conforme a compreensão da Corte Regional, que aqui se reproduz, dá-se pela codificação do "comportamento dos motoristas, por meio da programação do seu algoritmo, no qual insere suas estratégias de gestão, sendo que referida programação fica armazenada em seu código-fonte. Em outros termos, realiza, portanto, controle, fiscalização e comando por programação neo-fordista". (pág. 628). Nessa toada, os algoritmos atuam como verdadeiros "supervisores", de forma que os requisitos que caracterizam o vínculo empregatício não mais comportariam a análise da forma tradicional. Mas é lógico que subordinação algorítmica é licença poética. O trabalhador não estabelece relações de trabalho com fórmulas matemáticas ou mecanismos empresariais utilizados na prestação do trabalho e sim com pessoas físicas ou jurídicas detentoras dos meios produtivos e que podem ou não se servir de algoritmos no controle da prestação de serviços. Atenta a esse aspecto, em adequação às novas conformações do mercado, há mais de 10 (dez) anos a CLT estabelece, no parágrafo único do art. 6º, com redação dada pela Lei 12.551/11, que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. Assim, o fato do trabalhador não ter horário de trabalho consta da CLT em relação ao teletrabalhador empregado, exatamente quando remunerado por produção. 12. Feitas essas considerações, da análise detida do v. acórdão recorrido é possível concluir, para o exame dessa terceira indagação, que: 1) quem organiza a atividade e controla o meio produtivo de sua realização com regras, diretrizes e dinâmica próprias é a UBER; 2) Quem fixa o preço da corrida, cadastra e fideliza o cliente é a UBER, sem nenhuma ingerência do motorista prestador; 3) Quem aceita/deferente o cadastramento e o descredenciamento do motorista é a UBER, após uma análise dos dados e documentos enviados, sendo que há exigência de carteira de motorista profissional, e veículos a partir de determinado ano de fabricação; 4) O motorista não tem nenhum controle sobre o preço da corrida, não podendo fixar outro. Quem estabelece o valor de cada corrida, a porcentagem devida, a concessão de descontos aos clientes é a UBER, tudo sem a interferência do motorista dito parceiro, ou seja, de forma unilateral, por meio da plataforma digital; 5) A autonomia do motorista restringe-se a definir seus horários e se aceita ou não a corrida; 6) A UBER opera unilateralmente o desligamento de motoristas quando descumprem alguma norma interna ou reiteradamente cancelam corridas; 7) O credenciamento do motorista é feito on line (site ou aplicativo) ou presencialmente em agências / lojas da UBER; 8) a classificação do veículo utilizado e o preço cobrado conforme essa classificação é definida pela empresa; 9) O motorista não escolhe o cliente e sim as corridas. 13. O mundo dá voltas e a história termina se repetindo, com outros contornos. E nessa repetição verifica-se que estamos diante de situação que nos traz de volta ao nascedouro do Direito do Trabalho, ou seja, da razão de ser da proteção trabalhista: a impossibilidade do trabalhador ter acesso ou controle dos meios produtivos. Em outras palavras, frente à UBER, estamos diante da dependência econômica clássica que remete aos primórdios do Direito do Trabalho e que propiciou o seu nascedouro. O trabalhador da UBER não controla os meios de produção porque não tem nenhuma ingerência sobre a dinâmica da atividade, a formação própria de clientela, o preço da corrida, a forma de prestação do trabalho, o percentual do repasse, a classificação do seu automóvel em relação ao preço a ser cobrado, o próprio credenciamento ou descredenciamento na plataforma digital. Diferentemente dos taxis, em que o vínculo é estabelecido com os passageiros, o vínculo tanto dos passageiros, como dos motoristas credenciados, é com a UBER. Os motoristas "logados" atendem aos chamados endereçados pelos passageiros à UBER. E diferentemente das cooperativas dos antigos taxis especiais, os preços das corridas eram previamente acertados em assembleia dos associados e as cooperativas não controlavam os trajetos e nem recebiam parte do lucro e sim contribuição fixa. Nessa toada, o argumento

empresarial contestatório é desimportante, porque para a UBER pouco importa que o motorista tenha "autonomia" para estar logado e deslogado, ou recusar corridas. As corridas recusadas são de interesse da própria UBER, delas economicamente participantes por dizerem respeito, evidentemente, a trajetos não compensatórios em horários de muita demanda. E quanto ao fato de ter autonomia para se logar ou deslogar do sistema, isso não traz para a UBER qualquer impacto (e por isso não é procedimento vedado) diante do número de motoristas na praça e do fato de que o próprio motorista sofre do próprio remédio, a partir do momento em que fora do sistema não pontua. 14 . Sobreleva notar, ademais, que, de acordo com os arts. 818, I e II, da CLT e 373, I e II, do CPC, incumbe ao autor o ônus da prova quanto a fato constitutivo de seu direito e ao réu quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor. Para a hipótese de prova dividida, o Juízo não decide sob o enfoque de melhor prova, uma vez que ambas se equivalem, impondo-lhe julgar contra aquela parte a quem a lei atribui o encargo probatório. 15. Soma-se a isso o fato de que jurisprudência e doutrina modernas se alinham no sentido de que a mera prestação de serviços gera presunção relativa de vínculo empregatício. Desse modo, quando o empregador admite a prestação de serviços, negando, contudo, o vínculo empregatício, atrai para si o ônus da prova de que aquela ostenta natureza jurídica diversa da trabalhista, fato impeditivo do direito vindicado. Precedentes. 16 . Cabe também citar outros países como Inglaterra (case n. 2202550/2015), Suíça, França, dentre outros, e cidades como Nova York e Seattle, que também vêm reconhecendo vínculo empregatício entre os motoristas ditos parceiros da Uber enquadrando-os como empregados. A regência trabalhista das plataformas digitais já deveria ter sido objeto de apreciação pelo Parlamento. A ele cabe decidir, auscultando a sociedade como um todo, pela melhor opção para a regulação dos motoristas de aplicativos, ou seja, decretando o vínculo total de emprego; ou a concessão apenas parcial de direitos, na condição de trabalhadores economicamente dependentes, mas semiautônomos. Na falta de regulação pelo Congresso, cabe ao Poder Judiciário decidir a questão de fato, de acordo com a situação jurídica apresentada e ela, como apresentada, remete, nos termos dos artigos 2º e 3º da CLT, ao reconhecimento do vínculo empregatício, tal como vem sendo decidido no direito comparado. 17. In casu, a controvérsia foi dirimida com lastro no robusto acervo probatório dos autos, em que a Corte Regional, traçando um paralelo com o conceito de "fordismo" e apresentando ainda a subordinação em suas várias dimensões, foi enfática em asseverar que identificou na relação jurídica mantida entre a autora e a ré a presença dos elementos que caracterizam o vínculo empregatício, na forma dos arts. 2º e 3º da CLT. a) No tocante à personalidade, ficou evidenciado o caráter "intuitu personae" da relação jurídica entre as litigantes. b) Na esteira do princípio da primazia da realidade, concluiu-se pela onerosidade, sob a dimensão objetiva . Diante da conclusão de evidência de que a Uber é que estabelece o valor das corridas, bem como a porcentagem devida, de acordo com o trajeto percorrido e da maneira que lhe convier, e concede descontos aos clientes, tudo sem a interferência do motorista parceiro, ou seja, de forma unilateral, por meio da plataforma digital, intermediando o processo, uma vez que recebe do cliente final em seu nome, retira sua comissão em percentual predefinido e repassa a ele (motorista parceiro) o que sobra, decidiu-se que, da forma como procede, efetivamente remunera seus ditos motoristas parceiros e, portanto, a autora pelos serviços prestados, pelo que manifesta a onerosidade . c) Quanto à não eventualidade, em resposta à argumentação da Uber de que não havia habitualidade na prestação de serviços, a Corte Regional declarou que " não existem dias e horários obrigatórios para a realização das atividades do Motorista Parceiro" e que " a flexibilidade de horários não é elemento, em si, descaracterizador da "não eventualidade" e tampouco incompatível com a regulação da atividade pelo Direito do Trabalho ", além de registrar o labor semanal pela autora, conforme se extrai do seguinte excerto: " O número de horas trabalhadas pela autora semanalmente era acompanhado pela ré, vez que

todos os dados ficam armazenados no aplicativo, assim como o número de viagens concluídas, a taxa de aceitação e de cancelamento ". Assim, reconheceu-se o caráter habitual da prestação de serviços. d) Verificou-se, finalmente, a subordinação. A Corte Regional consignou que a Uber exerce controle, por meio de programação neo-fordista e, portanto, pela presença da subordinação jurídica algorítmica. Para tanto, adotou o conceito de " subordinação jurídica disruptiva ", desenvolvido pelo Exmo. Sr. Desembargador do TRT/17ª Região, Fausto Siqueira Gaia, em sua tese de doutorado. Como dito antes, subordinação algorítmica é, ao nosso ver, licença poética. Trabalhador, quando subordinado, é a pessoa física ou jurídica, ainda que ela se sirva do controle por meio do algoritmo, do GPS e de outros meios tecnológicos, como a internet e o smartphone. Como o mundo dá voltas e a história se repete com outros contornos, verifica-se que estamos aqui diante de situação que remete ao nascedouro do Direito do Trabalho, ou seja, da razão de ser da proteção trabalhista: a impossibilidade do trabalhador de acesso ou controle por meios produtivos. Em outras palavras, frente à UBER, estamos diante da subordinação clássica ou subjetiva, também chamada de dependência. O trabalhador é empregado porque não tem nenhum controle sobre o preço da corrida, o percentual do repasse, a apresentação e a forma da prestação do trabalho. Até a classificação do veículo utilizado é definida pela empresa, que pode, a seu exclusivo talante, baixar, remunerar, aumentar, parcelar ou não repassar o valor destinado ao motorista pela corrida. Numa situação como essa, pouco importa se o trabalhador pode recusar corrida ou se deslogar. A recusa ou o deslogamento se refletem na pontuação e na preferência, pelo que penalizam o motorista. Diante do denso quadro fático apresentado pela Corte Regional e, considerando-se, portanto, que a ré admitiu a prestação de serviços, mas não logrou, contudo, desvencilhar-se do ônus da prova quanto à inexistência de vínculo empregatício com a autora, bem como presentes todos os requisitos do vínculo de emprego, tal como fartamente demonstrado acima, a conclusão da existência do vínculo entre a autora e a Uber não afronta os arts. 2º e 3º da CLT. Ileso ainda o art. 170, " caput " e IV, da Constituição Federal, na medida em que os princípios da livre iniciativa e da ampla concorrência não podem se traduzir em salvo-conduto nem tampouco em autorização para a sonegação deliberada de direitos trabalhistas. Recurso de revista não conhecido. EXERCÍCIO DE ATIVIDADE EXTERNA. HORAS EXTRAS. CONTROLE DE JORNADA. TRANSCENDÊNCIA AUSENTE. O Tribunal Regional afastou o enquadramento da autora na excludente do art. 62, I, da CLT, ante o vasto conjunto probatório dos autos, que demonstrou o exercício de atividade externa pela autora, no entanto, com controle de jornada por parte do empregador. Declarou a Corte Regional que " Não há qualquer dúvida de que a UBER não só poderia monitorar os horários como efetivamente o fez, inexistindo a incompatibilidade alegada por ela entre a natureza do serviço e o controle do horário de trabalho. " Assim, para se concluir em sentido contrário ao entendimento esposado pela Corte Regional e afastar a condenação da ré ao pagamento das horas extras reconhecidas à autora, seria necessária a incursão no conjunto probatório dos autos, procedimento obstado pela Súmula 126/TST. Logo, a aplicação desse enunciado impede a análise da violação suscitada, e, por conseguinte, da própria controvérsia, o que afasta os reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica, na forma do art. 896-A da CLT. Recurso de revista não conhecido, por ausência de transcendência do recurso de revista. INDENIZAÇÃO POR DANOS EXTRAPATRIMONIAIS. MERO DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1. A causa oferece transcendência política, nos termos do art. 896-A, §1º, II, da CLT. 2. A atual, notória e iterativa jurisprudência do c. TST caminha no sentido de que o mero inadimplemento das obrigações trabalhistas não acarreta, por si só, a configuração do dano moral, devendo haver prova robusta dos danos causados, em especial, a violação dos direitos da personalidade, notadamente da honra, da integridade ou da imagem. Precedentes. Na hipótese dos autos, a Corte

Regional condenou a ré ao pagamento de indenização por danos extrapatrimoniais, sem a demonstração inequívoca da prática de ato ilícito que resultou em lesão aos direitos da personalidade da autora, em afronta ao art. 5º, X, da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido por afronta ao art. 5º, X, da Constituição Federal e provido. CONCLUSÃO: Agravo de instrumento da ré conhecido e desprovido; recurso de revista da ré conhecido e parcialmente provido"

Entretanto, o Supremo Tribunal Federal em diversas decisões, algumas tomadas em sede de reclamação constitucional, ou seja, uma espécie de ação originária, tem cassado decisões da Justiça do Trabalho que têm reconhecimento a existência de vínculo em tais situações.

De qualquer forma, o processo acima foi objeto de recurso extraordinário, sendo autuado sob nº 1.446.336/RE (Brasil, 2024b), sendo submetido ao regime de repercussão geral, razão pela qual haverá uma decisão do STF referendando ou não a decisão do TST que possui nítido caráter protetivo dos trabalhadores.

E por fim, deve-se destacar a posição do TST ao derrubar algumas alterações implementadas pela conhecida Reforma Trabalhista do ano de 2017 (Brasil, 2017b), em especial aquela que limitava o valor da condenação ao montante atribuído na petição inicial, conforme alteração implementada através da nova redação dada ao parágrafo 1º do artigo 840 da CLT.

O objetivo era que mesmo o trabalhador obtendo êxito na sua ação, o valor do seu crédito ficaria limitado ao montante descrito na exordial. A opção legislativa era criticada, pois no momento da propositura da ação o trabalhador não teria todos os elementos para saber a dimensão do seu crédito. Evidentemente, tal situação favorecia as empresas em detrimento do trabalhador, tendo o TST afastado a aplicação da norma, deixando claro que os valores constantes da exordial detém caráter de mera estimativa.

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES INDICADOS NA PETIÇÃO INICIAL. AÇÃO AJUIZADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. HIPÓTESE EM QUE A PETIÇÃO INICIAL CONTÉM RESSALVA QUANTO AOS VALORES ATRIBUÍDOS. MERA ESTIMATIVA. LIMITAÇÃO AFASTADA. 1. Segundo consignado no acórdão recorrido a hipótese dos autos não retrata a indicação de valores estimados, mas sim de pedido líquido e certo, vinculando o julgador ao valor apontado, sob pena de violação aos artigos 141 e 492 do CPC. 2. A jurisprudência desta Corte superior tem-se edificado no sentido de que os valores indicados na petição inicial devem ser considerados como um montante estimado, sobretudo se evidenciado que, na petição inicial, o reclamante tenha ressaltado que os valores consignados em cada um dos pedidos são meramente estimativos. 3. Violação do artigo 840, § 1º, da CLT que se configura nos autos. 4. Recurso de Revista conhecido e provido. (Brasil, 2024).

Assim, o Tribunal Superior do Trabalho tem através de sua atuação produzido jurisprudência que vem a proteger os trabalhadores

4.7. DOS FUTUROS DESAFIOS DO TST NA PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES

O Tribunal Superior do Trabalho desempenha um papel fundamental e multifacetado na defesa dos direitos dos trabalhadores no Brasil. Ao longo de sua história, o TST tem sido responsável pela interpretação e aplicação da legislação trabalhista, adaptando-se constantemente às mudanças sociais, econômicas e tecnológicas que impactam o mundo do trabalho.

A atuação do TST vai muito além da mera aplicação da lei. O Tribunal tem sido um agente ativo na evolução do Direito do Trabalho, buscando equilibrar a proteção aos trabalhadores com as necessidades de desenvolvimento econômico e as transformações nas relações de trabalho. Através de sua jurisprudência, o TST tem expandido a compreensão dos direitos trabalhistas, adequando-os às novas realidades.

As mudanças decorrentes das novas tecnologias irão demandar novas intervenções do Tribunal Superior do Trabalho, a fim de garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores, principalmente em razão das mudanças desafiadoras que estão sendo implementadas nas relações de trabalho.

O advento da economia de plataformas que são as relações de trabalho intermediadas pela Big Techs, o trabalho remoto; a aplicação da inteligência artificial nos ambientes laborais; a discussão sobre o direito à desconexão dos trabalhadores, e mesmo o aumento da própria automação, são os novos desafios a serem enfrentados pelo Tribunal.

5. DA ANÁLISE DE ACÓRDÃO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO SOBRE O DIREITO À DESCONEXÃO

Como já abordado anteriormente, o Brasil não possui a previsão do direito à desconexão na sua legislação infraconstitucional, apenas projetos de lei em trâmite no âmbito do Congresso Nacional, razão pela qual a discussão encontra-se atualmente restrita ao Poder Judiciário, em específico nos tribunais trabalhistas.

Em pesquisas realizadas no Tribunal Superior do Trabalho, encontramos ao utilizar o verbete “desconexão” no campo de pesquisa jurisprudencial, um resultado de 1.256 julgados no âmbito do primeiro, sendo que a busca se restringiu aos acórdãos, decisões monocrática, súmulas, precedentes normativos e orientações jurisprudenciais. Apenas a título de comparação, constata-se que existem 573.584 processos pendentes de julgamento neste tribunal em julho de 2024, conforme painel de estatísticas do CNJ (Brasil, 2024).

Por sua vez, em pesquisa em igual sentido no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 9.^a Região, com sede no Estado do Paraná, apresentou resultado de 2.696 acórdãos com tal temática, sendo que atualmente existem 24.814 processos pendentes de julgamento em julho de 2024, conforme painel do CNJ (Brasil, 2024).

Assim, apesar da temática do direito à desconexão ser de conhecimento dos tribunais, seja o paranaense, bem como, na corte superior da justiça do trabalho, constata-se que o número de julgados ainda representa um pequeno percentual, o que pode ser consequência de ser uma temática nova, ou ainda os operadores do direito, em especial os advogados, não começaram a orientar seus clientes sobre tal situação, a fim de formular os respectivos pedidos nas manifestações submetidas ao Poder Judiciário.

5.1. DAS CARACTERÍSTICAS DO ACÓRDÃO A SER ANALISADO

O acórdão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que será objeto de análise foi recebido na corte em 31/08/2018, sendo oriundo do Tribunal Regional da Terceira Região cuja área de abrangência é o Estado de Minas Gerais. Em primeiro grau de Jurisdição tramitou perante a 48.^a Vara do Trabalho de Belo Horizonte, figurando como partes o Sr. Denival da Costa Cerqueira e empresa Telefônica Brasil S/A.

O processo que recebeu número de autuação 0010377-55.2017.5.09.0186 foi ajuizado em 23/03/2017, sendo julgado em primeiro grau de jurisdição em 12/12/2017,

sendo recebidos pelo Tribunal do Trabalho da 3.^a Região em 09/02/2018, com julgamento realizado em 12/03/2018, e com recebimento pelo Tribunal Superior do Trabalho em 28/08/2018, havendo seu julgamento em 17/10/2018, com trânsito em julgado em 13/11/2018.

5.2. DA ESTRUTURA DO SISTEMA DE JUSTIÇA TRABALHISTA NO BRASIL

Oportuno, antes de justificar a opção pela análise do precedente em questão, consistente no processo autuado sob número 0010377-55.2017.5.09.0186, em especial o acórdão decorrente do julgamento do Tribunal Superior do Trabalho, apresentar a estrutura da justiça do trabalho no sistema de justiça brasileiro.

O art. 111 da Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988) dispõe que fazem parte da justiça do trabalho, o Tribunal Superior do Trabalho, os Tribunais Regionais do Trabalho e os juízes do trabalho. A análise das provas circunscreve-se a estes dois últimos, sendo que a atribuição do tribunal superior é consolidar o entendimento dos tribunais sobre determinada matéria.

5.3. DA JUSTIFICATIVA PELO ACÓRDÃO OBJETO DE ANÁLISE

A opção pela análise do processo autuado sob número 0010377-55.2017.5.09.0186 decorre do fato deste ter tramitado perante todas as instâncias da Justiça do Trabalho, uma vez que foi julgado pelo Tribunal Superior do Trabalho. Além disso, a discussão ao direito à desconexão no processo levou em consideração uma das novas tecnologias existentes, no caso, o aplicativo de mensagens *whatsapp*. E por fim, participou do julgamento do Sr. Maurício Godinho Delgado (ID Lattes: 0193819848023084), integrante da 3^a Turma, que além da magistratura possui vasta produção acadêmica, sendo autor de uma das principais obras sobre direito do trabalho, o Curso do Direito do Trabalho, que é referência para todos que atuam na justiça do trabalho brasileira.

5.4. DOS CONTORNOS DA AÇÃO EM PRIMEIRO GRAU DE JURISDIÇÃO

A ação ajuizada pelo Sr. Denival da Costa Cerqueira em face da empresa Telefônica Brasil S/A em primeiro grau, formulou pedidos objetivando o reconhecimento

da existência de doença ocupacional causada pelo estresse ao qual era submetido pela empresa, além das diferenças a título de horas extras, em razão de estar submetido a uma jornada excessiva. Ainda, pediu o pagamento em dobro de férias não usufruídas, bem como, a condenação da empresa a indenizá-lo pelos danos morais decorrentes em razão da jornada exaustiva.

Em relação as origens do pedido envolvendo a doença ocupacional, o empregado sustenta que as cobranças no ambiente de trabalho eram excessivas, sendo obrigado a utilizar expedientes para a tapeação de clientes, a fim de atingir as metas; sendo constantemente ameaçado de demissão. Essa situação ocasionou o surgimento de quadros agressivos de estresse, culminando numa enfermidade, a psoríase.

Em relação ao excesso de jornada, descreveu um quadro de constante elastecimento, não sendo cumpridos, em tese, os intervalos para descanso, seja aquele exigido dentro da jornada, ou entre jornadas. É importante salientar que a narrativa referente a jornada acima dos parâmetros legais fundamenta, também, o pedido de condenação da empresa em danos morais.

Portanto, constata-se que a petição inicial, possui como base factual uma conexão excessiva com o trabalho, representada principalmente pela jornada acima dos parâmetros legais, que teria resultado no acometimento de doenças pelo empregado, seja de ordem mental, no caso, o estresse crônico, que teria resultado no desenvolvimento de uma doença de pele crônica, a psoríase.

Importante salientar que tanto a desconexão do trabalho era negada ao empregado em questão que um dos pedidos é a percepção de indenização em virtude de não haver usufruído as férias em determinado período, sendo que teria sido obrigado a realizar um treinamento virtual.

Assim, apesar da estrutura da narrativa e pedidos formulados ser aqueles normalmente recebidos pela justiça do trabalho na atualidade, diferenças a título de horas extras, indenização por doença ocupacional, pagamento em dobro pelas férias não gozadas, constata-se que na realidade, estava em discussão problemas causados pelo excesso de condenação do trabalhador em razão de imposição da empresa.

Os pedidos formulados pelo empregado foram acompanhados de documentos referentes a rescisão do contrato de trabalho, documentos vinculados a vários atendimentos médicos, bem como, documentação afeta a sua atividade realizada no âmbito da empresa, em especial o controle de vendas.

Na defesa a empresa sustentou, além de questões técnicas vinculadas a impossibilidade de tramitação do processo, em virtude de vícios de ordem processual, sustentou que nenhum dos pedidos poderiam ser acolhidos, na medida que os fatos articulados com a petição inicial não seriam verdadeiros.

Uma questão a ser pontuada na defesa, é a alegação de que o empregado realizava o registro de ponto através de login e senha próprios num sistema de marcação eletrônico, denominado FORPONTO.

Na primeira audiência realizada em 11 de abril de 2017 às 08h50min, a defesa foi recebida, sendo determinada a realização de perícia médica, com posterior designação de audiência para o dia 24/11/2017 às 10h10min para a coleta de prova oral.

As partes apresentaram quesitos para a perícia posteriormente, não tendo nenhuma delas indicado assistente técnico. A perícia foi realizada em 29/05/2017 entre às 11h10min e 12h00min no consultório do perito médico designado, não sendo identificada relação entre a doenças e o trabalho. Entretanto, da entrevista realizada na anamnese, temos a afirmação pelo empregado de que este para o exercício de suas atividades “usava ora computador ora tablete, celular e totem”, a alegação de uma jornada extenuantes, e a melhora na sua saúde no período quando deixou o emprego.

A perícia possui por alguns questionamentos complementares, que não alteram a conclusão do perito, mas a situação descrita de utilização de ferramentas tecnológicas para o desempenho da atividade, aliada a uma jornada excessiva, com o aparecimento de problemas de ordem mental, em especial, o estresse, enquadra-se em alguns dos problemas causadas pelo vício em telas.

Na audiência realizada em 24 de novembro de 2017 às 10h25min, foi produzida a prova oral no processo, consistente no depoimento pessoal das partes, e oitivas de suas respectivas testemunhas, sendo que estas últimas deixaram claro que os empregados eram demandados fora do horário de expediente em aplicativos de mensagens no caso, o *whatsapp*.

Primeira testemunha do : Lucas Adalberto de REzende Nunes, **autor** CPF 073.403.126-25, casado(a), consultor de vendas, residente e domiciliado(a) na Rua Diana, 113 - Milanes - Contagem.

Testemunha contradita ao fundamento de ter ação com pedido de dano moral. Inquirido respondeu que possui ação contra a empresa; não se recorda de ter pedido de dano moral; indagado se já passou por contrangimento, humilhação ou sofrimento dentro da empresa respondeu que passou por pressão de metas. Contradita rejeitada, nos termos da súmula 357 do TST e porque não configurada a ausência de isenção de ânimo para depor. Protestos. Advertida e compromissada, inclusive dos termos da lei 13.467/2017. **Depoimento:**

"confirma as informações prestadas em contradita; trabalhou na reclamada por dois anos ou dois anos e meio, tendo saído de lá em 2014, em junho, pelo que se recorda; trabalhou com o reclamante; a função do depoente era vendedor assim como o reclamante; **o ambiente de pressão eram cobrados no horário e fora do horário pelo whatsapp**; sempre ficava atrás dos vendedores um gerente e passava também o consultor de relacionamento com uma planilha cobrando o que tinha sido feito e por qual motivo não tinha sido atingido certo número; não era falado de forma explícita de troca de turno ou demissão; falavam "tem vendedor que está com número melhor que o seu então não faz sentido deixar ele num horário da manhã e você num da tarde"; era falado "vendedor sem vendas não era vendedor"; o que foi falado se aplica a todos os vendedores, mas em relação a ameaça não pode dizer que sofria, mas a pressão de venda e o whatsapp e a exposição de números eram pra todos os vendedores; tanto no whatsapp quanto no mural os números eram expostos; não lembra do episódio do reclamante, de ter presenciado ele caindo, mas se lembra que ouviu dizer que ele extrapolou o horário de almoço e que ele teve um desmaio e foi levado pelo gerente ao hospital; o depoente estava no dia em que o fato ocorreu; perguntado se o ponto era adulterado respondeu que o ponto era por login e logout e o gerente tinha acesso ao ponto e pode dizer que no espelho de ponto acontecia de registrar um horário e no espelho de ponto constar outro horário de forma que o depoente sempre ficava com horas negativas; tinha o turno da manhã de 9:40 às 17:40 e outro turno que começava 10:40 e largava 20 horas, se não se engana; reunião mensal era feita no sábado, sendo que a loja abria 9 e a reunião começava 7 horas; tinha o programa de treinamento chamado irlane, na intranet da empresa, que era feito uma vez por mês, sendo que ficava livre no sistema e para não perder horário de venda faziam antes do turno começar; a duração do treinamento era de 15 a 20 minutos; a loja fechava 20 horas, mas no horário da noite sempre tinha que terminar o atendimento de clientes que estavam na loja e como a loja era a que mais tinha demanda isso acontecia com frequência; não pode falar que eram todos os dias, pois não trabalhava no turno da noite, mas pode afirmar que era comum; o intervalo de almoço era interrompido às vezes de acordo com demanda de cliente, mas não pode precisar o número de vezes; o treinamento virtual era o irlane que já mencionou e tinha um treinamento no aplicativo, mas não se recorda se esse treinamento no aplicativo era obrigatório; trabalhou com o reclamante por volta de um ano; quando tinha reunião 7 horas o ponto era batido 7 horas; na loja tinham aproximadamente 20 vendedores; o cliente que retornava queria falar com o vendedor que lhe atendeu inicialmente e às vezes isso ocorria no horário de almoço; fazia uma hora a não ser que o cliente voltasse para interromper.

Primeira testemunha do réu: Iroeme Lemos Vieira Santiago, casado(a), consultora de negócios, residente e domiciliado(a) na Rua Ari Fonseca Amaral, 323 - Dom Pedro - São José da Lapa. Advertida e compromissada, inclusive dos termos da lei 13.467/2017. **Depoimento:** "trabalha na reclamada há três anos e 9 meses, como consultora; trabalha na loja do Centro; trabalhou com o reclamante; o reclamante no início trabalhava de 11 às 20 e depois de 10:30 às 19:30 horas; a loja é bastante movimentada; nesse horário tem uma média de 30 vendedores na loja; é mais raro acontecer de ter cliente após o horário de fechamento da loja; o horário da depoente é de 10:30 às 19:30, mas no início foi de 11 às 20 horas; se houver cliente na loja no fechamento tem que concluir o atendimento; não sabe dizer se o reclamante sempre fazia uma hora de intervalo, mas a depoente faz uma hora e todos os vendedores tem uma hora de intervalo; todo o período contratual trabalhou com o reclamante; quando atendia cliente após o fechamento da loja registrava o ponto somente após finalizar o atendimento; todos os dias trabalhados são registrados; acha que o gerente pode mexer no ponto; no ponto da depoente o horário nunca foi alterado; tem banco de horas positivo; já retornou do almoço mais cedo para atender um pós-venda, por interesse próprio, para que a venda fosse efetivada em seu nome; era comum os vendedores avisarem ao outro quando o cliente

voltava; não acompanhou episódio do reclamante ter desmaio; ficou sabendo por terceiros que o reclamante tinha passado mal na loja; não se recorda se foi alguém da loja que levou o reclamante para atendimento médico; comentaram que a pressão do reclamante tinha baixado; já participou de treinamento virtual pelo aplicativo; havia pressão para atingimento de metas; **a meta era repassada no início do mês e o gerente pressionava mostrando planilha; isso também ocorria no grupo de whatsapp, inclusive fora do horário de trabalho; o gerente perguntava se alguém não respondesse às mensagens enviadas fora do horário o motivo pelo qual não responderam.**"

Portanto, o aplicativo de mensagens (*whatsapp*) era utilizado para a realização de cobranças aos empregados fora do horário de expediente, demonstrando que a inovação tecnológica funcionava com uma forma de manter a conexão com o trabalho, a fim de evitar o pleno exercício do direito ao descanso e lazer.

A sentença foi proferida no dia 12/12/2017, tendo o juiz de primeiro grau rejeitado todos os pedidos formulados pelo empregado, sob o entendimento de que não houve prova das alegações lançadas na petição inicial.

Em relação a decisão é interessante pontuar os fundamentos que ensejaram a rejeição do pedido de assédio moral, aos quais estavam vinculados os fatos vinculados a cobrança dos empregados fora do expediente, uma vez que o juiz não dá relevância para este fato, rejeitando o pedido em virtude de que não houve demonstração de que a cobrança das metas era abusiva ou excessiva.

O fato de o juiz não ter dado relevância para a questão do acionamento fora do expediente demonstra que o poder judiciário não está sensível para a questão dos males causados pela conexão tecnológica excessiva.

Houve a interposição de recurso pelo empregado, sendo o processo remetido para o Tribunal Regional da Terceira Região em 09/02/2018, sediado em Belo Horizonte para a sua apreciação.

5.5. DOS CONTORNOS DA AÇÃO EM SEGUNDO GRAU DE JURISDIÇÃO

Em segundo grau de jurisdição o trâmite da ação foi rápido, uma vez que realizado em 12/03/2018, tendo a 9.^a Turma do Tribunal Regional da Terceira Região negado provimento ao recurso interposto pelo empregado.

Apesar da rejeição dos pedidos recursais formulados, constata-se que houve o enfrentamento da questão do acionamento dos empregados através de aplicativos de mensagens fora do horário de expediente.

A utilização do Whatsapp para a cobrança de metas, até mesmo fora do horário de trabalho, ficou evidenciada. Entretanto não prova a existência de punição para aqueles que não respondessem as mensagens. Ou seja, se o reclamante não quisesse responder ou até mesmo ler a mensagem, poderia assim proceder.

O WhatsApp está cada vez mais presente no cotidiano das pessoas, é o mensageiro mais utilizado no Brasil, inclusive em ambientes corporativos. E o seu uso pode ser benéfico dependendo a área de atuação, funcionando como uma corrente de comunicação para interligar cliente e empresa. O quer deve ser evitado e combatido por esta Justiça Especializada é o uso pernicioso decorrente do excesso de trabalho, horas extras, via o aplicativo. Fato não comprovado nos autos, como ressaltado acima.

A reparação por danos morais, reconhecida pelo art. 5º, incisos V e X, da CF/88, decorre da proteção conferida a direito da personalidade, inerente a toda e qualquer pessoa. Para fins de obrigação do dever de indenizar devem estar configurados os elementos da trilogia legal estatuída no art. 186 do CCB: dano, ilicitude da conduta e nexó de causalidade. Ausentes tais requisitos, indevida a condenação ao pagamento de indenização por danos morais. Ressalte-se que o dano moral deve ser de tal gravidade que justifique a concessão de uma satisfação de ordem pecuniária ao lesado.

Não havendo provas de ato ilícito praticado pela empregadora, caracterizador de dano moral, nego provimento ao pleito indenizatório.

Nego provimento.

O posicionamento do tribunal regional demonstra que o risco da conexão excessiva, em especial no mundo do trabalho, não é de conhecimento daqueles responsáveis para solucionar os conflitos e reparar eventuais danos causados aos trabalhadores pela atitude empresarial abusiva.

O simples fato de a parte não ser passível de punição caso não respondesse a mensagem não é um elemento para evitar o reconhecimento do dano, pois o direito à desconexão é vinculado a impossibilidade do empregador incomodar, demandar, o empregado no período de descanso e férias. Assim, ao ser encaminhada a mensagem fora do horário de expediente pelo empregador, independentemente da possibilidade de punição, já existe a violação do direito, pois o empregado já terá o seu período de descanso interrompido.

Trata-se de aplicação do princípio do dano presumido ou *in re ipsa*, ou seja, o simples fato do direito de o empregado ficar desconectado, a fim de permitir que usufrua outros aspectos da sua vida, já é suficiente para caracterizar o dever de indenizar.

Em virtude da rejeição integral dos seus pedidos recursais, o empregado interpôs recurso de revista direcionado ao Tribunal Superior do Trabalho em 02/04/2018, sendo este admitido em 02/08/2018, havendo a sua remessa para a corte superior em 28/08/2018.

5.6. DOS CONTORNOS DA AÇÃO PERANTE O TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

O processo foi distribuído para a 3.^a Turma do Tribunal Superior do Trabalho em 31/0/2018, sendo sorteado como relator o Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, tendo este pautado o julgamento para a sessão virtual realizada entre os dias 09/10/2018 e 16/10/2018. O recurso do empregado foi aceito pela corte superior em decisão possuidora da seguinte ementa:

RECURSO DE REVISTA DO EMPREGADO. PROCESSO SUBMETIDO À SISTEMÁTICA DA LEI 13.467/2017. DANOS MORAIS. COBRANÇA DE CUMPRIMENTO DE METAS FORA DO HORÁRIO DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O TRT consignou que "*[a] utilização do Whatsapp para a cobrança de metas, até mesmo fora do horário de trabalho, ficou evidenciada*" – pág. 478. Condutas como esta extrapolam os limites aceitáveis no exercício do poder potestativo (diretivo do trabalho dos empregados) pelo empregador, gerando ao trabalhador apreensão, insegurança e angústia. Nesse contexto, embora o Tribunal Regional tenha entendido pela ausência de ato ilícito apto a ensejar prejuízo moral ao empregado, sob o fundamento de que não havia punição para aqueles que não respondessem às mensagens de cobrança de metas, é desnecessária a prova do prejuízo imaterial, porquanto o dano moral, na espécie, é presumido (*in re ipsa*), pressupondo apenas a prova dos fatos, mas não do dano em si. **Recurso de revista conhecido por divergência jurisprudencial e provido.**

As razões do julgamento delimitam corretamente a controvérsia, ao fixar que o prejuízo causado empregado decorre diretamente do mero encaminhamento das mensagens fora do expediente, independentemente da obrigatoriedade ou não de resposta. Afinal, o abuso da empresa já restava caracterizado ao realizar a cobrança de metas fora do horário de expediente, tratando-se de dano presumido, que dispensa a necessidade de comprovação.

Cinge-se a controvérsia em se definir se é cabível indenização por danos morais no caso de o empregador realizar a cobrança de metas fora do horário de trabalho mediante mensagens em Whatsapp.

O TRT consignou que "*[a] utilização do Whatsapp para a cobrança de metas, até mesmo fora do horário de trabalho, ficou evidenciada*" – pág. 478, o que demonstra que o quadro fático já se encontra devidamente registrado no acórdão regional.

Só que o Tribunal, apesar de registrar isso, que o empregado poderia ser chamado fora do horário ou algo parecido, atribui como conclusão que isso seria comum nos ambientes corporativos, que o sujeito poderia não responder se não quisesse ou até mesmo não ler a mensagem se assim desejasse.

Contudo, há o uso e há o abuso. Sempre no exercício do direito, há uma limitação. O meu direito vai até onde começa o seu. Penso que em sociedade é assim que se deve viver.

Se não era para responder, por que mandou o *WhatsApp*? Mandou a mensagem para qual finalidade? Se não era para responder, deixasse para o dia seguinte. **Para que mandar mensagem fora do horário de trabalho? Isso invade a privacidade, a vida privada da pessoa, que tem outras coisas para fazer e vai ficar se preocupando com situações de trabalho fora do seu horário.**

Hoje em dia, o dano existencial está bastante caracterizado. Isso faz com que a pessoa fique aflita, agoniada, queira resolver naquele mesmo instante situações de trabalho. Penso que a Justiça do Trabalho, em todos esses anos que vem julgando essas questões, humaniza as relações de trabalho impondo os limites necessários.

Então, diante disso, estando evidenciado pelo próprio Tribunal que havia cobrança de metas fora do horário de trabalho, a conclusão não pode ser a de que não há reparação por dano moral.

Condutas como esta extrapolam os limites aceitáveis no exercício do poder potestativo (diretivo do trabalho dos empregados) pelo empregador, gerando ao trabalhador apreensão, insegurança e angústia.

Embora o Tribunal Regional tenha entendido pela ausência de ato ilícito apto a ensejar prejuízo moral ao empregado, sob o fundamento de que não havia punição para aqueles que não respondessem às mensagens de cobrança de metas, é desnecessária a prova do prejuízo imaterial, porquanto o dano moral, na espécie, é presumido (*in re ipsa*), pressupondo apenas a prova dos fatos, mas não do dano em si.

Além disso, não é demais acrescentar que, conforme se extrai do acórdão regional, a ré promovia a formação de *ranking* entre os empregados, o que reforça o caráter abusivo da conduta empresarial.

Inclusive, o julgado transcreve intervenção realizada pelo Ministro Maurício Godinho Delgado que consignou a necessidade de preocupação com o direito à desconexão, pontuando que a questão já está sendo tratada por outros países: “(...) na recente Reforma Trabalhista, perdemos a oportunidade de tratar desse assunto. Regulou-se o teletrabalho, mas se devia ter regulado mesmo, não só autorizado, e dado todas as franquias. Há legislação de outros países que pune severamente a comunicação fora do horário de trabalho; no caso, da França. Então, parece-me que por conta dos princípios constitucionais, princípio da privacidade, a pessoa precisa desconectar-se. Sabemos que é difícil desconectar-se, de maneira geral. O *WhatsApp* está ligado sempre. (...). Não é difícil para a empresa estabelecer uma regra de remessa durante o horário padrão do expediente, mesmo que aquele indivíduo trabalhe num horário um pouco diferente, de dia, uma regra civilizada. Então, estou convicto (...) de que, de fato, fere a privacidade porque, obviamente, nenhum empregado é doido em ignorar uma mensagem do seu empregador, só se ele for absolutamente desconectado do mundo real. Então, como aqui está dito que é uma prática... Se fosse algo eventual, mas está dito que é uma prática. Acho que é suficiente essa afirmação”.

Assim, o julgado do Tribunal Superior do Trabalho é importante, uma vez que reconhece a existência da modificação da forma do trabalho, estando os aplicativos de mensagens inseridos neste contexto, bem como, aborda o direito à desconexão dos

trabalhadores, entendendo que a violação deste ocorre com o mero encaminhamento da mensagem.

Por fim, deve-se consignar que o corte superior, em razão da violação do direito do empregado no caso em questão, entendeu que este faria jus a uma indenização por danos morais no valor correspondente a R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais).

5.7. CONCLUSÃO DA ANÁLISE DA AÇÃO

A análise da ação escolhida leva algumas conclusões, sendo que a primeira delas é de que o judiciário trabalhista não está plenamente preparado para a discussão do direito à desconexão, uma vez que no caso concreto a primeira instância sequer levou em consideração a questão envolvendo o envio de mensagens por aplicativos de mensagens fora do horário do expediente, enquanto o corte regional reconheceu a existência do fato, mas não lhe deu a atenção que deveria.

Na realidade, a segunda instância acabou por confundir o envio de mensagens fora do expediente com outro instituto do direito do trabalho, o sobreaviso, previsto no art. 244 da CLT e que foi criado na segunda metade do século XX (Brasil, 1943)⁷, a fim de viabilizar o acionamento de empregados que atuassem na rede ferroviária.

No sobreaviso, como o empregado está a disposição da empresa, já que ganha para ficar de plantão, a ausência de resposta ao chamado do empregado pode ensejar a aplicação de punição, ou mesmo, a dispensa por justa causa.

⁷ Art. 244. As estradas de ferro poderão ter empregados extranumerários, de sobre-aviso e de prontidão, para executarem serviços imprevistos ou para substituições de outros empregados que faltem à escala organizada. [\(Restaurado pelo Decreto-lei n° 5, de 4.4.1966\)](#)

§ 1º Considera-se "extranumerário" o empregado não efetivo, candidato efetivação, que se apresentar normalmente ao serviço, embora só trabalhe quando for necessário. O extranumerário só receberá os dias de trabalho efetivo. [\(Restaurado pelo Decreto-lei n° 5, de 4.4.1966\)](#)

§ 2º Considera-se de "sobre-aviso" o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de "sobre-aviso" será, no máximo, de vinte e quatro horas. As horas de "sobre-aviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal. [\(Restaurado pelo Decreto-lei n° 5, de 4.4.1966\)](#)

§ 3º Considera-se de "prontidão" o empregado que ficar nas dependências da estrada, aguardando ordens. A escala de prontidão será, no máximo, de doze horas. As horas de prontidão serão, para todos os efeitos, contadas à razão de 2/3 (dois terços) do salário-hora normal. [\(Restaurado pelo Decreto-lei n° 5, de 4.4.1966\)](#)

§ 4º Quando, no estabelecimento ou dependência em que se achar o empregado, houver facilidade de alimentação, as doze horas do prontidão, a que se refere o parágrafo anterior, poderão ser contínuas. Quando não existir essa facilidade, depois de seis horas de prontidão, haverá sempre um intervalo de uma hora para cada refeição, que não será, nesse caso, computada como de serviço. [\(Restaurado pelo Decreto-lei n° 5, de 4.4.1966\)](#)

Entretanto, tal situação não possui qualquer similitude com o encaminhamento de mensagens, por aplicativo, fora do horário de expediente, uma vez que nesta hipótese o empregado não estava à disposição do empregador, não recebendo qualquer contrapartida por respondê-la. Ou seja, é irrelevante se haverá punição ou não pela ausência de resposta, pois existe a invasão de um período que era garantido para o exercício do descanso e lazer.

Assim, a corte regional, também não estava preparada para analisar a questão, uma vez que acabou por desconsiderar os efeitos psicológicos sofridos pelo trabalhador que recebe mensagens da sua empresa fora do expediente, sendo que a simples leitura do conteúdo deste já o insere automaticamente de volta ao ambiente laboral, pois terá que pensar que existe uma demanda a ser resolvida, analisar possíveis soluções, além da preocupação em responder rapidamente a mensagem, pois sempre haverá o medo de dispensa, caso não responda a tempo.

Por sua vez, o Tribunal Superior do Trabalho analisou adequadamente a controvérsia, reconhecendo a existência do direito à desconexão, pontuando os impactos do encaminhamento de mensagens fora do expediente, sendo que o maior avanço pode ser considerado o reconhecimento de que o mundo do trabalho está em mudanças em razão dos avanços tecnológicos, havendo a necessidade da empresa respeitar determinados limites.

Entretanto, o ponto negativo da decisão na corte superior, foi o baixo valor dos danos morais fixados, o que retira o seu caráter pedagógico e sancionador, não desestimulando o violador do direito, no caso, a empresa, a parar com a atitude que levou a judicialização da controvérsia.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A tecnologia, seja qual for a sua origem e aplicação, deve ter como finalidade a garantir uma melhora na qualidade de vida do ser humano, uma vez que se tratam de ferramentas, não sendo um fim em si mesmas, pois foram criadas e aperfeiçoadas com um claro objetivo, permitir que a humanidade evoluísse. Compreender e pensar a evolução tecnológica sem considerar o fator humano, é excluir da equação o motivo pelas quais estas foram pensadas e criadas.

Assim, inventos que permitiram desde a maximização da eficiência do plantio, a distribuição e tratamento da água para consumo humano até aqueles que permitiram a revolução impulsionada pelos computadores, das redes de comunicação e telefonia, devem ter como único foco a pessoa humana, melhorar as suas condições sociais, educacionais e de trabalho.

E a conclusão acima não se trata de algo sem embasamento lógico ou teórico, mas sim da aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana, que está previsto no sistema jurídico internacional e nacional, uma vez que expressamente previsto em convenções e tratados internacionais, bem como, nas constituições modernas.

As políticas e programas adotados pelos Estados Nacionais devem ser voltadas para permitir que o ser humano consiga desenvolver as suas potencialidades, razão pela qual o sistema educacional deve ser estruturado de forma que haja a alfabetização, conheça questões sobre geografia e histórica, compreenda as operações matemáticas básicas, de forma que ao final possa realizar as escolhas de vida adequadas quando chegar à idade adulta, seja na ótica profissional ou social.

Em igual sentido temos as políticas que devem garantir a saúde da população, pois pessoas doentes não conseguem se desenvolver adequadamente, razão pela qual um sistema de saúde minimamente eficiente é necessário para permitir que o princípio da dignidade da pessoa humana se concretize. Inserem-se nas políticas de saúde, o fornecimento de água potável, bem como de universalização do saneamento básico.

Inclusive, políticas de Estado que visem garantir o mínimo existencial, evitando a perpetuação de pessoas que não tenham onde morar ou comer, é uma forma de concretizar tal princípio, pois viver dignamente implica em ter um teto sobre a sua cabeça, bem como, conseguir fazer no mínimo três refeições diárias.

E as ferramentas tecnológicas surgidas a partir do final do século XIX, com rápido desenvolvimento no século XX, e popularização no século XXI, devem ter o

mesmo norte, ou seja, permitir que a pessoa humana tenha o seu pleno desenvolvimento seja no aspecto físico, psicológico e espiritual, ou seja, se estas inovações não tiverem tal finalidade, elas não atendem tal princípio.

O computador, as várias redes de dados, a telefonia, a inteligência artificial, bem como outras tecnologias que venham a surgir, devem permitir que o ser humano possa realizar todos os aspectos da sua vida, ou seja, vivenciem a sua família com plenitude, tenham um trabalho que lhe dê dignidade, viabilizam o acesso ao educação, a fim de permitir que se adequem, inclusive, ao novo mundo proporcionado pelas tecnologias computacionais, e, possam ter um período de descanso, de lazer, a fim de recuperar suas forças físicas e mentais.

A vida é composta por vários aspectos, família, trabalho, educação, bem como, pelos períodos de recuperação, composto pelo descanso e lazer, sendo este último plenamente necessário, pois o organismo humano não pode funcionar de forma ininterrupta em qualquer de seus aspectos, pois a vida é equilíbrio, sendo que no caso de descumprimento desta premissa, algum problema ocorrerá.

Ocorre que as novas tecnologias mudaram a nossa vida, pois atualmente a forma de comunicação e interação mudou, seja em razão do advento dos aplicativos de mensagens ou mesmo as redes sociais, sendo que com os *smartphones*, aliado as redes de dados móveis de alta velocidade, as pessoas têm um computador na palma de suas mãos, estando conectadas a todo e qualquer momento.

Esta nova realidade mudou as relações de trabalho, que já tinham sido alteradas com as outras tecnologias advindas desde a Revolução Industrial, mas aquelas impulsionadas pelas novas tecnologias da informação são profundas, pois elas alteram o momento e local onde o trabalho é realizado. O trabalhador não executa mais suas atividades exclusivamente na empresa, podendo realizar de qualquer lugar, inclusive na sua residência; as cobranças e demandas já não são realizadas apenas durante o período em que o trabalhador está na empresa, pois este pode ser chamado a qualquer momento, através da utilização das várias ferramentas tecnológicas de comunicação instantânea hoje existentes.

A nova realidade no mundo do trabalho acaba por gerar um problema no equilíbrio exigido para a vida, pois este acaba por se sobrepor aos outros aspectos, ou seja, existe a invasão do ambiente doméstico pelo trabalho, causando prejuízos a vida familiar e social, o período de descanso e lazer é prejudicado, uma vez que a empresa

pode demandar o trabalhador em momentos em que este sequer estava pensando nas suas atividades profissionais.

E este é um aspecto da hiperconexão da sociedade atual, pois as pessoas estão cada vez mais imersas no mundo digital, sejam nos aplicativos de mensagens, redes sociais e navegadores, uma vez que o *smartphone* permite que estas fiquem conectadas de forma contínua, inclusive quando dormem, pois existem aplicativos de monitoramento do sono.

Ocorre que a hiperconexão, que já gera problemas na vida fora do trabalho, tem um potencial lesivo maior quando inserido no contexto deste, pois as tensões inerentes a vida profissional, acabam por serem aumentadas, já que o trabalho acaba por ser contínuo, sem interrupção, onde as barreiras do tempo e espaço acabam por ser rompidas, razão pela qual os momentos reservados a distração, como descanso e lazer, acabam por não existir, já que invadidos pelas demandas da empresa.

E o excesso de conexão ocasiona danos à saúde mental das pessoas, conforme descrito por alguns estudos, sendo que em relação a população adulta, existe um aumento do estresse, causando doenças como a depressão, por exemplo. Inclusive, nos últimos anos no Brasil, houve um aumento dos afastamentos do trabalho ocasionados por doenças de mentais, coincidentemente com o período em que houve um aumento da utilização das tecnologias que permitem o labor a distância, impulsionados, principalmente pela pandemia do COVID-19.

Neste cenário, entra em discussão, não apenas no Brasil, mas em organismos internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e outros países, a discussão acerca do direito do trabalhador à desconexão, sendo que a ideia é criar mecanismos que proíbam as empresas de acionar os trabalhadores nos períodos de lazer e descanso.

No Brasil, não há legislação sobre o tema, apenas propostas legislativas em trâmite no Congresso Nacional, sendo que as discussões estão sendo realizadas de forma circunscrita ao Poder Judiciário, em algumas ações em que se discute o dano existencial causado aos trabalhadores em virtude de ficarem à disposição das empresas por um longo período.

Nos casos em questão, constata-se que estes referem-se principalmente em matérias não vinculadas ao excesso de conexão em razão das novas tecnológicas, mas sim, a trabalhadores que ficam longos períodos à disposição, em razão de institutos como

o sobreaviso (plantão), demonstrando que mesmo o poder judiciário brasileiro ainda não está atento para o problema existente.

Assim, analisou-se a questão em um julgado do Tribunal Superior do Trabalho que abordou o direito à desconexão em caso onde o trabalhador era demandado via aplicativo de mensagens, no caso, o *whatsapp*, fora do seu horário de expediente em períodos reservados ao descanso e lazer.

No caso, o tribunal reconheceu o direito do trabalhador à desconexão, tendo resolvido a questão apenas no âmbito do direito indenizatório, fixando o valor deste em quantia módica, no caso, R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais), situação longe de reparar os danos causados a vida familiar, bem como, a saúde do trabalhador.

Ao analisar o julgado, constata-se que o sistema de justiça brasileiro não está atento a nova realidade. O advogado que propôs a ação, apesar de alegar os danos causados à saúde do trabalhador em razão dos acionamentos fora do horário de expediente, via aplicativos de mensagens, não fundamentou expressamente o pedido com base no direito à desconexão. A primeira instância de julgamento ignorou a questão, a segunda reconheceu, mas não desconsiderou os seus efeitos, tendo apenas a instância superior dado uma solução, ainda que insuficiente.

Inclusive, a própria perícia médica realizada no processo, não colacionou os danos causados pela conexão excessiva à saúde mental do trabalhador.

A solução adequada para a conexão excessiva no trabalho não pode ser dada pelo poder judiciário, a questão deve ser resolvida na esfera legislativa, através de mecanismos legais que impeçam as empresas de demandarem os trabalhadores durante os períodos de descanso e lazer.

Entretanto, apenas a legislação por si só, não é eficiente, uma vez que a fiscalização nestes casos é difícil, para não se dizer impossível, razão pela qual aliado a um corpo normativo prevendo obrigações as empresas, bem como, sanções a estas, deverão os desenvolvedores das novas tecnologias serem obrigados a fornecerem soluções tecnológicas hábeis para enfrentar o problema.

As *Big Techs* auferem lucros bilionários com base nas novas ferramentas tecnológicas colocadas à disposição da população em geral e empresas, razão pela qual devem auxiliar na solução dos problemas causados pela sua aplicação, motivo pelo qual a legislação que versar sobre eventual direito à desconexão, em especial no Brasil, não pode versar apenas sobre obrigações as empresas, mas sim, aos desenvolvedores de

softwares e aplicativos, que deverão disponibilizar soluções tecnológicas que permitam de forma efetiva a desconexão dos trabalhadores.

O problema da desconexão é novo e impulsionado pelas novas tecnologias, razão pela qual soluções pensadas de forma tradicional não irão resolver os problemas, pois não basta indenizar o trabalhador adoecido, pois este continuará desta forma, tornando-se um problema para toda a sociedade, já que irá sobrecarregar o sistema de saúde e previdenciário.

Assim, a solução deve ser preventiva, ou seja, garantindo que o trabalhador fique desconectado quando estiver fora do trabalho, não tendo condições da empresa realizar a conexão, mesmo que queira, pois os programas e aplicativos não irão permitir tal conexão. Evidentemente, que na hipótese de burla do sistema, haverá a atuação do poder judiciário, com a aplicação de uma legislação adequada sobre a matéria.

Ignorar o risco do excesso da conexão tecnológica sobre o trabalhador é insistir numa sociedade doente e norteadada apenas pelo lucro desenfreado, desconsiderando o seu pilar essencial que é a dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA IBGE NOTÍCIAS. **PNAD Contínua TIC 2017: Internet chega a três em cada quadro domicílios do país.** Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/23445-pnad-continua-tic-2017-internet-chega-a-tres-em-cada-quatro-domicilios-do-pais>. Acesso em: 12 set. 2024

AGÊNCIA IBGE NOTÍCIAS. **161,6 milhões de pessoas com 10 anos ou mais de idade utilizaram a Internet no país, em 2022.** Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38307-161-6-milhoes-de-pessoas-com-10-anos-ou-mais-de-idade-utilizaram-a-internet-no-pais-em-2022>. Acesso em: 12 set. 2024

AGÊNCIA IBGE NOTÍCIAS. **Internet já é acessível em 90,0% dos domicílios do país em 2021.** Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/34954-internet-ja-e-acessivel-em-90-0-dos-domicilios-do-pais-em-2021>. Acesso em: 12 set. 2024

BRASIL. Câmara dos Deputados. **PL 4579/2023.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para instituir o direito à desconexão do trabalho dos empregados que realizam atividades à distância ou em regime de teletrabalho, e dá outras providências. Brasília: Câmara dos Deputados, 2023a. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao/?idProposicao=2389144#:~:text=PL%204579%2F2023%20Inteiro%20teor,Projeto%20de%20Lei&text=Altera%20a%20Consolida%C3%A7%C3%A3o%20das%20Leis,teletrabalho%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAncias>. Acesso em: 12 set. 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de lei n. 4044, de 2020.** Altera o § 2º do art. 244 e acrescenta o § 7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Brasília: Câmara dos Deputados, 2020. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754#:~:text=Projeto%20de%20Lei%20n%C3%B0%204044%2C%20de%202020&text=65-A%2C%2072-A,per%C3%ADodos%20de%20descanso%20e%20f%C3%A9rias>. Acesso em: 12 set. 2024.

BRASIL. Comitê Gestor da Internet no Brasil. Centro de Informações Internet Brasil. **Glossário de termos técnicos sobre redes de computadores:** para principiantes. 2. ed. Brasília: CI, 1997. Disponível em: https://memoria.rnp.br/_arquivo/documentos/ref0125d.pdf. Acesso em: 12 set. 2024.

BRASIL. Comitê Gestor da Internet. Núcleo de Informação e Coordenação do Ponto BR. **Banda larga no Brasil:** um estudo sobre a evolução do acesso e da qualidade das conexões à internet. Brasília: CGI, 2018. Disponível em: <https://cetic.br/media/docs/publicacoes/1/Estudo%20Banda%20Larga%20no%20Brasil.pdf>. Acesso em: 12 set. 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Estatísticas do Poder Judiciário**. Brasília: CNJ, 2024. Disponível em: <https://justica-em-numeros.cnj.jus.br/painel-estatisticas/>. Acesso em: 12 set. 2024.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. **Glossário**. Brasília: Gov, 2017a. Disponível em: <https://www.gov.br/iti/pt-br/centrais-de-conteudo/glossario>. Acesso em: 12 set. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria MTE Nº 1419 DE 27/08/2024**. Aprova a nova redação do capítulo "1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais" e altera o "Anexo I - Termos e definições" da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Brasília: MTE, 2024a. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=463660#:~:text=1.5.3.1.4%20O%20gerenciamiento,risco%20psicossociais%20relacionados%20ao%20trabalho>. Acesso em: 12 set. 2024.

BRASIL. Presidência da República. **Constituição da república federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 set. 2024.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto-Lei n. 5452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 12 set. 2024.

BRASIL. Presidência da República. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília: Presidência da República, 2017b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 12 set. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **RE 1446336**. Ementa: constitucional. trabalho. vínculo de emprego. motorista de aplicativo. arts. 5º, II e 170, IV, da constituição da república. questão relevante do ponto de vista social, jurídico e econômico. repercussão geral reconhecida. A controvérsia acerca do reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo de prestação de serviços de transporte e a empresa criadora e administradora de plataforma digital tem repercussão geral. Relator: Min. Edson Fachin. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2024b. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=6679823&numeroProcesso=1446336&classeProcesso=RE&numeroTema=1291>. Acesso em: 12 set. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Observatório SST**. Brasília: TST, [2024]. Disponível em: <https://tst.jus.br/web/trabalhoseguro/observatorio-sst>. Acesso em: 8 jul. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Oitava Turma. **Tribunal Superior do Trabalho TST: RRAg 0100853-94.2019.5.01.0067**. A uber, empresa americana que originalmente se chamava ubertaxi, não é empresa de aplicativos porque não vive de vender tecnologia digital para terceiros. o que ela vende é transporte, em troca de percentual sobre as corridas e por meio de aplicativo desenvolvido para ela própria. Brasília: TST, 2023b. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1752060053/inteiro-teor-1752060056>. Acesso em: 12 set. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 331 do TST**. Contrato de prestação de serviços. Brasília: TST, 2011. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>. Acesso em: 12 set. 2024.

CASTELLS, M. **A sociedade em rede: a era da informação: economia, sociedade e cultura**. 13. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

CHILE. **Ley 21220**. Modifica el código del trabajo em matéria de trabajo a distancia. Santiago: Chile, 2020. Disponível em: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>. Acesso em: 12 set. 2024.

CNN. **Privatização das telecomunicações faz 25 anos com mais de R\$ 1 tri investido; país tem mais celulares que habitantes**. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/tecnologia/privatizacao-das-telecomunicacoes-faz-25-anos-com-mais-de-r-1-tri-investidos-pais-tem-mais-celulares-que-habitantes/>. Acesso em: 12 set. 2024

CORREIA, H. **Manual completo de segurança e saúde do trabalho: Nr's 1 a 38 comentadas e esquematizadas**. São Paulo: JusPodivm, 2024.

DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2018.

ESPAÑA. **Lei Orgânica n.º 3/2018, de 5 de dezembro, sobre a proteção de dados pessoais e a garantia de direitos digitais**. Adapta o ordenamento jurídico espanhol ao Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento dos seus dados pessoais e à livre circulação desses dados. Madrid: Diário da União Europeia, 2018. Disponível em: <https://data.europa.eu/data/datasets/https-opendata-euskadi-eus-catalogo-linguisticos-ley-organica-32018-de-5-de-diciembre-de-proteccion-de-datos-personales-y-garantia-de-los-derechos-digitales-?locale=pt>. Acesso em: 12 set. 2024.

EUROPA. Parlamento Europeu. **Resolução do parlamento europeu, de 21 de janeiro de 2021**. Contém recomendações à Comissão sobre o direito a desligar. Bruxelas: Parlamento Europeu, 2021. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_PT.html. Acesso em: 12 set. 2024.

FEBVRE, L.; MARTIN, H. **A história do livro**. São Paulo: Companhia das Letras, 1992

FGV. **Uso de TI no Brasil: País tem mais de dois dispositivos digitais por habitante, revela pesquisa.** Disponível em: <https://portal.fgv.br/noticias/uso-ti-brasil-pais-tem-mais-dois-dispositivos-digitais-habitante-revela-pesquisa>. Acesso em: 12 set. 2024

FONSECA FILHO, C. **História da computação: o caminho do pensamento e da tecnologia.** Porto Alegre: Edipucrs, 2007.

GARCIA, G. F. B. **Curso de direito do trabalho.** 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2024.

GLOBO. **Desemprego sob a 8,6% no trimestre encerrado em fevereiro, diz IBGE.** Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2023/03/31/desemprego-sobe-a-86percent-no-trimestre-encerrado-em-fevereiro-diz-ibge.ghtml>. Acesso em: 12 set. 2024

ITU. **Press Release: China, India now world's largest Internet markets.** Disponível em: <https://www.itu.int/en/mediacentre/Pages/2016-PR35.aspx>. Acesso em: 12 set. 2024

LEITE, C. H. B. **Curso de Direito do Trabalho.** 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2024.

LEITE, C. H. B. **Curso de direito processual do trabalho.** 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2023.

MAGRANI, E. **A internet das coisas.** Rio de Janeiro: FGV Editora, 2018.

MAGRANI, E. **Entre dados e robôs: ética e privacidade na era da hiperconectividade.** 2. ed. Porto Alegre: Arquipélago Editorial, 2019.

MITIDIERO, D.; SARLET, I. W.; MARINONI, L. G. **Curso de direito constitucional.** 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2023.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalhar para um futuro melhor.** Lisboa: OIT, 2019. Disponível em: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUK EwidvcjB5L6IAxWIs5UCHcxAGLIQFnoECBYQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.ilo.org%2Fpt-pt%2Fmedia%2F409351%2Fdownload&usg=AOvVaw2m73pu_CD-NnUBwrWmhCtA&opi=89978449. Acesso em: 12 set. 2024.

OPAS – ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. **Histórico da pandemia de COVID-19.** Washington: ONU, [2024]. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>. Acesso em: 12 set. 2024.

PORTUGAL. Assembleia da República. **Lei n. 83/2021, 6 de dezembro.** Modifica o regime de teletrabalho, alterando o Código do Trabalho e a Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais. Lisboa: Diário da República, 2021.

RNP. **Evolução da internet no Brasil.** Disponível em: <https://www.rnp.br/noticias/evolucao-da-internet-no-brasil>. Acesso em: 12 set. 2024

SANTOS, R. M. S. **As associações entre tempo de tela e saúde mental no ciclo vital**. 2023. 217 p. Tese (Doutorado em Medicina Molecular) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2023.

SAWAYA, M R. Dicionário de Informática e Internet. São Paulo: Nobel, 1999.

SEBRAE. **Pequenos negócios podem ter perdido até R\$ 24.1 bilhões de capital no início da pandemia**. Disponível em: <https://agenciasebrae.com.br/economia-e-politica/pequenos-negocios-podem-ter-perdido-ate-r-241-bilhoes-de-capital-no-inicio-da-pandemia/>. Acesso em: 12 set. 2024

SOUTO MAIOR, J. L. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do tribunal regional do trabalho da 15 região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003.

STATISTA. **Most popular social networks worldwide as of April 2024, by number of monthly active users**. [S. l.]: Statista, 2024. Disponível em: <https://www.statista.com/statistics/272014/global-social-networks-ranked-by-number-of-users/>. Acesso em: 12 set. 2024.

STATISTA. **Number of facebook users in Brazil from 2018 to 2027**. [S. l.]: Statista, [2024]a. Disponível em: <https://www.statista.com/statistics/244936/number-of-facebook-users-in-brazil/>. Acesso em: 12 set. 2024.

STATISTA. **Number of instagram users in Brazil from 2019 to 2028**. [S. l.]: Statista, [2024]b. Disponível em: <https://www.statista.com/forecasts/1138772/instagram-users-in-brazil>. Acesso em: 12 set. 2024.

STATISTA. **Whatsapp in Brazil: statistics and facts**. [S. l.]: Statista, [2024]c. Disponível em: <https://www.statista.com/topics/7731/whatsapp-in-brazil/#editorsPicks>. Acesso em: 12 set. 2024

VASCONCELLOS, J. C. **A régua de cálculo e suas aplicações: uma introdução à história e ao uso prático**. São Paulo: Edgard Blücher, 1974.

VUALA, E. A.; SOUSA, R. R. A.; CARTH, J. L.; NASCIMENTO, E. S. Automatização e seu impacto no mercado de trabalho. **Revista Científica Multidisciplinar**, Águas Lindas de Góias, v. 1, n. 2, p. 94-108, 2023. DOI <https://10.0.20.161/zenodo.8277156>

WE ARE SOCIAL. **Digital 2024: 5 billion social media users**. London: We Are Social, 2024. Disponível em: <https://wearesocial.com/uk/blog/2024/01/digital-2024-5-billion-social-media-users/>. Acesso em: 12 set. 2024.

ANEXOS

**ANEXO A - RECURSO DE REVISTA DO EMPREGADO. PROCESSO
SUBMETIDO À SISTEMÁTICA DA LEI 13.467/2017**

A C Ó R D Ã O

3ª Turma

GMAAB/nat/ct/AAB

RECURSO DE REVISTA DO EMPREGADO. PROCESSO SUBMETIDO À SISTEMÁTICA DA LEI 13.467/2017. DANOS MORAIS. COBRANÇA DE CUMPRIMENTO DE METAS FORA DO HORÁRIO DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O TRT consignou que "[a] utilização do Whatsapp para a cobrança de metas, até mesmo fora do horário de trabalho, ficou evidenciada" – pág. 478. Condutas como esta extrapolam os limites aceitáveis no exercício do poder potestativo (diretivo do trabalho dos empregados) pelo empregador, gerando ao trabalhador apreensão, insegurança e angústia. Nesse contexto, embora o Tribunal Regional tenha entendido pela ausência de ato ilícito apto a ensejar prejuízo moral ao empregado, sob o fundamento de que não havia punição para aqueles que não respondessem às mensagens de cobrança de metas, é desnecessária a prova do prejuízo imaterial, porquanto o dano moral, na espécie, é presumido (*in re ipsa*), pressupondo apenas a prova dos fatos, mas não do dano em si. **Recurso de revista conhecido por divergência jurisprudencial e provido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº TST-RR-10377-55.2017.5.03.0186, em que é Recorrente **DENIVAL DA COSTA CERQUEIRA** e Recorrida **TELEFÔNICA BRASIL S.A.**.

O egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, por meio do v. acórdão às págs. 476-480, negou provimento ao recurso ordinário do reclamante quanto aos temas "doença ocupacional", "indenização por danos morais", e "horas extras".

O empregado interpõe recurso de revista, o qual foi admitido pelo r. despacho às págs. 503-504.

Contrarrazões apresentadas e sem remessa dos autos ao d. Ministério Público do Trabalho, nos termos do artigo 83, II, § 2º, do Regimento Interno deste c. Tribunal.

É o relatório.

VOTO

Satisfeitos os pressupostos extrínsecos de admissibilidade do recurso de revista, passo ao exame dos intrínsecos.

1 - CONHECIMENTO

1.1 – DANOS MORAIS. COBRANÇA DE CUMPRIMENTO DE METAS FORA DO HORÁRIO DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO DEVIDA.

Nas razões recursais, o empregado argumenta que a prática de cobranças de metas fora do horário de trabalho, via aplicativo de mensagens, é abusiva e deu ensejo a prejuízos de ordem moral, os quais merecem compensação.

Invoca a violação dos arts. 5º, V e X, da CF, e 186 do CCB e transcreve arestos para confronto de teses.

O egrégio TRT solucionou a controvérsia adotando o seguinte fundamento, *in verbis*:

"A utilização do Whatsapp para a cobrança de metas, até mesmo fora do horário de trabalho, ficou evidenciada. Entretanto não prova a existência de punição para aqueles que não respondessem as mensagens. Ou seja, se o reclamante não quisesse responder ou até mesmo ler a mensagem, poderia assim proceder.

O WhatsApp está cada vez mais presente no cotidiano das pessoas, é o mensageiro mais utilizado no Brasil, inclusive em ambientes corporativos. E o seu uso pode ser benéfico

dependendo a área de atuação, funcionando como uma corrente de comunicação para interligar cliente e empresa. O quer deve ser evitado e combatido por esta Justiça Especializada é o uso pernicioso decorrente do excesso de trabalho, horas extras, via o aplicativo. Fato não comprovado nos autos, como ressaltado acima.

A reparação por danos morais, reconhecida pelo art. 5º, incisos V e X, da CF/88, decorre da proteção conferida a direito da personalidade, inerente a toda e qualquer pessoa. Para fins de obrigação do dever de indenizar devem estar configurados os elementos da trilogia legal estatuída no art. 186 do CCB: dano, ilicitude da conduta e nexo de causalidade. Ausentes tais requisitos, indevida a condenação ao pagamento de indenização por danos morais.

Ressalte-se que o dano moral deve ser de tal gravidade que justifique a concessão de uma satisfação de ordem pecuniária ao lesado.

Não havendo provas de ato ilícito praticado pela empregadora, caracterizador de dano moral, nego provimento ao pleito indenizatório." [grifos do recorrente – art. 896, §1º-A, I, da CLT]

Ao exame.

O TRT consignou que "*[a] utilização do Whatsapp para a cobrança de metas, até mesmo fora do horário de trabalho, ficou evidenciada*" – pág. 478.

O aresto trazido à baila à pág. 487, oriundo do TRT da 17ª Região, demonstra a divergência jurisprudencial, ao veicular a tese de que "*embora o estabelecimento de metas pelo empregador não configura, por si só, o assédio moral, no caso, a cobrança de metas como realizada pela ré extrapola o limite do razoável, já que praticada de forma abusiva, é dizer, fora do horário de trabalho e via mensagens de celular (SMS)*".

Assim, demonstrado o dissenso interpretativo e a similaridade das minúcias dos casos confrontados, **CONHEÇO** do recurso de revista.

2 - MÉRITO

2.1 – DANOS MORAIS. COBRANÇA DE CUMPRIMENTO DE METAS FORA DO HORÁRIO DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO DEVIDA.

Cinge-se a controvérsia em se definir se é cabível indenização por danos morais no caso de o empregador realizar a cobrança de metas fora do horário de trabalho mediante mensagens em Whatsapp.

O TRT consignou que "[a] utilização do Whatsapp para a cobrança de metas, até mesmo fora do horário de trabalho, ficou evidenciada" – pág. 478, o que demonstra que o quadro fático já se encontra devidamente registrado no acórdão regional.

Só que o Tribunal, apesar de registrar isso, que o empregado poderia ser chamado fora do horário ou algo parecido, atribui como conclusão que isso seria comum nos ambientes corporativos, que o sujeito poderia não responder se não quisesse ou até mesmo não ler a mensagem se assim desejasse.

Contudo, há o uso e há o abuso. Sempre no exercício do direito, há uma limitação. O meu direito vai até onde começa o seu. Penso que em sociedade é assim que se deve viver.

Se não era para responder, por que mandou o *WhatsApp*? Mandou a mensagem para qual finalidade? Se não era para responder, deixasse para o dia seguinte. Para que mandar mensagem fora do horário de trabalho? Isso invade a privacidade, a vida privada da pessoa, que tem outras coisas para fazer e vai ficar se preocupando com situações de trabalho fora do seu horário.

Hoje em dia, o dano existencial está bastante caracterizado. Isso faz com que a pessoa fique aflita, agoniada, queira resolver naquele mesmo instante situações de trabalho. Penso que a Justiça do Trabalho, em todos esses anos que vem julgando essas questões, humaniza as relações de trabalho impondo os limites necessários.

Então, diante disso, estando evidenciado pelo próprio Tribunal que havia cobrança de metas fora do horário de trabalho, a conclusão não pode ser a de que não há reparação por dano moral.

Condutas como esta extrapolam os limites aceitáveis no exercício do poder potestativo (diretivo do trabalho dos empregados) pelo empregador, gerando ao trabalhador apreensão, insegurança e angústia.

Embora o Tribunal Regional tenha entendido pela ausência de ato ilícito apto a ensejar prejuízo moral ao empregado, sob o fundamento de que não havia punição para aqueles que não respondessem às mensagens de cobrança de metas, é desnecessária a prova do prejuízo imaterial, porquanto o dano moral, na espécie, é presumido (*in re ipsa*), pressupondo apenas a prova dos fatos, mas não do dano em si.

Além disso, não é demais acrescentar que, conforme se extrai do acórdão regional, a ré promovia a formação de *ranking* entre os empregados, o que reforça o caráter abusivo da conduta empresarial.

Desse modo, restam presentes os três elementos configuradores da responsabilidade do empregador: o dano, a culpa e o nexo causal.

Nesse sentido, cito o seguinte precedente desta Corte Superior, em caso similar:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. DANOS MORAIS. VALOR DA INDENIZAÇÃO. ARBITRAMENTO. PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE. Ainda que se busque criar parâmetros norteadores para a conduta do julgador, certo é que não se pode elaborar uma tabela de referência para a reparação do dano moral. A lesão e a reparação precisam ser avaliadas caso a caso, a partir de suas peculiaridades. Isso porque, na forma prevista no caput do artigo 944 do Código Civil, "A indenização mede-se pela extensão do dano". O que se há de reparar é o próprio dano em si e as repercussões dele decorrentes na esfera jurídica do ofendido. Na hipótese dos autos, o Tribunal Regional fixou a indenização em R\$5.000,00 com base nos seguintes aspectos: o caráter pedagógico e inibitório, o dano sofrido e a sua extensão, a capacidade econômica da ré e a razoabilidade. Não obstante tenha reservas pessoais quanto à utilização de critérios patrimonialistas calcados na condição pessoal da vítima e na capacidade econômica do ofensor para a quantificação do dano moral, verifico que, na situação em exame, o valor arbitrado pela Corte de origem mostra-se proporcional em relação à própria extensão do dano no que diz respeito à repercussão negativa na esfera moral da trabalhadora, causando-lhe intranquilidade, pressão psicológica, angústia, preocupação, atingindo inclusive sua saúde, decorrente da conduta abusiva da ré ao realizar a cobrança de metas por mensagens de celular fora do horário de trabalho, impedindo, inclusive, o alcance a que se destina o intervalo interjornadas enquanto medida de higiene, saúde e

segurança do trabalho, pois o descanso ficava comprometido, uma vez que a obreira não se desligava do trabalho. Dessa forma, não se há de falar em afronta à literalidade do artigo 944 do Código Civil. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (AIRR - 10800-98.2013.5.17.0013, Relator Ministro: Cláudio Mascarenhas Brandão, 12/08/2015, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/08/2015)

Peço vênia ao Exmo. Ministro Maurício Godinho Delgado para acrescentar os fundamentos esposados por V. Exa. por ocasião da sessão de julgamento:

(...) na recente Reforma Trabalhista, perdemos a oportunidade de tratar desse assunto. Regulou-se o teletrabalho, mas se devia ter regulado mesmo, não só autorizado, e dado todas as franquias. Há legislação de outros países que pune severamente a comunicação fora do horário de trabalho; no caso, da França. Então, parece-me que por conta dos princípios constitucionais, princípio da privacidade, a pessoa precisa desconectar-se.

Sabemos que é difícil desconectar-se, de maneira geral. O *WhatsApp* está ligado sempre. (...). Não é difícil para a empresa estabelecer uma regra de remessa durante o horário padrão do expediente, mesmo que aquele indivíduo trabalhe num horário um pouco diferente, de dia, uma regra civilizada. Então, estou convicto (...) de que, de fato, fere a privacidade porque, obviamente, nenhum empregado é doido em ignorar uma mensagem do seu empregador, só se ele for absolutamente desconectado do mundo real. Então, como aqui está dito que é uma prática... Se fosse algo eventual, mas está dito que é uma prática. Acho que é suficiente essa afirmação.

Para a fixação do *quantum* indenizatório é necessário avaliar os critérios da extensão ou integralidade do dano e da proporcionalidade da culpa em relação ao dano, devendo a indenização ser significativa, segundo as condições pessoais do ofensor e do ofendido e consistir em montante capaz de dar uma resposta social à ofensa, para servir de lenitivo para o ofendido, de exemplo social e de desestímulo a novas investidas do ofensor.

Relativamente ao princípio da integralidade, incide o critério da extensão do dano, previsto no *caput* do art. 944 do CCB: a indenização, que não tem caráter retributivo, deve ser integral, de sorte a compensar totalmente a ofensa.

O princípio da proporcionalidade funciona como critério comparativo na análise de interesses conflitantes. Ele busca a adequação ou pertinência, necessidade ou exigibilidade para o alcance legítimo de um direito, na comparação com outro. É na proporcionalidade que se fala em ponderação de interesses.

Assim, no tocante ao critério da proporcionalidade, previsto no parágrafo único do art. 944 do CCB, devem ser ponderados os elementos fornecidos pelo caso concreto, destinados ao exame do poder ofensivo em relação ao ato ofensor e suas circunstâncias, incluindo-se as consequências da ofensa. Os elementos propostos para essa avaliação são, basicamente, os que constavam do revogado art. 84 do Código de Telecomunicações: a natureza da ofensa, o grau de culpa do ofensor, a intensidade ou grau do sofrimento presumidamente imposto, a privação, complexos ou humilhação experimentados pela vítima, os reflexos pessoais e sociais do ato e a extensão e duração das consequências da ofensa.

Penso que, de forma pedagógica, apesar do porte da empresa, certamente, a indenização pode servir pela repercussão, para que se adote uma sistemática um pouco diferente. Manda-se a mensagem no dia seguinte, não é preciso mandar naquele momento da madrugada. Todos temos outras atividades a mais para fazer, inclusive, a própria pessoa que está mandando mensagem, certamente, tem outras atividades às quais se dedicar

Dito isso, e considerando o caráter pedagógico e inibitório da medida, o dano sofrido e a sua extensão, a capacidade econômica da empresa e a razoabilidade, **DOU PROVIMENTO** ao recurso de revista do reclamante para condenar a ré ao pagamento de indenização por danos morais no valor de **R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais)**.

Incidência de juros e correção monetária na forma fixada pela Súmula 439/TST.

Inverte-se o ônus da sucumbência. Custas pela ré, no valor de R\$ 70,00 (setenta reais), calculadas sobre o valor da condenação, que ora se arbitra em R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais).

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, **conhecer** do recurso de revista por divergência jurisprudencial, e, no mérito, **dar-lhe provimento** para condenar a empresa ao pagamento

de indenização por danos morais no importe de R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais). Incidência de juros e correção monetária na forma fixada pela Súmula 439/TST. Inverte-se o ônus da sucumbência. Custas pela ré, no valor de R\$ 70,00 (setenta reais), calculadas sobre o valor da condenação, que ora se arbitra em R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais).

Brasília, 17 de outubro de 2018.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)
ALEXANDRE AGRA BELMONTE
Ministro Relator