

TELETRABALHO E A ESCRAVIDÃO DIGITAL

TELEWORK AND THE DIGITAL SLAVERY

Cíntia do Espírito Santo Rodrigues Cabral¹, Laura Karolina Castro da Silva¹, Tatiane Pinheiro de Sousa Alves²

¹ Alunas do Curso de Direito

² Mestre em Gestão do Trabalho para a qualidade do Ambiente Construído e Professora do Curso de Direito

RESUMO

Este artigo aborda o teletrabalho, modalidade amplamente adotada durante a pandemia de COVID-19, que trouxe benefícios tanto para empregadores quanto para trabalhadores, como economia de custos e maior qualidade de vida. Contudo, junto aos seus aspectos positivos, emergem desafios significativos, como a falta de controle sobre as jornadas de trabalho, exigências excessivas por produtividade e a violação do direito à desconexão. O objetivo da pesquisa é analisar como o teletrabalho pode configurar uma nova forma de trabalho escravo, em decorrência da jornada excessiva e da ausência do direito à desconexão, conceituando o teletrabalho, explorando as condições que podem caracterizar a escravidão digital no regime de teletrabalho e entendendo como a constante disponibilidade do trabalhador ao empregador pode resultar em jornadas exaustivas, comprometendo o direito à desconexão. A metodologia utilizada neste estudo é qualitativa e exploratória, com base em uma revisão de literatura de artigos científicos, livros e periódicos que discutem o tema, publicados nos últimos três anos. Os resultados mostraram que, embora o teletrabalho ofereça vantagens, ele expõe trabalhadores a riscos de sobrecarga e compromete o direito à desconexão, especialmente em contextos de cobranças contínuas e metas elevadas. Essa realidade evidencia a necessidade de regulamentações claras para prevenir abusos e garantir um equilíbrio entre produtividade e saúde mental. Conclui-se que o teletrabalho, sem uma regulamentação que limite jornadas exaustivas e garanta o direito à desconexão, pode comprometer o bem-estar dos trabalhadores, caracterizando o trabalho escravo digital.

Palavras-Chave: Teletrabalho; Escravidão Digital; Direito à Desconexão; Jornadas Exaustivas.

ABSTRACT

This article addresses telework, a modality widely adopted during the COVID-19 pandemic, which has brought benefits to both employers and employees, such as cost savings and improved quality of life. However, alongside the positive aspects, significant challenges have emerged, such as the lack of control over working hours, excessive demands for productivity, and violations of the right to disconnect. The objective of this research is to analyze how teleworking can constitute a new form of slave labor, due to excessive working hours and the absence of the right to disconnect, conceptualizing teleworking, exploring the conditions that can characterize digital slavery in the teleworking regime and understanding how the constant availability of the worker to the employer can result in exhausting working hours, compromising the right to disconnect. The methodology used in this study is qualitative and exploratory, based on a literature review of scientific articles, books, and journals discussing the topic, published in the last three years. The results show that, although telework offers advantages, it exposes workers to risks of overload and compromises the right to disconnect, especially in contexts of continuous demands and high targets. This reality highlights the need for clear regulations to prevent abuses and ensure a balance between productivity and mental health. It is concluded that telework, without regulations to limit excessive working hours and guarantee the right to disconnect, may compromise workers' well-being and even constitute digital slavery.

Keywords: Remote Work; Digital Slavery; Right to Disconnect; Exhaustive Work Hours.

Sumário: Introdução. 1. Do Teletrabalho. 1.1 Conceituação e Previsão Legal. 1.2 Das vantagens e desvantagens. 2. O Direito à Desconexão e a Jornada Exaustiva e os Impactos na Vida do Trabalhador. 2.1 Do Direito à Desconexão. 2.2 Do Cumprimento de Jornadas Exaustivas. 2.3 Dos Impactos da Não Observância ao Direito à Desconexão e a Imposição de Jornada Exaustiva na Saúde do Trabalhador. 3. Da Caracterização da Escravidão Digital no Contexto do Teletrabalho. 3.1 Breve Contexto Histórico da Escravidão no Brasil. 3.2 Das Condições Análogas à Escravidão. 3.3 Da Escravidão Digital. Considerações Finais. Referências.

INTRODUÇÃO

A adoção do teletrabalho, um modelo inovador e econômico, tem se expandido no cotidiano dos trabalhadores. Os benefícios provenientes do teletrabalho abrangem tanto as empresas, com aumento de produtividade e redução de custos em transporte, alimentação, infraestrutura e energia, quanto os empregados, que encontram uma melhor qualidade de vida, flexibilidade, maior autonomia, convívio familiar, redução de estresse e maior comodidade.

Embora já houvesse um movimento indicativo de que tal modalidade seria consequentemente implementada nas esferas públicas e privadas, a crise mundial causada pelo COVID-19 acelerou esse processo. Inicialmente prevista para ser gradual, a implementação desse modelo se tornou uma necessidade urgente para manter a continuidade segura das atividades laborais, de acordo com as recomendações de isolamento social, sendo adotada de forma rápida e, em alguns casos, compulsória.

O teletrabalho ganha protagonismo e se consolida como um meio eficaz de garantir a produtividade e evitar a paralisação das atividades laborais. Contudo, cumpre destacar que, em que pese suas vantagens, esse modelo apresenta também desafios, como a falta de controle sobre a jornada de trabalho, a cobrança excessiva por resultados e a violação do direito à desconexão, podendo configurar abusos e levantar questionamentos sobre uma possível caracterização de escravidão digital.

Neste contexto, surge a seguinte questão problema: é possível que a modalidade de teletrabalho gere condições análogas à de escravo? E quais os impactos sofridos pelo trabalhador consequentes dessa situação? Assim, este estudo busca investigar se o teletrabalho pode configurar uma nova forma de trabalho escravo, qual seja, a escravidão digital, em decorrência da jornada excessiva e da ausência do direito à desconexão.

Para aprofundar essa análise, se faz necessário conceituar o teletrabalho e apresentar sua previsão legal no ordenamento jurídico brasileiro, entender como a constante disponibilidade do trabalhador ao empregador pode resultar em jornadas exaustivas, comprometendo o direito à desconexão, bem como explorar as condições que podem caracterizar a escravidão digital no regime de teletrabalho.

Para alcançar as respostas, será realizada uma pesquisa qualitativa, com objetivos exploratórios, por meio de revisão bibliográfica nas bases de dados do Scielo e Google acadêmico. Utilizaremos como palavras-chaves as expressões: teletrabalho, escravidão

digital, direito à desconexão, jornadas exaustiva, com foco em produções dos últimos três anos. Além disso, serão consultados livros, revistas, artigos, periódicos e outros materiais relevantes para complementar a análise.

1. DO TELETRABALHO

Neste tópico, busca-se realizar analisar o conceito de teletrabalho, com foco na Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). Será realizada discussão acerca das transformações sociais e tecnológicas que impulsionaram o teletrabalho, além de investigar suas vantagens e desvantagens.

1.1 Conceituação e Previsão Legal

A Organização Internacional do Trabalho (Pretti, 2018 apud Tubiano; Oliveira, 2024), define o teletrabalho como “a forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação”.

Para Jack Nilles (1997), conhecido como “Pai do Teletrabalho”, o teletrabalho consiste em levar o trabalho aos trabalhadores, em vez de levar estes ao trabalho, sendo uma atividade periódica fora do escritório central, um ou mais dias por semana, seja em casa ou em um centro de telesserviço, com o uso de computadores e de telecomunicações em tarefas fora das dependências da empresa.

Neste sentido, o teletrabalho consiste na realização de atividades laborais fora das dependências físicas da empresa, com o auxílio de tecnologias de informação e comunicação, proporcionando flexibilidade na rotina de trabalho.

A Lei n. 12.511/2011, ao alterar o artigo 6º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), marcou o primeiro passo para a regulamentação do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro.

Assim, a legislação passa a reconhecer que não há distinção quanto ao local da realização das atividades de trabalho, seja na sede da empresa ou remotamente por meio de ferramentas telemáticas, desde que estejam presentes os requisitos da relação de emprego, devendo haver o controle da subordinação jurídica entre empregador e empregado (Tubiano; Oliveira, 2024).

Posteriormente, a Lei 13.467/2017, popularmente conhecida como Reforma Trabalhista, acrescentou à Consolidação das Leis do Trabalho o Capítulo II - A, o qual

passou a disciplinar especificamente acerca do teletrabalho nos artigos 75 - A a 75 - F. O artigo 75-B da CLT define expressamente o teletrabalho da seguinte forma: “Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo.” (Brasil, 2017).

Em síntese, a Reforma Trabalhista regulamentou o teletrabalho e estabeleceu os requisitos para a prática deste regime, dispondo acerca da indispensabilidade de previsão contratual com cláusula específica sobre o teletrabalho, da possibilidade de reversão ao trabalho presencial, do fornecimento de equipamentos e infraestrutura necessários para o teletrabalho e as orientações ao trabalhador sobre práticas de segurança.

As mudanças na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), operadas pelas Leis 12.551/2011, 13.467/2017 e 14.442/2022, foram essenciais para acompanhar as transformações do mercado de trabalho, principalmente a partir da declaração da pandemia COVID-19 pela Organização Mundial da Saúde, considerando que em 2022, mesmo após o fim da situação de emergência sanitária, cerca de 7,4 milhões de pessoas ainda estavam trabalhando em regime de teletrabalho (IBGE, 2023).

1.2 Das vantagens e desvantagens

O teletrabalho, impulsionado pela pandemia de COVID-19, tornou-se uma realidade cada vez mais presente no mercado de trabalho. Essa modalidade de trabalho, embora ofereça flexibilidade, apresenta impactos positivos e negativos para ambos os sujeitos da relação contratual. Sobre o tema, Ricardo Antunes (2018, p. 37), sustenta que:

[...] pode trazer vantagens, como economia de tempo em deslocamentos, permitindo uma melhor divisão entre trabalho produtivo e reprodutivo, dentre outros pontos positivos. Mas com frequência é, também, uma porta de entrada para a eliminação dos direitos do trabalho e da seguridade social paga pelas empresas, além de permitir a intensificação da dupla jornada de trabalho, tanto o produtivo quanto o reprodutivo (sobretudo no caso das mulheres). Outra consequência negativa é a de incentivar o trabalho isolado, sem sociabilidade, desprovido do convívio social e coletivo e sem representação sindical.

Em síntese, as principais vantagens do teletrabalho para o empregado são a flexibilização horária, a redução de custos com transporte e a possibilidade de conciliar vida pessoal e profissional. A flexibilização, em particular, permite que o trabalhador organize sua jornada de trabalho de forma mais autônoma, impactando positivamente sua

qualidade de vida.

Considerando as dificuldades de mobilidade urbana existentes no Brasil, a eliminação do deslocamento diário é uma grande vantagem para o trabalhador, considerando que ao evitar o tempo de deslocamento, reduz-se o estresse e exaustão, permitindo que o tempo despendido seja utilizado para outras atividades (Bulcão, 2021).

Ao proporcionar maior autonomia e flexibilidade, o teletrabalho também contribui para uma melhor qualidade de vida. A redução do estresse e da ansiedade, a possibilidade de organizar a jornada de trabalho de forma mais eficiente e o aumento do tempo livre para atividades físicas e cuidado com a saúde são alguns benefícios para a saúde física e mental (Lima, 2018).

A despeito das vantagens expostas, o teletrabalho pode levar à sobrecarga de trabalho, com jornadas exaustivas e a expectativa de estar sempre disponível. A flexibilidade, se não bem gerenciada, pode gerar a falsa impressão de que o funcionário está sempre à disposição. Neste sentido, podemos citar Leonor Monteiro (2022, p. 03):

O teletrabalho é um modo de trabalho flexível, como disse anteriormente, mas infelizmente a longo prazo este começa a interferir tanto na vida pessoal de cada um, que acaba por gerar uma confusão na mente do trabalhador, fazendo com que este não consiga distinguir o que é trabalho daquilo que é a vida pessoal.

A ausência de limites claros no teletrabalho pode gerar um ambiente de trabalho excessivamente exigente, com jornadas prolongadas e a expectativa de estar sempre disponível. Essa sobrecarga, ao não permitir o rompimento da vida pessoal com a profissional, pode levar ao esgotamento profissional e a problemas de saúde. Noutro ponto, os benefícios para a empresa são: redução de custos com a manutenção de um espaço físico e o aumento do desempenho profissional dos funcionários.

Dentre as vantagens do Teletrabalho para as empresas e instituições que o adotam, encontra-se a redução de custos das instalações físicas, compreendendo salas, escritórios, prédios, estacionamentos, em zonas urbanas, onde o espaço costuma ser bastante caro. Amplia-se esta vantagem à proporção que tratam-se de centros urbanos mais densamente povoados, em que ocorre a elevação proporcional dos preços de imóveis, seja para compra ou locação, e impostos correspondentes (Tosta, 2019, p.58)

Contudo, em que pese as vantagens acima elencadas, a dificuldade em monitorar a produtividade dos funcionários e a falha na comunicação entre os funcionários e a empresa, ocasionada pela ausência de interações presenciais, podem ser citadas como algumas das desvantagens do teletrabalho para o empregador (Monteiro, 2022 apud Coelho; Rocha, 2023).

Conclui-se, portanto, que tanto as empresas quanto os empregados se beneficiam

da implementação do instituto do teletrabalho, embora também enfrentam alguns desafios e problemáticas advindas dessa modalidade. É exatamente o campo das desvantagens o objeto de estudo do presente artigo, dedicando-se a analisar a violação ao direito à desconexão e sua possível configuração como trabalho escravo. Para tanto, no próximo tópico, nos ocupamos do trabalho escravo.

2. O DIREITO À DESCONEXÃO E A JORNADA EXAUSTIVA E OS IMPACTOS NA VIDA DO TRABALHADOR

Neste tópico, serão discutidos os impactos da sobrecarga de trabalho e da ausência do direito à desconexão, com foco nas consequências negativas derivadas desse cenário na vida do teletrabalhador e seus desdobramentos.

2.1 Do direito à desconexão

Vivemos em uma sociedade hiperconectada, onde vigora a cultura do imediatismo. Quem não se pega, vira e mexe, dando uma olhada em seu smartphone ou email? As facilidades da tecnologia foram implementadas na vida pessoal, mas também alcançaram o ambiente profissional. Se grandes são os benefícios, também são os desafios, os quais merecem reflexão.

A permanência do trabalhador em local físico diverso do ambiente laboral possibilita uma maior autonomia e flexibilidade ao passo que o deixa a todo momento conectado. Ocorrendo uma dificuldade em se desconectar, tendo em vista as facilidades trazidas pelo uso das tecnologias à disposição do empregado. O que traz à tona as discussões acerca da violação a direitos fundamentais atinentes ao trabalhador.

A facilidade e a rapidez ofertadas por tais ferramentas tecnológicas transmitem a impressão de que responder um e-mail, analisar uma demanda fora do horário de trabalho ou atender uma chamada de vídeo é tarefa rápida que não exige esforço. A pressão de estar sempre disponível pode acarretar a sensação de obrigação constante, dificultando o total desligamento mental do trabalho. A repetição desse comportamento evidencia um cenário de atividade laboral contínua, ininterrupta e estabelece uma linha tênue entre o teletrabalho e a chamada escravidão digital.

O Código Penal (CP), em seu artigo 149, conceitua a redução à condição análoga à de escravo como submeter o trabalhador a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto.

O artigo 149 do CP foi modificado no ano de 2003, numa realidade de atividade laboral baseada num espaço territorial físico, caracterizada pela impossibilidade de saída da área de trabalho. Permita-nos traçar um paralelo com o que o presente artigo legal traz sobre a restrição da locomoção e a realidade aqui discutida.

A primeira análise a ser feita é que na modalidade do teletrabalho não há a separação do ambiente de trabalho do lar. Essa realidade pode resultar numa fusão entre os dois, fazendo com que os indivíduos sintam que estão sempre “no trabalho”. Ocorre nesse ponto uma restrição, uma violação ao direito de locomoção, não uma locomoção territorial, mas uma restrição a uma completa desconexão. É como se o trabalhador estivesse o tempo todo no trabalho, não podendo sair. Contudo, essa violação não se mostra tão evidente porque ele não está “no trabalho”, considerando o ambiente físico, no entanto, está a todo tempo trabalhando.

A geração marcada pelo uso das ferramentas tecnológicas produz de forma hiperconectada. Essa situação se mostra alarmante, visto que é difícil estabelecer a separação entre o corporativo e o pessoal e nessa conjuntura a escravidão digital surge como uma problemática complexa, uma vez que envolve não apenas a garantia de direitos trabalhistas, mas também a própria atuação do profissional que não se vê necessitado de um momento eficaz de desconexão.

Nessa toada, cabe ao Estado o papel de, para além de identificador de cenários preocupantes, ser o promotor das resoluções. A resposta para um cenário de violação é a concepção de um direito. Nesse contexto manifesta-se o chamado direito à desconexão, que para Oliveira (2010, p. 18 apud Pinto, 2017, p. 29)

[...] pode ser definido como aquele que assiste ao trabalhador de não permanecer sujeito à ingerência, solicitações ou contatos emanados do respectivo empregador pessoa física ou do empreendimento empresarial para o qual o obreiro trabalha, em seu período destinado ao descanso diário (intervalos intra e interjornada), semanal (descanso semanal remunerado) ou anual (férias), e ainda em situações similares (licenças), em especial diante da existência das novas tecnologias (blackberry, palm, pager, fax, celular, e ainda computador ou notebook munidos de internet ou de rede).

Ora, uma sociedade que avança na utilização de recursos tecnológicos como meio de trabalho, que se desenvolve na prestação de serviços de forma hiperconectada, que utiliza comunicação em tempo real e processos altamente acelerados deve prover meios de promoção ao direito à desconexão com vistas à garantia da proteção contra uma possível escravidão digital.

O termo escravidão digital foi inicialmente apresentado por Antunes (2018), na obra: O privilégio da servidão: O novo proletariado de serviços na Era Digital. O autor

explora as dinâmicas do trabalho na era digital das plataformas digitais, destacando a intensificação da precarização e a exploração laboral. O fenômeno da escravidão digital não se limita à privação física ou local da liberdade, mas está relacionada à escravidão do pensamento do teletrabalhador sujeito à obrigatoriedade de estar sempre disponível e conectado.

A escravização mental do trabalhador, ao invés de ser realizada no mundo físico, é realizada no mundo virtual, através de ferramentas tecnológicas, privando o trabalhador de sua liberdade nos períodos de descanso e vida privada (Amado, 2017; Alves, 2011), o que deverá ser fortemente coibido.

Essa nova forma de escravidão é caracterizada pela hiperconexão, isso por que, embora muitas vezes não haja uma ordem direta do empregador, os trabalhadores internalizam essa prática devido à telepressão, tornando difícil separar a vida profissional da privada. Gabriela Kaled (2020, p. 178) destaca o quão preocupante é esse cenário:

A preocupação com a desconexão do trabalhador tem se dado em diversas categorias, cargos e funções, em especial ao teletrabalho, eis que a tecnologia existente, permite uma conexão online de 24 horas, como se o trabalhador fosse uma máquina de movimento perpétuo, culminando na sua exaustão.

A legislação brasileira, com a Lei nº 12.551/2011 e as alterações promovidas pela avançou na regulamentação do teletrabalho. Contudo, a questão do direito à desconexão, fundamental para o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos teletrabalhadores, ainda carece de legislação específica interna, tornando-se necessário analisar as legislações sobre o tema em outros países.

A primeira legislação a reconhecer formalmente o direito à desconexão do trabalho como efetivo direito da classe trabalhadora foi a lei francesa “sobre o trabalho, a modernização do diálogo social e a proteção da trajetória profissional”, popularmente conhecida como El Khomri (Gauriau, 2020). O direito à desconexão na referida Lei estabelece:

As negociações anuais a respeito da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens e da qualidade da vida profissional cobrem (...) os termos que possibilitam que os funcionários exerçam plenamente seu direito à desconexão e a introdução, pela empresa, de esquemas que regulem o uso de ferramentas digitais com o objetivo de garantir o cumprimento dos regulamentos que regem os períodos de folga e licença, privacidade e vida familiar. (França, 2017)

A Espanha, no ano de 2018, aprovou a Nova Lei de Proteção de Dados. A referida lei prevê, para os trabalhadores tanto do setor público e privado, a obrigatoriedade do respeito aos seus períodos de folga, licença e férias, assim como para a sua privacidade

pessoal e familiar.

Na Argentina, a Lei nº 27.555, aprovada em 2020 e voltada para o regime de teletrabalho, incorporou o direito à desconexão digital em seu artigo quinto, assegurando ao teletrabalhador a possibilidade de se desconectar e se desligar de dispositivos digitais e tecnologias de informação e comunicação fora do horário de trabalho e durante os períodos de férias. Além disso, proíbe o empregador de penalizar o trabalhador pelo exercício desse direito ou de exigir tarefas ou comunicação fora da jornada de trabalho.

Retomando ao direito brasileiro, vê-se uma tímida manifestação do direito à desconexão no artigo 6º da CF/88, ao garantir o direito à saúde e ao lazer, o que fornece embasamento constitucional para a proteção desse direito no contexto do trabalho remoto.

Recentemente foi apresentado o Projeto de Lei 4.044/2021, que regulamenta o direito à desconexão dos trabalhadores e revoga o inciso III do art. 62 da CLT. Tal projeto trata sobre a importância do descanso e o direito que os trabalhadores possuem de utilizar o seu tempo livre sem interrupções relacionadas ao trabalho. Este projeto se justifica pela necessidade de preencher a lacuna legal da ausência de regulamentação específica que proteja o teletrabalhador de abusos e da hiperconexão.

Pedro Lenza defende que o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana também pode ser invocado como fundamento legal do direito à desconexão (Lenza, 2015; Molina, 2017; Souto Maior, 2003). Algumas decisões de tribunais têm aplicado esse entendimento:

DANO MORAL. DIREITO À DESCONEXÃO. GARANTIAS CONSTITUCIONAIS À SAÚDE E AO LAZER. BENS JURÍDICOS TUTELADOS INERENTES AO EMPREGADO. ART. 223-C DA CLT. Nos termos do art. 223-B da CLT, o dano extrapatrimonial se configura quando há ofensa de ordem moral ou existencial à pessoa física ou jurídica, decorrente de ação ou omissão, sendo que a saúde e o lazer se encontram elencados no rol dos bens juridicamente tutelados inerentes ao empregado (art. 223-C, CLT). Nesse aspecto, o direito à desconexão do trabalho se insere no âmbito das garantias fundamentais à saúde e ao lazer (art. 6º, caput, e art. 7º, IV, da Constituição da República), consectárias do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana (art. 1º, III, CR), pelas quais o labor não pode ser um fim em si mesmo, mas sim o meio para o trabalhador promover sua subsistência e satisfazer suas necessidades e anseios pessoais, sem prejuízo ao repouso e ao convívio familiar e social. Violado o direito do empregado de se desconectar do trabalho, privando-lhe do devido descanso e do lazer, é cabível a reparação civil, consoante artigos 186 e 927 do Código Civil. (TRT-3 - ROT: 00102857920215030043 MG 0010285-79.2021.5.03.0043, Relator: Mauro Cesar Silva, Data de Julgamento: 01/07/2022, Décima Turma, Data de Publicação: 04/07/2022.)

A atuação dos tribunais reflete quão necessária é a adaptação das leis às novas realidades laborais e quão relevante se apresenta o tema da desconexão na garantia de

bem-estar e saúde aos trabalhadores.

O trabalho é componente essencial na construção sólida de um país em que rege o Estado Democrático de Direito e a efetiva normatização do direito à desconexão emerge como um elemento fundamental de respeito ao trabalhador e de valor à sua contribuição na construção de uma país economicamente sustentável e sobretudo enaltece a dignidade da pessoa humana dentro do ambiente laboral.

2.2 Do cumprimento de jornadas exaustivas

A legislação trabalhista brasileira quando o assunto é jornada de trabalho apresenta-se completa e abrangente. A Constituição Cidadã descreve no artigo 7º, inciso XIII, que a duração do trabalho normal é não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Além disso, a Consolidação das Leis Trabalhistas normatiza que os intervalos incluem o intervalo intrajornada (art. 71 da CLT), o intervalo entre jornadas (art. 66 da CLT), o descanso semanal remunerado (art. 67 da CLT) e o período de férias anual, que visam à restauração física e ao convívio familiar.

A lei é rígida quanto à observância dos intervalos para descanso, pois eles são uma medida de proteção da saúde do trabalhador e garantem a efetividade dos direitos sociais. No ambiente do teletrabalho é importante preservar o direito de desconexão durante esses intervalos, a fim de garantir a restauração física e o convívio familiar.

O tempo de lazer e descanso pode ser reduzido consideravelmente se não houver o cumprimento adequado da carga horária estabelecida e os prejuízos decorrentes extrapolam a esfera trabalhista gerando dano de usurpação da liberdade individual e total violação ao direito natural de todo ser humano, o de descansar. Rogério Martir destaca que:

O direito ao descanso é sagrado, uma conquista do trabalhador no decorrer dos tempos e deve ser obedecido e exercido. Trata-se de uma questão de saúde pública e de igual forma cidadania, pois propiciar a reunião da família, ter pais presentes e participantes são alguns dos pontos cruciais para a construção de um futuro de dignidade e prosperidade. (Martir, 2013, n.p.).

Greco (2017, p. 715) afirma que a jornada exaustiva de trabalho é aquela que culmina por esgotar as forças do trabalhador, “minando-lhe a saúde física e mental”. As exigências do aumento de produtividade ao qual o teletrabalhador está sujeito pode colocar o empregado no limite de sua capacidade mental. Freitas (2018, p. 17) aduz que a

jornada exaustiva se relaciona, diretamente, com a intensidade do esforço diário que o empregador exige de seu empregado.

De acordo com Brito Filho (2020), a jornada exaustiva caracteriza-se pela presença de alguns elementos, como a existência de uma relação de trabalho, a imposição de uma jornada de trabalho que, independentemente de ser considerada excessiva nos termos legais, cause prejuízos à vida ou à saúde física e mental do trabalhador, levando-o ao esgotamento, e a imposição dessa jornada contra a vontade do trabalhador ou com a supressão de sua autonomia por circunstâncias diversas.

No contexto do teletrabalho, o uso de tecnologias permite que empregadores invadam o tempo de descanso dos trabalhadores. A justificativa comum para essa prática é o aumento da produtividade, enxergado como compensação pelo fato de o trabalhador estar em casa. O empregador pode, alegando que o teletrabalhador não enfrentou deslocamento nem perdeu tempo no trânsito, intensificar cobranças e exigir o cumprimento de tarefas contínuas, mesmo após o encerramento da jornada diária.

O artigo 149 do Código Penal tipifica o crime de reduzir alguém à condições análogas à de escravo, incluindo a submissão a jornadas exaustivas. A presença de apenas uma dessas condutas já é suficiente para caracterizar o crime. Assim, a imposição de jornadas excessivas ao trabalhador remoto evidencia essa prática criminosa.

Mesmo com a pormenorizada estruturação legislativa quanto à jornada de trabalho, ainda há violações e, por consequência, a necessidade de fiscalização e disseminação da importância de cumprir e fazer cumprir com a determinação legal. O pleno exercício ao descanso, que proporcione efetivo gozo do convívio social e familiar ao empregado, é direito que ultrapassa a esfera pessoal e que alcança toda a sociedade, por isso trata-se de norma de ordem pública, vez que a classe trabalhadora exerce um papel primordial na condução da economia e desenvolvimento do país. O reconhecimento da importância do direito ao descanso e o seu efetivo cumprimento, tanto pelos empregadores quanto pelos empregados, evitará, a médio e longo prazo, a produção de profissionais cansados, desanimados e adoecidos.

Ademais, a realidade trazida pelo uso das tecnologias da informação no ambiente do teletrabalho alcançam diretamente o cotidiano dessa classe trabalhadora, seja na imposição de um novo fluxo de trabalho, seja na facilidade apresentada pelo uso de uma nova ferramenta, seja pela constante atualização dos processos. O trabalhador tende a viver em um ambiente em constante mutação e deve apresentar um perfil flexível e

adaptável. A necessidade de pausas e de descanso no meio desse ambiente extremamente volátil e dinâmico visa prevenir e coibir o surgimento de uma classe trabalhadora doente e esgotada.

Em que pese a presente pesquisa vise explorar as novas tecnologias e seus impactos no mundo do trabalho, o foco principal é o trabalhador humano. O valor ao trabalho e sobretudo ao trabalhador, devem servir como fundamento da construção e adaptação de toda lei, tendo como finalidade a garantia da ordem, proteção de direitos e a promoção da justiça.

2.3 Dos impactos da não observância ao direito à desconexão e a imposição de jornada exaustiva na saúde do trabalhador

A jornada de trabalho excessiva e a impossibilidade de se desconectar expõem os empregados a risco à saúde física e mental. Embora o direito à desconexão ainda não seja expresso em lei específica, o direito ao descanso do trabalhador está consubstanciado e fortemente amparado dentro do ordenamento jurídico brasileiro. Embora trate-se de direitos distintos, esses direitos se complementam, pois o descanso implica na ausência de obrigações laborais, inclusive o uso de ferramentas de trabalho.

Os intervalos previstos pela legislação são normas que garantem a saúde do trabalhador, um direito essencial e irrenunciável. Entre eles estão o intervalo intrajornada (art. 71 da CLT), o intervalo interjornada (art. 66 da CLT), o descanso semanal remunerado (art. 67 da CLT) e o intervalo anual, todos voltados para a recomposição física do trabalhador e seu convívio familiar. Leciona Nascimento (2011, p. 56) que:

É apenas no seu tempo livre que o homem consubstancia seu direito à cultura, vivência familiar, busca religiosa, filosófica, etc., ou seja, apenas quando está efetivamente desconectado o trabalhador pode usufruir daquilo que acumulou com o seu ganho no trabalho.

É dessa forma que o trabalho pode tornar a vida do ser humano digna: dando-lhe os meios efetivos de busca das satisfações humana e não apenas explorando o homem para a riqueza de poucos, tolhendo-lhe o tempo livre que pode, notoriamente através do estreitamento dos relacionamentos interpessoais e do aprofundamento de suas raízes culturais, torna-lhe mais humano.

O cenário em que trabalhadores ficam conectados de forma ininterrupta que comprometa o seu descanso intrajornada e pós jornada de trabalho pode desencadear obrigações de cunho patrimonial e extrapatrimonial uma vez que acarreta violação de direito social. Prescreve Wother e Rodrigues (2014, p. 90) que:

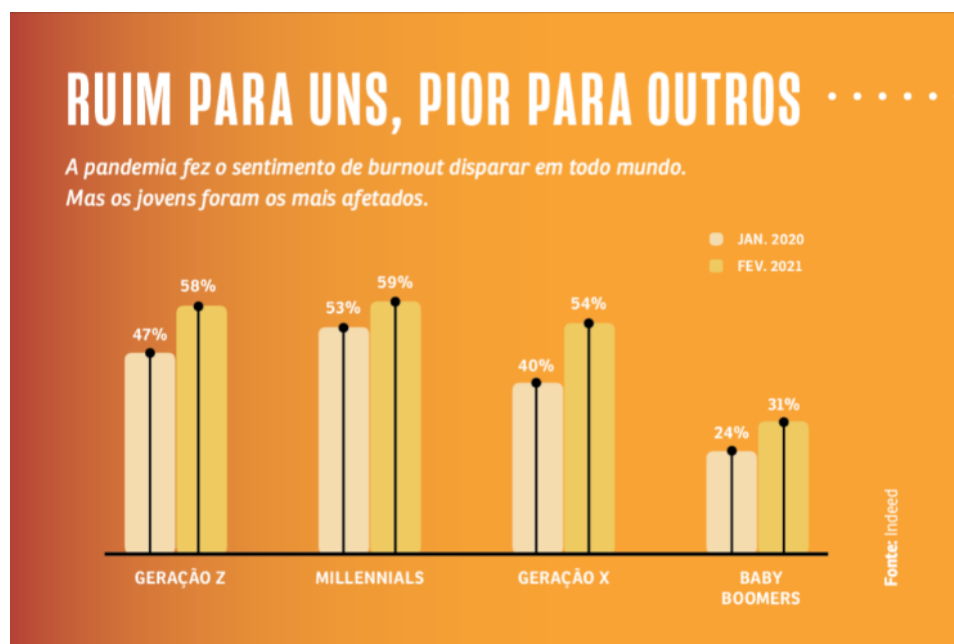
A extrapolação da jornada de trabalho pode trazer consequência nefastas, tais como o surgimento de empregador workaholics (viciados em trabalho), que habitualmente excedem abusivamente a jornada de trabalho, com prejuízo da

saúde e vida pessoal, e que, inclusive, muitas vezes acabam contagiando outros funcionários, que ao se sentirem envergonhados (ou pressionados) diante da dedicação do colega ou superior também seguem o mesmo destino.

A inobservância dos momentos de descanso e dedicação à vida pessoal deve ser condenado pelos próprios pares, porque o comportamento do colega tende a ser copiado por outro. A Consolidação das Leis Trabalhistas, no seu artigo 59, determina que a duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho e acrescenta no § 1º do referido artigo que a remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

O legislador, no intuito de proteger o trabalhador de cargas excessivas de trabalho, designou um limite diário de horas extras e um valor diferenciado ao pagamento de tais horas. Como o período de descanso e de lazer que o empregado não é alcançado ou substituído por pagamento pecuniário, existe a imposição legal de limites. Essa proteção visa proteger as relações sociais e familiares do trabalhador bem como coibir o aparecimento de doenças decorrentes do esgotamento mental e físico do trabalhador.

Dentre as possíveis doenças, cita-se a Síndrome de *Burnout*, ou Síndrome do Esgotamento Profissional, que pode ser descrita como um transtorno emocional caracterizado por sintomas de estresse intenso e exaustão física, frequentemente resultantes de condições de trabalho desgastantes e prolongadas. O cenário apresentado pela impossibilidade do direito de desconectar e pela jornada excessiva de trabalho, o conflito entre vida pessoal e profissional estão entre alguns dos fatores que podem vir a contribuir para o aumento dos casos de Burnout no Brasil.



Fonte: CARBINATTO (2022)

Os dados acima revelam o salto de casos de *burnout* dentro do período entre janeiro de 2020 e fevereiro de 2021, momento em que o mundo enfrentava a luta contra o coronavírus SARS-CoV-2 e as organizações intensificavam o uso das tecnologias com a finalidade preservar a continuidade dos seus serviços e manter a sustentação dos seus negócios. De acordo com Carvalho e Mameri-Trés (2023, p. 9):

Nas relações de trabalho atuais, o avanço da tecnologia de comunicação e informação permite meios de contato mais rápidos e remotos. Muitas vezes implica que se esteja constantemente conectado ao trabalho. Essa necessidade de estar sempre de prontidão, sempre alerta, pode gerar um estado de tensão constante de estresse contínuo, podendo se constituir um fator de risco para o desencadeamento ou agravamento de um transtorno mental.

Em janeiro de 2022, a OMS (Organização Mundial da Saúde) reconheceu a Síndrome de Burnout como uma condição ocupacional na Classificação Internacional de Doenças (CID-11) e a sua ocorrência pode acarretar para a empresa obrigações de garantias trabalhistas, bem como previdenciários.

O artigo 21, inciso I, da Lei 8.213 de 1991 dispõe que o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação é considerado acidente de trabalho. O esgotamento crônico no ambiente profissional é considerado uma consequência direta das condições laborais, sendo necessário comprovar o nexo causal entre a doença e as atividades profissionais.

A pressão por resultados e o medo do desemprego levam muitos trabalhadores a ultrapassar os limites de suas jornadas, assumindo responsabilidades que não lhes cabem e trabalhando em horários inconvenientes. O crescimento alarmante da síndrome de burnout entre os teletrabalhadores é um sinal grave. A busca por uma vida melhor através do trabalho não deveria resultar em doenças. É preciso agir para proteger a saúde mental dos trabalhadores.

O tema é abrangente e gera impactos significativos em diversos setores. Na área da saúde, a crescente incidência de doenças mentais demanda ações voltadas à prevenção e ao tratamento. No âmbito corporativo, o aumento de processos trabalhistas impacta as finanças e o crescimento das empresas. Para os trabalhadores, as consequências podem ser a incapacidade para o trabalho e a perda de renda. Em um contexto mais amplo, a saúde mental debilitada da população economicamente ativa impacta negativamente o crescimento econômico do país.

A constante conectividade do teletrabalho impacta a saúde mental dos trabalhadores, gerando ansiedade e o que as pesquisadoras do departamento de psicologia da Universidade do Norte de Illinois, Estados Unidos, Barber e Santuzzi (2005) denominaram de telepressão.

A telepressão no ambiente de trabalho é definida como um estado psicológico que leva os trabalhadores a permanecerem constantemente conectados a comunicações relacionadas ao trabalho por meio de dispositivos tecnológicos. Essa experiência envolve tanto a preocupação em atender às mensagens recebidas quanto a pressão para respondê-las rapidamente. A manifestação reiterada dessa circunstância pode desencadear danos de natureza mental e psicológica no trabalhador. É fundamental que as empresas comuniquem claramente aos seus funcionários sobre os direitos e deveres trabalhistas, enfatizando os benefícios de seguir as normas e os riscos de desrespeitá-las.

Além disso, o cansaço decorrente da jornada exaustiva e do não usufruto do direito à desconexão, segundo Ferreira (2019) causa prejuízo à saúde do trabalhador e, também, o impede de desfrutar dos prazeres de sua própria existência, de ordem biológica, econômica, cultural e social, o que usualmente tem sido denominado pela doutrina e jurisprudência de dano existencial.

Frota (2013) conceitua o dano existencial enquanto espécie de dano imaterial ou não material que acarreta à vítima, de modo parcial ou total, a impossibilidade de executar, dar prosseguimento ou reconstruir o seu projeto de vida (na dimensão familiar, afetivo-sexual, intelectual, artística, científica, desportiva, educacional ou profissional,

dentre outras) e a dificuldade de retomar suas relações de vida (de âmbito público ou privado, sobretudo na seara da convivência familiar, profissional ou social).

Assim, o dano existencial busca compensar o ato ilícito civil cometido pela parte que pode frustrar os projetos de vida ou as relações da pessoa. Nesse contexto, o ato ilícito pode incluir, por exemplo, a interferência durante os momentos de descanso, o que viola o direito ao lazer, à cultura, ao convívio familiar e à vida em sociedade. Há nessa seara, a atuação da legislação trabalhista em reconhecer os prejuízos provocados pelo dano existencial e a busca por reparação. Para o correto entendimento da ocorrência do dano existencial ao teletrabalhador e consequente direito à indenização é necessário que fique evidenciado um nexo de causalidade entre as jornadas exaustivas e o prejuízo do qual o trabalhador tenha sofrido.

É crucial o entendimento de que nenhum valor pecuniário, embora válido, é capaz de inibir ou compensar a ocorrência de dano existencial. Dessa forma, a conscientização da importância de respeitar os períodos de descanso durante a jornada e pós jornada, do cumprimento da desconexão total do trabalho e o exercício do lazer e compromisso familiar são essenciais para preservar a saúde física e mental, além de garantir a produtividade e o bem-estar no ambiente laboral.

Brito Filho e Quaresma (2019) afirmam que não se pode falar em trabalho decente, centralidade humana e preservação da dignidade – fundamento constitucional que deve reger toda a vida em sociedade –, quando as condições de trabalho se apresentam como uma armadilha para a perda da saúde e até mesmo do bem maior, a vida.

Nesse sentido, as normas trabalhistas possuem o papel de garantidor da dignidade do trabalhador, protegendo seus direitos fundamentais e promovendo equilíbrio entre trabalho e lazer. E é a partir do reconhecimento da dignidade do trabalhador que discutiremos no próximo tópico o contexto ao qual o teletrabalhador está exposto e uma possível existência de escravidão digital.

3. DA CARACTERIZAÇÃO DA ESCRAVIDÃO DIGITAL NO CONTEXTO DO TELETRABALHO

Neste tópico, iniciaremos com um breve resgate histórico da escravidão no Brasil, para, em seguida, analisarmos quais são as condições que reduzem o empregado à condição análoga à de escravo e como ocorre a caracterização da escravidão digital no regime do teletrabalho e como ela se relaciona com as condições de trabalho análogas à escravidão no ambiente digital.

3.1 Breve contexto histórico da escravidão no Brasil

A escravidão no Brasil iniciou no século XVI após a chegada dos colonizadores portugueses ao país, utilizando-se a mão de obra indígena, que rapidamente foi considerada insuficiente para suprir a demanda das atividades agrícolas, principalmente nas plantações de cana-de-açúcar. Em razão disso, milhões de africanos foram trazidos por meio do tráfico negreiro para serem escravizados e submetidos a condições desumanas tanto durante o trajeto quanto após a chegada ao país.

Os escravos que resistiam às condições precárias do trajeto, eram forçados a trabalhar exaustivamente, sendo mantidos sem alimentação adequada em locais insalubres com condições precárias, além de serem castigados constantemente com o uso de chicotes, correntes e outras formas de violência, para impor a obediência e evitar fugas e rebeliões (Porfírio; Blulm; Silva, 2021).

A escravidão no Brasil perdurou por mais de três séculos e durante esse período algumas tentativas de regulamentação, geralmente motivadas por pressões externas de outros países, foram feitas, como por exemplo a Lei nº 581/1850 - Lei de Eusébio de Queirós, Lei nº 2.040/1871 - Lei do Ventre Livre, Lei nº 3.270/1885 - Lei do Sexagenários, porém, foi tão somente com a promulgação da Lei nº 3.353, de 13 de maio de 1888, conhecida como Lei Áurea, que a escravidão foi extinta.

Contudo, a herança deixada por esse longo período de exploração é responsável pela persistência do trabalho escravo até os dias atuais, considerando que apenas em 2016, mais de 40 milhões de pessoas em todo o mundo foram escravizadas (Organização Internacional do Trabalho, 2017).

3.2 Das condições análogas à escravidão

O artigo 149 do Código Penal tipifica o crime de redução de alguém a condição análoga à de escravo, prevendo quatro situações principais: trabalhos forçados, jornada exaustiva, condições degradantes de trabalho ou restrição de locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto. O parágrafo único do artigo dispõe ainda que incorrem nas mesmas penas quem cercear o uso de meios de transporte, mantém vigilância ostensiva no trabalho ou restringir a locomoção da vítima com retenção de documentos ou objetos pessoais.

Ao analisar o conceito de trabalho forçado, é fundamental destacar que a legislação brasileira o incorpora a partir de definições internacionais preexistentes. A

Convenção nº 29 da OIT, de 1930, já estabelecia o trabalho forçado como aquele realizado sob coação, sem o consentimento livre e espontâneo do trabalhador. Para Brito Filho (2017, p. 81 apud Reis Júnior, 2023, p. 33) o trabalho forçado é “aquele prestado por trabalhador ao tomador de serviço em caráter obrigatório, quando não decorrer da livre vontade do primeiro, ou quando a obrigatoriedade for consequência, por qualquer circunstância, da anulação de sua vontade.”

Assim, compreende-se que o trabalho forçado é aquele que ocorre quando o trabalhador não tem liberdade para decidir o momento de iniciar ou de encerrar sua atividade, sendo obrigado a prestar o serviço ao empregador e, portanto, sempre que a prestação do trabalho deixar de ser realizada por livre escolha, estaremos diante do trabalho forçado (Silvestre; Gomes, 2021).

A segunda prática, a jornada exaustiva, se dá através da excessiva carga horária de trabalho superior ao limite ideal, caracterizada pela intensidade da atividade, bem como pela ausência de intervalos, de modo que, para além da análise da quantidade de horas trabalhadas, devemos analisar ainda a qualidade e as condições em que se dá o cumprimento desta jornada.

Percebe-se que a legislação busca evitar a imposição de uma carga horária elevada e assegurar que o trabalhador exerça suas atividades laborais sem comprometer sua integridade física e mental, bem como garantir que os direitos como a limitação da jornada de trabalho, intervalos e descanso semanal remunerado, dispostos no artigo 7º, da Constituição Federal, não sejam violados.

Para que haja a configuração de jornada exaustiva, além da existência da ultrapassagem do limite legal de horas de trabalho, é necessário que outros elementos estejam presentes para caracterizar o tipo penal, exigindo-se, por exemplo, que o empregador submeta de forma impositiva e obrigatória que o trabalhador cumpra a jornada de trabalho e realize o serviço pelo tempo que lhe for determinado (Pestana, 2023).

Em relação às condições degradantes de trabalho, Silvestre e Gomes (2021) afirmam que é a manifestação mais extrema do crime de reduzir alguém a uma condição semelhante à escravidão, pois o trabalhador é obrigado a desempenhar suas funções em um ambiente que não possui acesso às mínimas condições de higiene, alimentação e moradia, sendo submetido à uma situação contínua de humilhação e degradação no trabalho. Criando-se um cenário em que a dignidade da pessoa humana é totalmente comprometida, violando o direito do empregado a uma existência digna e a condições de

trabalho que respeitem o princípio da humanidade (Silvestre; Gomes, 2021).

Por fim, temos a prática de restringir a liberdade de locomoção em razão de dívida contraída, medida que possui implicações significativas no âmbito do direito fundamental da livre locomoção, previsto no artigo 5^a, XV, da CF. Essa prática, ao cercear a liberdade do indivíduo, mantém o trabalhador em uma situação de submissão ao empregador, violando os princípios da dignidade da pessoa humana e da liberdade de trabalho. Frequentemente, essas dívidas são contraídas para aquisição de itens básicos, vendidos a preços superfaturados no próprio local de trabalho. Essa prática cria um ciclo vicioso, pois os trabalhadores, impossibilitados de quitar a dívida, ficam presos a um sistema que os obriga a trabalhar exclusivamente para pagar suas dívidas, gerando ainda mais endividamento.

Existem ainda, previstas no parágrafo único do artigo 149 do Código Penal, as formas equiparadas. Ambas possibilitam a ampliação da proteção jurídica ao prever duas práticas que cerceiam a liberdade e a dignidade do trabalhador, ainda que não envolvam diretamente trabalho forçado, condições degradantes, jornada exaustiva ou a restrição da liberdade de locomoção em razão de dívida contraída, sendo, portanto, igualmente puníveis. O inciso I aborda situações em que o trabalhador é impedido de utilizar meios de transporte, com o objetivo de mantê-lo no local de trabalho contra sua vontade. Já o inciso II, trata da vigilância ostensiva ou da retenção de documentos e objetos pessoais como formas de limitar a autonomia do trabalhador e submetê-lo a uma relação abusiva.

De todo o modo, ambas as formas previstas tanto no caput do artigo quanto no parágrafo único, são previsões que reforçam o combate à exploração laboral, punindo não apenas as condições diretas de escravidão moderna, mas também práticas indiretas que perpetuam o controle ilegal sobre o indivíduo, sendo essenciais para uma interpretação abrangente do crime, evidenciando o compromisso do legislador com a proteção dos direitos humanos e com o enfrentamento de práticas exploratórias no ambiente de trabalho.

Ante todo o exposto e após esta breve e detalhada análise do texto legal, passemos ao ponto central deste estudo: esclarecer como a escravidão digital se manifesta no contexto do teletrabalho através da submissão do empregado à essas condições.

3.3 Da escravidão digital

Conforme já exposto anteriormente neste estudo, sabemos que as relações de

trabalho passaram por mudanças significativas ao longo dos anos, refletindo um ambiente em contínua transformação, moldado pelo progresso das tecnologias digitais e pela crescente busca por lucros por parte das empresas, levando ao crescimento de formas de trabalho precarizado, incluindo terceirização, teletrabalho e contratos intermitentes.

Essas novas modalidades não só modificam a essência do trabalho, mas também expõem os trabalhadores a condições que comprometem sua dignidade e bem-estar, tornando essencial que abordemos como o surgimento dessas novas formas de exploração laboral, no caso do presente estudo, o teletrabalho, podem ser consideradas uma nova escravidão.

Primeiramente, é essencial compreendermos que o trabalho escravo evoluiu para além da simples noção de restrição da liberdade ou propriedade de indivíduos, uma vez que, atualmente, essa definição também abrange a dignidade dos trabalhadores e suas necessidades sociais, considerando que as violações de direitos fundamentais, muitas vezes sutis, podem gerar impactos devastadores na vida dos trabalhadores, tendo em vista que as falsas sensações de liberdade, autonomia, administração da própria carga horária e a desnecessidade de estar presente fisicamente no ambiente de trabalho, criam uma barreira que escondem os reais impactos.

Vale destacar que para identificar um cenário de escravidão digital, não é necessário que haja, necessariamente, a ocorrência das formas previstas no Código Penal, ainda que algumas dessas situações se manifeste no contexto do teletrabalho. Portanto, o conceito de escravidão digital não contempla somente a privação total de liberdade física, lida de forma mais ampliativa, abrangendo também situações de controle extremo e exploração desmedida que podem se manifestar de maneira mais sutil, porém igualmente prejudicial, no ambiente virtual.

Assim, o cumprimento de jornadas exaustivas e o monitoramento excessivo das atividades profissionais são suficientes para compor esse quadro, mesmo que, em um primeiro momento, não apresentem as características mais clássicas da escravidão tradicional, uma vez que, quando falamos de escravidão digital, estamos diante principalmente da escravatura mental do empregado.

No âmbito do regime do teletrabalho, principalmente após o avanço da tecnologia, o empregado passou a estar conectado às ferramentas de trabalho durante todo o tempo, exercendo suas atividades em qualquer lugar e sempre em constante pressão e cobrança do empregador por produção e resultados. Assim, o trabalhador passa a estar disponível a qualquer momento, ainda que não seja remunerado por este tempo extra dedicado ao

serviço, de modo que o fato de haver ou não um horário de trabalho pré-estabelecido, não impede que este empregado empenhe suas atividades sem nenhum controle da jornada de trabalho (Cardim, 2022 apud Moreira, 2021).

Neste sentido, Talita Cardim (2022, p. 100) diz que:

“(...) há maior intensificação de controle digital, embora o trabalhador pareça mais livre e com maior flexibilidade como é o caso do labor remoto em teletrabalho, por exemplo, no qual este se vê obrigado a permanecer disponível a qualquer momento, inclusive horários de intervalo intrajornada e interjornada.”

É neste contexto que a escravidão digital se instala de forma nítida. A fiscalização constante e a pressão exacerbada sobre o teletrabalhador, intensificadas pela falsa ideia de que o trabalho em casa é menos intenso, geram a chamada telepressão, submetendo o empregado a uma disponibilidade quase que ininterrupta. Em razão disso, o empregado passa, por escolha própria, a não se permitir se desconectar do trabalho, por acreditar fielmente que se permanecer desconectado, ainda que fora do seu horário de trabalho, poderá ser substituído, de modo que a telepressão, portanto, o submete à escravidão digital por meio de uma servidão voluntária. (Cardim, 2022).

A falsa percepção de que o teletrabalho é um benefício, e não apenas uma modalidade de trabalho, leva os trabalhadores a intensificarem seus esforços para mantê-lo, criando um ciclo vicioso, em que o medo de perder o teletrabalho os obriga a trabalhar cada vez mais. Assim, o teletrabalho, que inicialmente surge como uma alternativa inovadora e vantajosa, revela-se como um terreno fértil para práticas que violam os direitos fundamentais, transformando a promessa de flexibilidade em um instrumento de exploração e reforçando o controle indireto do empregador, bem como elevando os níveis de estresse e desgaste psicológico do empregado, que se vê constantemente obrigado a atender às demandas de produção em um ciclo ininterrupto.

A ausência de leis específicas para o teletrabalho permite que práticas abusivas floresçam, como jornadas excessivas disfarçadas de flexibilidade e metas irreais impostas por meio de vigilância digital constante. Essa falta de regulamentação contribui para a escravidão digital, impedindo que os trabalhadores desconectem-se de suas obrigações.

Por isso, Cardim (2022) defende a importância de que o Estado e, principalmente, a sociedade, se atente a implementação discreta da escravidão digital e contemporânea, a qual vem sendo uma forte ferramenta responsável por alterar o conceito de tempo de trabalho e de descanso previstos legalmente. Especialmente, porque as consequências não se limitam apenas ao agente trabalhador; elas transcendem o indivíduo, alcançam o empregador e afetam diretamente a sociedade.

Portanto, analisando o contexto do teletrabalho no Brasil e no mundo, torna-se evidente que, principalmente em razão da falsa sensação de liberdade sentida pelos empregados, o teletrabalho tornou-se sim, uma ferramenta muito eficiente para a prática da escravidão digital, submetendo, ainda que de forma velada, a classe trabalhadora à condições análogas à de escravo, impondo aos empregados jornadas exaustivas, cumprimento de metas altíssimas e os monitorando excessivamente, utilizando a própria modalidade de trabalho como uma forma de coagir o empregado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A crescente integração das tecnologias no ambiente de trabalho transformou profundamente as dinâmicas laborais, trazendo à tona uma questão cada vez mais urgente: a escravidão digital. Embora o teletrabalho tenha se mostrado uma alternativa viável e moderna, ele também trouxe consigo desafios relacionados à intensificação das jornadas de trabalho e à fragilidade das fronteiras entre o tempo de trabalho e o tempo pessoal.

Este estudo demonstra que a falta de gestão e regulamentação adequada do teletrabalho pode levar à sobrecarga dos trabalhadores e a uma sensação constante de subordinação, configurando um ambiente de trabalho que pode ser considerado análogo à escravidão, ante a configuração de restrição de locomoção e de jornadas exaustivas.

A normalização de jornadas exaustivas e da disponibilidade constante no teletrabalho configura uma forma de exploração velada. A invasão do tempo de descanso do trabalhador e a falta de limites claros e justos entre a vida pessoal e profissional impactam negativamente a saúde mental e o bem-estar dos teletrabalhadores, tornando a experiência do teletrabalho, muitas vezes, mais estressante do que benéfica. Portanto, percebe-se que a escravidão digital não é um conceito abstrato ou distante, mas uma realidade vivenciada por muitos trabalhadores, especialmente no contexto do teletrabalho. A escravidão digital não é um mero tema para discussão acadêmica, não é algo que apenas se supõe, é uma realidade dos empregados em regime de teletrabalho.

A falta de regulamentação eficaz, somada à naturalização desse tipo de prática pela sociedade e pelas empresas, criou um cenário de precarização do trabalho que deve ser enfrentado urgentemente. É preciso criar leis e políticas públicas que fiscalizem empregados e empregadores, além de conscientizar todos os envolvidos sobre a

importância do estabelecimento de limites e garantir o direito à desconexão.

A escravidão digital é uma realidade que exige uma mudança urgente. Precisamos construir um futuro onde o teletrabalho seja uma ferramenta que promova o bem-estar e a dignidade dos trabalhadores, e não uma volta às práticas exploratórias do passado.

REFERÊNCIAS

ALVES, Leidiane Cordeiro; ALMEIDA, Evenise Ribeiro de. **Aspectos atuais do direito à desconexão e a saúde mental do trabalhador na legislação brasileira**. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, [S. l.], v. 10, n. 6, p. 2553–2570, 2024. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/14575>. Acesso em: 26 out. 2024.

ALVES, Maria Luísa Teixeira Alves. **As fronteiras do tempo de trabalho**. In Estudos de direito do trabalho; org. António Monteiro Fernandes. - 1a ed. – Coimbra: Coimbra Editora: Wolters Kluwer Portugal, 2011. Pp. 165 a 257.

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

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviço na era digital**. Boitempo Editorial, 2018. Disponível em: <https://wp.ufpel.edu.br/franciscovargas/files/2019/10/O-privil%C3%A9gio-da-servid%C3%A3o-Ricardo-Antunes-Cap.-4.pdf>. Acesso em: 24 out. 2024

ARGENTINA. Congresso de la Nacion Argentina. Ley n° 27.555. **Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo**. Disponível em: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27555-341093/actualizacion> Acesso em: 16 set. 2024.

BARBER, L. K.; SANTUZZI, A. M. **Please respond ASAP: Workplace telepressure and employee recovery**. Journal of Occupational Health Psychology, 20(2), 2015. pp. 172-189. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2014-45450-001>. Acesso em: 11 out. 2024

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF. Senado, 1988.

BRASIL. **Lei n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF. Diário Oficial da União. 2011.

BRASIL. **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. Brasília, DF. Diário Oficial da União, 2017.

BRASIL. **Lei n. 14.442**, de 2 de setembro de 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF. Diário Oficial da União. 2022

BRASIL. **Código Penal**, de 07 de dezembro de 1940. Rio de Janeiro, RJ. Diário Oficial da União,

1940.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452**, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ. Diário Oficial da União, 1943.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 4.044**, de 2020. Brasília, DF. Senado Federal, 2020.

BRASIL. **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1991.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de; QUARESMA, Nágila de Jesus de Oliveira. **Futuro do trabalho, trabalho decente e meio ambiente do trabalho**. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 45, n. 207, p. 261-278, 2019.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho escravo: caracterização jurídica**. 3. ed. - São Paulo, 2020.

BULCÃO, Telma Soares. **Teletrabalho: desafios a partir da pandemia da Covid-19 em uma análise normativa em face da lei 13.467/2017 e as implicações nos direitos trabalhistas**. 2021. Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2021. Disponível em: <http://repositorio.ufc.br/handle/riufc/59141>. Acesso em: 21 set. 2024.

CARBINATTO, Bruno. **Entenda o que realmente é a síndrome de burnout**. Você S/A, 2022. Disponível em: <https://vocesa.abril.com.br/carreira/entenda-o-que-realmente-e-a-sindrome-de-burnout>. Acesso em: 15 out. 2024.

CARVALHO, Ana Paula Lopes e MAMERI-TRES, Letícia Maria Akel. **Burnout na prática clínica**. p. 0288; Ed. 1.º ed. Barueri [SP]; Manole LTDA, 2023.

CARDIM, Talita Gomes Corrêa. **Servidão digital no trabalho: a escravatura dos tempos modernos**. *Laborare*, São Paulo, Brasil, v. 5, n. 9, p. 92–110, 2022. Disponível em: <https://revistalaborare.org/index.php/laborare/article/view/144>. Acesso em: 04 nov. 2024.

COELHO, Walisson Klisman Silva; ROCHA, Suyene Monteiro da. **O teletrabalho no contexto pós-pandêmico: uma análise das implicações da permanência em massa deste regime de trabalho**. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, p. 514–534, 2023. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/8514>. Acesso em: 26 out. 2024.

ESPANHA. **Lei Orgânica 3/2018, de 5 de dezembro, sobre a Proteção de Dados Pessoais e Garantia dos Direitos Digitais**. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3#:~:text=Ley%20Org%C3%A1nica%203%2F2018%2C%20de.%C2%AB%20BOE%20%C2%BB%20n%C3%BAm>.

FERREIRA, Vanessa Rocha. **O dano existencial nas relações de trabalho: uma análise da eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações privadas**. In: BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de; FERREIRA, Vanessa Rocha; GARCIA, Anna Marcella Mendes. *Direito ao trabalho: reforma trabalhista e temas afins*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. p. 213-234.

FRANÇA. **Lei sobre o trabalho, a modernização do diálogo social e a proteção da trajetória profissional**, a conhecida “Lei El Khomri”, Lei 2016-1088 de 8 de agosto de 2016. A lei entrou em vigor no dia 1º de Janeiro de 2017: Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032983213&categorieLien=id>

FREITAS, Luiza Cristina de Albuquerque. **Trabalho em condições análogas ao de escravo:**

uma análise a partir da jurisprudência do TRF da 3ª Região. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018.

FROTA, Hidemberg Alves da. **Noções fundamentais sobre o dano existencial.** Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, Curitiba, v. 2, n. 22, p. 62-78, 2013.

GAURIAU, Rosane. **Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do direito do trabalho francês: estudo comparado franco-brasileiro.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Brasília, DF, v. 24, n. 2, p. 152-164, 2020.

GRECO, Rogério. **Curso de Direito Penal: parte especial, volume II: introdução à teoria geral da parte especial: crimes contra a pessoa.** 14. ed. Niterói, RJ: Impetus, 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa inédita do IBGE mostra que 7,4 milhões de pessoas exerciam teletrabalho em 2022.** Agência IBG Notícias, 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38159-pesquisa-inedita-do-ibge-mostra-que-7-4-milhoes-de-pessoas-exerciam-teletrabalho-em-2022>. Acesso em: 28 out. 2024.

KALED, Gabriela Schellenberg Pedro Bom. **O regime de teletrabalho e o direito à desconexão.** Percurso, [S.l.], v. 1, n. 32, p. 173 - 188, set. 2020. ISSN 1678-569X. Disponível em: <https://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/4266> Acesso em: 02 nov. 2024.

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado.** 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

LIMA, Léia Mariana Longo de Paula Santos. **Os benefícios ao empregado e empregador do teletrabalho.** Monografia. Direito. Centro Universitário Curitiba. Curitiba, 2018. Disponível em: <https://bit.ly/3iatlao>. Acesso em: 09 out. 2024.

MARTIR, Rogério. **A importância do descanso no ambiente laboral.** JusBrasil, 2013. Disponível em: <http://rogeriomartir.jusbrasil.com.br/artigos/112097516/a-importancia-do-descanso-no-ambiente-laboral>. Acesso em: 06 out. 2024.

MINARDI, Fabio Freitas; DINIZ TEIXEIRA, Camila Juliane. **O direito à desconexão no teletrabalho à luz do princípio constitucional da solidariedade.** Revista de Direito da FAE, [S.l.], v. 6, n. 2, p. 5-30, 2022. Disponível em: <https://revistadedireito.fae.edu/direito/article/view/102>. Acesso em: 25 out. 2024.

MONTEIRO, Leonor. **A descoberta do teletrabalho.** The Trends Hub, Porto, n. 2, 2022. Disponível em: <https://parc.ipp.pt/index.php/trendshub/article/view/4680>. Acesso em: 23 set. 2024.

NASCIMENTO, C. B. **O direito fundamental ao descanso do teletrabalhador: meio de efetivação do direito ao lazer.** Revista Magister de Direito do Trabalho. Porto Alegre. v. 42, mai/jun de 2011, p. 44-57.

NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade.** 1. ed. São Paulo: Editora Gente, 1997.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 29, de 10 de junho de 1930.** Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_029.html. Acesso em: 03 nov. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Mundo tem 40 milhões de pessoas na escravidão moderna e 152 milhões de crianças no trabalho infantil.** 2017. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/mundo-tem-40-milh%C3%B5es-de-pessoas-na-escravid%C3%A3o-moderna-e-152-milh%C3%B5es-de>. Acesso em: 03 nov. 2024.

PESTANA, Gisely Carvalho. **Análise das elementares do Artigo 149 do Código Penal à luz do direito do trabalho no contexto da escravidão urbana doméstica**. Vitória, 2023. Disponível em: <http://191.252.194.60:8080/handle/fdv/1625>. Acesso em: 10 nov. 2024.

PINTO, Paula Gabriele. **Direito à desconexão do trabalho e o seu prejuízo com o regime de teletrabalho**. Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro. 2017. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/6347/1/PGPinto.pdf> Acesso em: 30 out. 2024.

PORFÍRIO, Fernando Matozinhos; BLULM, Luiz Felipe Magnago; SILVA, Ruth Stein. **Os lucros da escravidão no Brasil e seu impacto econômico: uma abordagem histórica dos séculos XVI ao XIX**. Revista PET Economia, [S.l.], v. 6, n. 1, p. 32-45, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/peteconomia/article/view/36453/23880>. Acesso em: 3 nov. 2024.

REIS JÚNIOR, Neuber Teixeira dos. **Escravidão digital: caracterização jurídica do trabalho escravo contemporâneo nas relações de trabalho intermediadas por plataformas digitais**. Ouro Preto-MG, 2023, p. 139. Disponível em: <https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/88867/DISSERTA%c3%87%c3%83O.%20Vers%c3%a3o%20final.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 31 out. 2024.

SILVA, Otávio Pinto e. **Síndrome de burnout acomete 30% dos trabalhadores brasileiros**. Jornal da USP. 1ª ed. São Paulo, 2023. Disponível em: <https://jornal.usp.br/radio-usp/sindrome-de-burnout-acomete-30-dos-trabalhadores-brasileiros/> Acesso em: 08 out. 2024.

SILVESTRE, Dafhne Elefthérios Dinis; GOMES, Carlos Henrique Brandão. **A caracterização do trabalho em condições análogas à de escravo no Código Penal**. 2021. Acesso em: https://www.unirios.edu.br/eventos/coninfa/anais/arquivos/2021/a_caracterizacao_do_trabalho_em_condicoes_analogas_a_de_escravo_no_codigo_penal.pdf. Acesso em: 04 nov. 2024.

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

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. **Dano moral. Direito à desconexão. Garantias constitucionais à saúde e ao lazer. Bens jurídicos tutelados inerentes ao empregado. Ação de responsabilidade n. 00102857920215030043 MG**. Relator: Mauro Cesar Silva. 1 jul. 2022. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, v. 463, p. 158-159, jul. 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1565359308>. Acesso em: 03 nov. 2024.

TOSTA, Laís Brito. **Teletrabalho e o controle da jornada de trabalho**. Salvador, 2019. Disponível em: <http://portal.faculdadebaianadedireito.com.br/portal/monografias/La%C3%ADs%20Brito%20Tosta.pdf>. Acesso em: 02 out. 2024

TUBIANO, João Victor Sperandio; OLIVEIRA, Bruno Squizzato. **Análise do teletrabalho e a dificuldade de aplicar as leis trabalhistas para garantir os direitos do empregado**. Revista Científica UNIFAGOC - JURÍDICA, Volume IX, n. 1, 2024. Ubá - MG. Disponível em: <https://revista.unifagoc.edu.br/juridico/article/view/1232>. Acesso em: 02 out. 2024.

WOTHER, Ellen Lindemann; RODRIGUES, Katia Jaqueline Rech Medeiros. **A regulamentação legal do trabalho a distância e sua repercussão na configuração do vínculo empregatício e no controle da jornada de trabalho**. *Revista Magister de Direito do Trabalho*. Porto Alegre. V. 63, nov/dez de 2014, p. 84-92. Disponível em: <https://www.magisteronline.com.br/biblioteca/revistas/trabalhista/TRABALHISTA63aacd3f33.pdf> Acesso em: 03 nov. 2024