



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ
COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO – CAMPUS JOÃO PESSOA
COORDENAÇÃO DE MONOGRAFIA**

JOSÉ FELIPE MENDONÇA DA COSTA

**O PAPEL DO DIREITO DO TRABALHO NA PROTEÇÃO DO DIREITO À
DESCONEXÃO NO CONTEXTO DE GAMIFICAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS**

**JOÃO PESSOA
2024**

JOSÉ FELIPE MENDONÇA DA COSTA

**O PAPEL DO DIREITO DO TRABALHO NA PROTEÇÃO DO DIREITO À
DESCONEXÃO NO CONTEXTO DE GAMIFICAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito de João Pessoa do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba como requisito parcial da obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Dr. Jailton Macena de Araújo

**JOÃO PESSOA
2024**

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

C838p Costa, José Felipe Mendonça da.

O papel do direito do trabalho na proteção do direito à desconexão no contexto de gamificação das relações laborais / José Felipe Mendonça da Costa. - João Pessoa, 2024.

58 f.

Orientação: Jailton Macena de Araújo.
TCC (Graduação) - UFPB/CCJ.

1. Cidadania Regulada. 2. Uberização. 3. Direito à desconexão. 4. Gamificação. I. Araújo, Jailton Macena de. II. Título.

UFPB/CCJ

CDU 34

JOSÉ FELIPE MENDONÇA DA COSTA


**O PAPEL DO DIREITO DO TRABALHO NA PROTEÇÃO DO DIREITO À
DESCONEXÃO NO CONTEXTO DE GAMIFICAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito de João Pessoa do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba como requisito parcial da obtenção do grau de Bacharel em Direito.


Orientador: Dr. Jailton Macena de Araújo.

DATA DA APROVAÇÃO: 18 de Outubro de 2024


BANCA EXAMINADORA:

Documento assinado digitalmente
 **JAILTON MACENA DE ARAUJO**
Data: 04/11/2024 16:16:12-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

**Prof. Dr. Jailton Macena de Araújo
(ORIENTADOR)**

Documento assinado digitalmente
 **CAMILA MACEDO PEREIRA**
Data: 04/11/2024 08:17:37-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

**Ms. Camila Macedo Pereira
(AVALIADORA)**

Documento assinado digitalmente
 **GIOVANNA MARIA BRAGA GRACA**
Data: 03/11/2024 20:46:23-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

**Esp. Giovanna Maria Braga Graça
(AVALIADORA)**

AGRADECIMENTOS

A apresentação do trabalho de conclusão de curso é o símbolo do fim de um ciclo de cinco anos, que sempre foi parte dos meus objetivos, ainda quando o direito era para mim apenas um mundo à parte, com ternos, pastas e um vocabulário, à época, ininteligível. Essa travessia, contudo, tornou-se mais convidativa pelo apoio de diversas pessoas que estiveram ao meu lado na caminhada, a quem todos os agradecimentos nunca serão suficientes em face do tamanho apoio prestado.

A Ana Beatriz, agradeço pela confiança inestimável e por sempre acreditar tanto em mim e incentivar-me ao alcance dos meus objetivos, sem quem eu jamais acreditaria serem possíveis. Isso é, sem dúvidas, o maior presente que uma mãe pode destinar a seus filhos.

A José Cristiano, pelo incentivo aos estudos e por sempre proporcionar a melhor educação possível, para que eu pudesse caminhar com mais segurança e foco nos estudos.

A Antônio Carlos (in memoriam), José Lúcio e Servilha Tavares, por sempre me tratarem com o carinho e afeto inerentes aos avós. E, em especial, a Maria do Livramento, que me proporcionou a melhor infância que eu poderia ter, repleta de toda a atenção e cuidado que sempre foram refúgio para qualquer problema no mundo.

A Francisco Marques, por ter sido não apenas um padrinho, mas outro pai em minha vida e sempre me apoiar tanto nos meus sonhos, além de me fazer parte de sua família – Maria José, Maria do Socorro, Ana Márcia, Rodrigo Márcio, Orlando Baracho e Ana Muriany, que me recebem e me integram como parte de suas vidas.

A Clara Rebeca, por celebrar as minhas conquistas como se delas fossem, por estar ao meu lado nas trincheiras e por nunca desistir da nossa amizade e companheirismo; sem eles, nada tem muito sentido.

A Ana Raquel, Maria do Socorro, Ana Márcia, Marília Mendonça, Maria José e Lídia Lúcio por me ouvirem nas horas que preciso e estarem ao meu lado, à distância ou não, nos ciclos que sucedem a minha vida.

A Luciana Costa e José Ricardo, por terem me dado uma nova família quando iniciei o curso, por sempre me tratarem como parte de suas vidas, e por serem meu maior exemplo de trabalho duro e honestidade como melhores caminhos a serem trilhados para alcançar meus objetivos.

A Lúcio Victor, Maria Luiza, Alice Fernandes, Théo Gabriel e Júlia Lorena, por darem cor ao cinza de qualquer dia, e me remeterem ao que há de novo, belo e esperançoso no mundo.

A Isabelly Dália, por ser não apenas minha amiga, mas minha segunda irmã há tantos anos, sem que deixássemos de estar conectados apesar de qualquer distância e do transcurso do tempo.

A Ana Maria e Williana Santos, por terem se tornado, durante uma graduação, companheiras para uma vida toda. Um atraso de seis meses na graduação me fez conhecê-las e tê-las na minha vida. Sem dúvidas, qualquer tempo a mais valeria ser gasto para esse encontro.

A José Camilo, Mateus Amaro, Lorena Roque e Luis Arthur, por terem traçado essa jornada comigo e serem exemplos, presentes na minha rotina, de como buscar com afinco e dedicação os sonhos que temos em comum.

A Marie Laíse e Eduarda Gabrielle por terem me presenteado, em um trabalho temporário, com uma amizade perene, que carrego comigo todos os dias.

Ao meu orientador, Jailton Macena, pela paciência e dedicação na supervisão deste trabalho, quando soube compreender minhas necessidades e particularidades na elaboração do texto e, também, a Márcia Gleybiane, Lenilma Meirelles, Raquel Moraes, Larissa Teixeira, Rodrigo Toscano, Delosmar Mendonça, Ana Adelaide, Caroline Sátiro, Alcides Leite, Rômulo Palitot, Giovanna Braga e Camila Macedo por serem mestres exemplares e símbolo de uma educação pública de qualidade, que trata com respeito e dedicação o aluno.

A Ianny Camila, Alaíde Reis, Natália Albuquerque e Rayana Leitão, por terem me orientado e garantido as melhores experiências nos estágios, durante a graduação. Em especial, a Silvío José, por ter desempenhado com grande maestria aquela que é a mais bela das profissões e me incentivado a buscá-la.

A Fernando Santana, Amanda Vieira, Thelma Barbosa, Maria Rita, Shirley Melo e Alexandre Mendonça, por me conferirem ambientes de trabalho saudáveis e equilibrados, em que pude vivenciar ricas experiências profissionais, rodeado de pessoas empáticas e compreensíveis.

A Adriano Freire de Oliveira, Silvia Freire, Maria das Neves, Edvânia Vieira e vários outros familiares que torcem por mim e sempre trazem alegria aos meus dias.

*“Eu tenho que estudar
Eu tenho que fazer
Eu tenho que crescer
No tamanho, no trabalho, no ganho, no músculo
Evolução, melhor versão, meta, alvo, objetivo
Correndo, produzindo, virando noite, copo e
comprimido
Eu tenho que ter beleza
Eu tenho que ter cultura
Eu tenho que ter riqueza
Um par, uma casa, um filho, um pet, um sofá
Um canal, um perfil, um número, uma opinião
Eu tenho que malhar, fazer yoga, batalhar
Eu tenho que ter foco
Eu tenho que ter força
Eu tenho que ter fé
Nada é impossível, é só acreditar, eu vou chegar
lá
É só continuar a remar
Eu tenho que acordar cedo
Eu tenho que dormir cedo
Eu tenho que aparecer senão vão me esquecer
Eu tenho que...*

*Fugir
Daqui*

*Viver.”
(Freitas, 2021).*

RESUMO

As tecnologias disruptivas provocaram significativas mudanças no corpo social e, principalmente, nas relações laborais. Esse cenário favoreceu o surgimento de novas necessidades no campo dos direitos trabalhistas, que passaram a ser vistos como fundamentais, a partir de uma perspectiva constitucionalista, no que se insere, também, o direito à desconexão, próprio do contexto de revolução tecnológica. Essa garantia é primordial para evitar a hiperconectividade do trabalhador, que se encontra ligado a seu ofício de forma permanente em virtude da utilização das técnicas de gamificação. Tal ferramenta consiste na aplicação de princípios e técnicas referentes a jogos nos mais diversos ambientes. Apesar de utilizada sob o argumento de dinamizar as relações, tem o potencial de violar a desconexão do operário de sua atividade. Destarte, a garantia do direito à desconexão torna-se inalcançável, na medida em que o contexto de cidadania regulada inibe o reconhecimento de garantias trabalhistas a classes não formalizadas, como é o caso dos trabalhadores de aplicativo. Nesse sentido, a pesquisa examina a relevância do direito laboral na garantia do direito à desconexão, no contexto de gamificação das relações de trabalho. Como objetivos gerais, visa delinear os conceitos de gamificação e de direito à desconexão, compreendendo os efeitos do primeiro e analisando o tratamento legislativo do segundo, bem como sua relação com o dano existencial; além disso, observar a compreensão dos direitos trabalhistas como fundamentais. Para isso, utilizou o método de abordagem hipotético-dedutivo, compreendendo os temas correlacionados à pesquisa e sua interrelação. Como método de procedimento, utilizou o comparativo e o histórico, a partir da delimitação da natureza dos temas relacionados ao trabalho e da evolução histórica dos direitos trabalhistas no texto constitucional. Assim, a técnica de pesquisa documental indireta foi fundamental, na medida em que os temas foram estudados a partir de extensa pesquisa bibliográfica. Por fim, verificou-se que o direito do trabalho é fundamental para garantir o reconhecimento das relações de trabalho na forma em que se amoldam na contemporaneidade, o que viabiliza o reconhecimento de direitos fundamentais, como o direito à desconexão, a todas as classes trabalhadoras.

Palavras-chave: cidadania regulada; uberização; direito à desconexão; gamificação.

ABSTRACT

Disruptive technologies have caused significant changes in the social fabric and, primarily, in labor relations. This scenario has favored the emergence of new needs in the field of labor rights, which have come to be seen as fundamental from a constitutional perspective, including the right to disconnect, inherent to the context of technological revolution. This guarantee is crucial to prevent the hyperconnectivity of workers, who are permanently linked to their jobs due to the use of gamification techniques. This tool consists of applying principles and techniques related to games in various environments. Although it is used under the pretext of energizing relations, it has the potential to violate the disconnection of the worker from their activity. Thus, the guarantee of the right to disconnect becomes unattainable, as the regulated citizenship context inhibits the recognition of labor rights for non-formalized classes, such as app workers. In this sense, the research examines the relevance of labor law in ensuring the right to disconnect within the context of gamification of labor relations. Its general objectives are to outline the concepts of gamification and the right to disconnect, understanding the effects of the former and analyzing the legislative treatment of the latter, as well as its relationship with existential damage; furthermore, to observe the understanding of labor rights as fundamental. To achieve this, the research employed a hypothetical-deductive approach, understanding the themes related to the research and their interrelation. As a procedural method, it used comparative and historical approaches, based on the delineation of the nature of topics related to labor and the historical evolution of labor rights in the constitutional text. Thus, the technique of indirect documentary research was fundamental, as the topics were studied through extensive bibliographic research. Finally, it was found that labor law is fundamental to ensure the recognition of labor relations as they adapt to contemporary conditions, thereby enabling the recognition of fundamental rights, such as the right to disconnect, for all working classes.

Key-words: regulated citizenship; uberization; right to disconnect; gamification.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 NOVA PERSPECTIVA DOS DIREITOS TRABALHISTAS	13
2.1 Direitos trabalhistas como direitos fundamentais	14
2.2 Cidadania regulada e uberização	17
3 DIREITO À DESCONEXÃO	27
3.1 Conceito de direito à desconexão	28
3.2 O direito à desconexão no plano legal	32
3.3 Direito à desconexão e dano existencial	38
4 GAMIFICAÇÃO NAS RELAÇÕES LABORAIS	43
4.1 O que é gamificação?	43
4.2 Efeitos da gamificação nas relações de trabalho	49
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	53
REFERÊNCIAS	56

1 INTRODUÇÃO

A Quarta Revolução Industrial gerou grandes mudanças em diversos âmbitos do corpo social. Com o surgimento de tecnologias disruptivas, que modificam várias atividades do cotidiano de seus usuários, tais modificações também acarretaram impactos no direito laboral, como os conhecidos fenômenos da uberização e da gamificação.

Nesse sentido, as transformações nos modos de produção fizeram com que novas necessidades emergissem no campo dos direitos trabalhistas, que devem ser vistos não sob uma ótica meramente patrimonial, mas sob o prisma dos direitos fundamentais e transindividuais.

Tal perspectiva é evidenciada no que tange ao direito à desconexão, que ganhou destaque com o crescente uso de tecnologias da informação e com a adoção das novas modalidades de trabalho, que se tornaram comuns no cenário pós-pandemia.

Contudo, apesar de apresentar benefícios, como a redução de gastos com transporte, instalações e infraestrutura, o uso constante e desenfreado dessas tecnologias acarreta prejuízos para vários indivíduos, em virtude da redução de seu tempo de lazer, socialização e atividades que não estão ligadas ao exercício da atividade laboral.

Esse cenário é agravado no contexto de gamificação das relações de trabalho, que consiste em uma técnica, empregada pelos tomadores de serviço, para inculzir, no meio produtivo, técnicas e princípios inerentes aos “games”. Com essa estratégia, os trabalhadores conseguem ter uma melhor produtividade e alavancar os resultados da organização.

Por outro lado, o uso desses meios favorece o prolongamento de jornadas, na medida em que o trabalhador, principalmente aquele que é hipossuficiente e tem o trabalho como sua única fonte de renda, sente-se motivado a prosseguir a sua atividade laboral sem a adoção de descansos ou intervalos. Com isso, tornam-se mais evidentes os riscos inerentes ao trabalho, na medida em que os sujeitos não têm um ambiente adequado, estando sujeitos a jornadas extenuantes, que degradam a sua saúde física e psíquica.

Nessa perspectiva, os indivíduos são submetidos a um contexto de hiperconectividade, em que não é possível se distanciar do cenário laboral, pois as tecnologias disruptivas vão de encontro às necessidades humanas de lazer e descanso, impondo, sob uma lógica capitalista, a ideia de produtividade constante e desenfreada.

Em consequência disso, torna-se árdua a busca pela garantia do direito à desconexão, na medida em que sequer é reconhecida no ordenamento jurídico brasileiro, de maneira que, sob a perspectiva da cidadania regulada, os “não cidadãos”, como é o caso dos motoristas de aplicativo, que não têm direitos mínimos reconhecidos, são ainda mais expostos ao cenário de hiperconectividade.

Nesse sentido, o objetivo geral da pesquisa é analisar o papel do direito do trabalho, a partir do conceito de cidadania regulada, na garantia do direito à desconexão, principalmente com relação à limitação de jornada e descanso das atividades laborais, sob a ótica da gamificação das relações trabalhistas, que podem acarretar impactos negativos para a saúde mental do indivíduo.

De maneira específica, busca-se analisar o entendimento dos direitos trabalhistas como sendo direitos fundamentais, a partir de uma observação histórica do tratamento constitucional acerca do tema. Somado a isso, observar-se-á o fenômeno da uberização e a sua ligação com a ideia de cidadania regulada.

Ademais, o segundo objetivo específico consiste em compreender o que se entende por direito a desconexão. Com isso, serão apresentados os efeitos que a hiperconectividade causa no indivíduo e como esse problema vem sendo tratado em legislações estrangeiras, bem como a sua relação com o dano existencial.

Como terceiro objetivo específico, buscar-se-á compreender o conceito de gamificação, as técnicas e instrumentos utilizados para sua aplicação no ambiente de trabalho e as consequências do seu uso no comportamento do trabalhador, especialmente no que tange aos trabalhadores de aplicativo.

Sendo assim, o trabalho baseia-se, principalmente, no método de abordagem hipotético dedutivo. Isso porque busca identificar as condições de trabalho do indivíduo no contexto de uberização e gamificação das relações laborais, e como isso afeta o seu direito à desconexão, compreendendo quais são os empecilhos à plena garantia dos direitos fundamentais dos sujeitos submetidos à hiperconectividade.

Quanto aos métodos de procedimento, utiliza-se o método comparativo, compreendendo a natureza dos fenômenos da cidadania regulada, da gamificação e do direito à desconexão, além de realizar-se um estudo de legislação comparada quanto a esse último tema. Também se procedeu pelo método histórico, especialmente no que tange à evolução do tratamento dos direitos trabalhistas no texto constitucional e à exploração do trabalho pelo capital ao longo dos anos, nas suas diferentes formas.

Por fim, utiliza-se a técnica de pesquisa documental indireta, a partir do estudo e fichamento dos textos que referenciados pela presente pesquisa, a fim de atender aos objetivos estabelecidos como norteadores.

2 NOVA PERSPECTIVA DOS DIREITOS TRABALHISTAS

O direito do trabalho surgiu a partir da necessidade de garantir ao proletariado direitos mínimos, que impedissem a exploração desumana e degradante, pelo capital, da força de trabalho do proletariado, no contexto de industrialização e precarização da mão-de-obra, na Revolução Industrial.

No entanto, os direitos laborais não podem se restringir às garantias estabelecidas em um dispositivo legal. Isso porque, no contexto de constitucionalização do direito privado, os direitos fundamentais irradiam em todas as relações sociais. De maneira contrária, a simples observância ao disposto em leis trabalhistas implicaria na omissão quanto às garantias constitucionais não alcançadas por tais diplomas.

No cenário brasileiro, o reconhecimento dos direitos sociais passou por uma progressiva evolução, desde a sua inexistência no texto constitucional, até a sua disposição em conjunto com garantias fundamentais.

Nesse contexto, a Constituição Federal de 1988 foi o marco primordial para a compreensão dos direitos trabalhistas como fundamentais. Isso porque a Constituição Cidadã buscou não apenas apresentar um rol de proteções, mas, também, estabeleceu princípios de dignidade e justiça social, que dirigem a atividade do operador do direito, sempre em busca de concretizar e dar máxima efetividade a tais garantias (Godinho, 2024, p.152).

Com o avanço das tecnologias disruptivas, novas formas de trabalho surgiram e, com elas, o debate quanto à sua natureza jurídica, na medida em que comumente lhes é negada a caracterização como relação laboral. Assim, renegam-se direitos a categorias recentes no mercado, em virtude do seu não reconhecimento como parte integrante da classe operária.

Essa concepção tem como fundo a ideia de cidadania regulada, em que apenas as categorias de trabalhadores integrantes de um contrato tipificado têm seus direitos reconhecidos.

Todavia, essa sistemática positivista de aplicação dos direitos trabalhistas permite a violação de direitos e da dignidade de diversas categorias de trabalhadores. Exemplo dessa dinâmica é o caso dos motoristas de aplicativo que, por não terem direitos reconhecidos no plano infralegal, são sujeitos a violações de direitos mínimos, garantidos a demais classes operárias. Tal restrição não leva em consideração a

condição, ostentada por esse grupo, de sujeito tutelado pelas garantias fundamentais dispostas na Constituição Federal.

Dessa maneira, a relação de trabalho deve ser orientada não apenas pelo cumprimento das exigências e requisitos do ordenamento jurídico. Tendo em vista a desigualdade existente na relação entre capital e proletariado, deve-se buscar, primordialmente, a aplicação dos princípios constitucionais que garantem a dignidade da pessoa humana.

2.1 Direitos trabalhistas como direitos fundamentais

A adoção de uma perspectiva constitucionalista no âmbito das relações de trabalho, em que objetiva a aplicação plena dos princípios constitucionais é recente. Por isso, para compreender as modificações na compreensão dos direitos trabalhistas, é necessário observar a evolução do tratamento das disposições laborais no ordenamento jurídico brasileiro, especialmente quanto aos textos constitucionais.

Nesse sentido, a Constituição de 1824 não dispôs acerca de direitos dos trabalhadores, embora, em seu artigo 179, dispusesse acerca da liberdade de trabalho. Tal configuração demonstra que não havia, no Império, a preocupação de garantir ao trabalhador qualquer direito que preservasse a sua dignidade. Isso está em conformidade com o contexto escravocrata da época, em que o escravo não era indivíduo, mas, apenas uma mercadoria. Por conseguinte, não havia motivos, sob a perspectiva escravagista, de regulamentar as relações trabalhistas, haja vista que o cativo não seria sujeito de direito.

Por outro lado, a Constituição de 1891, que inaugurou o período republicano, perpetuou a omissão quanto aos direitos laborais, sem apresentar referências às garantias trabalhistas e à necessidade de promover a dignidade nas relações entre trabalhador e empregador. Com efeito, nesta época, a escravidão já havia sido formalmente abolida, sem, contudo, haver uma organização da classe trabalhadora, especialmente porque, apesar da Lei Áurea, o sistema escravocrata ainda permaneceu como uma realidade por décadas.

E, inspirado no “constitucionalismo social”, presente na Constituição Mexicana de 1917 e na Constituição Alemã de 1919, foi publicado o primeiro texto constitucional do Brasil que apresentava direitos sociais de forma expressa, com a Constituição de 1934. Esse diploma legal dispôs acerca de algumas proteções ao

trabalhador, como a limitação de jornada de trabalho de oito horas, o salário-mínimo, as férias remuneradas, o pagamento de indenização nos casos de dispensas sem justa causa, a assistência médica e o repouso semanal.

Posteriormente, as ditaduras instauradas no país, em que foram outorgadas a Constituição de 1937 e a de 1967 apresentaram direitos ligados ao trabalho, mas não caracterizados como fundamentais.

Por fim, com a derrocada do regime ditatorial e a ascensão de movimentos sociais, a Constituição Cidadã, de 1988, apresentou um rol extenso de direitos sociais; dentre eles, garantias relacionadas à prestação de um trabalho digno, que se aglutinam, no início do texto, dentro do Título II da Constituição, isto é, “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”.

A nova estrutura adotada pela Constituição Federal é prestigiada por Godinho (2024, p. 156):

Em segundo lugar, indique-se o status constitucional diferenciado conferido à pessoa humana e ao trabalho, em particular, suplantando a fase da simples (embora importante) “constitucionalização do Direito do Trabalho”, própria do paradigma surgido na segunda década do século XX. Aprofundando o novo paradigma constitucional despontado após a Segunda Grande Guerra, a Constituição de 1988 se inicia pela pessoa humana, firmando, em seu Título I, diversos princípios fundamentais eminentemente humanistas, sociais e democráticos (arts. 1º até o 4º), deixando clara a relevância do ser humano em sua estrutura normativa. Antes de entrar na organização do Estado, em suas diversas estruturas e competências (tal como fizeram todas as constituições brasileiras, desde a de 1824), a Constituição de 1988 infere com enfática primazia, em seu Título II, os direitos e garantias fundamentais (arts. 5º a 17), dividindo-os em direitos e deveres individuais e coletivos (Título II, Capítulo I) e direitos sociais (Título II, Capítulo II). Os direitos sociais, conforme se sabe, são, antes de tudo, direitos individuais dos trabalhadores, sendo ao mesmo tempo direitos individuais e sociais e, grande parte das vezes, também direitos coletivos desse mesmo relevante segmento social e econômico.

Nessa perspectiva, consideram-se direitos fundamentais aqueles direitos humanos positivados no texto legal. Com isso, os direitos trabalhistas ganharam relevância no ordenamento jurídico brasileiro, tendo em vista que, ao serem colocados nesta condição, expressa e formalmente, podem ser exigidos, caso sejam violados, na medida em que existe uma medida judicial a ser tomada em tais casos (Vecchi, 2013, p. 198)

Dessa forma, o entendimento dos direitos trabalhistas como fundamentais eleva a sua importância na estrutura legal e aduz, portanto, impactos na atividade do operador do direito.

Em primeiro lugar, em virtude dos princípios *pro omine* e da máxima efetividade, da ciência jurídica dos direitos humanos, deve-se buscar a interpretação mais favorável ao indivíduo e que garanta a maior eficácia das disposições normativas no plano prático. Tal disposição está em conformidade com o princípio “*pro misero*”, do direito do trabalho, que garante a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador.

Em segundo lugar, há a proibição de retrocesso social. Tal perspectiva pode ser observada pela cláusula de interpretação de tratados internacionais, como aquelas dispostas nos artigos 5º do Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos e do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Pela aplicação dessa hermenêutica, não pode ser feita interpretação de forma a restringir direitos e garantias já dispostos no ordenamento jurídico de um Estado.

Por outro lado, o artigo 64 da Carta Magna prevê a condição dos direitos fundamentais como cláusulas pétreas, o que corrobora a vedação ao retrocesso de tais disposições. Sendo assim, os direitos trabalhistas não podem ser flexibilizados e negociados sob quaisquer condições, na medida em que as restrições a essas disposições devem ser excepcionais, com a busca constante pela garantia de seu núcleo essencial. É exatamente o que reflete Araújo (2018, p. 143) quando afirma que

[o texto] constitucional não pode ficar a mercê do cumprimento seletivo dos seus dispositivos considerados “*me-nos significativos*” na Lei Maior, enquanto que aquilo que é o seu núcleo essencial fundamental é sistematicamente descumprido. E esse núcleo essencial é determinado pelos direitos sociais. E os direitos sociais, como direitos humanos que são, exigem uma atuação intervencionista do Estado, no sentido do cumprimento do núcleo social do Estado Democrático de Direito definido na Constituição.

Ademais, por serem direitos fundamentais, a historicidade é um fator inerente aos direitos trabalhistas. Tendo isso em vista, é possível inferir que, com a evolução das relações laborais, cada vez mais marcadas pela presença da tecnologia em sua composição, novas necessidades e demandas surgem, com o fito de garantir uma existência digna ao trabalhador. Dessa forma, infere-se que o rol de direitos fundamentais – incluídos aqueles destinados a tutelar condições dignas de trabalho – é exemplificativo, sendo ampliado, de acordo com as transformações sociais (Goldschmidt, 2020, p. 192).

Nessa senda, constata-se que a compreensão dos direitos trabalhistas como fundamentais reforça a contemporânea perspectiva de constitucionalização do

direito privado, na medida em que os princípios norteadores de garantias e direitos individuais não podem ser dissociados do indivíduo, quando observado no contexto de uma relação laboral. Sob essa perspectiva, é válido ressaltar que, quando inicia sua atividade laborativa, o trabalhador permanece como sujeito de direitos, de forma que, também no trabalho, deve ser tutelado o seu direito à saúde, à vida, à liberdade e todas as garantias fundamentais previstas, como ensina Godtschmidt (2020, p. 197):

No campo do direito trabalhista, pode-se afirmar que o trabalhador ao ingressar no mercado de trabalho não perde a sua dignidade, tampouco passa à condição de mercadoria ou objeto. O trabalho é indissociável do homem, é por meio dele que o trabalhador garante as condições existenciais mínimas para uma vida saudável e digna, constituindo o principal instrumento de sua dignificação.

Por outro lado, a Declaração Universal dos Direitos do Homem apresenta dois norteadores para entender-se o que se compreende como direitos humanos: “a) pacificar, em igualdade de importância, os direitos civis e políticos e os direitos econômicos, sociais e culturais; e b) afirmar a inter-relação, indivisibilidade e interdependência de tais direitos” (Godinho, 2024, pg. 89, apud, Piovesan, 2016, p. 225)

Dessa forma, a própria Declaração Universal de Direitos do Homem determina que os direitos humanos não se restringem àqueles normatizados no ordenamento jurídico nacional ou internacional. Essa interpretação, se restringida, geraria um cerceamento de diversos direitos fundamentais que não são reconhecidos imediatamente nos dispositivos legais, mas apenas a partir das necessidades surgidas a partir das mudanças sociais, que evidenciam novas esferas da vida humana que devem ser tuteladas.

De outro modo, quando se busca analisar as relações laborais a partir de uma lógica constitucional, isto é, seguindo os princípios norteadores da Constituição Federal, alcança-se a efetivação dos direitos e garantias fundamentais,

2.2 Cidadania regulada e uberização

Yuval Noah Harari (2021, p. 47) aponta o avanço de mudanças céleres em todos os âmbitos da vida humana: transformações sociais e tecnológicas estão correlacionadas e apresentam cada vez mais impactos nas diversas interações entre os indivíduos. Segundo o autor, o avanço irrefreável de tecnologias disruptivas e as

novas formas de produção tendem a eliminar diversos postos de trabalho e favorecer a criação de uma massa de pessoas obsoletas, a partir da substituição progressiva da força de trabalho humana pela automatização de processos.

Essa concepção de que a força de trabalho humana se torna desnecessária no cenário contemporâneo é utilizada como fundamento para discursos que buscam demonstrar a inadequação do direito do trabalho no século XXI. Assim, a constante inovação e flexibilização das relações influencia também no mundo do labor, de forma que a ideia de um direito protetivo não se adequa, sob a perspectiva neoliberal, ao novo modo de produção, em que a regulamentação de ofícios perde espaço para uma suposta independência entre os atores do processo produtivo.

A partir dessa concepção, a ideia de economia dos bicos, também denominada *gig economy*, ganha força (Dutra; Coutinho, 2020, p. 202). Essa nova estrutura de organização do trabalho é marcada por uma maior flexibilidade nas relações laborais, com ocupações temporárias e um maior espectro de experiências profissionais, que geram, por outro lado, uma maior insegurança e instabilidade. Nesse cenário, as pessoas não têm direitos trabalhistas reconhecidos, sendo desprovidos de qualquer proteção social.

Dessa maneira, esse discurso camufla situações de precarização do trabalho, em que o trabalhador torna-se, segundo a lógica empresarial, autônomo, podendo coordenar seu próprio trabalho, razão pela qual não se caracterizaria uma relação trabalhista.

Com efeito, o que ocorre é a sujeição de pessoas em situação de hipossuficiência a esse tipo de trabalho, visto que, por não conseguirem sua inserção no mercado de trabalho formal, submetem-se às condições impostas pelas empresas da denominada Economia 4.0.

Nesse contexto, o trabalho em plataformas digitais destaca-se como um dos principais meios de exploração do trabalho humano sem proteção legal. Essa atividade consegue render altos lucros para as empresas desse ramo, sem observância das proteções legais e constitucionais concernentes ao desempenho da atividade laboral.

Cada vez mais, esse tipo de trabalho, seja na modalidade *crowdwork* ou *on-demand* torna-se recorrente em diversos setores, especialmente com o avanço das tecnologias de informação, substituindo a lógica de produção taylorista e fordista pela uberização do trabalho. Nesse sentido leciona Antunes (2018):

É desse modo que o capitalismo informacional e digital vem digital vem aprimorando sua engenharia da dominação. Desde que a empresa taylorista e fordista foi suplantada pela liofilização toyotista e flexível, passamos a presenciar o que Danièle Linhart denominou desmedida empresarial. Contra a rigidez vigente nas fábricas da era do automóvel, durante o longo século XX, nas últimas décadas os capitais vêm impondo sua trípole destrutiva em relação ao trabalho: a terceirização, a informalidade e a flexibilidade se tornaram partes inseparáveis do léxico da empresa corporativa

Segundo Schinestsck (2020, p. 581), o trabalho desenvolvido nas plataformas digitais caracteriza-se por uma relação triangular, entre o trabalhador, o consumidor e o aplicativo que, teoricamente, é apenas um intermediário entre os outros atores e, por isso, não se caracteriza como tomador dos serviços prestados. Sob essa perspectiva, o app funciona apenas como uma ponte entre dois sujeitos autônomos, que têm autonomia para tomar decisões com base na sua própria vontade.

Para executar essas atividades, as plataformas digitais valem-se, principalmente, de dados e algoritmos, que são utilizados para gerenciar os preços, a oferta de corridas, o tempo dispendido, a disponibilidade de motoristas, a forma de pagamento e outros aspectos necessários à execução das atividades. No entanto, os custos do empreendimento, como as despesas com automóvel, manutenção, limpeza, transporte, alimentação, dentre outros gastos, são absorvidos pelo próprio trabalhador.

Também ocorre, na seara do trabalho por meio telemáticos, a possibilidade de serviços gratuitos. Isso acontece, por exemplo, quando o solicitante de um serviço renega o resultado do trabalho prestado, o que é previsto, de forma expressa, na Amazon Mechanical Turk, plataforma de *crowdwork*, em que os trabalhadores precisam, para desempenhar essa atividade, concordar com a possibilidade de não receber qualquer valor pelo ofício desempenhado. Dessa forma, verifica-se uma discrepância entre a figura idealizada de empreendedor e os indivíduos que se submetem à exploração desmedida de seu labor.

Nessa senda, evidencia-se, ao analisar as características do trabalho por aplicativo, que não há uma igualdade de condições entre a empresa responsável pelo gerenciamento do aplicativo e o prestador de serviços, tendo em vista o monitoramento e o controle constantes sobre a atividade desempenhada (Schineestsck, 2020, p. 581, apud, Oitaven; Carelli; Casagrande, p. 2018, p. 28)

Em primeiro lugar, há o surgimento do sujeito objetivo, em que a empresa pode manipular os comandos e algoritmos que norteiam o aplicativo, a partir do código-fonte e dados que alimentam a plataforma, para atingir determinado fim. Isso gera reflexos na disponibilidade de serviços e em seus respectivos preços, de acordo com a produtividade do trabalhador.

Em segundo lugar, observa-se a liberdade programada. Com relação a isso, observa-se que a nova modalidade de prestação de trabalho mascara a subordinação jurídica, tendo em vista que não ocorre a determinação de comandos diretos entre trabalhador e empregador. Contudo, os prestadores de serviço passam a ser norteados pelas determinações programadas pelo algoritmo, que podem variar, de acordo com o sujeito objetivo.

Por outro lado, verifica-se a gestão por números ou recompensas, de maneira que, a partir das avaliações recebidas, o trabalhador recebe prêmios, quando coloca aquela atividade como sua principal ocupação, demonstrando um bom desempenho. Contudo, está sujeito à aplicação de punições, em ocasiões em que não realiza um trabalho satisfatório, de acordo com os parâmetros estabelecidos pela empresa e pelas avaliações dos usuários. Essa organização também se caracteriza como uma forma de mobilizar o serviço.

Com essas configurações de gerenciamento do aplicativo, muitos trabalhadores tornam-se disponíveis a qualquer tempo, em decorrência da necessidade imposta de atingir os objetivos traçados, para conseguir receber uma remuneração mínima, sem qualquer tipo de proteção social.

Assim, fica evidente a camuflagem em torno de uma relação de trabalho como uma prestação de serviços autônoma, como defende Antunes (2018):

A Uber é outro exemplo mais do que emblemático: trabalhadores e trabalhadoras com seus automóveis, isto é, com seus instrumentos de trabalho, arcam com suas despesas de seguridade, com os gastos de manutenção dos veículos, de alimentação, limpeza etc., enquanto o “aplicativo” – na verdade, uma empresa privada global de assalariamento disfarçado sob a forma de trabalho desregulamentado – apropria-se do mais valor gerado pelo serviço dos motoristas, sem preocupações com deveres trabalhistas historicamente conquistados pela classe trabalhadora. Em pouco tempo, essa empresa se tornou global, com um número espetacularmente grande de motoristas que vivenciam as vicissitudes dessa modalidade de trabalho instável. A principal diferença entre o zero hour contract e o sistema Uber é que neste os/as motoristas não podem recusar as solicitações. Quando o fazem, sofrem represálias por parte da empresa, que podem resultar no seu “desligamento”.

Toda essa discussão acerca da natureza jurídica da relação existente entre as empresas que comandam o aplicativo e o trabalhador (isto é, se trata-se ou não de uma relação de trabalho) tem origem na negação por parte do capital de não assumir as responsabilidades inerentes ao exercício da atividade econômica, a partir de uma elaborada estratégia empresarial (Dutra; Coutinho, 2020, p. 204).

De acordo com o pensamento neoliberal, os sujeitos, no contexto contemporâneo, são livres para pactuar as condições e requisitos para a prestação de um determinado serviço. Sob a égide dessa perspectiva ultraliberal, o direito do trabalho seria desnecessário, tendo em vista que a hipossuficiência do trabalhador não seria mais cabível de defesa.

Esse ideário de um direito do trabalho ultrapassado, retrógrado, anacrônico, ou qualificado de outra forma a diminuir sua importância na contemporaneidade representa a instrumentalização do tempo como dispositivo de poder. Tais denominações buscam afastar a realidade atual de exploração do capital de forma que o direito laboral não teria mais aplicabilidade nas relações contratuais. Com efeito, ressalte-se que, “chamar algo de anacrônico – fora do tempo – é a maior ofensa possível, porque há a invalidação completa de sua existência atual” (Dutra e Coutinho 2020, p. 207). Dessa forma, o discurso neoliberal, a fim de invalidar as novas demandas e realidades existentes do direito do trabalho, busca esvaziar a sua importância no contexto das novas relações trabalhistas:

Isso porque o tempo, enquanto um dispositivo de poder, pode ser utilizado como uma forma de manipulação das demandas do outro, em uma tentativa de invalidá-las. Ou seja, o outro é tirado do presente – o espaço temporal em que as coisas ocorrem – e colocado no passado ou no futuro – qualquer outro tempo que não o da pessoa que está julgando. Assim, suas necessidades são vistas como ultrapassadas ou excessivamente vanguardistas.

Diante do exposto, é possível entender por que existem grandes obstáculos, no meio jurídico, que obstam o reconhecimento do trabalho por aplicativo como uma relação laboral, que deve ser tutelada pelos direitos e garantias previstos no ordenamento jurídico.

Nesse contexto, a pandemia funcionou como um acelerador do processo de virtualização do trabalho, tendo em vista que a necessidade de isolamento social provocou sérias mudanças no cenário econômico, especialmente no que tange aos trabalhadores de aplicativo (Dutra; Coutinho, 2020, pg. 215)

Todavia, nesse cenário, em que a necessária paralisação das atividades provocou efeitos nefastos na economia e, por conseguinte, no mundo do trabalho, o ideal neoliberal não foi capaz de garantir uma rede adequada de proteção social. De maneira contrária, fragilizou-a e agravou a condição das pessoas em situação de hipossuficiência:

Na contramão do que vinha pregando a agenda neoliberal, a valorização do empreendedorismo, de relações supostamente autônomas com sujeitos vulneráveis e do desmonte da legislação protetiva, longe de emprestar dinamismo à economia e oferta de empregos, correspondeu à fragilização da tela pública de proteção ao trabalho, à precarização das relações de trabalho, com aumento da vulnerabilidade de parte importante da população e, por fim, à absoluta incapacidade do Estado brasileiro para garantir a segurança e a saúde dos cidadãos no contexto da pandemia, que, por consistir, em um momento de crise, multiplica os dramas que já eram vivenciados individualmente pelos trabalhadores.

Em contrapartida a uma promessa de progresso econômico e sustentabilidade vendida pela propaganda ultraliberal, a crise pandêmica sujeitou os indivíduos que desempenham seu ofício por aplicativos à exposição mais acentuada do vírus. Enquanto os números de morte subiam exponencialmente, divulgados nos telejornais e em outros recursos midiáticos, os entregadores de aplicativo e os indivíduos que desempenham atividades correlacionadas expunham-se ao risco imposto pela disseminação do vírus, favorecendo, assim, uma série de violações a direitos fundamentais, como saúde, vida e segurança.

Isso ocorreu sem que esses indivíduos tivessem qualquer garantia de proteção social, como auxílio-doença, descanso ou limitação de jornada, tornado evidente a situação de precarização dos trabalhadores por aplicativo, como afirma Schinestsck (2020, p. 585):

Exemplos claros da prática de jornadas extenuantes verificaram-se no contexto da pandemia do coronavírus em que houve um aumento expressivo da demanda e a redução do valor da hora paga e das bonificações. Os trabalhadores passaram a executar jornadas de até 15 (quinze) horas diárias, seis a sete vezes por semana, e viram o valor da hora diminuir. Citam-se, também, os bikeboys que chegam a pedalar no espaço urbano mais de cinquenta quilômetros por dia, sete vezes por semana, em torno de dez horas por dia, e dormem nas praças de São Paulo, aguardando a próxima entrega.

Nesse desiderato, os debates e conflitos de interesses em torno do trabalho desempenhado por aplicativos deve ser analisado sob a égide da cidadania regulada. Isso porque a busca por reconhecimento no ordenamento jurídico, com a consequente

garantia de direitos e garantias aos trabalhadores não se restringe à classe dos “novos empresários”.

Efetivamente, o histórico dos direitos sociais no Brasil contribui para uma separação de “castas” entre os trabalhadores, tendo em vista que o tratamento jurídico, no campo do direito laboral, teve como principal direcionamento o trabalhador urbano. Em decorrência disso, as novas relações trabalhistas que não se enquadram, de forma unívoca, dentro da regulação profissional ou contratual, enfrentam obstáculos para seu reconhecimento (Porto, 2021, p. 22).

Tal busca por reconhecimento jurídico não é inédita na história dos direitos sociais no Brasil. De igual modo, os trabalhadores avulsos, domésticos, terceirizados, e outras categorias que não se enquadram dentro do vínculo classicamente celetista precisaram enfrentar a resistência do capital para ter reconhecimento no plano legal das garantias e direitos de que são titulares.

Assim, embora a Constituição Federal disponha de forma expressa, acerca da interrelação entre direitos laborais e fundamentais, o contexto de cidadania regulada, em que os direitos do cidadão são garantidos, de fato, apenas àqueles que têm suas relações formalizadas, torna impossível a fruição de garantias trabalhistas básicas para os profissionais que trabalham por meio dos aplicativos (2021, p. 24):

Com essa regulação, controlada pelo Estado, a extensão da cidadania ocorria, e de certa maneira ainda ocorre, na dependência da regulamentação de novas profissões ou da inserção de novas formas contratuais de trabalho, para além da concepção de emprego. Assim, a expansão dos direitos não possui a medida da expansão dos valores inerentes ao conceito de membro da comunidade. Relaciona-se, estreita e estritamente, cidadania e profissão ou ocupação, sendo importante, para o exercício dos direitos, situar o cidadão no processo produtivo, conforme reconhecimento legal, ou como um auxiliar do Estado. “Tornam-se pré-cidadãos, assim, todos aqueles cuja ocupação a lei desconhece”

Tendo em vista a necessidade de superação do contexto de cidadania regulada, propõe-se uma visão ampliativa do direito do trabalho, sob o prisma constitucional, na medida em que todos os trabalhadores são, também, indivíduos, que devem ter seus direitos e sua dignidade resguardados, nos ditames da Carta Magna. É nesse sentido que Araújo (2017, p. 118) observa que:

[...] a importância da valorização do trabalho humano como instrumento de dignificação, que parte da necessidade de compreensão do desenvolvimento como processo global que envolve a todos, qualifica os sujeitos a participar

do processo socioeconômico que promove a emancipação e a dignidade. Desse modo, além dos aspectos sociais e plurais que o trabalho assume, ele detém também uma dimensão de importância e dignificação individual que não pode ser eliminada do contexto social.

A grande questão é que a ideia de cidadania a partir do trabalho tem sido cada vez mais relegada no contexto das relações laborais plataformizadas. Como solução para essa problemática, aponta-se para a ideia de parassubordinação como um meio-termo entre a subordinação jurídica clássica e a ideia de autonomia propagada por estratégias empresariais do neoliberalismo. Todavia, tal classificação reforça o estigma e o sistema de “castas” criticado pela cidadania regulada. (Porto, 2021, p. 29). Sob essa perspectiva, os trabalhadores por aplicativo não seriam profissionais autônomos, mas também não se enquadrariam dentro da relação de trabalho clássica.

Apesar de parecer uma solução capaz de apaziguar o conflito de interesses intrínseco às partes da nova modalidade laboral, tal classificação poderia ser utilizada como fundamento para criar uma diferenciação entre os trabalhadores de aplicativo e outras classes proletárias, que estariam sujeitas a um sistema de subordinação clássico. Assim, obstar-se-ia o reconhecimento de direitos iguais, em equiparação com os demais trabalhadores, visto que o modelo diverso de subordinação seria justificativa para distinções entre os grupos.

Além disso, é equivocada a ideia de que a subordinação, no trabalho por aplicativo, difere daquela subordinação jurídica clássica, de forma que, por isso, haveria uma diferenciação com relação a outras relações trabalhistas. Isso porque, como disposto no artigo 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”.

Nessa senda, a atividade desempenhada pelos trabalhadores de aplicativo não se desenvolve de forma independente, sem uma observação constante da empresa responsável pela organização e gestão do trabalho. Acerca disso enfatiza Godinho a constante fiscalização e monitoramento da atividade laboral:

A sofisticação da inteligência artificial existente nesses aplicativos, somada aos meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão que os caracterizam, tornando-os aptos a acompanharem detalhes, minuto a minuto, da dinâmica da prestação de serviços de transporte de pessoas e coisas, inclusive mantendo contato permanente, direto e contínuo não apenas

com o profissional que realiza o transporte, como também com a própria clientela envolvida e bastante atenta, tudo torna essa subordinação mais intensa do que a clássica existente na relação empregatícia. A doutrina tem-na denominado de subordinação algorítmica, sendo claro que ela se configura, como visto, até mesmo mais intensa do que a subordinação tradicional. Desse modo, embora ela se enquadre nas dimensões já conhecidas da subordinação, o fato é que o novo epíteto tem a vantagem de enfatizar o lado tecnológico dessa contemporânea modalidade de exercício do poder empregatício.

Dessa maneira, constata-se que se procura afastar a incidência do direito do trabalho nas relações de trabalho como algo destoante. Contudo, não é possível pensar no fim da lógica de exploração do trabalho, dentro do sistema capitalista, visto que essa é uma característica própria do sistema liberal (Dutra e Coutinho, 2020, p. 211)

Por outro lado, no âmbito internacional, a recomendação 198 da OIT tem disposições que corroboram o princípio da primazia da realidade sobre a forma, como se adota na doutrina jurídica brasileira. Nesse sentido leciona Fausto (2018, p. 261):

Um dos aspectos mais relevantes tratados pela recomendação 198 da OIT foi o de estabelecer que os fatos relativos à forma de execução de trabalho e ao pagamento da remuneração devem ser considerados para a fixação da existência de uma relação de trabalho, em detrimento dos aspectos meramente formais estabelecidos nos contratos. Os aspectos formais adotados nos contratos são incapazes de privar o trabalhador do reconhecimento de seus direitos. É a afirmação do princípio da primazia da realidade sobre as formas adotadas (...)

Trazendo essa percepção para a realidade dos trabalhadores por aplicativo, não é adequado deixar-se quedar inerte a busca por reconhecimento pela relação de trabalho com as empresas da *gig economy*.

Todavia, para além disso, ainda mais urgente é o combate à permanência de situações de violação de direitos trabalhistas – fundamentais – até que essa categoria tenha o devido reconhecimento jurídico. Por isso, é assaz importante que as autoridades públicas, no exercício de suas atribuições, busquem concretizar as garantias de que os trabalhadores por aplicativo são titulares, independentemente da tipificação da atividade por eles exercida.

Ressalte-se que, além da luta pelo mero reconhecimento de uma relação de trabalho per se, os trabalhadores de aplicativo passam por situações precárias no desenvolvimento de suas atividades. Tal fato merece destaque na medida em que,

não se busca, no cenário hodierno, sequer novos direitos e garantias que possam ser considerados como privilégios ou simples vantagens pessoais.

Acerca de tais condições, Porto observa a realidade dos trabalhadores por aplicativo, por meio de uma pesquisa realizada pela Universidade Federal da Bahia (2020, p. 24):

Os relatos que compõem a pesquisa trouxeram à baila a constatação de que os entregadores enfrentavam longas jornadas quase todos os dias. No caso daqueles que, vinculando-se ao aplicativo, tinham a sua única fonte de sustento, impressiona verificar a ativação, em média, por 10 horas e 24 minutos diários, e 64,4 semanais, muito além, portanto, do limite versado no art. 7º, inc. XIII, da Constituição.

A média remuneratória líquida, ou seja, descontando-se gastos com combustível, manutenção do veículo e internet, dentre outros, teve queda durante a pandemia, mas, de toda sorte, permeava entre menos do que um salário-mínimo mensal e até dois salários-mínimos. A prática era a do pagamento por hora trabalhada que, em média, verificou-se ser inferior ao salário-mínimo hora e, em razão disso, além das extensas jornadas, havia trabalho nos dias que seriam dedicados ao descanso. Há uma evidente combinação exploratória entre longas jornadas e baixos salários.

Com efeito, verifica-se que a luta pelo reconhecimento de tais relações trabalhistas tem como fundo a busca por limitação de jornada, remuneração mínima, férias - direitos mínimos que, nos séculos XIX e XX, não eram garantidos à classe operária e, para serem efetivados, tiveram como solução legal a estrutura protetiva do direito laboral.

Tendo em vista as condições em que se exerce o trabalho no aplicativo e as formas de controle exercidas, não se pode vislumbrar o enquadramento desse tipo de labor como não sendo o de uma relação de trabalho.

3 DIREITO À DESCONEXÃO

A Revolução Industrial provocou mudanças significativas no estilo de vida dos indivíduos: o campesino que se mudou para a cidade passou a trabalhar durante jornadas extenuantes, em que a maior parte do dia se tornou dedicada ao exercício de sua atividade laboral.

Essa predominância do trabalho na vida humana foi um dos fatores que fez surgir a ciência jurídica trabalhista, como forma de limitar o poder do capital sobre o período de tempo desumano a que os operários eram submetidos, gerando um adoecimento da classe proletária.

Dessa forma, a limitação de jornada foi uma das maiores conquistas da classe trabalhadora, no que tange à luta por garantias que preservassem a dignidade humana. Com isso, o trabalhador poderia ter tempo para as outras áreas de sua vida, dedicando-se não apenas ao labor, mas, também, à família, à religião e a quaisquer outras atividades que desejasse exercitar.

Contudo, na contemporaneidade, as tecnologias disruptivas possibilitaram uma ligação do trabalhador com ofício de maneira ainda mais constante. Esses avanços propiciaram a melhora da comunicação e da disponibilidade do obreiro para a sua atividade.

Nesse contexto, apesar de não estar em um ambiente fabril, é possível para o trabalhador do século XXI, trabalhar com o uso de meios telemáticos por mais tempo do que aquele estabelecido no seu contrato. Tal facilidade, no entanto, representa uma regressão no campo dos direitos trabalhistas, na medida em que vai de encontro à ideia de limitação do tempo despendido no trabalho.

Com isso, surge o direito à desconexão, com o fito de possibilitar ao trabalhador desconectar-se, de fato, do ofício por ele desempenhado, o que está interligado com outras garantias fundamentais, dispostas no texto constitucional.

Sendo assim, é importante compreender o que se entende por direito à desconexão e o que se busca tutelar com a efetivação dessa garantia. Para isso, é fundamental analisar o tratamento legislativo desta questão em outros países que já possuem disposições legais a respeito e, além disso, compreender os impactos que a hiperconectividade provoca na vida do indivíduo, em virtude da impossibilidade de afastar-se, de forma efetiva, de seu ofício.

3.1 Conceito de direito à desconexão

O direito à desconexão surge no contexto de evolução das tecnologias de informação e de comunicação, que possibilitaram a diminuição de barreiras entre os âmbitos profissional e pessoal da vida humana. Isso porque se tornou possível estabelecer contato de forma imediata com o trabalhador, na medida em que o uso de redes sociais, como o *whatsapp*, e outras ferramentas geram uma disponibilidade permanente ao serviço.

Isso pode ser observado nos casos em que um chefe requer, após o término do horário de expediente, o cumprimento, pelo trabalhador, de determinadas demandas que não puderam ser concluídas em um dia. Com isso, o indivíduo não consegue se desconectar do seu ofício, haja vista que, no momento propício para tal, o uso de celulares e outros equipamentos viabiliza o contato com alguém que pode transferir outras tarefas. Nesse sentido, ensinam Goldschmidt e Graminho (2020, p. 190):

Além disso, as novas formas de comunicação passaram a permitir que as empresas coordenem seus trabalhadores a qualquer momento e de qualquer local. O desenvolvimento tecnológico provocou consideráveis mudanças nas relações laborais, com a implementação de novos processos de produção e com a capacitação e especialização do trabalhador. Ainda, a utilização dos meios tecnológicos tornou o trabalho mais célere e permitiu a prestação de serviços fora das dependências da empresa, possibilitando aos empreendimentos adentrar em novos mercados. Isso se deve ao surgimento de novos canais de comunicação, que estreitaram a relação entre as unidades produtivas, e entre empregados e empregadores, fazendo emergir uma nova organização do trabalho, baseada na cultura virtual (...)

Com isso, surge o “homo connectus” (Machado; Oliveira, 2021, p. 216), que está, a qualquer tempo, disponível para um novo chamado para o trabalho, tornando esse o fio condutor de sua vida, de forma permanente, sem que haja tempo para dedicar-se ao lazer, à cultura, à família e a outras atividades necessárias ao desenvolvimento humano.

Esse ideal de dever de estar conectado ao trabalho encontra respaldo em concepções sociais referentes à ideia de que a atividade laboral dignifica o homem, de forma que aqueles indivíduos que não trabalham são marginalizados pelo corpo social. Não se deve, no entanto, entender o direito à desconexão como o direito de não trabalhar, como ressalta Jorge Luiz Souto Maior (2003, p. 298):

De todo modo, impera, culturalmente, a ideia do trabalho como fator dignificante da pessoa humana como elemento de socialização do indivíduo, tornando-se um grande desafio falar em direito ao não-trabalho, ainda mais sob o prisma da efetiva proteção jurídica deste bem.

Esclareça-se que o não-trabalho aqui referido não é visto no sentido de não trabalhar completamente e sim no sentido de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde, considerando-se essencial esta preocupação (de se desligar, concretamente, do trabalho) exatamente por conta das características deste mundo do trabalho marcado pela evolução da tecnologia, pela deificação do Mercado e pelo atendimento, em primeiro plano, das exigências do consumo.

Nessa senda, reconhece-se o valor social do trabalho e o impacto positivo que ele pode produzir para o desenvolvimento humano. Todavia, o que se verifica, na contemporaneidade, é que o uso intenso de tecnologias no ambiente laboral favorece contradições ligadas ao tema. Destarte, se por um lado, alega-se que o avanço tecnológico automatiza diversas atividades humanas, gerando desemprego, observa-se, por outro, a escravização do ser humano pelo uso da tecnologia (2003, p. 296):

Em terceiro plano, em termos das contradições, releva notar que se a tecnologia proporciona ao homem uma possibilidade quase infinita de se informar e de estar atualizado com seu tempo, de outro lado, é esta mesma tecnologia que, também, escraviza o homem aos meios de informação, vez que o prazer da informação transforma-se em uma necessidade de se manter informado, para não perder espaço no mercado de trabalho.

E, por fim, ainda no que tange às contradições que o tema sugere, importante recordar que o trabalho, no prisma da filosofia moderna, e conforme reconhecem vários ordenamentos jurídicos, dignifica o homem, mas sob outro ângulo, é o trabalho que retira esta dignidade do homem, impondo-lhe limites enquanto pessoa na medida que avança sobre a sua intimidade e a sua vida privada.

Nesse contexto, surge, a telepressão patronal, que consiste no “abuso de poder por parte do empregador”, em que o superior hierárquico faz uso das tecnologias de informação para manter o trabalhador vinculado ao trabalho, de forma que o indivíduo despenda mais horas trabalhando, ainda que após o cumprimento de sua jornada (Goldschmit; Graminho, 2020, p. 192).

Essa forma de pressionar o trabalhador torna-se ainda mais eficaz, em um cenário de altos índices de desemprego, em que o indivíduo tem dificuldades para encontrar uma nova ocupação e, mais ainda, uma atividade que remunere de forma digna a atividade por ele desempenhada. Sendo assim, por ter receio de uma dispensa, o trabalhador cumpre todas as normas impostas pelo empregador, ainda que não consiga, por conta disso, ter momentos de lazer e desconexão.

Em decorrência dessa hiperconectividade do trabalhador, evidencia-se que a falta de momentos de descanso, em que o indivíduo possa desempenhar a sua personalidade como sujeito fora do ambiente laboral gera consequências nefastas.

Nesse contexto, não é recente a busca por direitos que garantam ao trabalhador a reserva de seu tempo para atividades outras que não o trabalho constante e desenfreado. Desde a Revolução Industrial, em que eram comuns jornadas superiores a 14 horas diárias de trabalho, a delimitação do tempo dedicado à atividade laboral é um dos principais focos de conflito entre capital e proletariado.

Essa limitação de horas trabalhadas é essencial para garantir ao trabalhador a preservação de outros direitos fundamentais, como lazer, saúde, segurança e vida privada. Com relação a isso, Jorge Luiz Souto Maior faz relevantes apontamentos no que tange à realização de horas extras (2003, p. 307):

Importante explicar que a limitação ao adicional de 50%, para o pagamento das horas extras, somente tem sentido quando as horas extras são, efetivamente, horas extras, isto é, horas além da jornada normal, prestadas de forma extraordinária. Quando as horas extras se tornam ordinárias, deixa-se o campo da normalidade normativa para se adentrar o campo da ilegalidade e, neste sentido, apenas o pagamento do adicional não é suficiente para corrigir o desrespeito à ordem jurídica.

(...)

Em conformidade com os artigos acima citados, independentemente de se considerar estar o empregador no exercício de um direito ao exigir serviço em certas condições de trabalho, obrigando-se apenas a uma contraprestação determinada por lei, seu ato pode se configurar como ato ilícito quando exercer seu direito abusivamente, isto é, fora dos limites impostos pelo fim econômico ou interesse social, pela boa-fé ou pelos bons costumes, dando origem à obrigação de pagar uma indenização, que não se limitará, evidentemente, ao valor fixado na legislação trabalhista, vez que a expressão pecuniária que esta contém não é o valor prefixado de eventual lesão que venha a sofrer a pessoa humana no exercício de trabalho por conta alheia.

Diante das observações do autor, resta evidenciado que a limitação de jornada - o que tem relação direta com o direito à desconexão - é essencial para o direito à saúde.

Nesse sentido, é crescente no Brasil o número de casos de síndrome de *burnout*, em que o estresse e a hiperconectividade, no ambiente de trabalho, provocam o adoecimento mental do indivíduo. Essa patologia foi reconhecida como sendo uma doença do trabalho, em 2022, pela Organização Mundial da Saúde.

Dessa maneira, torna-se evidente que o ambiente laboral pode ser um fator capaz de gerar o adoecimento do indivíduo no exercício do seu trabalho, como demonstra Baldissera (2024):

As condições de uma vida equilibrada dependem de muitos fatores, sendo o desenvolvimento do trabalho fator predominante para se medir a saúde física e mental de uma pessoa. Possibilidade de escolha da função, distância de locomoção, horas extras, salário, relacionamento interpessoal dentro do ambiente laborativo, entre outros são réguas que indicam se uma pessoa pode, com o tempo, desenvolver a síndrome de burnout.

Como evidencia a autora, o adoecimento físico é mais facilmente perceptível do que o mental. E, quando se trata da hiperconectividade do indivíduo, o desgaste mental é o principal fator que contribui para a violação do direito à saúde e da dignidade do trabalhador, quando ausentes limites bem definidos entre sua vida pessoal e profissional. Isso se torna ainda mais provável na lógica capitalista de produtividade contínua e desenfreada:

O ambiente corporativo corrobora com o aparecimento das doenças psicológicas porque é pautado por uma lógica capitalista globalizada, em que o aumento de produtividade e o lucro máximo são os objetivos principais. Há, nesse ambiente, uma banalização da violência, como o assédio moral institucionalizado, as relações interpessoais norteadas por autoritarismo e competitividade, a demanda constante por produtividade e a desvalorização das potencialidades e subjetividades dos trabalhadores.

No entanto, apesar da lógica produtiva capitalista, o direito ao desenvolvimento não pode ser um fim em si, em detrimento do direito à saúde e à dignidade dos trabalhadores, que, a partir de uma interpretação conforme a constituição, devem ter sua integridade preservada (Goldschmidt, 2020, p. 206):

O direito do empregador ao desenvolvimento não pode estar à frente do direito do empregado de laborar num ambiente saudável e equilibrado. Ademais, tanto o direito à saúde quanto o direito ao meio ambiente equilibrado são direitos fundamentais cuja garantia e tratamento devem ser observados pelo Estado, através de políticas públicas, fiscalização, edição de normas com a finalidade de evitar doenças relacionadas ao trabalho e, se necessário, responsabilizar os empregadores.

Ressalte-se que o direito à desconexão ainda não é reconhecido de forma expressa no Brasil. Entretanto, como destacado no primeiro capítulo deste trabalho, os direitos laborais não podem ser analisados apenas sob a égide das disposições legais, tendo em vista que a Constituição Federal dispôs, de forma expressa, acerca da condição das garantias trabalhistas como fundamentais, de forma que aguardar a edição legislativa para o reconhecimento de direitos implícitos implicaria na ocorrência de diversas violações da dignidade da pessoa humana.

Nesse sentido, classificam-se os direitos fundamentais em dois grupos: a) formal e materialmente fundamentais e b) apenas materialmente fundamentais. Aquele grupo diz respeito àquelas garantias que, além de constatadas no plano prático, são dispostas de forma expressa no ordenamento jurídico, ao passo que o segundo conjunto não encontra respaldo legal, de maneira explícita. Contudo, ambos devem ser observados. (Goldschmidt, 2020, p. 204, *apud*, Sarlet, 2012).

Ademais, o direito à desconexão, além de ser um direito fundamental per si, configura como importante instrumento de efetivação de outras garantias. Isso porque a sua violação também constitui uma afronta ao direito lazer, à saúde e à vida privada, “que consiste na faculdade do indivíduo de ficar só e não ser incomodado em sua vida particular” (Goldschmidt; Graminho, 2021. p. 208).

Por outro lado, sob o contexto de crise, as empresas tendem a visualizar a ideia de mais horas no trabalho como algo que pode favorecer o crescimento econômico. Porém, o que se verifica, efetivamente, é que a hiperconectividade acarreta uma perda de eficiência na atividade laboral do indivíduo, o que se reflete, por conseguinte, nos resultados da organização, como evidenciam Machado e Oliveira (2021, p. 758):

A permanente conectividade do trabalhador, que aparentemente parece ser uma mais-valia para o empregador, poderá revelar-se em sentido contrário, diminuindo drasticamente a sua rentabilidade devido ao cansaço acumulado, a um aumento de acidentes de trabalho, de viação, pessoais e, no limite, ao burnout e a outras doenças associadas.

E neste cenário todos perdem: o trabalhador, desde logo, pelas consequências na sua saúde, na sua pessoa e na sua família, bem como o empregador porque perde, ainda que temporariamente, um trabalhador que deixa de prestar trabalho ou que o presta com menor qualidade, ficando também o Estado lesado ao suportar os custos inerentes a assistência médica e ao subsídio de incapacidade temporária ou definitiva para o trabalho.

Dessa maneira, a partir de uma visão ampliativa, a garantia do direito à desconexão é uma medida que urge não apenas para o trabalhador, mas, também, para o desempenho de uma atividade melhor dentro da organização e na sociedade como um todo.

3.2 O direito à desconexão no plano legal

Além de compreender que o direito à desconexão deve ser observado como direito fundamental, é importante analisar a aplicação de políticas públicas que podem efetivá-lo e como a legislação de outros países trata desse tema. Assim, é possível vislumbrar um caminho para a sua positivação no ordenamento jurídico brasileiro, para garantir o seu reconhecimento.

Nesse sentido, a tarefa de regulamentar a aplicação do direito à desconexão no contexto das relações de trabalho não é fácil, tendo em vista o caráter dinâmico do meio laboral. Isso pode ser exemplificado pelas várias maneiras como ocorre a disponibilidade do trabalhador no seu ambiente. Assim, a violação de direitos trabalhistas, como já demonstrado, não ocorre apenas quando a jornada de trabalho é prolongada de forma recorrente, mas, também, quando o trabalhador é inserido em uma lógica de hiperconectividade. Essa dificuldade é evidenciada por Machado e Oliveira (2021, p. 751):

A disponibilidade do trabalhador poderá assumir diferentes formas, que deverão ser tratadas de modo diferente. A disponibilidade do trabalhador que se encontra fisicamente no local de trabalho e que, momentaneamente, não está ocupado porque aguarda novas instruções do empregador não é idêntica à disponibilidade do trabalhador que está de escala, em casa, a aguardar ser eventualmente chamado para trabalhar.

Será ainda mais distinta da situação do trabalhador que tem um smartphone, propriedade do empregador com ligação ao e-mail profissional, a quem foi solicitado – explícita ou implicitamente – que responda num determinado prazo a qualquer e-mail que lhe seja enviado.

Face a estas diferenças, a disponibilidade do trabalhador não deverá ter um tratamento uniforme. Enquanto o primeiro se encontra evidentemente dentro das fronteiras conceptuais do tempo de trabalho, já quanto ao segundo a jurisprudência não é unânime na sua qualificação. Quanto ao terceiro, que na prática tem restringido o direito ao descanso do trabalhador, tem sido ignorado como subsumível ao conceito de trabalho.

Nesse sentido, a inserção do direito à desconexão no âmbito legal demandará a análise de diversos tipos de hiperconectividade a que o trabalhador está sujeito.

Em virtude da constatação dos efeitos das novas tecnologias no ambiente de trabalho, a França positivou o direito à desconexão, tornando-se uma das maiores referências no que tange ao tratamento legislativo acerca do assunto. Esse avanço possibilitou a entrada em vigor, a partir de 2017, da Lei nº 2016-1088 (Gauriau, 2021, p. 173).

Nesse diploma, o legislador determinou que o direito à desconexão deveria ser tratado, nas organizações com mais de 50 empregados, pelas determinações da

negociação coletiva, em que devem ser explanadas quais medidas seriam adotadas para evitar danos à saúde do trabalhador no contexto de gamificação das relações laborais. Caso não seja possível efetivar um acordo a respeito disso, o empregador deve formular regulamento e enviá-lo para análise do Comitê Social Econômico (CSE - *Comité Social et Économique*). Com isso, embora a lei francesa não preveja, também, sanções contra a violação do direito à desconexão, o Comitê repele de forma veemente tais ilícitos.

Apesar de observar que o legislador deixou de tratar do direito à desconexão nas empresas que têm menos de 50 empregados, Gauriau observa que a regulação pelo empregador é justificável, tendo em vista que a “*Cour de cassation*” apresenta significativa atenção à garantia da saúde do indivíduo no ambiente de trabalho.

E, no que concerne às disposições presentes nas pactuações coletivas, Gauriau destaca (2020, p. 159):

Alguns acordos coletivos mencionam como exemplo do direito à desconexão do trabalho: o bloqueio de acesso ao e-mail corporativo durante o tempo de repouso do trabalhador; ativação de mensagens automáticas de ausência e reorientação de e-mails; ferramenta de programação do horário de envio de e-mails; configuração de pop-ups em caso de conexão excessiva ou instalação de software que permite o registro remoto de conexão fora da jornada de trabalho

Destarte, há um amplo espectro de medidas que podem ser tomadas, a fim de mitigar a hiperconectividade do trabalhador.

Na Espanha, a Lei Orgânica de Proteção de Dados e Garantia de Direitos digitais utilizou o exemplo francês como modelo para dispor acerca da necessidade de observância aos momentos de efetivo descanso, em que o trabalhador não tenha obrigação de ficar disponível por e-mail ou por outros meios telemáticos.

Assim como a legislação francesa, não definiu o que se entende por direito à desconexão, restando tal atribuição para os pactos coletivos, o que foi criticado por alguns que, de maneira contrária, acreditam ser necessária a definição a partir de uma iniciativa do Legislativo. Tais disposições foram reforçadas pelo *Real Decreto-ley 28/2020*, que reforçou o compromisso de limitação do uso das tecnologias de informação nos períodos de descanso (Machado; Oliveira, 2021, p. 767).

Além disso, a Alemanha também apresenta medidas nesse sentido. Embora não tenham sido adotadas pela via legislativa, como no caso da Espanha e

da França, organizações sindicais e ministeriais elaboraram regulamentos que tratam da necessidade de desconexão do trabalhador, com o equilíbrio quanto ao uso dos meios de comunicação informatizados.

Dessa maneira, algumas empresas mudaram de postura quanto à temática da desconexão e encontraram meios para evitar que o trabalho se torne um fator de cansaço e adoecimento para o trabalhador (2021, p. 763):

Independentemente do que venha a ser legislado, podem as empresas adotar desde já medidas com vista a garantir a desconexão dos seus trabalhadores. Em 2011, a Volkswagen Alemanha, compreendendo que a não desconexão afetava a vida pessoal dos seus trabalhadores e a sua rentabilidade, decidiu que os servidores de e-mail fossem desligados meia hora depois do fim da jornada de trabalho, obrigando os trabalhadores a ficarem desconectados durante mais de doze horas, até ao início da jornada do dia seguinte. Em 2016 a Michelin implementou uma ferramenta que enviava avisos aos trabalhadores que realizavam mais de cinco conexões com a empresa fora do horário de trabalho, advertindo-os da necessidade de se desconectarem. A Orange estabeleceu regras de utilização de serviços de mensagens eletrónicas, incluindo e-mail, não só fora do horário de trabalho, mas também durante as reuniões para aumentar a concentração dos trabalhadores e a otimização da prestação do trabalho. Já a Mercedes-Benz possibilita aos seus trabalhadores a não receção de e-mails durante as férias.

Destarte, percebe-se que as próprias empresas, diante das recomendações expedidas pelas organizações sindicais, mobilizaram-se para lutar contra os efeitos que a hiperconectividade causa na saúde e na vida privada do indivíduo. Contudo, Machado e Oliveira destacam que isso não seria viável em Portugal, tendo em vista as diferenças existentes entre os ideais portugueses e alemães. Por conseguinte, em terras ibéricas, a necessidade de uma legislação parece mais apropriada para conferir mais efetividade e observância ao direito à desconexão.

Nessa senda, em Portugal, alguns partidos políticos já tiveram iniciativas para tentar regulamentar o direito à desconexão no âmbito legislativo. Como exemplo disso, o Partido Ecologista os Verdes (PEV), o Bloco de Esquerda (BE) e o Partido Comunista Português (CDS-PP) já elaboraram projetos de lei, que incluíam modificações no Código de Trabalho lusitano, sugerindo, como uma das medidas, a intensificação da fiscalização pela Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) (Machado; Oliveira, 2021, p. 762).

De igual modo, o Brasil também carece de uma legislação que disponha acerca do direito à desconexão, na medida em que sua positivação contribui para sua eficácia, como demonstram Brizzi, Felker e Nascimento (2022, p. 8):

A positivação do direito à desconexão certamente propiciaria segurança jurídica e maior previsibilidade às relações sociais, especialmente por se tratar, conforme mencionado, de um direito com um certo grau de indeterminação. Vale ressaltar, inclusive, que essa regulamentação interessa não só aos empregados, que são beneficiários da tutela, mas também aos empregadores, que conheceriam a extensão, os limites e exceções do direito, isto é, a quem, como e quando o direito é aplicável.

Nesse sentido, alguns projetos de lei já foram apresentados no Brasil. Tratam-se dos projetos de lei 6.038/2016, 4.044/2020 e 4.567/2021. Esses projetos buscaram determinar a proibição de que o trabalhador tenha seus momentos de descanso interrompidos por importunações de seu empregador. Contudo, a redação de cada um pode ser mais ou menos adequada à efetivação do direito, na medida em que um texto mais ampliativo colabora para uma cultura de desconexão, de forma generalizada.

Nesse sentido, ao observarem também a Resolução do Parlamento Europeu, Brizzi Felker e Nascimento tecem algumas críticas aos textos das propostas, como no que tange à imprecisão do conceito (2022, p. 11):

Tem-se, portanto, que é mais adequada a redação do PL no 4.044/2020, que estabelece que “o empregador não poderá acionar o empregado [...]”. Essa linha de raciocínio é corroborada pela Resolução do Parlamento Europeu, que, no texto original, conceitua o direito como o de não se envolver em atividades ou comunicações relacionadas ao trabalho fora do respectivo horário. Isso vai ao encontro de garantir o não-trabalho por meio do direito à desconexão, e não quando já violado esse direito.

Por outro lado, a Resolução europeia denota uma abrangência mais ampliativa quanto às classes sociais a que se aplica, na medida em que inclui os servidores públicos como sujeitos titulares do direito à desconexão, ao contrário das propostas legislativas no Brasil, que se limitam no âmbito de aplicação (2022, p. 11).

Quanto à extensão do direito à desconexão, a Resolução do Parlamento Europeu estabelece a sua aplicação aos trabalhadores dos setores público e privado, até porque o setor público também se encontra imerso no panorama do mundo do trabalho na sociedade em rede. Assim, não se justifica a falta de previsão do direito aos servidores públicos – como ocorre nos PLs no 6.038/2016 e 4.044/2020 –, sendo acertada a previsão do PL no 4.567/2021, no sentido de alcançar os servidores públicos.

Nessa senda, o direito à desconexão deve ser garantido a todos os indivíduos, independentemente de qual relação de trabalho ele desempenha, visto que qualquer distinção nesse sentido seria uma maneira de reforçar a ideia de cidadania regulada.

De outro lado, as propostas legislativas falham por não apresentar uma maior especificidade de como o direito à desconexão seria efetivado na prática, visto que, para além de proibir a hiperconectividade, a resolução europeia busca evitar que os efeitos desse problema ocorram (2022, p. 13):

Apenas o PL no 4.044/2020 prevê medida concreta para viabilizar o cumprimento do direito à desconexão, estabelecendo que “o empregado será excluído dos grupos de trabalho do empregador existentes nos serviços de mensageria e excluirá de seu aparelho eletrônico privado todas as aplicações de internet exclusivas do trabalho”. A previsão, no entanto, é de questionável razoabilidade, pois pode causar transtornos desnecessários, especialmente no que diz respeito à exclusão das aplicações de internet utilizadas para o trabalho. Ademais, a medida aplicar-se-ia exclusivamente às férias, tão somente um dos momentos em que deve ser observado o direito à desconexão.

Destarte, verifica-se que, quando o direito à desconexão for positivado na legislação brasileira, será necessária uma maior explicitação acerca dos métodos e caminhos adotados para tornar o ambiente de trabalho mais saudável, sem riscos à saúde mental do trabalhador.

Além disso, é cediço que a previsão de sanções pelo descumprimento de um preceito legal torna mais viável a sua observância. No tocante a esse aspecto, embora o projeto de lei 6.038/2016 não tenha essa disposição, as outras propostas foram felizes nesse ponto (2022, p. 13):

No que diz respeito à consequência da violação, o PL no 6.038/2016 não contém disposição expressa, enquanto o PL no 4.567/2021 sujeita o empregador a uma multa a ser revertida ao empregado, no valor de 50% de seu salário. Por sua vez, o PL no 4.044/2020 prevê a aplicação das disposições relativas a horas extraordinárias nas hipóteses de força maior, caso fortuito e de urgência. Por fim, a Resolução do Parlamento Europeu explicita que as sanções pelo descumprimento devem ser efetivas, proporcionais e dissuasivas.

Quanto a esse aspecto, tem-se primeiramente que, havendo o desempenho de uma atividade relacionada ao trabalho pelo empregado, a aplicação do regramento das horas extraordinárias é acertada, pois se trata de remunerar o exercício laboral. Por outro lado, é pertinente a previsão de multa ao empregador pela violação ao direito, afastada nas exceções legais, em que caberia tão somente falar de horas extraordinárias.

Assim, denota-se que é necessária a positivação do direito à desconexão no Brasil, observando os pontos positivos e negativos de como esse tema vem sendo tratado no continente europeu.

3.3 Direito à desconexão e dano existencial

O Código Civil, nos artigos 186 e 927, busca determinar a reparação pelos danos causados, em decorrência da prática de um ato ilícito:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

(...)

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. [\(Vide ADI nº 7055\)](#) [\(Vide ADI nº 6792\)](#)

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Essa responsabilização não se atribui, como é sabido, apenas aos danos materiais. Efetivamente, como demonstra a redação do artigo 186, busca-se tutelar também os danos sofridos na esfera subjetiva, nos casos em que o indivíduo tem o seu direito à honra, à intimidade, à vida privada ou quaisquer daqueles inerentes à sua personalidade violados. Dessa maneira, aqueles atos que causam dor, sofrimento, angústia e outras formas de frustração à esfera subjetiva do indivíduo também devem ser ressarcidos, a partir da ótica da responsabilidade civil.

Nesse contexto, a reparação por danos morais também ocorre na seara trabalhista, na medida em que as relações laborais também podem ser origem de ofensas à integridade física e psíquica do indivíduo. Isso porque o ambiente de trabalho desequilibrado é fonte de adoecimento e mal estar para os que nele estão inseridos.

Com isso, o artigo 223-B da Consolidação das Leis Trabalhistas dispõe que “causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação”. Dessa maneira, constata-se que, na seara trabalhista, o ordenamento jurídico também reconhece a necessidade de reparar as lesões aos direitos da personalidade.

Nesse contexto, é importante tratar do dano existencial. Acerca desse tema a doutrina não é uníssona: é tido, por alguns escritores, como uma espécie do gênero dano moral e, por outra vertente, como dano de natureza distinta deste.

O dano existencial é compreendido a partir dos prejuízos ocasionados ao projeto de vida do indivíduo, que se torna inviável em decorrência dos efeitos da conduta causadora. Com isso, a pessoa lesada precisa renunciar a projetos e objetivos que desenha para sua vida, na medida em que não podem ser concretizados por um fator alheio à sua vontade.

Tal entendimento é explanado por Maurício Godinho Delgado (2024, p. 765):

A-31) Dano existencial: trata-se da lesão ao tempo razoável e proporcional de disponibilidade pessoal, familiar e social inerente a toda pessoa humana, inclusive o empregado, resultante de fatores contratuais desproporcionais e/ou abusivos. A lesão consistente no dano existencial pode ocorrer de distintas maneiras, inclusive pela agressão à saúde e à segurança do indivíduo, de modo a comprometer o seu tempo razoável e proporcional de disponibilidade pessoal, familiar e social, tempo este inerente a toda pessoa humana. Contudo tem sido comum no cotidiano processual trabalhista as situações de dano existencial vinculadas à exclusiva duração do trabalho ou à forma gravemente desgastante de gestão do tempo de disponibilidade do obreiro perante o seu empregador. De fato, a exacerbação na prestação de horas extras, em intensidade desproporcional, atingindo patamares muito acima dos permitidos pelo Direito do Trabalho, de maneira a extenuar física e psiquicamente a pessoa humana, suprimindo-lhe, ademais, o tempo útil que se considera razoável para a disponibilidade pessoal, familiar e social do indivíduo - e desde que essa distorção, na prática contratual trabalhista, ocorra de modo renitente, contínuo e durante lapso temporal realmente significativo -, tudo conduz ao denominado dano existencial, apto a ensejar a indenização prevista no art. 5º, V e X, da Constituição, e no art. 186 do Código Civil.

Nesse sentido, o dano existencial pode gerar danos à saúde e ao bem estar do empregado, quando inserido em um contexto de jornadas de trabalho desgastantes, com a prática recorrente de horas extras ou pela constante disponibilidade do trabalhador ao seu ofício.

Pense-se, por exemplo, em um motorista de aplicativo, que não consegue permanecer por muito tempo em comemorações de família porque precisa trabalhar para garantir uma renda mínima para si, submetendo-se a jornadas extenuantes de trabalho. Tal fato demonstra a violação ao planejamento familiar desse trabalhador, que tem, por conseguinte, direitos inerentes à sua personalidade violados, como o convívio familiar.

Também se exemplifica esse tipo de dano pelo trabalhador que é reprovado em um semestre de um curso superior, porque é ausente constantemente nas aulas da graduação em virtude das jornadas extenuantes de trabalho ou, por outro lado, pelo indivíduo que não consegue sequer cursá-lo por estar constantemente inserido na lógica de produção (Molina, 2020, p. 53).

Com efeito, é importante destacar que o dano existencial, para ser caracterizado, ocorre a partir do cerceamento da liberdade do indivíduo para decidir os rumos de sua própria vida. Destarte, não é necessário que se evidencie um ato concreto que macule todas as esferas da vida do indivíduo, mas, sim, que se denote a inibição de seu direito de escolha. Assim ensina André Araújo Molina (2020, p. 54):

É por isso que insistimos na defesa da tese de que a configuração dos danos existenciais, de ordinário, não exige prova material do prejuízo, configurando-se cronologicamente antes, pela violação do direito de exercitar livremente a sua liberdade pessoal. Dito de outro modo, quando o empregador retira do trabalhador, pela imposição de jornada excessiva (limites horizontais e verticais), o direito de escolha de como exercitar sua liberdade pessoal enquanto ser humano, configurar-se-ão os danos existenciais. O prejuízo pessoal, familiar ou social específico, poderá agravar a indenização, mas não é requisito para a sua configuração. Disso segue que, tanto o trabalhador casado e pai de vários filhos, quanto o solteiro sem filhos, sofrem danos existenciais pela imposição da jornada excessiva e reiterada, embora o segundo não tenha como provar objetivamente que teve sua convivência familiar e afetiva violada. O fato em si de retirar-lhe a liberdade de optar entre constituir ou não família, de relacionar-se ou não fora do ambiente de trabalho, já configura violação dos seus direitos fundamentais (dano) e, por conseguinte, direito à indenização.

Nesse sentido, não só a prorrogação de jornadas de trabalho, mas, também, a permanente disponibilidade do operário ao empregador é um fator que colabora para a ocorrência do dano existencial. Isso é ainda mais intenso no contexto de inserção das tecnologias no ambiente de trabalho, tendo em vista que a possibilidade do uso dessas ferramentas para perpetuar o exercício laboral viola o direito à desconexão do trabalhador.

Em decorrência disso, a hiperconectividade a que o sujeito está submetido não permite que ele se desenvolva livremente nas outras esferas de sua vida, tendo em vista que, seja no plano familiar, educacional, cultural ou espiritual, o adoecimento causado pelo desgaste da atividade laboral gerará reflexos que não permitem ao indivíduo vivenciar, em sua plenitude, os outros planos de sua existência.

Assim, atinge-se não apenas o indivíduo que integra a relação de trabalho, mas, também, o próprio empregador - na medida em que ele não terá toda a força de

trabalho disponível, em virtude do adoecimento do obreiro -, outros empregadores, a família do sujeito que tem sua existência limitada e a sociedade, em uma visão ampliativa (Cardoso, 2014, p. 294)

Nesse sentido, a jurisprudência brasileira já reconhece o dever de reparar os danos existenciais causados no ambiente de trabalho, como demonstram os seguintes julgados:

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DANO EXISTENCIAL. EXIGÊNCIA DO CUMPRIMENTO DE JORNADAS EXTENUANTES. Extrai-se do trecho transcrito pela parte que o autor laborou em jornada excessiva exigida pela Ré. A realização de jornada exaustiva, sem concessão regular dos intervalos intrajornada e interjornadas mínimos e repouso semanal remunerado, exercida em atividade de risco, obriga o trabalhador a permanecer muito tempo longe de sua residência, prejudicando-lhe o direito ao lazer, à convivência familiar e ao descanso efetivo. Nesse contexto, o quadro fático delineado pelo TRT revela a ocorrência de dano à esfera íntima do empregado, nos moldes do artigo 5º, X, da Constituição Federal. Ora, a higidez física, mental e emocional do ser humano é bem fundamental de sua vida privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nessa medida, também de sua honra. Frise-se que não foi a exigência do cumprimento de horas extraordinárias que acarretou a condenação da empresa em indenizar o autor pelo abalo moral sofrido, mas sim a imposição de jornada excessivamente exaustiva, por um longo período de tempo, que impediu o autor de realizar seus projetos de vida. Assim sendo, correta a decisão regional que condenou a empresa ao pagamento de indenização por danos morais. Recurso de revista não conhecido. CONCLUSÃO: Agravo de instrumento conhecido e desprovido. Recurso de revista não conhecido. (ARR - 10148-33.2014.5.03.0079 Data de Julgamento: 12/12/2018, Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/12/2018)

Nesse mesmo sentido:

VIOLAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO, AO ESQUECIMENTO, AO LAZER, ASSIM COMO À CONVIVÊNCIA FAMILIAR E SOCIAL. DANO EXISTENCIAL. ESPÉCIE DO GÊNERO DANO MORAL. A supressão de tempo para que o trabalhador, na sua condição humana, se realize pessoal, familiar e socialmente é causadora de uma devastação interior. Viver não é apenas trabalhar; é conviver; é relacionar-se com seus semelhantes na busca do equilíbrio interior e exterior, da alegria, da felicidade e da harmonia, consigo próprio, assim como em toda a gama das relações sociais materiais e espirituais, que se expande também para o meio ambiente laboral, potencializando a produtividade e reduzindo os riscos de doenças profissionais e de acidentes de trabalho. Quem somente trabalha, dificilmente é feliz; também não é feliz quem apenas se diverte; a vida é um ponto de equilíbrio entre o trabalho e o lazer, de modo que as férias, por exemplo, constituem importante instituto justralhista, que transcende o próprio Direito do Trabalho. Com efeito, configura-se o dano moral, com coloração existencial, quando o empregado tem ceifada a oportunidade de dedicar-se às atividades de sua vida privada, em face das tarefas laborais excessivas, deixando as relações familiares, o convívio social, a prática de esportes, o

lazer, a cultura, vilipendiado ficando o princípio da dignidade da pessoa humana - artigo 1º, III, CF. Consoante Sartre, "Ter, fazer e ser são as categorias cardeais da realidade humana. Classificam em si todas condutas do homem" (O Ser e o Nada), sem as quais, acrescento, em sua comunhão, carece a pessoa humana daquilo que o mesmo filósofo denominou de "transcendência-faticidade". Nos casos de jornadas de trabalho extenuantes, o trabalhador é explorado exaustiva, contínua e ininterruptamente, retirando do prestador de serviços a possibilidade de se organizar interiormente e externamente como pessoa humana, sempre e sempre em permanente evolução, desprezado ficando, de conseguinte, o seu projeto de vida. A sociedade industrial pós-moderna tem se pautado pela produtividade, pela quantidade e pela qualidade, pela multifuncionalidade, pelo sistema just in time, pela competitividade, pela disponibilidade full time, pela conexão instantânea e permanente, assim como pelas metas, sob o comando, direto e indireto, cada vez mais sutil, porém agudamente intenso e profundo do tomador de serviços, por si ou por empresa interposta. Nessas circunstâncias, consoante moderna doutrina, desencadeia-se o dano moral com conotação existencial, de cunho nitidamente extrapatrimonial.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010868-77.2015.5.03.0042 (ROT); Disponibilização: 16/03/2022, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 394; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a) Luiz Otavio Linhares Renault)

Sendo assim, é evidente que os sujeitos do contrato de trabalho devem observar a necessidade de não suprimir, nas relações de trabalho, as outras esferas do indivíduo que integram aquele ambiente.

Ademais, ressalte-se que o Estado deve ter um agir ativo no combate às condutas que provocam o dano existencial ao trabalhador, a partir de uma perspectiva de jurisdição coletiva, com o fim de desestimular e coibir práticas que infringem normas trabalhistas e são capazes, por isso, de violar os direitos da personalidade do indivíduo (Cardoso, 2014, p. 295).

4 GAMIFICAÇÃO NAS RELAÇÕES LABORAIS

É cediço que os avanços tecnológicos provocaram mudanças drásticas no mundo do trabalho. Todavia, é necessário perceber como essas transformações trouxeram impactos não apenas na execução das atividades laborais, mas, também, em outros aspectos das relações trabalhistas, como o controle exercido.

O desempenho dos empregados, no contexto da industrialização e da produção fabril, era mensurado diretamente pelos seus superiores hierárquicos, que orientavam e instituíam novas determinações, de acordo com as necessidades da produção. Contudo, as tecnologias de informação e comunicação permitem uma sofisticação do gerenciamento da força do trabalho, de forma que, não raramente, esse controle seja mascarado sob o manto de um instrumento colocado como inovador.

Nessa senda, um dos componentes trazidos na era da flexibilização das relações do trabalho é a gamificação, uma ferramenta de que as organizações dispõem para manejar a execução de uma tarefa da melhor forma possível, a fim de atingir determinados objetivos. Com isso, a empresa consegue interferir no desempenho das operações que estão sendo realizadas em um dado momento.

No entanto, esse instrumento deve ser analisado de forma minuciosa. Isso porque a gamificação pode apresentar efeitos não perceptíveis, se vista sob um olhar superficial, sem que se possam analisar todas as consequências ocasionadas por essa ferramenta nas relações de trabalho, especialmente no que tange aos seus integrantes.

Dessa maneira, faz-se necessário observar as técnicas, os meios e os fins da gamificação, em conjunto com a sua relação com outras ciências que corroboram a sua aplicabilidade no ambiente laboral. Assim, é possível vislumbrar o seu real intuito, a sua aplicação nas relações de trabalho, os resultados que possibilita à organização e os efeitos que gera sobre os trabalhadores.

4.1 O que é gamificação?

A gamificação não é um fenômeno novo na sociedade. Contudo, a Quarta Revolução Industrial possibilitou o aumento exponencial de sua aplicação no

cotidiano, em virtude das novas tecnologias de informação e comunicação (Gauriau, 2021, p. 45).

Apesar de não ser algo inédito, não há um consenso uníssono quanto à definição do que se entende por gamificação. Isso porque a sua aplicação não se restringe ao mundo do trabalho, mas, sim, a várias outras relações sociais.

Nesse sentido, a gamificação consiste na aplicação de técnicas e elementos oriundos dos jogos, em outras esferas da vida. Assim, busca-se adotar elementos e características inerentes a competições, no ambiente de trabalho, nos estudos, no entretenimento e nos demais setores da sociedade, com o fim de engajar, estimular e envolver o indivíduo naquela atividade (Vidigal, 201, p. 47).

Com a adoção da gamificação, o indivíduo que se encontra no meio do “game” pode desempenhar a atividade em questão de forma mais lúdica e dinâmica, de forma que isso aumente a sua satisfação na execução da tarefa. Como exemplo disso, um estudante pode assimilar determinado assunto de forma mais fácil, quando recebe uma recompensa pela aprendizagem daquela matéria ou em outros casos de utilização dessa técnica no ensino, como demonstram Daniel Gonçalves Pereira e José Maria N. David (2022, p. 38):

Pessoas se sentem mais motivadas quando são desafiadas, principalmente quando há ferramentas que possam dar amparo para atingir metas. Com a utilização da gamificação, o aluno terá ferramentas para auxiliá-lo em seu processo de aprendizagem, plataformas de ensino comumente disponibilizam ferramentas de apoio para consultas, dicas, barras de evolução com base nos exercícios realizados, logo podem acompanhar seu progresso de aprendizado, sendo estimulados ao pensamento analítico e crítico.

Também Gauriau define gamificação de forma generalizada, como instrumento de dinamização de atividades (2021, p. 45):

Gamificação é, portanto, uma técnica que utiliza elementos do game (competição, desafio, pontuação, níveis, classificações, recompensas, etc.) em contextos outros (que o do game), como por exemplo, em situações de aprendizagem ou trabalho. O princípio consiste em inserir “diversão” em atividades profissionais, tarefas domésticas, educação, esporte, etc., por meio do uso de dispositivos multifuncionais, de suportes eletrônicos, tecnogadgets, etc., que são adaptados aos perfis do usuário, a fim de produzir motivação, engajamento e criatividade. Apoia-se na predisposição humana para jogar, no espírito competitivo aparentemente inerente a todos os indivíduos, em todas as idades. A ênfase é a participação espontânea, agradável, divertida, aumentando o comprometimento dos usuários e a eficiência no desempenho de suas tarefas.

Nesse sentido, percebe-se que a gamificação pode ser adotada em diferentes meios e, portanto, com fins diversos, de acordo com as necessidades e objetivos de quem está utilizando esse instrumento. Assim, na seara trabalhista, a gamificação pode ser uma técnica para engajar o trabalhador em uma determinada atividade, estimulando o esforço despendido no seu ofício, com o fim de obter uma maior produtividade, por meio de reforços lúdicos que dinamizam a execução de uma tarefa, tornando-a diversa do que usualmente se percebe como típico da profissão do operador.

É válido destacar que a gamificação não atua de forma isolada, na busca por engajar o trabalhador no desempenho de suas atividades, como afirma Leme (2020, p. 141):

Acontece que essa decisão de dirigir ou não, na realidade, não é 100% dos trabalhadores, em virtude das técnicas de Neuromarketing utilizadas para entrar na mente dos motoristas e ciclistas e influenciá-los a trabalhar sempre mais

Como apontado pela autora, especificamente no caso da Uber, a empresa faz uso de outros meios de convencimento do indivíduo, como suas propagandas, que buscam difundir a ideia de autogerenciamento, sustentabilidade ambiental e construção de um mundo melhor. Isso é exemplificado pela primeira reportagem da empresa exibida no país, que vende a ideia de uma vida equilibrada (Leme, 2020, p. 139).

Nessa senda, destaca-se que até a escolha de cores utilizadas na publicidade e nas ações da empresa não é aleatória. Isso decorre do fato de que a teoria das cores demonstra que certos tons podem despertar emoções diferentes nos indivíduos, de forma consciente ou não. Sua escolha é importante, portanto, para a mensagem que se deseja transmitir (Gauriau, 2021, p. 51).

Tendo isso em vista, a empresa seleciona todo o aparato de marketing e publicidade à sua disposição, com o fito de gerar a ideia de autonomia, tecnologia e outros ideais que são associados à atividade da empresa, embora nem sempre isso seja reflexo do plano fático, como evidencia Ana Carolina Reis Leme (2020, p. 145):

As cores das propagandas, da logomarca e do aplicativo também são escolhidas para seduzir e ludibriar. O azul, por exemplo, foi a cor originalmente escolhida para ser a logomarca da empresa e também representa o ícone da tecnologia; contudo, é usado quase como uma ilusão

de ótica, pois essa tecnologia implantada pela Uber não está trazendo tranquilidade e conforto para as pessoas. É falaciosa a bandeira defendida pela Uber de que a empresa leva em consideração o fator humano em primeiro lugar. Esse azul que representaria “tranquilidade” está mais para um cinza “poluição”, devido ao aumento notório de carros alugados após a Uber entrar em funcionamento no Brasil.

Ademais, as estratégias de marketing também envolvem a manipulação da linguagem direcionada ao trabalhador, denominado, comumente, de “parceiro”, “empresário de si mesmo”, dentre outras nomenclaturas apontadas pela autora.

Nesse contexto, faz-se necessário analisar as técnicas que são utilizadas pela gamificação, que motivam o trabalhador a executar as atividades de forma intensa, sob o pretexto da lucidez da tarefa executada.

No contexto de uberização das relações de trabalho, uma das ferramentas de gamificação utilizadas é o “preço dinâmico”. Essa técnica consiste na formulação de gráficos, que apresentam ao trabalhador uma estimativa do ganho auferido, caso exerça a atividade em localidades onde poderá auferir uma renda maior. Assim, o indivíduo é tomado pela necessidade de prolongar o seu serviço, em virtude dos supostos ganhos apresentados (Oliveira, 2021, p. 7).

Além disso, o aplicativo envia notificações que desestimulam a desconexão do profissional. Essas mensagens fazem com que o motorista seja notificado acerca de algum benefício que pode ganhar se permanecer trabalhando, de alguma meta aleatória que está perto de atingir ou questiona a sua vontade de encerrar o exercício naquele momento.

Com igual intuito, a Uber não cessa a oferta de corridas disponíveis para a continuidade do trabalho do motorista. Assim, antes de finalizar um determinado trajeto, o trabalhador recebe uma mensagem, que sugere a próxima viagem que pode realizar. Tal dinâmica se assemelha ao que é desenvolvido em plataformas de streaming, como a Netflix, em que se mostra um ícone do próximo episódio a ser assistido pelo usuário, quando está próximo ao término do anterior (Vidigal, 2021, p. 53).

Por fim, as avaliações formuladas pelos usuários do serviço também são uma forma de aplicabilidade da gamificação. Por intermédio delas, é possível analisar a satisfação dos consumidores com a atividade de determinado profissional, o que pode ser utilizado pela empresa como forma de gerenciar o trabalho (Oliveira, 2021, p. 7)

Todos esses meios de estímulo à continuidade ininterrupta da atividade do trabalhador são instrumentos à disposição da estrutura organizacional, para manejar a dinâmica do trabalho nos moldes da gestão “carrots and sticks”, como evidenciado em um inquérito civil do Ministério Público do Trabalho. Nesse tipo de gestão, “portanto, os que seguissem a programação receberiam premiações ou bonificações; aqueles(as) que não seguissem os comandos e objetivos seriam punidos (suspensos, bloqueados, expulsos)” (Vidigal, 2021, p. 55). Essas atividades se realizam dessa forma, especialmente, por serem realizadas, como bem lembra Araújo (2022), no espaço virtual ou através das plataformas digitais “impondo um conjunto de novas estruturas que demandam do direito a necessidade de construir premissas que aloquem o espaço-tempo da proteção social” também no espaço virtual, o qual pode ser denominado “E-work”:

“E-work” parte do reconhecimento de uma superestrutura de exploração do trabalho, cada vez mais precarizado e sem direitos, sob o manto da desregulação e da virtualização digital, possibilitada pelo acesso cada vez mais amplo da internet, da inteligência artificial e do próprio metaverso, enquanto espaço etéreo e apto a realização de inúmeras ações e, portanto, relações jurídicas, também laborais (Araújo, 2022).

Dessa forma, a utilização da gamificação pode influenciar na remuneração auferida pelos trabalhadores de aplicativo. Isso porque o alcance ou não das metas apontadas pela empresa influencia na renda auferida pelo indivíduo que está prestando o serviço, tendo em vista que, caso não atinja os objetivos traçados, não receberá recompensas e poderá, em consonância com a sistemática adotada, sofrer punições, como a redução da oferta de corridas para lugares vantajosos.

Nesse cenário, o modelo de remuneração adotado na sistemática de gamificação aproxima-se do salário por peça ou tarefa, na medida em que o trabalhador ganha única e exclusivamente por aquilo que produz.

Apesar de não parecer problemático sob uma análise simples, tal sistema de remuneração favorece o afastamento da responsabilidade do empregador. Com relação a isso, afirma Vidigal (2021, p. 57):

Em “O Capital” pode-se encontrar pistas preciosas para entender tanto a dialética do trabalho, quanto a problematização do salário por peça: a remuneração do trabalhador depende não de sua jornada, mas de sua produção. No século XIX, Marx (2013) já assinalava a tendência a uma opacidade ainda maior da relação entre capital e trabalho quando mediada pela remuneração por peça

A passagem da medida do salário por tempo de trabalho para o salário por peça materializa uma transferência do controle sobre o tempo e a produtividade do trabalho para o próprio trabalhador. Com o pagamento por peça o custo da ociosidade é jogado ao(a) trabalhador(a). Marx (2013) explica que ao remunerar não pelo tempo, mas pela quantidade produzida, se favorece um aumento tanto da extensão do tempo de trabalho como de sua intensidade (...)

Dessa maneira, a ideia de que o indivíduo gerencia sua própria produtividade justifica o recebimento apenas daquilo que produz. Sendo assim, não é cabível, sob esse prisma, pensar na necessidade de pausas para descanso ou na responsabilidade da empresa pelo pagamento de momentos em que o repouso se faz necessário, tendo em vista que, teoricamente, o trabalhador sistematiza seu exercício laboral da forma que melhor lhe convém. Com isso, ocorre o que se denomina “internalização do controle da jornada” (2021, p. 58):

Trata-se, portanto, de uma espécie de internalização do controle da jornada de trabalho, que se efetiva nessa indistinção entre tempo de trabalho e de não-trabalho, ou no caso desses(as) trabalhadores(as), no “tornar todo tempo potencial tempo de trabalho” (ABÍLIO, 2011). Na definição de plenitude do trabalho abstrato, Oliveira (2013) refere-se aos ganhos da constante “luta do capital para reduzir a porosidade¹⁵ do trabalho”. O mundo do trabalho passa por uma intensificação generalizada e problematizá-la traz a exploração ao debate. Como destaca Dal Rosso (2008, p. 71), a exploração do trabalho, na modernidade, passa a ser cada vez mais intensa: “o tempo livre, o tempo de não trabalho, passa a ser engolido pelo trabalho”. A fronteira entre tempo de vida e o tempo dedicado a atividades de trabalho vem se tornando cada vez mais tênue e embaçada. O tempo individual privado e a vida própria de cada um não mais existem como algo “à parte” (KIRKPATRICK, 2015).

Esse ideário, propiciado pelo uso dos instrumentos de gamificação, tem como fundo o gerenciamento algorítmico. Tal concepção surge da ideia de que o algoritmo é o que determina o funcionamento e as melhores condições do trabalho, para alcançar os objetivos traçados.

Busca-se, por meio desse pensamento, afastar a responsabilidade da empresa em face das intercorrências inerentes ao trabalho por aplicativo. Contudo, é evidente que o algoritmo não faz o gerenciamento de todas as atividades por conta própria, mas, com efeito, recebe comandos para, a partir de um banco de dados, estruturar a dinâmica da melhor forma possível.

Sendo assim, não é razoável apresentar o algoritmo como um agente neutro, sem considerar os interesses e as intenções que antecedem a aplicação dessa tecnologia na dinâmica da atividade laboral, como demonstra Vidigal (2021, p. 56):

As novas tecnologias não só potencializam a gestão gamificada do trabalho, como também permitem que as plataformas, que são “alimentadas por dados, automatizadas e organizadas por meio de algoritmos” (VAN DIJCK; POELL, T.; DE WAAL, 2018, p. 9), não sejam responsabilizadas por esses eventos que, na verdade, são decisões. O gerenciamento algorítmico é caracterizado pela implementação automática de decisões algorítmicas (MÖHLMANN; ZALMANSON, 2017). O trabalhador culpa o algoritmo pelos acontecimentos, por compreendê-lo como neutro, a despeito de serem criados pelas empresas que determinam unilateralmente as regras (VIDIGAL, 2020).

Mazzotti (2017) alerta que o algoritmo é considerado invisível, apesar de integrado em diversos aspectos do cotidiano das pessoas, torna-se uma caixa preta e é afastado do escrutínio do público, passando a ser encarado como um elemento natural. Dessa forma, a percepção de que se está sendo controlado é muito sutil, o que gera dificuldade de se reconhecer o controle. Portanto, é necessário o exercício de ressaltar que o algoritmo de neutro não tem nada, para afastar o que Taina Bucher (2017) chama de imaginário algorítmico de neutralidade e objetividade

Nesse contexto, faz-se necessário analisar as consequências acarretadas pelas técnicas de gamificação, no contexto das relações de trabalho.

4.2. Efeitos da gamificação nas relações de trabalho

A gamificação não se restringe ao mundo laboral, sendo aplicada em diversos ramos da vida humana. Sua aplicação, quando utilizada de forma adequada, pode ter efeitos positivos, na medida em que torna diversas atividades mais dinâmicas e, com isso, consegue tornar tarefas entediantes em algo lúdico e mais aceitável pela estrutura cerebral (Gauriau, 2021, p. 49).

Entretanto, não se pode olvidar os efeitos negativos que a gamificação produz no contrato de trabalho. Sendo assim, uma ferramenta que busca engajar um indivíduo em uma determinada atividade, a partir da manipulação de suas emoções, tende a mantê-lo por um período de tempo prolongado naquela tarefa.

Na seara laboral, é evidente que a aplicação da gamificação no ambiente de trabalho gera uma maior carga de trabalho, que, como afirma Gauriau, “pode ser vista como a ‘soma’ de cargas teoricamente distintas, mas intimamente entrelaçadas com o trabalho real, a saber, a carga física, mental e a psíquica”. Sendo assim, os princípios de jogos intensificam a execução da atividade no ambiente laboral, na medida em que sempre estabelecem novos objetivos, metas e fins a serem alcançados.

No entanto, a sobrecarga e a falta de controle sobre a jornada e intensidade de trabalho do indivíduo pode trazer prejuízos à saúde do trabalhador, na medida em

que são fatores diretamente relacionados, em conformidade com as lições de Godinho:

Intervalos e jornada, hoje, não se enquadram, porém, como problemas estritamente econômicos, relativos ao montante de força de trabalho que o obreiro transfere ao empregador em face do contrato pactuado. É que os avanços das pesquisas acerca da saúde e segurança no cenário empregatício têm sinado que a extensão do contato do empregado com certas atividades ou ambientes laborativos é elemento decisivo à configuração do potencial efeito insalubre ou perigoso desses ambientes ou atividades. Tais reflexões têm levado à noção de que a redução da jornada em certas atividades ou ambientes e, ou a fixação de adequados intervalos no seu interior, constituem medidas profiláticas importantes no contexto da moderna medicina laboral. Noutras palavras, as normas jurídicas concernentes à jornada e intervalos não são, hoje, tendencialmente, dispositivos estritamente econômicos, já que podem alcançar, em certos casos, o caráter determinante de regras de medicina e segurança do trabalho, portanto, normas de saúde pública.

Em primeira análise, destaca-se que o simples uso constante de meios telemáticos favorece o surgimento de patologias no indivíduo, que acarretam prejuízos à sua saúde física e mental. Aquela, pelo maior risco de obesidade, problemas de visão, estresse, fadiga e, esta, por mais chances de aparecimento de transtornos mentais. Assim, o nível de *stress* afeta a saúde do trabalhador, que se encontra em uma dinâmica de trabalho muito mais rápida do que é inerente à sua natureza, como demonstra Valentini (2020, p. 282):

Também o facto de se trabalhar juntamente com robots pode gerar insegurança e stress dos trabalhadores, assim como o mau funcionamento dos mesmos pode originar ciberataques e o controlo que podem exercer sobre os humanos pode originar um aumento enorme a nível do tecnostress. Desta forma, o efeito da automatização na saúde e na integridade dos trabalhadores não pode ser analisado apenas no plano da segurança e da saúde, mas também, e de forma muito especial, no plano psicossocial, porque podem reduzir-se alguns riscos físicos, mas aumentam os riscos psicológicos ou, pelo menos, surgem novas fontes de stress. Há empresas que atualmente têm milhares de collaborative robots – cobots. Só a Amazon tem mais de 100 mil cobots que reduziram o tempo de formação dos trabalhadores para cerca de dois dias.

Nesse sentido, a gamificação produz no trabalhador o efeito de auto aceleração, de forma que, estimulado pelas técnicas e princípios dos jogos utilizados, engaja-se no desempenho de sua atividade, de forma que aumenta, desenfreadamente, o ritmo de trabalho, para atingir determinado objetivo. Como exemplo dessa dinâmica, a Amazon usa tais técnicas para atividades que exigem

esforço físico, como empacotar produtos, de maneira que a constante busca por alcançar a meta traçada exponencia a velocidade do trabalho da pessoa.

Por outro lado, a sociologia e a psicologia demonstram que, principalmente na sociedade capitalista, a atividade profissional protagoniza a vida do indivíduo. Contudo, a nova sistemática de aplicação da lógica algorítmica no trabalho transforma a relação do indivíduo dentro desse contexto, como demonstrado por Gauriau (2021, p. 55):

Na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, no trabalho em plataformas digitais, a relação subjetiva com o trabalho e com o coletivo de trabalho é totalmente dificultada pela organização do trabalho, essencialmente dirigida por algoritmos, dificultando sua capacidade sublimatória e emancipatória. Ademais, o uso de algoritmos na organização do trabalho, de aplicativos de gamificação, definindo e otimizando o comportamento profissional, de acordo com critérios de produtividade, parece inibir ou restringir a autonomia e a criatividade dos trabalhadores. O que se revela, no mínimo paradoxal, pois a gamificação em princípio incentiva a criatividade, contudo sua aplicação como meio de organização do trabalho em plataformas digitais parece tolher a criatividade do trabalhador

Também a gamificação das relações laborais favorece o aparecimento da segurança no trabalho como um dos fatores de risco na aplicação das técnicas de jogos no mundo laboral, sendo necessário analisar o ambiente e os riscos em que tais atividades se desenvolvem.

Nessa perspectiva, a Constituição Federal, em seu artigo 225, dispõe que “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida”. Esse direito engloba, também, o meio ambiente de trabalho, na medida em que, também no exercício de sua atividade laboral, o indivíduo deve usufruir de um local sadio e que preserve a sua dignidade.

Todavia, no contexto do trabalho por aplicativo – em que são mais evidentes as técnicas de gamificação – o meio ambiente de exercício laboral apresenta características negativas.

Em primeiro lugar, o trabalho é desenvolvido em um ambiente de pressão, na medida em que o sistema de avaliações pode servir como forma de ameaçar os trabalhadores hipossuficientes que, tendo essa como sua única fonte de renda, buscam incessantemente as metas traçadas, a fim de não serem bloqueados pela plataforma. Isso é marcado, ainda, por um monitoramento e controle constantes, que a empresa consegue realizar por intermédio da lógica algorítmica aplicada

(Schinestsck, 2020, p. 584). Esse sistema de avaliações também pode gerar situações de assédio, como assevera Valentini (2020, p. 282):

Há um grande problema com as avaliações, que podem gerar constrangimentos, situações de assédio, de ciberassédio, discriminações e depressões ou até o simples receio do trabalhador com a avaliação dos clientes. E estas avaliações podem ser extremamente injustas, já que a má avaliação não está necessariamente relacionada com o desempenho do trabalho. Nos serviços de transporte ou plataformas de passeio, por exemplo, é provável que o condutor possa obter uma avaliação mais baixa por atraso em virtude de serem horas de ponta ou pela perda de cobertura de dados móveis, ou ter ficado sem internet. Ou também é possível ter uma avaliação mais baixa pelo facto de ter um carro que não esteja muito limpo devido à chuva ou ao local em que o condutor precisou circular. Diante dessa conjectura, o problema consiste na desativação por parte da plataforma do trabalhador sem sequer lhe dar oportunidade de se justificar ou de se defender (MOORE, 2018, p. 8)

Em segundo lugar, é válido destacar que a própria natureza dessas condições de trabalho, em regra, é manifestamente perigosa, tendo em vista as atividades comumente exercidas, como a de entregador em motocicleta, que, em consonância com o artigo 193 da CLT, caracteriza-se como uma atividade periculosa.

Outrossim, também resta violado o direito ao repouso e ao lazer. Tais garantias, preconizadas na Carta magna como fundamentais, buscam possibilitar ao empregado o proveito de sua vida junto à família, amigos e em atividades sociais, evitando, assim, o seu adoecimento no trabalho e a violação de sua dignidade.

Contudo, a baixa remuneração induz no trabalhador a busca incessante pelo alcance das metas e recompensas oferecidas pelo aplicativo, de forma que as jornadas são prolongadas por períodos que prejudicam o descanso efetivo do trabalhador (2020, p. 280):

Por outro lado, a reduzida compensação económica que recebem, já que têm de assumir vários gastos, leva a que muitos trabalhem imensas horas sem qualquer respeito pelos tempos de trabalho. Assim, os intervalos de descanso entre as jornadas de trabalho são reduzidos, o que aumenta, e muito, o perigo para a saúde física e psíquica dos trabalhadores

Diante desse cenário, verifica-se que o trabalhador de aplicativo tem seu direito à desconexão violado, na medida em que as técnicas de gamificação insistam-no a permanecer exercendo sua atividade por jornadas de trabalho extenuantes, sem qualquer proteção social.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo geral compreender a importância do direito do trabalho no contexto de intensas transformações no ambiente laboral, como ficou evidenciado no texto, especialmente no que tange aos estudados temas da gamificação e do direito à desconexão.

Para isso, destacou-se o entendimento respaldado por diversos doutrinadores acerca da essência dos direitos trabalhistas como direitos humanos, que resguardam a dignidade da pessoa humana e, por isso, a Constituição deu-lhes a referida força normativa.

E, em conjunto com essa premissa, foi explanado o entendimento de cidadania regulada e como isso ceifa o reconhecimento de direitos fundamentais de diversos sujeitos, como se evidenciou com os trabalhadores de aplicativo.

Em conformidade com o segundo objetivo específico, delimitou-se o conceito de direito à desconexão e sua relação com outras garantias fundamentais. Ademais, demonstrou-se a sua tipificação na legislação de outros Estados e quais os pontos fortes e fracos dos projetos de lei que já foram propostos no ordenamento jurídico brasileiro. Assim, estudou-se a sua relação com o dano existencial, ocasião em que se fez referência a entendimentos jurisprudenciais, que confirmaram a responsabilidade civil em tais casos.

Com efeito, demonstrou-se também os efeitos da hiperconectividade sobre o indivíduo, especialmente no que tange aos prejuízos à sua saúde e à efetivação de outros direitos fundamentais.

Para cumprir o terceiro objetivo específico, conceituou-se gamificação em uma perspectiva ampla, mas, também, foi demonstrado como esse fenômeno ocorre no ambiente de trabalho e quais efeitos ele produz sobre o sujeito trabalhador, levando-se em consideração, principalmente, as técnicas de neuromarketing utilizadas no emprego do referido instrumento.

Além disso, foram evidenciados os efeitos nefastos que a gamificação pode ensejar no ambiente de trabalho e qual a sua relação com a hiperconectividade do indivíduo, em virtude do que restou demonstrado a sua direta relação com a violação ao direito à desconexão dos trabalhadores de aplicativo.

Sendo assim, tornou-se possível a compreensão do papel do direito do trabalho na garantia do direito à desconexão, no contexto de gamificação das relações laborais.

A partir de uma perspectiva crítica, percebeu-se que os trabalhadores por aplicativo são estimulados ao trabalho contínuo e desenfreado pelas técnicas de gamificação intrínsecas às empresas tomadoras do serviço.

Nesse sentido, percebeu-se que os trabalhadores de aplicativo não têm garantidos direitos básicos dispostos pela Constituição Federal, como lazer, férias e repouso. Isso porque, como verificado no terceiro capítulo, a gamificação engaja esses indivíduos no alcance de metas e objetivos inalcançáveis, que não permitem o efetivo descanso do trabalhador.

Com isso, o indivíduo tem seu direito à desconexão violado, na medida em que a hiperconectividade imposta não permite que usufrua momentos em família, nem se dedique a outras atividades alheias ao trabalho, tendo em vista que a baixa remuneração – paga apenas de acordo com as tarefas executadas – não é suficiente para prover a subsistência dessas pessoas.

Tal direito, apesar de não ser previsto no ordenamento jurídico brasileiro, é reconhecido pela legislação estrangeira, na medida em que se inclui no rol de direitos sociais, em um contexto de virtualização das relações laborais. Por isso, deve ser reconhecido como uma garantia fundamental, tendo em vista o posicionamento doutrinário no que tange à essência de tais direitos.

Assim, o direito de desconectar-se é importante não apenas por si, mas, também, para a efetivação da dignidade humana e de todo o lastro constitucional dos direitos sociais. De maneira contrária, a sua ineficácia provoca danos existenciais aos indivíduos, que têm seus projetos de vida frustrados.

No entanto, o não reconhecimento das relações entre os prestadores de serviço e as empresas tomadoras como sendo tipicamente trabalhistas dificulta a efetivação desses direitos, na medida em que, por serem considerados autônomos e dirigentes da própria atividade, afasta-se a responsabilização do tomador que maneja o algoritmo, no que se refere à garantia de um ambiente de trabalho adequado, em que sejam preservadas a integridade física e psíquica dos operários.

Desse modo, o contexto de cidadania regulada, em que, supostamente, apenas o trabalhador que tem carteira assinada deve ser tutelado pela proteção social inerente ao direito do trabalho, obsta o reconhecimento do dever das empresas

tomadoras do serviço de garantirem o direito à desconexão dos indivíduos explorados por sua dinâmica econômica.

Nesse contexto, há ações que podem ser adotadas para a busca da efetivação dos direitos trabalhistas na classe dos trabalhadores por aplicativo, reconhecendo a sua dignidade enquanto pessoa humana.

Desse modo, o ordenamento jurídico deve estabelecer o direito à desconexão como integrante dos direitos sociais e, com isso, tornar obrigatória a sua efetivação nas relações horizontais, para coibir a hiperconectividade dos indivíduos e, especialmente, dos trabalhadores.

Por outro lado, é urgente que as empresas da economia disruptiva utilizem as técnicas de gamificação de maneira equilibrada, sem que se tornem, como ocorre na contemporaneidade, um jogo que conduz o trabalhador à exaustão e à perda de sua saúde e de seu bem estar.

Além disso, impera que os Poderes da República tenham uma interpretação ampliada no que se refere ao entendimento do sujeito como trabalhador, de forma que passe a figurar como tal não apenas o indivíduo que tem um contrato formal, mas todo aquele submetido à subordinação, por um empregador, que utiliza a força de trabalho como meio para obter lucro.

Com isso, é possível garantir a todos os trabalhadores o reconhecimento de seus direitos sociais, tornando cogente a sua desconexão e a garantia de um meio ambiente de trabalho saudável equilibrado.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. **O DANO EXISTENCIAL E O DIREITO DO TRABALHO**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 79, p. 240 - 261.

ANTUNES, RICARDO----- **O privilégio da servidão: o novo proletariado na era digital**. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

ARAUJO, Jailton Macena de. Valor social do trabalho na constituição federal de 1988: instrumento de promoção de cidadania e de resistência à precarização. **Revista de Direito Brasileira**, v. 16, p. 115, 2017.

ARAUJO, J. M. de. (2018). Constituição, cidadania e trabalho: premissas para o reconhecimento de uma racionalidade estatal pautada na solidariedade. **Revista Direito, Estado E Sociedade**, (52). <https://doi.org/10.17808/des.52.667>

ARAUJO, Jailton Macena de. E-work: game players, metaverso e as novas modalidades de exploração do trabalho no mundo virtual. **Novos rumos para o mundo do trabalho: inflexões sobre a crise, a reforma de direitos e os desafios pós-pandemia**. UFPB, 2022.

BALDISSERA, Rafaela dos Reis. **A síndrome de burnout no Brasil e o direito à desconexão laboral sob a perspectiva do emprego produtivo da Convenção n. 168 da OIT**. Conteudo Juridico, Brasilia-DF: 05 ago 2024, 04:50. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/66059/a-sndrome-de-burnout-no-brasil-e-o-direito-desconexo-laboral-sob-a-perspectiva-do-emprego-produtivo-da-conveno-n-168-da-oit>. Acesso em: 01 out 2024.

BRASIL. **Código Civil**. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Diário Oficial da União, Brasília, DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em 01 out. 2024.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União, Brasília, DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 01 out. 2024.

BRASIL. **Constituição (1824)**. Constituição Política do Império do Brasil. Lisboa, Impressão Régia. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm. Acesso em 01 out. 2024.

BRASIL. **Constituição (1937)**. Constituição dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, Imprensa Nacional. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm. Acesso em 01 out. 2024.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, Senado Federal. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 01 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista 0010868-77.2015.5.03.0042**. Relator: Luis Otavio Linhares Renault. DEJT 16/03/2022.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo em Recurso de Revista 10148-33.2014.5.03.0079**. Relator: Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte. DEJT 14/12/2018. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em 04 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Embargos de Declaração em Recurso de Revista 1945-33.2014.5.09.0009**. Relator: Min. Mauricio Godinho Delgado. DEJT 20/06/2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em 01 out. 2024.

CARDOSO, Deborah Branquinho. **O dano existencial causado pela não desconexão do trabalho e pelo descumprimento das normas de saúde e segurança do meio ambiente laboral**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, Goiânia, v. 16, p. 285-299, 2014.

Carmo Sousa Machado & João Galamba de Oliveira. (2021). **Direito à desconexão - como evitar a intrusão e a exaustão?** Revista Internacional do Direito do Trabalho, ano I, Nº 1, pp. 743- 770.

CONFORTI, Luciana Paula. **Trabalho na era digital: saúde e segurança ameaçadas pelo App**. In: FREITAS, Ana Maria Aparecida de; FARIAS, Fábio André de; CALDAS, Laura Pedrosa (Org.). Entre o tripalium e a revolução 4.0: saúde e segurança no trabalho. Belo Horizonte: RTM, 2019. p. 240.

DELGADO, M. G. **Direitos fundamentais na relação de trabalho**. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, [S. l.], n. 2, p. 11–40, 2007. DOI: 10.18759/rdgf.v0i2.40. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/40>. Acesso em: 1 out. 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 21ª Edição. Editora Juspodivm, 2024.

DUTRA, Renata; COUTINHO, Rianne. **ACELERAÇÃO SOCIAL, UBERIZAÇÃO E PANDEMIA: QUEM PRECISA DO DIREITO DO TRABALHO?**. Direito.UnB - Revista de Direito da Universidade de Brasília, [S. l.], v. 4, n. 2, p. 198–223, 2020. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb/article/view/32353>. Acesso em: 1 out. 2024.

GAURIAU, Rosane. **Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do direito do trabalho francês: estudo comparado franco-brasileiro.** Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 10, n. 93, p. 37-50, out. 2020.

GAURIAU, R. **GAMIFICAÇÃO NO TRABALHO: O NOVO “AVATAR” DO DIREITO DO TRABALHO.** Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas, [S. l.], v. 7, n. 2, p. 42–71, 2021. DOI: 10.26843/relacoessociaistrabalhista.v7i2.373. Disponível em: <https://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/article/view/373>. Acesso em: 1 out. 2024.

Goldschmidt, R., & Graminho, V. M. C. (2021). **O DIREITO (FUNDAMENTAL) DE DESCONEXÃO COMO INSTRUMENTO DE PROTEÇÃO E GARANTIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR.** Revista Brasileira De Direitos Fundamentais & Justiça, 14(43), 185–214. <https://doi.org/10.30899/dfj.v14i43.773>

GONÇALVES PEREIRA, D.; DAVID, J. M. N. . **Os efeitos da gamificação no processo de ensino aprendizagem.** Lynx, [S. l.], v. 2, 2022. DOI: 10.34019/2675-4126.2022.v2.39201. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/lynx/article/view/39201>. Acesso em: 1 out. 2024.

KALIL, Renan Bernardi. **ORGANIZAÇÃO COLETIVA DOS TRABALHADORES NO CAPITALISMO DE PLATAFORMA.** Contracampo, Niterói, v. 39, n. 2, p. 79-93, ago./nov. 2020.

MOLINA, André Araújo. **Dano existencial por violação dos direitos fundamentais ao lazer e à desconexão do trabalhador.** Revista de direito do trabalho, São Paulo, v. 43, n. 175, p. 63-91, mar. 2017

OLIVEIRA, Renata Couto de. **GAMIFICAÇÃO E TRABALHO UBERIZADO NAS EMPRESAS-APLICATIVO.** Revista de Administração de Empresas, [S.L.], v. 61, n. 4, p. 1-10, abr. 2021. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0034-759020210407>.

PORTO, Noemia Aparecida Garcia. **NOVAS ESTRUTURAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO.** Revista Processus de Políticas Públicas e Desenvolvimento Social, [S. l.], v. 3, n. 5, p. 18–34, 2021. DOI: 10.5281/zenodo.5121885. Disponível em: <https://periodicos.processus.com.br/index.php/ppds/article/view/331>. Acesso em: 1 out. 2024.

SCHINESTOCK, Clarissa Ribeiro. **As condições de trabalho em plataformas digitais sob o prisma do direito ambiental do trabalho.** In: ANTUNES, R. (org.). Uberização, trabalho digital e indústria 4.0. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2020

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003.

_____. **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade.** Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2020.

VENTURI, Thaís G. Pascolato. **O reconhecimento global do direito à desconexão.** Migalhas, Direito Privado no Common Law, 20 jun. 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/direito-privado-no-common-law/368145/o-reconhecimento-global-do-direito-a-desconexao>. Acesso em: 25 set. 2024.

VIDIGAL, Viviane. **Game Over: a gestão gamificada do trabalho.** *Movimentação*, [S. l.], v. 8, n. 14, p. 44–64, 2021. DOI: 10.30612/mvt.v8i14.15018. Disponível em: <https://ojs.ufgd.edu.br/movimentacao/article/view/15018>. Acesso em: 1 out. 2024.