

Evolução tecnológica e Direito do Trabalho: a tecnologia como ferramenta de controle sobre o empregado

Piazza Merigue da Cunha

Especialista em Direito Privado pela Universidade Cândido Mendes. Graduado em Direito pela Universidade Federal de Viçosa (UFV). Advogado. Autor do livro *Mercados Globalizados, Capitalismo e Direito do Trabalho* (São Paulo: Lexia, 2015) e dos artigos “Direito Coletivo e Sindicalismo: Conflitos Gerados pela Igualdade Conferida ao Trabalhador Rural pela Constituição Federal de 1988” (*Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 173, p. 59-78, 2017), “Análise econômica do direito e direito do trabalho: uma análise sobre o Recurso Extraordinário 693.456 e o ônus econômico ao direito de greve do servidor público no Brasil” (*Revista Eletrônica de Direito*, v. 2, 2017), “Assédio Moral Horizontal e a Responsabilidade do Empregador” (*Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 158, p. 143-156, 2014) e “A teoria dos precedentes judiciais e a individualização da prestação jurisdicional no direito do trabalho” (*Âmbito Jurídico*, v. 130, 2014).

Resumo: Como o Direito possui uma evolução mais lenta do que a da sociedade em que se insere, o rápido avanço tecnológico é uma das maiores dificuldades que enfrenta, não existindo mecanismos de regulação preparados para o constante surgimento de novas tecnologias. Por lidar com uma relação intrinsecamente desequilibrada, o Direito do Trabalho é fortemente impactado pela evolução tecnológica, uma vez que o empregador não hesita em explorar o descompasso a seu favor, ainda que isto ocasione situações prejudiciais ao empregado em razão desta falta de limites legais. Neste cenário, a tecnologia permite que o indivíduo continue trabalhando mesmo após o fim de sua jornada, muitas vezes prejudicando suas relações de vida e sem que o Direito possa regular isto de forma satisfatória. Cabe assim à Justiça do Trabalho uma análise caso a caso sobre os limites do uso das novas tecnologias.

Palavras-chave: Evolução. Tecnologia. Controle. Trabalhador. Direito do Trabalho.

Sumário: 1 Introdução – 2 Aspectos introdutórios: evolução do Direito do Trabalho – 3 O controle tecnológico sobre o trabalhador: o Grande Irmão no universo do trabalho – 4 Hiperconectividade e Direito do Trabalho – 5 Considerações finais – Referências

1 Introdução

O desenvolvimento de novas tecnologias representa um grande desafio para o Direito, uma vez que este não evolui na mesma velocidade que a sociedade. Dessa forma, a ciência jurídica tenta minimizar o descompasso reagindo às mudanças e buscando regulamentá-las. Neste contexto, a utilização massiva

das novas ferramentas tecnológicas nas relações de trabalho traz consigo uma preocupação com a capacidade do sistema jurídico tradicional para solucionar os conflitos daí advindos.

Diante disto, o Direito do Trabalho ocupa uma posição especial no ordenamento jurídico por lidar com relações notoriamente desequilibradas, em que um dos envolvidos é economicamente sujeito ao outro. Há assim uma parte inerentemente mais forte, capaz de utilizar-se da falta de regulação sobre a tecnologia para extrair vantagens sobre a parte mais fraca.

Nesta ótica, a própria evolução da ciência trabalhista é doutrinariamente analisada sob um prisma que apresenta defasagens, não correspondendo de forma integral à realidade apresentada e suas constantes modificações, em especial na seara tecnológica. Forçoso destacar ainda que o uso da tecnologia pode até mesmo representar novos ataques aos direitos trabalhistas, já que não raras vezes a falta de legislação específica ocasiona verdadeiros limbos jurídicos, em que os limites das ações do empregador não estão devidamente estabelecidos.

Assim, o operador do Direito se depara com questões ainda em aberto, tais como o uso de *e-mails* corporativos e aplicativos de mensagens instantâneas após o fim da jornada de trabalho, monitoramento de dados, vigilância sobre o conteúdo das redes sociais, dentre outros, e as consequências decorrentes disto. Logo, faz-se necessário se analisar como as novas ferramentas tecnológicas afetam o Direito do Trabalho, bem como o direito à desconexão, com os resultados do uso indevido desses novos meios para o controle dos trabalhadores.

2 Aspectos introdutórios: evolução do Direito do Trabalho

O Direito do Trabalho é uma construção histórica gradual, visando garantir a segurança jurídica e social às relações entre empregadores e trabalhadores.

Passa-se, assim, a analisar o processo de formação da legislação trabalhista no Brasil. Para tanto, inicialmente tomar-se-á por base a teoria de Delgado (2017, p. 81), que estabelece quatro grandes fases de evolução. Após isso, se buscará uma avaliação de como os meios tecnológicos se apresentam na atual construção do Direito do Trabalho e como a tecnologia deu origem a uma quinta fase histórica.

2.1 Estruturação histórica do Direito do Trabalho no Brasil

2.1.1 Primeira fase

Adotando-se o entendimento do professor Maurício Godinho Delgado (2017, p. 81) a primeira fase do Direito do Trabalho no Brasil tem como marco

inicial a Constituição do Império de 1824, ainda que não possuísse um viés trabalhista em sentido estrito. Haveria neste momento histórico apenas manifestações insipientes e esparsas.

A junção de um governo monárquico e uma sociedade eminentemente escravocrata impediria a prolação de normas trabalhistas efetivas, de modo que os diplomas normativos não responderiam ao pensamento liberal então vigente (BONAVIDES; ALMEIDA, 2008, p. 103).

Nesse contexto histórico, somente com a expansão dos centros urbanos gerou-se um ambiente favorável para o crescimento da classe operária, que era tratada pelos detentores dos meios de produção como apenas um fator mecânico para a confecção dos bens e serviços, e não como sujeitos de direito (VIANNA, 1990, p. 87). Havia, assim, um nítido descompasso entre a realidade fática e a legislação vigente, já defasada.

O cenário permaneceria sem alterações relevantes até meados da década de 1930 (SIQUEIRA NETO, 1998, p. 188), início do período de industrialização brasileira, momento em que as leis trabalhistas começaram a ser pensadas como um elemento e orgânico e integral ao sistema legal.

2.1.2 Segunda fase

Continuando a divisão histórica proposta por Delgado (2017), tem-se que a Revolução de 1930 seria o ponto de partida para a elaboração de uma nova estrutura política, capaz de conciliar as elites tradicionais e a então emergente elite industrial, dando um novo sentido ao sistema justaltrabalhista.

Trabalhadores rurais e poucos trabalhadores urbanos coexistiam no país neste período histórico. Dentre os empregados residentes na área urbana havia uma grande quantidade de imigrantes, que traziam consigo a vivência de luta trabalhista em seus países de origem, convulsionando a sindicalmente atrasada sociedade brasileira. Havia assim um conflito entre a estagnada legislação vigente e as ideologias trazidas por essas pessoas, em especial a anarquista e socialista, já em franco desenvolvimento em outros continentes. É nesse cenário que Getúlio Vargas busca reestruturar a ordem trabalhista brasileira, de modo a pacificar e manter sob controle os trabalhadores, que estavam começando a se organizar em favor de melhores condições de trabalho.

Nesse objetivo criou-se, em 1930, o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, e, em 1934, o Direito do Trabalho foi alçado à condição de Direito previsto na Constituição Federal. Essa mudança permitiu que os trabalhadores usufruíssem de direitos até então questionados, tais como a autonomia sindical, amparo às condições de trabalho e vedação à discriminação no ambiente laboral. Getúlio Vargas deu um golpe de Estado em 1937, suplantando a Constituição de

1934. Todavia, o novo regime não só manteve os direitos trabalhistas individuais como apresentou uma expansão dos mesmos, concedendo aos trabalhadores uma nova gama de direitos, tais como o repouso semanal e as férias remuneradas. Porém, o mesmo não se aplicou aos direitos trabalhistas coletivos, que foram significativamente restringidos.

Neste diapasão, criou-se, em 1942, uma comissão para a elaboração de uma consolidação da legislação trabalhista, visando unificar os diplomas sobre o tema. Além de organizar e sistematizar a esparsa legislação vigente em um só diploma, esta comissão buscava ainda eliminar as lacunas legais, harmonizando o conteúdo das normas. Como resultado deste processo, criou-se, assim, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), mediante o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Ainda que possuísse um aspecto inegavelmente paternalista, a CLT foi uma das primeiras legislações brasileiras a trazer de modo amplo a ideia de igualdade material, atuando nas relações jurídicas conforme o grau de força dos atores envolvidos, sendo um marco não apenas para o Direito do Trabalho, mas para todo o ordenamento jurídico brasileiro.

Faz-se necessário destacar que tal diploma legal sofreu críticas por ter sido implementado em um período em que a política brasileira sofria influências fascistas, bem como ser fruto de uma ditadura civil, o que supostamente o imbuiria de noções autoritárias (ROMITA, 1998, p. 122). Dentre estas críticas alegava-se que os programas decorrentes da legislação social de Vargas eram essencialmente manipuladores, técnicas enganosas empregadas para canalizar a energia de grupos emergentes, sobretudo das classes médias e trabalhadoras assalariadas e urbanas, para entidades controladas pelo governo. Os brasileiros somente teriam acolhido as iniciativas de Vargas por estas prometerem melhores condições de trabalho, garantia de emprego e oportunidade de habitação subsidiada (LEVINE, 2001, p. 25).

Referindo-se a tal posicionamento, Romita (2001) afirma que a coincidência no tempo, da presença de certos institutos entre o diploma italiano e o brasileiro não significa necessariamente que o texto pátrio formou-se a partir do direito italiano, tal como se pode verificar, por exemplo, nas figuras do repouso semanal e das férias, não expressamente determinados na legislação fascista. Arnaldo Süssekind e outros (2002) esclarecem ainda que o sistema brasileiro não guarda similitude com o sistema do fascismo italiano, pois, dos onze títulos que compõe a Consolidação, apenas o quinto, relativo à organização sindical, corresponde ao sistema então vigente na Itália (SÜSSEKIND; MARANHÃO; VIANNA, 2002, p. 164).

Devido à sua importância na sistematização das leis trabalhistas, mesmo após o fim do governo de Getúlio Vargas, com o retorno do país ao regime

democrático, a consolidação foi mantida, configurando verdadeiro alicerce do Direito do Trabalho brasileiro.

2.1.3 Terceira fase

Continuando a periodização proposta por Delgado (2017), tem-se a terceira fase, ocorrida durante o golpe militar. Com este regime de exceção iniciado em 1964, o legislador pátrio iniciou uma busca pelo amplo crescimento da economia e uso de novas tecnologias para o sistema de produção das empresas, ainda que isto ocasionasse a redução de direitos trabalhistas.

Durante este período, de modo geral, os militares não ocupavam todos os cargos decisórios, apenas assegurando o poder de veto e delimitação das políticas públicas. O processo de formulação da política econômica foi uma tarefa assumida prioritariamente por representantes civis e envolvia, em regra, uma interligação próxima com a comunidade empresarial. Essa se fazia presente no sistema decisório mediante representação nos principais conselhos de política econômica ou por meio do mecanismo dos “anéis burocráticos”, que seriam composições informais de representantes das elites industriais e da alta burocracia estatal (CARDOSO, 1975, p. 182). Desta maneira, o núcleo central do Estado era reservado à corporação militar, que geria o Poder Executivo e exercia o total controle sobre os meios repressivos, mas sem comandar de fato pastas essenciais ao Estado, tais como o Ministério do Planejamento ou da Fazenda, que ficaram a cargo de indivíduos próximos ao empresariado, visto como o pilar para o crescimento do país (DREIFUS; DULCI, 1983 *apud* SORJ; DE ALMEIDA, 2008).

Corroborando tal afirmação, Alexandre Barros (*apud* SCHEINDER, 1994, p. 91) afirma que a participação militar variou fortemente entre os ministérios e setores, aproximando-se das proporções anteriores a 1964, e que, de modo geral, era bastante baixa. Para os 2.483 cargos civis nos primeiros quatro governos militares, a média de penetração militar foi de 10,6%, um pouco acima dos 6,9% no governo Goulart (BARROS *apud* SCHEINDER, 1994, p. 91).

Em razão de sua natureza centralizadora e repressiva, o regime militar representou um momento propício para que os donos dos meios de produção atuassem na construção de uma agenda de crescimento do país a qualquer custo, baseada no endividamento e na retirada de direitos trabalhistas, alegadamente onerosos.

Todavia, para a manutenção da taxa de crescimento necessária, adotou-se um sistema de endividamento cada vez mais constante. Logo, entidades internacionais de controle e fiscalização de dívidas tornaram-se uma presença cada vez maior no país, exigindo uma política de equilíbrio financeiro geradora de um quadro de recessão permanente (MAGANO, 1997, p. 146). O alto endividamento

atuava, portanto, como o catalisador de um círculo vicioso, vez que tornava os setores produtivos menos competitivos devido ao menor volume de capital, e com isto prejudicavam-se os altos níveis de empregabilidade e crescimento que o sistema exigia. Gerava, assim, altas taxas de desemprego, fragilizando ainda mais a economia já combatida.

Não ocorreriam alterações até a promulgação da Constituição Federal de 1988, que representou um novo modelo para as relações de trabalho no Brasil, modificando o sistema autoritário e corporativo até então vigente. Abandona-se, assim, a ideologia do Direito como mera garantia de riqueza patrimonial para tratá-lo como proteção aos direitos morais e à própria dignidade do homem (BRANCO, 2002, p. 1.494). Nesse sentido, foram concedidos e ampliados direitos sociais para trabalhadores urbanos e rurais, sem a até então necessária intervenção do Estado ou do legislador ordinário. Amplia-se o rol protetivo dos empregados, e se desconstrói a ideologia autoritária que vigorou no regime militar, em que os interesses dos empregadores eram tidos como equivalentes aos interesses do país (MAGANO, 2001, p. 132).

Reconhecendo expressamente o caráter social do trabalho e valorizando a dignidade do trabalhador como pessoa, a Constituição Federal de 1988 objetivava impedir que os mecanismos de desregulamentação e flexibilização trabalhistas se tornassem demasiadamente corriqueiros. Assim, as alterações na relação de trabalho deveriam agora ser negociadas coletivamente, de modo que os direitos dos trabalhadores não poderiam mais ser livremente dispostos pelos empregadores.

Todavia, este arcabouço protetivo desagradava setores da economia, levando ao crescimento de uma vertente neoliberal. Esta afirmava que o legislador constitucional havia atuado de forma exageradamente benéfica aos trabalhadores, inviabilizando a relação empregatícia com direitos onerosos que exigiriam demais dos empregadores. Tal posicionamento visava, assim, desarticular as normas protetivas aos empregados, alegando que as garantias trabalhistas implementadas seriam nocivas ao processo produtivo e à economia como um todo. Segundo esse entendimento, mesmo que os trabalhadores menos qualificados fossem deslocados ou substituídos por novas tecnologias, o eventual desemprego se solucionaria sozinho. Nesse sentido, o número crescente de desempregados implicaria uma redução dos salários dos trabalhadores. Por sua vez, essa diminuição dos valores pagos possibilitaria um acréscimo das contratações pelos empregadores, que optariam preferencialmente por mais empregados ao invés de maiores gastos em tecnologia de produção. Por consequência, amenizar-se-iam os impactos das novas tecnologias sobre as relações de trabalho (RIFKIN, 2004, p. 50).

Conforme será discutido no tópico seguinte, a *mens legis* constitucional sucumbiu frente a inúmeros avanços. O mais significativo destes trata-se da Lei

nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que alterou inúmeras disposições justaba-lhistas sob a alegação de que seria preciso adequar os direitos às novas relações de trabalho, com consequências ainda a serem avaliadas.

2.1.4 Quarta fase

Por fim, ainda segundo Delgado (2017), a quarta fase do Direito do Trabalho seria caracterizada pela crise e transição do Direito do Trabalho, com a fragmentação das relações trabalhistas e uma notória e crescente diversificação das relações de trabalho.

De forma geral, as constantes modificações tecnológicas, políticas e socioeconômicas acarretariam uma diminuição dos empregos regulares, ocasionando um significativo incremento das contratações terceirizadas e por empresas periféricas, visando desonerar o processo produtivo.

Não tendo condições de manter o ritmo de produção exigido pelo mercado, ou apenas buscando maior lucratividade, os empregadores passam a contratar informalmente, não raras vezes exigindo que o trabalhador se torne uma empresa unipessoal, fomentando o aumento do trabalho autônomo ou informal, no processo chamado de 'pejotização' do trabalhador (KAUFMAN, 2006, p. 232). Fortalece-se a ideologia de minimização de custos e a desoneração do capital como supostos únicos mecanismos para assegurar a competitividade no cenário interno e externo. Tal posição não é diferente no Brasil, onde a proposta encontra um terreno fértil para discussões.

Arquiteta-se uma narrativa de medo perpétuo diante de um cenário tecnológico e econômico caótico, em que os empregados são forçados a optar entre uma redução de direitos trabalhistas ou a ameaça do desemprego, fragilizando o contrato de trabalho, de modo que isto é aceito como sendo o mal menor. Descreve-se para o trabalhador uma situação econômica cada vez mais conturbada, instigando o medo da perda do emprego, potencializado pela desestruturação cada vez maior do mercado de trabalho e pela falta de amparo estatal e sindical. Isso impede que os empregados se posicionem contrariamente à deterioração das condições e relações de emprego, o que permite a retirada de novos direitos e aumenta ainda mais a sensação de impotência dos trabalhadores (OLIVEIRA, 2006, p. 998).

Destaca-se ainda que concomitante às mudanças econômicas a classe trabalhadora torna-se mais complexa, ocorrendo uma desproletarização industrial aliada a uma crescente proletarização do setor de serviços, além de inúmeras subproletarizações mais heterogêneas em inúmeros ramos da economia. Cria-se, assim, uma desconcentração do contingente operário efetivada pela horizontalização e terceirização produtivas (SOUTO MAIOR, 2000, p. 33).

Com a deterioração do mercado de trabalho formal expande-se o mercado informal, que, embora não possua real amparo do Estado, oferece alternativas ao ambiente juslaboral oficial. Assim, os trabalhadores encontram-se frente a uma escolha entre o emprego informal ou a manutenção do emprego formal, com a perda de direitos trabalhistas há muito assegurados.

2.2 O surgimento da 5ª fase – o Direito do Trabalho frente à evolução tecnológica

2.2.1 Processo eletrônico: o marco de uma nova relação entre justiça e jurisdicionado

Embora a tese de Delgado (2017) seja de um brilhantismo ímpar, sua periodização segue apenas até determinado recorte histórico, não respondendo aos avanços tecnológicos. Assim, seu conceito de transição do Direito do Trabalho não se revelaria mais totalmente satisfatório, uma vez que a pós-modernidade atual e a explosão de novas tecnologias originaram uma nova etapa da ciência do Direito do Trabalho, com marco específico e características próprias, caracterizada pela tentativa de conciliar o avanço digital e a qualidade da prestação jurisdicional, desvencilhando-se da estrutura inicialmente proposta pela CLT e demais textos legais.

Mesmo tendo uma estrutura difusa, tal nova fase do Direito do Trabalho possui como marcos iniciais a promulgação da Lei nº 11.419, de 19 de dezembro de 2006, e a Resolução nº 1.589 do TST, de 4 de fevereiro de 2013. Essas legislações visam instituir e disciplinar todas as peculiaridades do processo eletrônico, que substituiria de forma integral os autos físicos em cartório.

Em linhas gerais, pode-se conceituar o processo eletrônico como sendo o uso do computador e *softwares* específicos para a administração processual, com o armazenamento dos autos sob o formato de arquivos digitais, incluindo texto, figuras e elementos audiovisuais. Assim, todo o processo seria transformado em um único arquivo digital. Esta forma de prestação jurisdicional teria por objetivo promover uma maior celeridade da justiça, oferecendo uma decisão em menor tempo, evitando-se as significativas etapas mortas, caracterizadas pelo tempo em que os autos físicos permanecem ociosos aguardando a prática de atos por agentes do Poder Judiciário (SOARES, 2012). Discorrendo sobre tais etapas, Theodoro Júnior (2005, p. 61) afirma que nada adianta fixar a lei processual um prazo de três ou cinco dias para determinado ato da parte, se, na prática a secretaria do juízo gastar um mês ou dois para promover a respectiva publicação no diário oficial. Da mesma forma, nada adiantaria a lei prever o prazo de noventa dias para encerramento do feito de rito sumário se a audiência só ocorreria seis meses

após o aforamento da causa, e, no caso de interposição de recurso de apelação, só os atos burocráticos que antecedem a distribuição ao relator consumiriam meses ou anos.

Dessa forma, o processo eletrônico seria um grande passo rumo à efetivação da ideia de duração razoável do processo.

Nesse sentido, a doutrina afirma que a verdadeira revolução digital aplicada ao campo jurídico tem seu nascedouro por intermédio da Lei 11.419/2006, cujo objetivo é disciplinar o processo eletrônico, com profundas alterações no Código de Processo Civil, e na perspectiva de encurtar os entraves causados pela burocracia e pelo distanciamento sempre comum no encaminhamento da causa (ABRÃO, 2015, p. 6). Dentro desse objetivo de agilização, é forçoso notar a possibilidade de citação e intimação por meios eletrônicos previsto em tal lei, sendo que até mesmo o uso de aplicativos de mensagens instantâneas já vem sendo pontualmente aceito para tal fim (NETO JÚNIOR, s.d.).

Ainda que esta nova formulação da atividade jurisdicional impacte a ciência jurídica como um todo, não se pode negar que os impactos destas alterações ocorrem de forma mais significativa no Direito do Trabalho.

Neste sentido, visando garantir o mais amplo acesso possível do trabalhador à justiça, a CLT prevê expressamente que não é necessária a presença de advogado para o ajuizamento de uma reclamação trabalhista, sendo o *jus postulandi* inerente às próprias partes, conforme artigo 791. Porém, o processo eletrônico de certa forma atinge tal direito, sobretudo em razão da complexidade do procedimento para a protocolização eletrônica e a necessidade de uma assinatura digital para tanto, nos termos do artigo 5º da já citada resolução. Diante disto, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho alterou o artigo 5º da sua Resolução nº 94, de 23 de março de 2012. Com esta alteração, diante da necessidade de prática de atos urgentes, se o litigante não dispuser de tal assinatura digital a realização ocorreria mediante servidor da unidade judiciária destinatária da petição ou do setor responsável pela redução a termo e digitalização de peças processuais. Isto nada mais é do que uma reinterpretação da figura da atermação, já prevista nos artigos 786 e seguintes da CLT. Todavia, não se pode esquecer que, apesar de tal previsão, continua-se a diminuir o *jus postulandi*. Ademais, faz-se necessário salientar que na realidade fática não é simples para o empregado encontrar um servidor na unidade que seja responsável e tenha a disponibilidade de tempo necessária para reduzir a termo a reclamação e digitalizar os documentos necessários sem comprometer o andamento de seu trabalho.

Acrescenta-se que, mesmo após a protocolização da reclamação trabalhista, o trabalhador que não esteja acompanhado de um advogado não conseguirá realizar adequadamente o acompanhamento de sua situação processual pelo

sistema eletrônico, uma vez que não terá a assinatura digital e se deparará com um sistema ainda instável e de interface pouco intuitiva. Logo, será alijado de seu direito, e forçado a utilizar-se dos serviços de um advogado.

Há, assim, uma nítida escolha do legislador entre um direito do trabalhador e a velocidade da prestação jurisdicional, em que se opta pelo sacrifício do primeiro a fim de supostamente tornar a justiça trabalhista mais ágil.

Ainda que se alegue que a opção efetuada na implantação do processo eletrônico no Brasil visa adequar a justiça àquilo que dela se espera, não é possível ignorar que o legislador optou por diminuir garantias do trabalhador, gerando consequências imediatas e outras que somente será possível mensurar no futuro. Nesse sentido, em teoria, fornece-se o mecanismo de auxílio no momento inicial da reclamação trabalhista, mas se inviabiliza que o empregado continue o litígio sozinho na Justiça do Trabalho.

3 O controle tecnológico sobre o trabalhador: o Grande Irmão no universo do trabalho

3.1 Origem

O avanço tecnológico permitiu o surgimento de equipamentos eletrônicos vestíveis, que poderiam ser utilizados junto ao próprio corpo do indivíduo e capazes de uma ampla gama de funcionalidades, tais como monitorar o desempenho das funções vitais e hábitos do usuário, além de garantir que esse mantenha o foco em suas tarefas, por meio de lembretes, vibrações e mecanismos semelhantes. Em artigo publicado pela *Harvard Business Review*, James Wilson (2013) chamou esse fenômeno de *physiolytics*, que pode ser traduzido como fisiológica, neologismo da junção dos termos fisiologia e analítica.

Embora inicialmente pensados como acessórios para a prática de atividades físicas e auxílio a uma vida mais saudável, estes produtos logo foram incorporados aos processos laborais, uma vez que permitiriam um aumento de produtividade e competitividade, ainda que mediante maior controle sobre os empregados. Usada no ambiente de trabalho esta tecnologia vestível seria capaz de registrar e analisar todos os movimentos dos empregados, transformando toda a movimentação ocorrida durante a jornada laboral em um conjunto de dados a ser analisado pelos empregadores.

Porém, longe de ser um fenômeno recente, a busca do empregador pela monitoração dos indivíduos data do próprio surgimento da indústria moderna. A primeira tentativa concreta de monitoramento da saúde dos trabalhadores fora do local de trabalho teria ocorrido por Henry Ford, em 1913, diante do drástico aumento no ritmo e no controle da produção permitidos pela introdução da linha de

montagem, o que também significou um maior desgaste dos trabalhadores. A contratação de novos funcionários tornou-se problemática, uma vez que se exigia um número maior de pessoas do que a real necessidade, já que a maior parte delas não se adaptava ao ritmo exigido, abandonando o trabalho antes de dominá-lo. A solução de Ford para este problema foi um aumento dos salários como motivação aos funcionários, sendo exigida em contrapartida a adoção pelos trabalhadores de um estilo de vida saudável e com padrões morais adequados. Tais parâmetros eram fiscalizados por um departamento social, que fazia convocações e visitas surpresas aos trabalhadores e suas famílias, buscando garantir que o modelo estabelecido por Ford fosse cumprido (MANOKHA, 2017). Assim, o trabalhador submetia sua vida privada e de toda sua família à inspeção do empregador, que definia padrões de comportamento a serem seguidos.

3.2 Novas tecnologias e o monitoramento de dados pelo empregador

Os instrumentos de controle do empregador sobre os trabalhadores evoluíram em conjunto com as novas tecnologias, de forma rápida e à margem da legislação, sempre lenta em responder a tais mudanças. Se antes se vivia um cenário em que a comunicação e controle ocorriam por sinos de alarme e fiscalização pessoal, logo estes desapareceram e deram lugar a vídeos de vigilância e *softwares* de rastreamento pela internet nos locais de trabalho. Empregadores passaram a usar a tecnologia para obter informações sobre o comportamento dos funcionários com base no rastro de “pegadas digitais” criadas a cada dia no ambiente laboral. Essa tecnologia de registros eletrônicos e ações pode fornecer padrões de comportamento que podem ser utilizados para avaliar o desempenho e a conduta dos funcionários, tais como sequências de palavras, mudanças de linguagem ou estilo e padrões de comunicação entre indivíduos, além de sinais vitais e até mesmo número de passos dados e o ritmo de realização de atividades. Isso permite que os empregadores monitorem seus funcionários em praticamente todos os aspectos da jornada de trabalho (KESAN, 2002, p. 289).

Cita-se como exemplo o monitoramento por GPS, presente em uma infinidade de modelos de telefones celular, sejam pertencentes aos próprios trabalhadores ou fornecidos pelo empregador. Esses dispositivos permitem que as empresas prestem serviços mais rápidos e aumentem a produtividade através de uma melhor coordenação dos funcionários que trabalham remotamente. Eles também funcionam como ferramentas de gerenciamento de riscos, facilitando uma recuperação mais rápida de propriedades roubadas e incentivando o respeito pelas regras de trânsito. Mas, quando a jornada de trabalho termina, muitas

das justificativas para o monitoramento tornam-se irrelevantes (DETIENNE; FLINT, 1996, p. 93). Dessa maneira, deve-se ter em mente que a vigilância também pode acarretar impactos negativos sobre os funcionários, danificando a motivação, a moral e a confiança e aumentando os níveis de estresse, fadiga e apreensão. Acarreta, assim, menor produtividade e gerenciamento mais frágil do trabalho realizado, influenciando ainda em maiores riscos para a saúde dos trabalhadores (KESAN, 2002, p. 320).

Nesse contexto, tem-se propagado ainda o uso de *fitness trackers* pelos empregados. Tais equipamentos destacam-se no fornecimento de dados sobre saúde, podendo monitorar não apenas calorias queimadas, mas padrões de sono, de caminhada, suor, dieta, batimentos cardíacos e uma série de outros atributos de saúde. Embora muitos desses dispositivos sejam projetados para o mercado consumidor, eles estão se tornando cada vez mais comuns no ambiente de trabalho (FARR, 2016).

Diante disso, uma das primeiras questões legais que surgem com o uso desta tecnologia é a destinação das informações captadas pelo empregador.

No aspecto do bem-estar do trabalho, os dados obtidos pelo equipamento podem indicar possíveis problemas de saúde do empregado. Exemplificando, o empregador pode alegar que um trabalhador que porventura obtenha um rendimento baixo em suas atividades tenha uma limitação física que o impede de se apresentar nos níveis desejados. Se o trabalhador de fato possuir alguma deficiência que tenha omitido, deliberadamente ou não, haverá consequências no campo legal, com a necessária adequação às condições físicas do indivíduo. No mesmo sentido, caso o empregador use os níveis de atividade como parte de avaliações de desempenho e decisões sobre a contratação e término antecipado dos contratos de trabalho, corre o risco de ser acusado de discriminação contra alguém com deficiência ou menos saudável, a menos que demonstre que informações de saúde relevantes para o exercício daquela atividade foram omitidas pelo indivíduo.

Há ainda uma questão intrínseca ao eventual risco de discriminação. Dada a falta de regulamentação sobre o tema, deve-se questionar o que impediria o empregador de aplicar um monitoramento mais intenso sobre determinando indivíduo ou grupo de indivíduos em detrimento de outros, bem como quais seriam os limites entre a percepção subjetiva do empregador e a real discriminação de raça, gênero ou estrato social. Ainda que o controle não enverede para uma situação tão extrema, o acesso a um grande volume de dados sobre o indivíduo pode ser usado na prática de assédio moral. Ora, em razão do monitoramento contínuo, um indivíduo que seguidamente apresente resultados e parâmetros inferiores aos demais trabalhadores, ainda que não possua nenhuma deficiência ou alteração física, poderá sofrer pressões do empregador ou até dos demais cotrabalhadore.

Tal empregado será lembrado ininterruptamente de que de que não tem apresentado o mesmo nível de resultado dos demais, em uma linha extremamente tênue e carente de regulamentação entre o simples poder diretivo do empregador e o assédio moral.

Outra questão sensível são o manejo e o armazenamento de tais dados, ou seja, os limites sobre o que o empregador pode ou não coletar, bem como os usos que pode dar para tais informações. Como exemplo, sendo o empregador parte de um grupo empresarial, deve-se questionar se as informações coletadas poderiam ser compartilhadas entre todas as empresas ou ficariam restritas à unidade em que foram obtidas? Ademais, em uma eventual reclamação trabalhista, até que ponto esses parâmetros coletados por equipamentos vestíveis poderiam ser usados como prova pelas partes? O Direito brasileiro não apresenta respostas a essas questões.

Ao não legislar nesta área e permitir que os empregadores exerçam um poder absoluto para uma perpétua vigília sobre seus funcionários, o Poder Público favorece implicitamente os interesses dos empregadores em relação aos dos funcionários, colocando a questão econômica sobre os direitos dos indivíduos.

4 Hiperconectividade e Direito do Trabalho

4.1 A sociedade conectada

Mediante interações comerciais sem fronteiras físicas e relações trabalhistas cada vez mais fluidas, a relação empregador-empregado já não pode mais ser analisada unicamente pelos parâmetros dos textos legais.

A noção de economia digital e globalizada traria, assim, em seu bojo toda uma gama de conceitos adjacentes, que atuam como mecanismos de controle sobre os cidadãos. Questões sociais relevantes, em especial sobre as relações de trabalho, seriam pautadas pela condução da política econômica, sendo relegadas a plano secundário, ou mesmo sofrendo retrocessos por não estarem em consonância com a atual realidade do mercado. O Direito tornar-se-ia integralmente pautado pela gestão estatal quanto aos mercados internos e externos, em uma inversão dos valores a serem protegidos pelo ordenamento jurídico.

Nesse cenário sem fronteiras físicas, discute-se a existência de uma “sociedade do cansaço”, termo formulado pelo filósofo Byung-Chul Han. Tal construção social seria decorrente da aceleração do processo histórico e da multiplicação de sons, de mensagens, do exagero de estímulos e comunicações, especialmente pelo *marketing* comercial, pelos celulares com todos os seus aplicativos, a superinformação emanada pelas mídias sociais, elementos capazes

de levar à depressão, dificuldade de atenção e uma síndrome de hiperatividade (HAN, 2015).

Acrescenta-se a isso o ritmo dos mercados neoliberais a que são submetidos trabalhadores no mundo inteiro. Exige-se o maior desempenho possível pela menor remuneração. Os indivíduos sujeitam-se pelo medo do desemprego, pela certeza de que, se não aceitarem a precarização de seus postos, outros aceitarão para escaparem da cifra do desemprego. Além de todo o panorama laboral, tal cobrança desequilibra emocionalmente, gerando irritabilidade e ansiedade permanente. O trabalhador é cada vez menos humano, e cada vez mais uma mera engrenagem, apenas um elemento da empresa. Essa desconstrução humana leva a doenças letais, perda do sentido de vida e verdadeiros infartos psíquicos (BOFF, 2016).

Empresas de recursos humanos e de trabalhos temporários já utilizam sistemas de análise de voz para estabelecer um diagnóstico psicológico imediato das pessoas que lhes telefonam em busca de emprego. Sensores registram a velocidade de movimentos dos indivíduos ou seus itinerários; tecnologias de reconhecimento facial memorizam o formato dos rostos e criam, sem que sequer se perceba, bases de dados biométricos. Novos *chips* de identificação por radiofrequência automaticamente descobrem perfis de consumo, assim como fazem os cartões de fidelidade que a maioria dos grandes supermercados e marcas oferece de maneira generosa. Cada clique, cada telefonema, cada compra no cartão de crédito e cada navegação na internet fornecem informações sobre cada indivíduo, que são entregues e analisadas por um império de corporações comerciais, empresas publicitárias, entidades financeiras, partidos políticos ou autoridades governamentais (RAMONET, 2016). Tal como na obra orwelliana, cada vez mais a tecnologia é usada como mecanismo de controle e fiscalização do indivíduo, embora seja propagada pelos detentores do poder como o mecanismo de liberdade absoluta.

Restringindo-se o tema ao contexto deste estudo, à medida que a economia globalizada se expande e se torna mais complexa, já não basta ao empregador que o homem seja vigiado em seu local de trabalho, devendo o mesmo ser moldado e controlado em todos os aspectos de sua vida. A tecnologia com a qual é bombardeado deve assegurar que seus objetivos, interesses e até seu lazer se adequem aos fins empresariais, sob uma pretensa liberdade de escolha.

O uso indiscriminado dos meios tecnológicos desumaniza o indivíduo, alijando-o de tudo o que o faz um ser social para transformá-lo apenas em um trabalhador, uma ferramenta para a empresa e um consumidor, alguém que existe apenas para manter o ciclo lucrativo dos detentores dos meios de produção.

4.2 O trabalhador conectado: o virtual como demolição das fronteiras entre os ambientes

4.2.1 O Direito brasileiro e a regulamentação sobre o uso da tecnologia nas relações de trabalho

Buscando apresentar um ponto de equilíbrio a alguns novos questionamentos surgidos com o avanço da tecnologia, editou-se a Súmula nº 428 do Tribunal Superior do Trabalho, a qual passou a assegurar o pagamento de horas de sobreaviso, no caso de ofensa ao direito de descanso, lazer, vida privada do empregado, estabelecendo que o uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso. Ademais, dispõe que se considera em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso (BRASIL, 2012).

No mesmo sentido, a doutrina brasileira aduz que o tempo à disposição é um período que independe das atribuições que estão sendo ou não exercidas. Trata-se de uma ficção legal que tem por finalidade proteger o obreiro dos abusos do poder econômico que venham a ser cometidos, notadamente, os mais comuns, tais como, o uso de intervalos não previstos em lei, o tempo de espera de serviço quando em trabalho, o tempo à disposição decorrente da limitação do direito de ir e vir etc. O tempo em que o empregado está aguardando a chamada seria considerado de sobreaviso, como tal, devendo ser remunerado. Já os chamados em si, isto é, o lapso temporal em que o trabalhador fica ao telefone, no computador ou intercomunicador resolvendo problemas da empresa, são tempo de trabalho (CASSAR, 2017, p. 656).

Porém, ainda que com nobre objetivo, a posição emanada pelo Tribunal Superior do Trabalho aborda apenas parte das situações, não fornecendo amparo a uma gama de trabalhadores.

Não raras vezes o empregador entrará em contato com o empregado não por meio de aparelho fornecido pela empresa, mas por equipamentos de uso pessoal do trabalhador. Por sua agilidade e praticidade, aplicativos como o Whatsapp, Telegram ou outros meios telemáticos ou informatizados difundiram-se entre todos os grupos sociais de forma a serem vistos não mais como meros instrumentos de comunicação e entretenimento, mas também como ferramentas de trabalho, em especial pela facilidade de compartilhamento de dados e informações. Dessa forma, consolidou-se a construção de um terceiro ambiente além do laboral e do privado, o ambiente virtual, que fundiria os demais em algo novo.

Aparelhos como os novos *smartphones*, ao mesmo tempo em que trazem utilidades positivas à interação social, apresentam aspectos negativos à vida dos trabalhadores, mantendo-os ao alcance do empregador em qualquer hora do dia ou da noite, seja por *e-mails*, telefonemas ou mesmo aplicativos de mensagens instantâneas, em uma verdadeira algema digital. Com cada vez menos direitos e certezas, o trabalhador muitas vezes sequer questiona tais cobranças em horários além da jornada de trabalho, naturalizando aos poucos a prática de solucionar problemas do trabalho no espaço de tempo em que deveria se dedicar a si mesmo e à sua família (DA SILVA, 2015).

Tal conduta do empregador pode impossibilitar que o empregado se relacione e conviva em segurança e dignamente na sociedade por meio de atividades socioculturais, e de descanso que lhe trarão bem-estar físico e psíquico e, por consequência, felicidade. Pode até mesmo impedir que o indivíduo mantenha projetos de vida, que serão, por sua vez, responsáveis pelo seu crescimento ou realização profissional, pessoal e social (BEBBER, 2009, p. 27).

Diante disso, como regra geral, dispõe o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho que não há distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e aquele realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Já o parágrafo único afirma que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. Como tal disposição mostrava-se insatisfatória frente à marcha tecnológica, buscando atualizar a regulamentação sobre o tema, a Lei nº 13.467/2017 passou a disciplinar na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o teletrabalho, conceituando o mesmo, em seu artigo 75-B, como a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Todavia, basta uma leitura inicial para perceber-se que a legislação em questão aborda apenas parte das questões levantadas pelo uso crescente da tecnologia. O texto é explícito ao afirmar que se refere ao serviço prestado preponderantemente fora das dependências da empresa, ou seja, àquele teletrabalhador que exercer suas atividades majoritariamente na própria residência, afirmando até mesmo em seu parágrafo único que o comparecimento do trabalhador às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam sua presença no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. Ademais, o artigo 75-C da CLT aduz que tal modalidade empregatícia deve constar de maneira expressa no contrato de trabalho, especificando as atividades que

deverão ser realizadas. Ou seja, o legislador abrangeu apenas aqueles indivíduos que tem sua atividade laboral majoritariamente em seu próprio domicílio, permanecendo silente sobre o uso da tecnologia pelo empregador para forçar a extensão do horário de trabalho aos períodos de descanso do empregado.

4.2.2 Do Direito à desconexão

Relaciona-se o direito à desconexão com os direitos fundamentais relativos às normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, assim como o direito à limitação da jornada, ao descanso, às férias, à redução de riscos de doenças e acidentes de trabalho, todos descritos no artigo 7º da Constituição Federal, referentes à incolumidade física e psíquica do trabalhador, além da restauração da energia. Não se trata, porém, de um novo direito, mas sim o reconhecimento de novos conteúdos e funções para direitos já existentes, em face da marcha tecnológica (OLIVEIRA, 2010, p. 1.180).

Assim, a desconexão seria o direito do trabalhador de não sofrer, em seu período de descanso, ingerências de seu empregador por meio de qualquer mecanismo tecnológico. Protegem-se, assim, não só sua vida privada e lazer, mas também sua saúde física e mental.

Dessa forma, deve-se salientar que os períodos de repouso do trabalhador formam um sistema de equilíbrio com os períodos de trabalho durante os quais o empregado deve prestar esforços para os fins da empresa, de modo a utilizar sua energia em três planos de aproveitamento – orgânico, social e econômico. Por isso, as legislações fundamentadas em estudos de Medicina do Trabalho estabelecem para eles uma escala de duração em inteira correspondência com a escala de duração do trabalho, resultante da execução continuada, que é um dos caracteres do contrato individual. O aspecto orgânico seria a própria recomposição das forças do indivíduo, permitindo a manutenção de sua saúde bem como a manutenção da qualidade do trabalho realizado. Por sua vez, o plano social seria a maior convivência do trabalhador com sua família e sua comunidade, afastando-o de suas responsabilidades rotineiras. Por fim, o plano econômico teria um viés duplo, assegurar que o trabalhador seja capaz de manter nível de produtividade exigido pelo empregador, bem como permitir que o empregado participe da circulação de riquezas, movimentando setores da economia (RODRIGUES PINTO; PAMPLONA FILHO, 2000, p. 452). Logo, os períodos de repouso são, tipicamente, a expressão do direito à desconexão do trabalho. Deve-se ter em mente que descanso significa pausa no trabalho, e, portanto, somente será cumprido, devidamente, quando houver a desvinculação plena do trabalho. A existência de uma linha direta com o superior hierárquico, ainda que o aparelho tecnológico usado para o acesso não seja acionado concretamente, estando, no entanto, sob a ameaça de sê-lo

a qualquer instante, representa a negação plena do descanso (SOUTO MAIOR, 2003).

Nesse sentido, a necessidade de separação entre a esfera laboral e privada foi objeto de discussão na França, onde foi aprovado expressamente o direito do trabalhador de ignorar mensagens de trabalho fora do seu expediente (MARTINS, 2016).

Conforme discutido anteriormente, a legislação pátria abarca apenas hipóteses de teletrabalho ou de sobreaviso do trabalhador, não apresentando nenhuma disposição para casos em que, embora não haja sobreaviso em sentido estrito, o empregado se vê continuamente tendo que responder mensagens do empregador para solucionar questões laborais após o fim do expediente, sacrificando seu tempo de convívio social em prol da empresa. Ou seja, desde que o empregado não fique integralmente à disposição do empregador esperando ordens, entende o sistema jurídico brasileiro que não haveria violação ao direito do trabalhador. Não há uma estipulação sobre critérios para classificar quando esta conduta do empregador passaria a se tornar efetivamente habitual, nociva ao empregado. Tudo é mantido sobre uma noção vaga, sujeita a toda sorte de interpretações.

Este tipo de mentalidade corrobora a cultura de conexão total propagada pela sociedade como um todo e incentivada pelo empregador. Nessa visão, o tempo deve ser produtivo, e deve-se estar sempre pronto a defender os interesses da empresa para garantir sua competitividade e, assim, a manutenção do próprio posto de trabalho. Condena-se o ócio, o tempo que nada produz.

Ainda que o Direito, por sua natureza, tenha dificuldades em acompanhar o avanço da tecnologia, certos silêncios possuem eloquência ímpar. Ao escolher não regular o tema, o legislador deixa clara sua opção, a de que a tecnologia deve manter o empregado ao alcance do empregador, mesmo fora dos horários de trabalho. Caso o trabalhador sinta-se prejudicado, deve recorrer a um longo e extenuante processo judicial para, talvez, receber algum tipo de compensação pela saúde e tempo de convívio social perdidos.

5 Considerações finais

O Direito é uma ciência social aplicada, estruturando-se de forma inequívoca em razão da coletividade e suas necessidades. Nesse sentido, toda alteração significativa, seja cultural ou socioeconômica, representa um grande desafio para o sistema jurídico, uma vez que este apresenta evolução notavelmente mais lenta do que a da sociedade em que se insere.

A situação se torna ainda mais delicada no que tange à evolução tecnológica e suas consequências para as relações interpessoais. Cotidianamente novos equipamentos eletrônicos e digitais são introduzidos na vida em sociedade,

alterando o modo de viver e as relações jurídicas decorrentes. Nesse contexto, regra geral o Direito não apresenta uma resposta regulatória já pronta, existindo enorme descompasso entre a atuação do legislador e avanço da tecnologia. Logo, no que tange ao avanço tecnológico, com frequência o indivíduo se vê sujeito a um limbo jurídico, uma vez que não há um mecanismo de regulação preparado para o constante surgimento de novas tecnologias.

Diante desse quadro, por lidar com uma relação jurídica naturalmente desequilibrada, o Direito do Trabalho é um dos ramos mais atingidos pela evolução tecnológica, uma vez que o empregador não hesita em explorar o descompasso de evolução em seu favor. Logo, diuturnamente o trabalhador se encontra sujeito a novos equipamentos, serviços e mecanismos que ainda não tiveram seu potencial avaliado pela ciência jurídica, muitas vezes ocasionando situações prejudiciais ao empregado em razão dessa falta de limites legais. Situação excepcional decorre da hiperconectividade proporcionada pelos novos equipamentos, visto que esses novos meios permitem que o empregador continue exercendo sua influência muito além do fim da jornada diária de trabalho, seja por meio de mensagens, *e-mails* ou mesmo pelas redes sociais do trabalhador. Não raras vezes a tecnologia permite que o trabalho continue no caminho para casa ou na residência do empregado, subtraindo-lhe tempo de seu intervalo de descanso. Cria-se, assim, um quadro de dano contínuo, em que o empregador impede que o empregado possa dedicar-se a seus projetos pessoais, à sua família e a tudo mais que o identifica como cidadão e ser humano. Todavia, o silêncio do sistema jurídico impede que se proceda a uma garantia ampla dos interesses dos trabalhadores.

Portanto, em uma sociedade hiperconectada e amplamente direcionada para o lucro empresarial, diante do desequilíbrio evolutivo quase insanável entre a ciência do Direito e a tecnologia, cabe à Justiça do Trabalho desenvolver um olhar ainda mais apurado que o atual. Dessa forma, ciente de que a tecnologia aumenta a disparidade de forças entre empregado e patrão, deve o julgador desprender-se do mero texto legal. Faz-se necessário em cada caso que haja a avaliação mesmo sem um regramento específico sobre até que ponto o empregador está respeitando o uso da tecnologia dentro de limites aceitáveis, sem que ocorram riscos e prejuízos físicos e mentais ao trabalhador, atuando para coibir os abusos que sejam verificados.

Technological evolution and Labor Law: technology as an employee control tool

Abstract: Since the Law has a slower evolution than that of the society in which it operates, the rapid technological advance is one of the greatest difficulties that it faces, causing a legal limbo, since there are no mechanisms of regulation prepared for the constant emergence of new technologies. By dealing with an inherently unbalanced relationship, Labor Law is strongly impacted by technological developments, since the employer does not hesitate to exploit the mismatch in his/her favor, even

when this means to cause harmful situations to the employee as a result of this lack of legal limits. In this scenario, the technology allows the individual to continue working even after the end of their journey, often damaging their life relationships. Therefore, it is up to the Labor Justice to analyze case by case the limits of the use of new technologies in the work relations.

Keywords: Evolution. Technology. Control. Worker. Labor Law.

Referências

- ABRÃO, Carlos Henrique. *Processo Eletrônico – Processo Digital*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2015.
- BEBBER, Júlio César. Danos extrapatrimoniais (estético, biológico e existencial): breves considerações. *Revista LTr*, São Paulo, v.73, n.1, p. 26-29, jan. 2009.
- BOFF, Leonardo. A Sociedade do Cansaço e do Abatimento Social. 5 jan. 2016. Disponível em: <https://leonardoboff.wordpress.com/2016/01/05/a-sociedade-do-cansaco-e-do-abatimento-social/>. Acesso em: 28 nov. 2017.
- BONAVIDES, Paulo; ANDRADE, Paes. *História Constitucional do Brasil*. 9. ed. Brasília: OAB, 2008.
- BRANCO, Ana Paula Tauceda. Pela (Re)Humanização da Práxis Constitucional Trabalhista. *Revista LTr*, São Paulo, v. 70, n 12, p. 1.492-1.505, dez. 2006.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 428. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428. Acesso em: 21 set. 2017.
- CARDOSO, Fernando Henrique. Globalização e política internacional. *Revista Brasileira de Política Comparada*, Brasília, v.1, n. 1. p. 67-80, jan./abr. 1997.
- CASSAR, Vólia Bomfim. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.
- DA SILVA, William Barbiero. O Direito à Desconexão: um direito fundamental ao não-trabalho aplicável aos gerentes bancários. 2015. Disponível em: <http://www.femargs.com.br/uploads/artigos/o-direito-a-desconexao-um-direito-fundamental-ao-nao-trabalho-aplicavel-aos-gerentes-bancarios/o-direito-a-desconexao-um-direito-fundamental-ao-nao-trabalho-aplicavel-aos-gerentes-bancarios.pdf>. Acesso em: 10 out. 2017.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.
- DeTIENNE, Kristen Bell; FLINT, Richard D. The Boss's Eyes and Ears: A Case Study of Electronic Employee Monitoring and the Privacy for Consumers and Workers Act. *The Labor Lawyer*, Nova York, v. 12, n. 1, p. 93-115, 1996.
- FARR, Christina. How Fitbit Became The Next Big Thing In Corporate Wellness. 2016, Disponível em: <https://www.fastcompany.com/3058462/how-fitbit-became-the-next-big-thing-in-corporate-wellness>. Acesso em: 20 abr. 2017.
- HAN, Byung-Chul. *A Sociedade do Cansaço*. Petrópolis: Vozes, 2015.
- KAUFMANN, Marcos de Oliveira. Por Uma Nova Dogmática do Direito do Trabalho: implosão e perspectivas. *Revista LTr*, São Paulo, v. 70 , n. 2, p. 149-198, jan./mar. 2006.
- KESAN, Jay P. Cyber-Working or Cyber-Shirking?: A First Principles Examination of Electronic Privacy in the Workplace. *Florida Law Review*, v. 54, p. 289-317, 2002.
- LEVINE, Robert M. *Pai dos pobres? O Brasil e a era de Vargas*. São Paulo: Companhia das Letras, 2001.
- MAGANO, Octavio Bueno. *Política do Trabalho*. Vol. 3. São Paulo: LTr, 2001.

- MANOKHA, Ivan. Why the rise of wearable tech to monitor employees is worrying. 3 jan. 2017. Disponível em: <http://theconversation.com/why-the-rise-of-wearable-tech-to-monitor-employees-is-worrying-70719>. Acesso em: 11 nov. 2017.
- MARTINS, Sérgio Pinto. Nova lei de Trabalho Francesa. *Carta Forense*, 4 nov. 2016. Disponível em: <http://www.cartaforense.com.br/conteudo/colunas/nova-lei-de-trabalho-francesa/17107>. Acesso em: 10 nov. 2017.
- NETO JÚNIOR, Dorgival Terceiro. O Direito e o Trabalho. S.d. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/2015/07/citacao-e-feita-por-whatsapp-o-direito-e-o-trabalho-por-dorgival-terceiro-neto-junior>. Acesso em: 10 out. 2017.
- OLIVEIRA, Cristiana D'Arc Damasceno. Direito à Desconexão do Trabalhador – repercussões no atual contexto trabalhista. *Revista LTr*, São Paulo, v. 74, n. 10, p. 1.180-1.188, 2010.
- OLIVEIRA, Murilo. Crise do Direito do Trabalho. *Revista LTr*, São Paulo, v. 70, n. 8, p. 998-1007, 2006.
- RAMONET, Ignácio. O novo Estado de Vigilância Global. *Carta Capital*, 9 fev. 2016. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/blogs/outras-palavras/o-novo-estado-da-vigilancia-global>. Acesso em: 22 out. 2017
- RIFKIN, Jeremy. *O Fim dos Empregos: o contínuo crescimento do desemprego em todo o mundo*. São Paulo: Makron Books, 2004.
- RODRIGUES PINTO, José Augusto; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Repertório de Conceitos Trabalhistas*. Vol. I. São Paulo: LTr, 2000.
- ROMITA, Arion Sayão. *Direito do Trabalho – Temas em Aberto*. São Paulo: LTr, 1998.
- ROMITA, Arion Sayão. *O Fascismo no Direito do Trabalho Brasileiro*. São Paulo: LTr, 2001.
- SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Direito do Trabalho e Democracia*. São Paulo: LTr, 1998.
- SOARES, Tainy de Araújo. Processo judicial eletrônico e sua implantação no Poder Judiciário brasileiro. *Revista Jus Navigandi*, Teresina, n. 3.307, 2012. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/22247>. Acesso em: 11 dez. 2017.
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n. 23, 2003. Disponível em: <http://bdjur.stj.jus.br/dspace/handle/2011/18466>. Acesso em: 22 set. 2017.
- SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Delio; VIANNA, Segadas. *Instituições e Direito do Trabalho*. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005.
- THEODORO JÚNIOR, Humberto. Celeridade e efetividade da prestação jurisdicional. Insuficiência da reforma das leis processuais. *Revista de Processo:RePro*, São Paulo, n. 30, p. 61-78, 2005.
- VIANNA, Luiz Werneck. *Liberalismo e Sindicato no Brasil*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1990.
- WILSON, James H. Wearables in the Workplace, set. 2013. Disponível em: <https://hbr.org/2013/09/wearables-in-the-workplace/ar/1>. Acesso em: 12 jan. 2016.

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2002 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

DA CUNHA, Piaza Merigue. Evolução tecnológica e Direito do Trabalho: a tecnologia como ferramenta de controle sobre o empregado. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 8, n. 32, p. 97-117, jan./mar. 2019.
