

REVISTA TÓPICOS

MEIO AMBIENTE DO TRABALHO PÓS-PANDEMIA: IMPACTOS DA VIRTUALIZAÇÃO E DA HIPERCONEXÃO LABORAL E O DIREITO À DESCONEXÃO

DOI: 10.5281/zenodo.13324641

Diego Ribeiro de Meneses Ferreira¹

RESUMO

Por conta da pandemia de coronavírus (Covid-19), houve um aumento significativo no uso de tecnologias remotas, criando uma hiperconexão e virtualização laboral. Isso forçou o mundo do trabalho a se adaptar, transformando a casa de muitos trabalhadores em seus novos escritórios. A pesquisa analisa o ambiente de trabalho em relação às inovações tecnológicas, avaliando a evolução das relações de trabalho ao longo do tempo e os impactos dos avanços tecnológicos no ambiente laboral. Analisando como as mudanças decorrentes da hiperconexão abrupta afetaram as relações trabalhistas e a necessidade de implementação do direito à desconexão como uma resposta necessária para proteger os indivíduos e promover um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal.

Palavras-chave: Tecnologias. Meio ambiente do trabalho. Pandemia.

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

ABSTRACT

Due to the coronavirus pandemic (Covid-19), there has been a significant increase in the use of remote technologies, creating hyperconnection and work virtualization. This has forced the world of work to adapt, transforming many workers' homes into their new offices. The research analyzes the work environment in relation to technological innovations, evaluating the evolution of work relationships over time and the impacts of technological advances on the work environment. Analyzing how changes resulting from abrupt hyperconnection have affected labor relations and the need to implement the right to disconnect as a necessary response to protect individuals and promote a healthy balance between work and personal life.

Keywords: Technologies. Work environment. Pandemic.

1 INTRODUÇÃO

A dinâmica da sociedade contemporânea é marcada por mudanças constantes, transformações tanto sociais quanto tecnológicas. Essa evolução não é aleatória, os seres humanos são altamente adaptáveis, ajustando e remodelando seus padrões sociais de acordo com as exigências do contexto em que estão inseridos.

Em um contexto global alterado pelas transformações socioeconômicas, que gradualmente criaram uma nova configuração, a integração dos avanços tecnológicos nas relações de trabalho, no âmbito social e jurídico, se transforma em uma relação mútua, onde homens e máquinas avançam juntos na mesma direção.

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

Mesmo antes da pandemia de COVID-19, o mundo já vivenciava os benefícios e os impactos das novas tecnologias de informação e comunicação. Estas tecnologias, cada vez mais, tornaram-se essenciais na vida social, na organização do trabalho, no desenvolvimento socioeconômico e na produção de bens e serviços, porém a transformação digital se concretizou com a pandemia de Covid-19 e é irreversível.

A pandemia impôs uma série de desafios em diversas áreas da vida. Graças às inovações digitais, no entanto, conseguimos manter uma certa normalidade em muitos aspectos do nosso cotidiano. Inúmeras organizações continuaram suas operações por meio do trabalho remoto e as pessoas conseguiram manter interações sociais através de smartphones e mídias sociais. O ambiente de trabalho, inevitavelmente, também foi profundamente impactado pela necessidade de adaptação a uma nova realidade.

Frente a todos esses fatores, o presente artigo visa abordar a relação entre meio ambiente do trabalho, virtualização e hiperconexão laboral, no contexto pós-pandemia causada pela COVID-19 e a necessidade de implementar o direito à desconexão. Para tanto, este trabalho se desenvolveu pelo método hipotético-dedutivo, utilizando-se de pesquisas bibliográficas em legislações, livros e artigos publicados a respeito do tema.

Garantir o direito à desconexão enfrenta diversos desafios, sendo a mudança cultural um dos mais complexos, tanto para empregadores quanto para empregados. É crucial que as empresas reconheçam os benefícios de

REVISTA TÓPICOS

permitir que seus colaboradores se desconectem completamente após o horário de trabalho.

Deste modo, o presente artigo baseia-se na análise dos aspectos primordiais da legislação referente ao assunto, além de considerar a vida do trabalhador, que tem sido influenciada pelas novas tecnologias e pelas mudanças nas dinâmicas laborais. Tal análise se justifica pela urgência em proteger os direitos dos trabalhadores diante desse contexto emergente, especialmente no que tange à preservação de sua integridade física e mental durante a execução de suas atividades.

2 INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS E TRABALHO

Ao examinar as recentes ferramentas tecnológicas, é evidente que as dinâmicas laborais passaram por significativas mudanças. Essas mudanças, por um lado, têm sido veículos de inclusão social, enquanto, por outro, têm sido fontes de exclusão. Isso se deve às transformações estruturais no mercado de trabalho, decorrentes das novas abordagens empresariais e modelos organizacionais, que, embora ofereçam à sociedade meios para o trabalho remoto e facilitem a comunicação em equipe, frequentemente resultam na precarização do emprego e no aumento do desemprego em diversos setores.

Devido ao uso de inteligência artificial e automação dos processos, as empresas podem funcionar com um quadro de funcionários menor para gerenciar suas operações, como por exemplo, empresas de transporte urbano, que com o uso de cartões magnéticos, substituíram os cobradores

REVISTA TÓPICOS

por catracas eletrônicas, eliminando a necessidade desse profissional e reduzindo custos.

O mundo, apesar de já vir acompanhando os avanços tecnológicos nas relações de trabalho, enfrentou um desafio sem precedentes com a pandemia do covid-19, aqueles que não estavam preparados para lidar com a grande quantidade de ferramentas tecnológicas tiveram que se adaptar em um curto intervalo de tempo.

No cenário globalizado atual, as empresas continuamente buscam maneiras de reduzir sua equipe permanente, aproveitando os avanços científicos para mesclar trabalho e tecnologia, com o objetivo de maximizar seus lucros. O conceito de estabilidade profissional, uma vez comum em épocas passadas, em que os profissionais se mantinham em um único emprego até a aposentadoria, está se tornando cada vez mais raro nas relações trabalhistas atuais.

3 VIRTUALIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Em uma sociedade influenciada pela era digital, na qual as tecnologias de informação e comunicação possibilitam a recepção instantânea de dados e, por vezes, estabelecem uma relação de trabalho específica pela disponibilidade integral com metas cada vez mais elevadas, é crucial estabelecer limites claros para o tempo dedicado pelo empregador nessa modalidade de trabalho, sob o risco de prejudicar a qualidade de vida dos trabalhadores.

REVISTA TÓPICOS

O covid-19 impulsionou rapidamente a virtualização das relações de trabalho, alterando substancialmente a dinâmica das interações entre empresas e seus empregados.

Para atenuar os efeitos na economia e salvaguardar os empregos, o setor produtivo teve que implementar uma significativa modernização nos sistemas de comunicação e informação. Durante o período de calamidade pública, as regulamentações trabalhistas foram flexibilizadas. Uma das mudanças mais marcantes foi a ampliação do trabalho remoto, tanto no formato de home office quanto de teletrabalho, adotados em grande escala para garantir a continuidade das operações econômicas.

A era pós-pandemia trouxe consigo um novo cenário nas relações de trabalho, marcado pela virtualização. Nesse contexto, surgem tanto desafios quanto oportunidades. A flexibilidade no ambiente laboral propiciou uma integração mais harmoniosa entre vida profissional e pessoal para muitos indivíduos, diminuindo deslocamentos e proporcionando maior autonomia. Contudo, evidenciou-se a importância vital de estabelecer fronteiras claras entre os momentos dedicados ao trabalho e os de descanso.

As tecnologias de informação e comunicação estão remodelando o cenário laboral, tornando difusas as fronteiras entre vida pessoal e profissional. Estabelecer limites temporais é essencial para cultivar um ambiente de trabalho saudável e salvaguardar o bem-estar dos colaboradores. Antes mesmo da pandemia, o trabalho remoto já levantava questionamentos sobre a necessidade de manter um equilíbrio entre vida pessoal e profissional,

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

garantindo os mesmos padrões de saúde e segurança presentes no ambiente de trabalho físico, uma responsabilidade atribuída ao empregador.

Cada vez mais, as fronteiras entre vida pessoal e profissional estão se dissolvendo, entrelaçando-se de tal forma que muitas vezes se tornam indistinguíveis. O ambiente doméstico se converteu em local de trabalho, sem que os empregadores se preocupassem com aspectos como ergonomia, ventilação e iluminação. Não houve consideração quanto à disponibilidade de espaço adequado em casa para as atividades laborais; o home office foi adotado sem consulta prévia. Dessa forma, o mesmo espaço que o trabalhador usa para suas tarefas é também onde ele dorme, come, cuida dos filhos, relaxa e se diverte.

Os dispositivos tecnológicos, antes usados principalmente para assuntos pessoais, como celulares, computadores e tablets, agora são utilizados como ferramentas de trabalho, compartilhando o mesmo espaço físico informações tanto pessoais quanto profissionais, por meio de aplicativos e softwares. Até mesmo o tempo disponível para o empregador mudou drasticamente, com a suposta flexibilidade de horário do home office, deixando o trabalhador disponível em tempo integral e sujeito a intervenções e fiscalizações constantes por parte de superiores, clientes e prestadores de serviço.

Também é necessário se preocupar com a possibilidade de desumanização do trabalho, que poderia ocorrer com a prestação remota. De fato, há um grande receio de que o trabalho se torne uma mera mercadoria, devido à forma asséptica como tem sido realizado. Convém ressaltar que os marcos

REVISTA TÓPICOS

internacionais acerca do direito do trabalho, do período pós-guerras mundiais, especialmente registrados na chamada Declaração de Filadélfia, deixam claro que "o trabalho não é uma mercadoria" (BRASIL, 2019, online).

Com o avanço das atividades realizadas de forma remota é comum que os empregadores implementem procedimentos de monitoramento e invasão da privacidade de seus colaboradores, utilizando ferramentas como e-mails, WhatsApp, Telegram, Instagram e até mesmo GPS. Isso cria uma situação em que o trabalhador se encontra hiperconectado e permanentemente disponível para o trabalho.

A virtualização das relações de trabalho destacou a essencialidade da resiliência e adaptação às mudanças constantes. A capacidade de aprender a utilizar novas ferramentas, processos se tornou essencial para o sucesso no cenário pós-pandêmico. A comunicação eficaz e a capacidade de trabalhar em conjunto, mesmo que geograficamente distantes tornaram-se habilidades fundamentais para a colaboração e produtividade no ambiente laboral.

4 A HIPERCONEXÃO LABORAL E O DIREITO À DESCONEXÃO

A evolução tecnológica, com a abundância de dispositivos móveis e a onipresença da internet, possibilitou a hiperconexão laboral, caracterizada pela constante disponibilidade dos trabalhadores, independentemente do local e do horário. Esse fenômeno, embora traga vantagens, como a flexibilidade e a eficiência no desempenho das atividades laborais, também

REVISTA TÓPICOS

levanta preocupações importantes quanto ao bem-estar dos empregados e ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

A hiperconexão laboral se manifesta pela expectativa de resposta imediata a e-mails, mensagens e chamadas, até mesmo fora do horário de expediente. Esse fenômeno pode levar a exaustão física e mental dos trabalhadores, acarretando problemas de saúde como estresse, ansiedade ou até mesmo a síndrome de burnout.

A falta de uma distinção clara entre o tempo dedicado ao trabalho e ao lazer pode prejudicar os laços pessoais e familiares do profissional, afetando negativamente sua qualidade de vida. O fato de poder trabalhar em qualquer lugar não significa que o trabalhador deva estar sempre disponível para a empresa.

Diante deste cenário, o direito à desconexão surge como um princípio fundamental para a proteção da saúde e do bem-estar dos trabalhadores. Esse direito estabelece que os empregados têm o direito de se desconectar dos dispositivos e sistemas de comunicação corporativos fora do horário de trabalho, sem sofrer qualquer penalidade ou prejuízo profissional, ou seja, esse direito garante que os trabalhadores possam usufruir de seu tempo livre sem a obrigação de responder a demandas laborais.

A implementação do direito à desconexão enfrenta desafios significativos, especialmente em culturas empresariais onde a disponibilidade constante é valorizada e esperada. No entanto, alguns países já começaram a adotar medidas legais para garantir esse direito. Na França, por exemplo, a "Lei El

REVISTA TÓPICOS

Khomri" de 2016 estabelece que empresas com mais de 50 funcionários devem negociar com os sindicatos sobre o direito à desconexão e implementar políticas que garantam o respeito ao tempo de descanso dos trabalhadores. Outros países, como a Espanha e a Itália, também já incorporaram o direito à desconexão em suas legislações trabalhistas.

No Brasil, a discussão sobre o direito à desconexão ainda está se modelando, apesar da reforma trabalhista de 2017 ter trazido algumas mudanças significativas. A reforma prevê, por exemplo, a possibilidade de acordos individuais ou coletivos para a compensação de horas extras e o teletrabalho, mas ainda carece de regulamentações específicas sobre a desconexão digital. É crucial que a legislação brasileira avance nesse campo, estabelecendo diretrizes claras para proteger os trabalhadores da hiperconexão excessiva.

Para além da legislação, a conscientização empresarial e a promoção de uma cultura organizacional saudável são essenciais para a efetivação do direito à desconexão. As empresas precisam adotar políticas que limitem a comunicação fora do horário de expediente e incentivem os trabalhadores a utilizarem plenamente seus períodos de descanso de forma a equilibrar trabalho e vida pessoal.

5 LEGISLAÇÃO ACERCA DO TELETRABALHO

A legislação brasileira sobre teletrabalho (ou trabalho remoto) sofreu mudanças significativas nos últimos anos, especialmente com a Reforma Trabalhista de 2017 e a Medida Provisória 1.108/2022, convertida na Lei

REVISTA TÓPICOS

14.442/2022. A legislação brasileira define o teletrabalho como a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

A pandemia intensificou a adoção do teletrabalho, trazendo diversos desafios e evidenciando a necessidade de aprimoramentos na legislação. Entre estes desafios estão a questão da ergonomia, a delimitação clara entre vida pessoal e profissional, e a necessidade de regulamentar aspectos mais específicos, como o direito à desconexão.

Em resposta a essas necessidades, foram propostas diversas alterações e regulamentações adicionais, visando adaptar a legislação às novas realidades do mercado de trabalho e às demandas dos trabalhadores e empregadores.

Conforme estabelecido na legislação trabalhista, a implementação do teletrabalho requer consentimento mútuo entre o empregador e o empregado, sendo fundamental que tal arranjo esteja explicitamente estipulado no contrato de trabalho. Qualquer mudança do formato presencial para o teletrabalho (ou vice-versa) deve ser realizada mediante concordância entre ambas as partes e devidamente documentada por meio de um aditivo contratual.

Uma das peculiaridades do teletrabalho é que ele não está sujeito ao controle de jornada previsto nos artigos 74 e 75 da CLT. Isso significa que não há obrigatoriedade de controle de horas, intervalos, horas extras ou

REVISTA TÓPICOS

trabalho noturno, exceto se houver acordo individual ou coletivo em contrário.

O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e benefícios que os demais empregados, como férias, 13º salário, FGTS, entre outros. A legislação garante que não haja discriminação entre teletrabalhadores e trabalhadores presenciais.

No teletrabalho, existem aspectos intrínsecos que vão além de simplesmente realizar o trabalho fora das dependências da empresa (STÜRMER; FINCATO, 2020). De fato, nessa modalidade de trabalho, é necessária "a presença obrigatória da tecnologia da comunicação e informação, quer como ferramenta de trabalho, quer como mediadora da distância relacional, ou até como próprio espaço (virtual) de trabalho" (Ibid., p. 2).

A modalidade home office, embora não seja especificamente definido pela legislação, refere-se ao trabalho remoto executado a partir de casa, geralmente de forma temporária e não permanente. Mesmo que ocorra com regularidade, esse arranjo de trabalho segue as mesmas normas do trabalho presencial, garantindo ao trabalhador os mesmos direitos trabalhistas que teria se estivesse trabalhando nas instalações físicas da empresa.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O advento do teletrabalho, impulsionado pela revolução das tecnologias da informação e comunicação, possibilitou a criação de uma nova dinâmica

REVISTA TÓPICOS

laboral fundamentada na flexibilidade. Embora fortemente associado às tecnologias de informação, a efetivação do teletrabalho é condicionada pelas estruturas estabelecidas pelos governos e pela forma como as entidades públicas regulam, supervisionam e definem os limites dessa modalidade de trabalho. O cenário em constante mutação exige que a legislação continue sendo adaptada para atender às novas demandas e desafios que surgem com as mudanças tecnológicas. A hiperconexão laboral é um fenômeno crescente que, se não for devidamente gerenciado, pode acarretar sérias consequências para a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

Na era atual, onde as relações de trabalho estão cada vez mais virtualizadas, é crucial dar destaque a estratégias que promovam o bem-estar físico e mental dos colaboradores, ao mesmo tempo em que se cria um ambiente digital inclusivo e acolhedor. Encontrar o equilíbrio entre a flexibilidade e eficácia do trabalho remoto, e a importância das interações humanas e conexões profundas, emerge como um dos principais desafios no cenário laboral atual.

Com a crescente prevalência do trabalho remoto e híbrido, particularmente em meio à pandemia de COVID-19, evidenciou-se a necessidade crucial do direito à desconexão para salvaguardar a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores na era digital. É imprescindível entender que a liberdade de trabalhar de qualquer lugar não deve se traduzir em uma obrigação de estar sempre disponível. O desafio reside em estabelecer um ambiente laboral

REVISTA TÓPICOS

que permita uma convivência equilibrada entre flexibilidade do trabalho remoto e liberdade da desconexão.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. [Consolidação das Leis do Trabalho]. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF, 2017. Disponível em: <<https://bit.ly/3j1pyx0>>. Acesso em: 01 jun. 2024.

BRASIL. Lei nº 14.442, de 02 de setembro de 2022a. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943 [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm. Acesso em: 03 jun 2024.

Leite, G. R., & Macêdo, K. B. (2021). "O Direito à Desconexão como Instrumento de Tutela à Saúde do Trabalhador no Regime de Teletrabalho". Revista de Direito, Governança e

Novas Tecnologias, 7(1), 76-91. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/78098>

Porpiglia, A., & Marin, A. (2019). "O direito à desconexão e as inovações legislativas na França e Espanha: desafios e perspectivas". Revista Brasileira de Direito do Trabalho e Seguridade Social, 5(2), 203-222. Disponível em: <https://rbdtss.com.br/doi/10.21115/rbdtss.v5i2.269>

REVISTA TÓPICOS

STÜRMER, G.; FINCATO, D. Teletrabalho e Covid-19. 2020. On-line. Disponível em: https://www.pucrs.br/direito/wp-content/uploads/sites/11/2020/06/2020_06_22-direitocovid19-ppgd-artigos_e_ensaios-teletrabalho_e_covid-19.pdf. Acesso em: 27 mai. 2024.

¹ Mestrando em Direitos Fundamentais pela Universidade do Oeste de Santa Catarina (UNOESC). Advogado. E-mail: adv.diegormf@gmail.com