

A ARQUITETURA ESPAÇO-TEMPO NO TELETRABALHO: DESAFIOS DE CONCRETIZAÇÃO DO DIREITO FUNDAMENTAL À LIMITAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO CONTEXTO PANDÊMICO

THE SPACE-TIME ARCHITECTURE IN TELEWORK: CHALLENGES OF REALIZING THE FUNDAMENTAL RIGHT TO LIMIT THE WORKING DAY IN THE PANDEMIC CONTEXT

*Gabriela Neves Delgado**
*Caio Afonso Borges***

Resumo: *Este artigo analisa a mutação da arquitetura espaço-tempo de trabalho, a partir do advento das tecnologias digitais resultantes da Quarta Revolução Tecnológica, com ênfase no teletrabalho. No decorrer do texto, pretende-se demonstrar que, na pandemia, os limites do teletrabalho, no tocante ao espaço e tempo de trabalho e ao espaço e tempo de não trabalho, tornaram-se cada vez mais opacos, revelando, assim, um desafio à concretização do direito fundamental ao trabalho digno e ao direito fundamental à limitação da jornada de trabalho.*

Palavras-chave: *Tempo e espaço de trabalho; trabalho digno; tecnologias digitais; teletrabalho.*

Abstract: *This article analyzes the mutation of the space-time work architecture, from the advent of digital technologies resulting from the Fourth Technological Revolution, with emphasis on telework. In the course of the text, it is intended to demonstrate that, in the pandemic, the limits of telework, with regard to working time and non-working time, have become increasingly opaque, thus revealing a challenge to the realization of the fundamental right to decent work and the fundamental right to limit the working day.*

Keywords: *Time and workspace; decent work; digital technologies;*

* Professora Associada de Direito da UnB. Pós-Doutorado em Desigualdades Globais e Justiça Social: diálogos sul e norte, pela Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais e seu Colégio Latino-Americano de Estudos Mundiais. Pós-Doutorado em Sociologia do Trabalho pela UNICAMP. Pesquisadora Coordenadora do Grupo de Pesquisa Trabalho, Constituição e Cidadania (UnB/CNPq). Advogada.

** Bacharelado em Direito pela Universidade de Brasília (UnB). Pesquisador do Grupo de Pesquisa "Trabalho, Constituição e Cidadania" (UnB-CNPq).

Palavra Seca

telework.

INTRODUÇÃO

Este artigo objetiva analisar a mutação da arquitetura espaço-tempo de trabalho, a partir do advento das tecnologias digitais resultantes da Quarta Revolução Tecnológica, com foco no teletrabalho.

Para melhor compreensão da atual arquitetura do espaço-tempo de trabalho, o texto pretende rememorar, em seu primeiro tópico, a configuração da geografia das relações de trabalho durante o taylorismo-fordismo. Adiante, já no segundo tópico, passa-se à análise das relações de trabalho a partir do acoplamento do neoliberalismo, da disseminação do modelo toyotista de produção e das novas tecnologias de informação e comunicação da era digital.

Em seguida, perpassa-se pelo teletrabalho como conformador de uma nova arquitetura nas relações de trabalho, que propicia a sobreposição dos *espaços e dos tempos de trabalho* aos *espaços e tempos de não trabalho*. Destaca-se, ainda, como essa nova composição submete o obreiro a longas jornadas de trabalho, com escassez ou desconsideração dos tempos de pausa e de descanso.

Por fim, no terceiro e último tópico, o artigo demonstra como o descaso com os contornos espaço-tempo no teletrabalho esvazia o conteúdo do direito fundamental à limitação da jornada de trabalho enquanto pilar constitutivo do direito fundamental ao trabalho digno.

I - RETRATO PANORÂMICO DA ARQUITETURA ESPAÇO-TEMPO DE TRABALHO: ALGUNS PONTOS DE PARTIDA

O século XIX foi palco de afirmação do capitalismo clássico no ocidente, especialmente em razão do surgimento da indústria e da alteração substancial das relações econômicas e sociais decorrentes dessa processualidade. Com a derrocada dos estados absolutistas, o Estado Liberal de Direito assumiu o pano de fundo da época tendo como mote principal a proteção à propriedade privada dos meios de produção¹.

Esse contexto permitiu a estruturação das condições para que ocorresse a Primeira Revolução Industrial, com impactos significativos nas relações de trabalho². Configurou-se, assim, uma morfologia do trabalho que separava o trabalhador dos meios de produção, mas o mantinha subordinado, no âmbito da relação empregatícia, ao proprietário desses meios produtivos³.

¹ DELGADO, 2015, p. 133.

² *Ibid.* p. 135.

³ DELGADO, 2001.

Palavra Seca

A força de trabalho, nesse cenário, era explorada em condições de precariedade e desamparo, com jornadas de trabalho extenuantes, salários insuficientes, utilização de mão de obra infantil, inexistência de descanso remunerado, falta de higiene e altas taxas de acidentes de trabalho.

O trabalho desempenhado nessas condições, portanto, não permitia a sua identificação enquanto meio para a realização e para a valorização da condição humana, muito menos como elemento concretizador da identidade do sujeito com potencial de integrá-lo na sociedade⁴.

A construção de uma consciência de classe permitiu, por sua vez, que aflorassem lutas por melhores condições de trabalho. Essa inquietação social denunciou a insustentabilidade do modelo de gestão e de organização do trabalho que se dava sob a égide da Primeira Revolução Industrial, de modo que se tornou necessária a intervenção do Estado nas relações e nos modos de produção capitalistas existentes⁵.

As relações de trabalho nesse primeiro momento eram marcadas por uma identificação física com o espaço delimitado da fábrica, bem como por uma assimilação temporal refletida na jornada de trabalho. Apesar de longas e extenuantes, as jornadas configuravam uma temporalidade bem delimitada e que atrelava necessariamente o ganho financeiro ao tempo de trabalho efetivamente executado.

No curso histórico, o paradigma do Estado Social de Direito foi se estruturando ao mesmo tempo em que ruíam os postulados do Estado Liberal de Direito. Também nesse trajeto foi instituído o taylorismo como um novo modelo produtivo e gerencial, cujos principais objetivos eram “neutralizar a resistência operária e aumentar a produção fabril”, a partir do controle de tempos e movimentos⁶.

Em seguida, na primeira metade do século XX, Henry Ford introduziu um novo modelo de produção marcado pela rigidez tanto do binômio produção/tecnologia, quanto das relações de trabalho⁷. O acoplamento do fordismo ao taylorismo possibilitou “racionalizar ao máximo as operações realizadas pelos trabalhadores, combatendo o desperdício na produção, reduzindo o tempo e aumentando o ritmo de trabalho”⁸.

O espaço e o tempo das relações de trabalho, organizados sob a lógica taylorista-fordista, eram contornados por limites bem definidos. A produção em massa, por meio da utilização das linhas de montagem, com controle rígido dos tempos e dos movimentos da produção, a delimitação precisa de postos de trabalho e sua identificação com determinadas atividades, bem como a

⁴ DELGADO, 2015, pp. 21 e 27.

⁵ *Ibid.* p. 139.

⁶ *Ibid.* pp. 139-140.

⁷ FUMAGALLI, 1997. *apud* DELGADO, 2015, p. 145.

⁸ ANTUNES, 2009, p. 39.

Palavra Seca

existência de unidades fabris concentradas foram características fundamentais do processo do trabalho desenvolvido sob essa organização⁹.

Esses elementos indicam a existência de espaços de trabalho bem definidos e de tempos de trabalho igualmente delineados. Sob a formatação taylorista-fordista do trabalho identificou-se, portanto, um processo produtivo fixo, rígido e repetitivo.

No entanto, o modelo de produção taylorista-fordista começou a dar sinais de esgotamento, o que, aliado ao declínio do Estado de Bem-Estar Social, impulsionou novas formas de reestruturação da produção industrial. A principal tese introduzida nesse contexto foi a da especialização flexível — que compreende o desenvolvimento tecnológico e a desconcentração produtiva¹⁰ —, que acarretou, em última instância, a intensificação da exploração do trabalho, bem como a instrumentalização do homem¹¹.

O confronto dessa nova fase de produção com a rigidez do fordismo é identificado por David Harvey, o qual ressalta a importância do papel da inovação tecnológica para a abertura desse contraste. A acumulação flexível alicerça-se sobre a flexibilidade dos processos de trabalho e dos mercados de trabalho, tendo como principal característica taxas intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional¹².

Na medida em que considera a exploração do trabalho vivo no universo da produção e a dinâmica tecnológica e organizacional como essências do modo de produção marcado pela acumulação flexível, David Harvey afirma um retorno das estratégias de exploração da mais-valia, que se nota a partir do desenvolvimento de novas tecnologias e do conseqüente crescimento do excedente da força de trabalho. Segundo o autor, esse movimento de regresso do trabalho em casa e do crescimento da informalidade, por sua vez, estaria encoberto por um véu supostamente progressista¹³.

O mesmo autor preconiza que a circulação e a acumulação de capital, sobretudo em sua nova fase marcada pela flexibilização, dão novos contornos às definições de espaço e tempo de trabalho. Aqui é importante observar que a intensidade do trabalho alterou substancialmente as marcas temporais antes delimitadas¹⁴, na mesma medida em que o espaço de trabalho — antes limitado ao chão da fábrica —, em razão da introdução de novas tecnologias, se pulverizou e adquiriu, em última instância, caráter de ubiquidade com o advento dos *smartphones*, que permitem acesso ao trabalho a todo tempo e lugar.

A nova fase marcada pela lógica da acumulação flexível fundamenta-se em um padrão produtivo avançado, em razão da introdução de novas formas

⁹ *Idem.* 2015, p. 35.

¹⁰ SABEL; PIORE, 1984. *apud* ANTUNES, 2015, p. 35.

¹¹ DELGADO, 2015, p. 159.

¹² HARVEY, 1992. *apud* ANTUNES, 2015, p. 39.

¹³ HARVEY, 1992. *apud* ANTUNES, 2015, p. 41.

¹⁴ HARVEY, 2018, pp. 139-140.

Palavra Seca

organizacionais e de novas tecnologias. O trabalhador flexível, polivalente e multifuncional, que não esteja imobilizado por qualquer limitação de espaço, tempo e funções laborais, ganha relevância no processo produtivo¹⁵.

O toyotismo se diferencia do fordismo em diversos aspectos que alteram profundamente a relação do sujeito com o espaço e com o tempo do trabalho. A vinculação da produção à demanda, aliada ao princípio do *just in time*, relacionam-se com o tempo de trabalho na medida em que expressam sua flexibilização a partir das necessidades do mercado. Essa plasticidade se espelha em relação ao elemento espacial, conquanto do operário é requerido que opere simultaneamente diversas máquinas, desconstruindo a rigidez em relação ao posto de trabalho. O próprio local de produção é pulverizado a partir da descentralização de diversos processos produtivos do espaço da fábrica principal em decorrência da aplicação da lógica da empresa enxuta e da terceirização.

Esses e outros traços marcantes do toyotismo expressam uma nova percepção do espaço-tempo, uma vez que a intensificação da exploração do trabalho culmina na intensificação do ritmo produtivo dentro do mesmo tempo — ou de um tempo reduzido¹⁶. O quadro remete aos conflitos, às dilatações e às contrações relativas do espaço-tempo, que adquirem uma flexibilidade condicionada pela mudança da produtividade e pela intensidade do trabalho, conforme Harvey destaca¹⁷.

O processo produtivo flexível, portanto, rompe com a rigidez fordista na medida em que introduz novas técnicas e estratégias de organização e gerenciamento do trabalho, capitaneadas pelo toyotismo enquanto modelo de produção emergente do capitalismo a partir da década de 1970. Constata-se, assim, que o modelo de gestão do trabalho toyotista pretendeu desconstruir o padrão rígido de identificação espaço-temporal do taylorismo-fordismo.

II - RETRATO PANORÂMICO DA ARQUITETURA ESPAÇO-TEMPO DE TRABALHO: ALGUMAS REFLEXÕES NA PERSPECTIVA DO TELETRABALHO

Desde o final do século XX, as tecnologias de informação de comunicação (TICs) provocaram alterações profundas nas bases sobre as quais se erigiam as estruturas sociais e os sistemas econômicos¹⁸, impactando diretamente o mundo do trabalho.

¹⁵ ANTUNES, 2009, p. 54.

¹⁶ ANTUNES, 2009, p. 58.

¹⁷ HARVEY, 2018, p. 141.

¹⁸ SCHWAB, 2016, p. 18.

Palavra Seca

A Quarta Revolução Industrial, ou simplesmente revolução digital, caracteriza-se pela ubiquidade e pela mobilidade da internet¹⁹, bem como pela ascensão a nível global das tecnologias digitais como a automação, a inteligência artificial, a Internet das coisas e o Big Data²⁰.

O advento dessas novas tecnologias, conforme diagnóstico de Ricardo Antunes, contribuiu para o surgimento de um novo proletário de serviços, caracterizado por intensificados níveis de precarização e de informalidade. Segundo o autor, essas novas modalidades de trabalho transbordam a esfera do trabalho material, a partir do desenvolvimento cada vez mais expressivo de atividades imateriais apoiadas na circulação do capital financeirizado e informacional²¹.

Com a introdução das TICs, Antunes observa o crescimento de um segmento de trabalhadores que opera essencialmente na prestação de serviços, reconhecidos como “proletariado de serviços da era digital”. O autor explica que resulta desse processo uma ampliação do trabalho imaterial — enquanto parte integrante da forma-mercadoria²² — revestido de características de informalidade e de flexibilidade, de tal sorte que não há qualquer barreira ou necessidade de conformação com os padrões rígidos de tempo e espaço do taylorismo-fordismo.

Gabriela Neves Delgado ensina que, enquanto na Revolução Industrial clássica — em que despontou o binômio taylorismo-fordismo como forma de gestão e organização do trabalho — as relações laborais e a importância da empresa eram medidas pelo número de chaminés e pelo tamanho da planta da fábrica, atualmente se analisa o grau de inserção e a posição da empresa no mercado conforme a importância da marca que ela ostenta²³. É perceptível, assim, que os novos contornos flexíveis e imateriais das relações socioeconômicas, reforçados pela revolução digital, trazem consigo uma referência de espaço e de meio produtivo diferente daquela observada nos idos da Revolução Industrial.

Os comandos de flexibilidade e de informalidade requerem disponibilidade ilimitada dos trabalhadores, o que é viabilizado, sobretudo, pelas novas tecnologias digitais, pelos trabalhos on-line e pelos aplicativos²⁴. Nessa nova morfologia do trabalho, o trabalhador deve estar sempre aberto à possibilidade de trabalhar, e, assim, todo tempo se torna tempo de trabalho.

Tomando como exemplo os entregadores por aplicativos — segmento surgido diretamente da introdução das tecnologias algorítmicas —, é possível observar que eles não contam com espaços de trabalho definidos, pois a

¹⁹ *Ibid.* p. 19.

²⁰ MORAES, 2020, pp. 550-551.

²¹ ANTUNES, 2020, pp. 32-34.

²² ANTUNES, 2020, p. 53.

²³ DELGADO, Gabriela Neves. Curso de Direito do Trabalho do Programa de Graduação em Direito. Curso de Graduação em Direito da Universidade de Brasília, 1º semestre de 2020. Notas de sala de aula.

²⁴ ANTUNES, 2020, p. 36.

Palavra Seca

geografia de trabalho é eminentemente difusa²⁵. Os espaços de trabalho vão além dos limites das fábricas ou dos restaurantes; os entregadores não sabem quantos quilômetros deverão pedalar em um dia, pois não há delimitação espacial precisa sobre o campo de realização do trabalho.

Nesse sentido, Gabriela Neves Delgado e Bruna de Carvalho explicam que a utilização de algoritmos no modelo de gestão uberizado concretiza uma forma de subordinação e de controle sobre o trabalhador eminentemente difusa, distinguindo-se das “formas tradicionais do exercício do poder diretivo, dependentes de um espaço geograficamente delimitado e de um controle rígido do horário de trabalho”²⁶.

Antunes, ao descrever a empresa “moderna”, identifica como exigência principal que o trabalho seja o mais flexível possível: “sem jornadas pré-determinadas, sem espaço laboral definido, sem remuneração fixa, sem direitos, nem mesmo o de organização sindical”. Para além disso, até mesmo a lógica de exploração do trabalhador pelo sistema de metas é flexível, ainda que pautada na exigência de que as metas do dia seguinte sejam sempre maiores do que as do dia anterior²⁷.

O ano de 2020 foi marcado pela pandemia da Covid-19, que, ao contrário do que muitos pensaram inicialmente, aprofundou as desigualdades sociais e econômicas já prevalentes. Em razão da necessidade de isolamento social e de períodos de quarentena, o teletrabalho e o *home office* foram amplamente incorporados à dinâmica das relações de trabalho.

Por certo, quando o sujeito se vê circunscrito ao seu ambiente doméstico, uma nova concepção de espaço-tempo de trabalho é formulada. Esse cenário desafia a delimitação dos espaços e tempos de trabalho em relação aos espaços e tempos de não trabalho, configurando, assim, uma conjuntura que abre caminho para que se consolide “a eliminação dos direitos do trabalho e da seguridade social [...], além de permitir a intensificação da dupla jornada de trabalho, tanto o produtivo quanto o reprodutivo (sobretudo no caso das mulheres)”²⁸.

Assim, com o deslocamento das atividades profissionais para o ambiente doméstico, dá-se azo a uma amálgama entre os tempos e os espaços de trabalho e de não trabalho. A linha divisória entre trabalho e vida privada se torna cada vez mais tênue e, para muitos, imperceptível.

Essa dinâmica acontece porque o teletrabalho permite a realização do trabalho fora do estabelecimento do empregador, valendo-se, para tanto, das tecnologias de comunicação e informação como ferramentas de trabalho, como mediadoras da distância relacional entre patrão e empregado, bem como engendramento de um novo espaço de trabalho caracterizado pela sua

²⁵ DELGADO; CARVALHO, 2020.

²⁶ *Ibid.*

²⁷ ANTUNES, 2020, p. 38.

²⁸ *Ibid.*, 2020, p. 39.

Palavra Seca

virtualidade e pela possibilidade de ser acessado a qualquer tempo e de qualquer lugar²⁹.

Portanto, o teletrabalho, enquanto modalidade de trabalho à distância, é caracterizado, eminentemente, pela flexibilidade em relação aos horários e aos locais de trabalho. Essa modalidade representa uma superação das configurações geográficas de espaço e de tempo de trabalho tradicionais na medida em que ultrapassa os limites territoriais e temporais, diluindo fronteiras antes rigorosamente delimitadas. Essa flexibilidade, por sua vez, manifesta-se de formas antagônicas, podendo tanto permitir que seja alcançado um equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho, como inserir o trabalhador numa condição de “escravidão digital”³⁰.

Nesse novo paradigma, o tempo do trabalho perde sua relevância para o empregador, pois não importa mais que o operário labore por uma quantidade específica de horas; o que interessa é que execute as demandas a ele atribuídas, independente do tempo utilizado para tanto. Assim, as fronteiras temporais do trabalho se esfumaçam, ficando o trabalhador de frente a uma jornada excessiva habitual, na medida em que é patente a necessidade de cumprir as metas impostas — que nunca são brandas, sobretudo em razão dos cânones neoliberais da otimização, do desempenho e da superexploração — em prol da manutenção do vínculo empregatício³¹. Portanto, é assertiva a afirmação de Denise Fincato, que considera o teletrabalho como atemporal e flexível³².

Similarmente, o espaço de trabalho — essencial para a formação da identidade social e para a consolidação de laços de solidariedade — pulveriza-se a partir da introdução das tecnologias da informação e comunicação como mediadoras do trabalho. A criação de espaços virtuais de trabalho, que podem ser acessados de qualquer local, por meio de qualquer aparelho, permite que o trabalhador não esteja limitado a fronteiras geográficas e territoriais.

A junção desses fatores contribui para a configuração de um modelo de trabalho em que se pode constatar longas jornadas, intensa carga de trabalho e escassez dos tempos de pausa e de descanso. Soma-se a isso a ausência de relações sociais e coletivas, circunstância que dificulta a construção da identidade social do obreiro e do sentido de pertencimento ao trabalho.

As adversidades do teletrabalho e as possíveis violações aos direitos à limitação da jornada de trabalho, à desconexão e ao meio ambiente de trabalho equilibrado podem resultar em desequilíbrios da ordem psíquica capazes de gerar “esgotamento físico e emocional, sobrecarga, além de prováveis transtornos psicossomáticos e psíquicos, com destaque para a melancolia”³³.

No teletrabalho, é comum o esgotamento decorrente de uma rotina constante de sobrejornada, que leva o obreiro a se sentir permanentemente

²⁹ FINCATO, 2019, pp. 58-72.

³⁰ ANTUNES, 2020; DELGADO; DI ASSIS; ROCHA, 2020, pp. 171-191.

³¹ DELGADO; DI ASSIS; ROCHA, 2020, pp. 171-191.

³² FINCATO, 2019, p. 70.

³³ DELGADO; DI ASSIS; ROCHA, 2020, pp. 171-191.

Palavra Seca

cansado. Para Byung-Chul Han, o excesso de cansaço é elemento desconstitutivo das relações sociais e da própria identidade do sujeito, na medida em que torna o vínculo intersubjetivo raso³⁴, o que acaba por minar a solidariedade e a capacidade de estabelecer vínculos. Além disso, o cansaço atinge a saúde mental do trabalhador, que, com o tempo, se sente inapto ao trabalho, sobretudo pelo desenvolvimento de patologias psicossomáticas, como a Síndrome de Burnout e a depressão³⁵.

Ainda na perspectiva da saúde mental, é comum os trabalhadores em teletrabalho se depararem com os desafios do isolamento social³⁶. Esse cenário, aliado às referências neoliberais de individualização, competitividade e alta produtividade, reduz as possibilidades de articulação das defesas coletivas, uma vez que potencializa o sentimento de apatia e de indiferença em relação ao sofrimento alheio. Em acréscimo, provoca atomização do sujeito coletivo obreiro e fragilização das organizações coletivas de trabalho.

Não bastasse, a perda de referenciais de espaço e de tempo de trabalho mina a concretização de garantias individuais trabalhistas. Assim, o diagnóstico de relativização do tempo e do espaço de trabalho também repercute sobre o direito à limitação da jornada, na medida em que o teletrabalhador se depara com uma realidade de “demandas ininterruptas, de exigência de produtividade total e de conexão digital interminável, em que não existe vida para além do trabalho”³⁷.

É patente, portanto, a necessidade de se conferir concretude ao direito fundamental à limitação de jornada e ao direito à desconexão do teletrabalhador, enquanto patamares civilizatórios mínimos de trabalho, vinculados à diretriz prevalecente do direito fundamental ao trabalho digno.

III - ARQUITETURA ESPAÇO-TEMPO NO TELETRABALHO: DESAFIOS DE CONCRETIZAÇÃO DO DIREITO FUNDAMENTAL À LIMITAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO CONTEXTO PANDÊMICO

A importância do trabalho enquanto elemento constitutivo das relações sociais foi enaltecida pela Constituição Federal de 1988³⁸ em vários dispositivos. Seu primeiro artigo, por exemplo, indica o valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana como fundamentos da República Federativa do Brasil, alçando-os à posição de centralidade no ordenamento jurídico brasileiro.

³⁴ HAN, 2017, pp. 69-78.

³⁵ *Ibid.* pp. 69-78.

³⁶ FINCATO, 2009, pp. 101-123.

³⁷ DELGADO; DI ASSIS; ROCHA, 2020, pp. 171-191.

³⁸ BRASIL, 1988.

Palavra Seca

Com o advento do Texto Constitucional de 1988, o direito fundamental ao trabalho se fundamenta por valores e princípios como os da dignidade da pessoa humana, da justiça social e do valor social do trabalho³⁹.

Agregam-se ao conceito do direito fundamental ao trabalho, portanto, elementos que visam a superar a concepção tradicional de que este poderia abarcar qualquer trabalho, independentemente das condições de seu exercício. Assim, não pode ser outra a compreensão do trabalho senão pelo prisma da dignidade, a qual lhe confere suporte de valor, conforme ensina Gabriela Neves Delgado⁴⁰.

O trabalho digno, enquanto valor e direito fundamental, requer mecanismos para sua concretização, sobretudo no tocante aos direitos fundamentais⁴¹. São esses direitos que representam o patamar civilizatório mínimo para a preservação de condições dignas de trabalho, entre as quais destacam-se as normas de tutela da saúde do trabalhador.

A Constituição estabelece o direito à limitação da jornada de trabalho como baliza para a tutela da saúde psicofísica obreira, elevando-o à condição de direito fundamental. Em seu art. 7º, XIII, reconhece o direito à limitação da jornada de trabalho ao prescrever, como regra, a “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”.

No plano internacional, a Organização Internacional do Trabalho também destaca o direito à limitação da jornada de trabalho, reconhecendo a importância de se regulamentar a duração do trabalho como um padrão social, o que foi feito por meio das Convenções n.º 1⁴², 30⁴³ e 47⁴⁴ e da Recomendação n.º 116⁴⁵.

Maria Cecília Lemos aponta que a fixação de limites à jornada de trabalho, amparada por normas internacionais, constitucionais e infraconstitucionais, tem o condão de “assegurar a efetividade do direito à saúde, ao descanso e ao convívio familiar”, de modo a garantir o “respeito ao tempo livre do trabalho para desenvolvimento de um projeto de vida”⁴⁶.

Diante das alterações promovidas pela Lei n.º 13.467/2017⁴⁷, sobretudo em relação à previsão legal do contrato de trabalho intermitente, a autora reforça o conteúdo valorativo essencial do direito fundamental à limitação da jornada de trabalho como barreira à inclusão de formas de contratação que desconsiderem o direito do trabalhador ao tempo de disponibilidade. Segundo

³⁹ DELGADO, 2015, p. 74.

⁴⁰ *Ibid.* p. 25.

⁴¹ *Ibid.* p. 184.

⁴² OIT, 1919.

⁴³ OIT, 1930.

⁴⁴ OIT, 1935.

⁴⁵ OIT, 1962.

⁴⁶ LEMOS, 2018, p. 179.

⁴⁷ BRASIL, 2017.

Palavra Seca

disserta, a regulação protetiva do trabalho deve se estender aos modelos de gestão e de contratação que impliquem na disponibilidade permanente do obreiro em relação ao seu empregador⁴⁸.

Note-se que, apesar da edificação de uma sólida arquitetura constitucional de direitos fundamentais trabalhistas, a guinada neoliberal, que transcorreu principalmente a partir da década de 1970, provocou uma série de alterações nas formas de gestão e de contratação trabalhista. Com ela, passou-se a buscar cada vez a qualidade total, o pronto atendimento e a produtividade *just in time*, por meio de uma maior “flexibilização e aproveitamento das potencialidades intelectuais e das habilidades dos trabalhadores em face das exigências de flexibilização neoliberal”⁴⁹.

Com sustentáculo na política da alta performance ou desempenho, esse novo paradigma também alterou profundamente os tempos de trabalho e de não trabalho, condicionando os trabalhadores a se submeterem a jornadas de trabalho exaustivas, em franco desrespeito aos limites constitucionais de duração do trabalho.

Entre as principais características da racionalidade neoliberal destaca-se a captura da subjetividade obreira, subvertendo-a ao modelo de empresa⁵⁰. Com essa dinâmica, o trabalhador é persuadido a se sentir responsável pelos resultados do negócio, de modo que empreende um “investimento ilimitado de si mesmo com o intuito de realizar objetivos organizacionais”⁵¹.

O desempenho neoliberal encontra, assim, meios de se imiscuir na vida privada do sujeito de forma a transformar todo o *tempo de vida* em *tempo de trabalho*. Não bastasse, com o acréscimo dos aparatos digitais característicos da Quarta Revolução Tecnológica, intensificou-se ainda mais a exploração do trabalho, na medida em que *todo lugar foi transformado em lugar de trabalho e todo tempo de vida foi reconhecido como tempo de trabalho*⁵².

No contexto pandêmico, considerados os benefícios da tecnologia digital, houve ampliação significativa do uso do teletrabalho, enquanto modalidade de trabalho adequada à política de distanciamento social ora prevaiente. No entanto, paradoxalmente, e ainda com base na racionalidade neoliberal digital, os limites de tempo e de espaço de trabalho no teletrabalho apresentam-se eminentemente opacos, mantidas, ainda, as exigências exaustivas de flexibilização e de otimização do desempenho obreiro.

Ao passo em que a apuração do trabalho não é, em regra, realizada pelo controle do tempo de trabalho e pela circunscrição geográfica do local de trabalho, mas sim por meio da entrega de resultados, exige-se uma

⁴⁸ *Ibid.* pp. 179-180.

⁴⁹ DIAS, 2020, p. 86.

⁵⁰ DARDOT; LAVAL, 2016, p. 17.

⁵¹ DIAS, 2020, p. 88.

⁵² HAN, 2018, pp. 63-67.

Palavra Seca

disponibilidade permanente do teletrabalhador para a consecução dos objetivos empresariais⁵³.

Permitindo a submissão dos teletrabalhadores à ampla disponibilidade, as tecnologias digitais abrem caminho para que o empregador possa encontrar o trabalhador em qualquer lugar e a qualquer hora. A sujeição constante do trabalhador aos desejos patronais vai de encontro ao direito de desconexão e ao direito de usufruto de tempo livre na concretização de projetos de vida e da manutenção da vida de relações do trabalhador.

Note-se que a disponibilidade permanente e a ubiquidade do espaço de trabalho proporcionadas pela ampla utilização das tecnologias digitais, a pretexto de conferirem maior liberdade ao teletrabalhador, configuram um processo constante de dissolução das fronteiras entre *tempo e espaço de trabalho* e *tempo e espaço de não trabalho*. A combinação desses elementos implica, portanto, uma dificuldade cada vez maior de delimitação da jornada de trabalho, que frequentemente ultrapassa as oito horas diárias constitucionalmente asseguradas enquanto patamar de garantia do direito fundamental à saúde.

Nesse sentido, o que se observa é que a dinâmica do teletrabalho, tal qual operada no período pandêmico, provoca dificuldades incontestáveis para a efetivação do direito constitucional à limitação da jornada de trabalho, refletindo no esvaziamento normativo e axiológico do direito fundamental ao trabalho digno. Por certo, o trabalho excessivo, em sobrejornada e sem direito a pausas, gera prejuízos evidentes à saúde psicofísica do teletrabalhador, muitas vezes privando-o de dar seguimento ao seu projeto de vida e a uma vida de relações⁵⁴.

A regulação do tempo de trabalho deve se pautar no direito constitucional à limitação da jornada de trabalho, considerando tanto o tempo de disponibilidade, como o tempo de execução do trabalho. Nessa perspectiva, as formas de contratação e de gestão do trabalho devem respeitar os princípios da justiça social, do valor social do trabalho, da dignidade humana e o direito constitucional de limitação da jornada de trabalho.

CONCLUSÃO

A Revolução Digital teve o condão de alterar profundamente as relações sociais, sobretudo no que diz respeito à arquitetura espaço-tempo de trabalho. O espraiamento das lógicas produtivas e subjetivas neoliberais e a confusão do *local e do tempo de trabalho* com o *local e o tempo de não trabalho*, intensificados pelo teletrabalho, e especialmente na pandemia, tornaram os limites de trabalho cada vez mais opacos.

⁵³ GAULEJAC, 2007, p. 114.

⁵⁴ LEMOS, 2018, p. 196.

Palavra Seca

Mesmo diante das dificuldades de se definir contornos à arquitetura espaço-tempo de trabalho na modalidade do teletrabalho, é preciso insistir, no sentido de empreender uma hermenêutica constitucional que condene as práticas de jornadas infundáveis, em observância aos referenciais do direito fundamental ao trabalho digno e do direito fundamental à limitação da jornada de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 16ª ed. São Paulo: Cortez, 2015.

ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 2ª ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. 2ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. *Lei n.º 13.467*, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, seção 1, p. 1, 14 jul. 2017.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. Tradução Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2016.

DEJOURS, Christophe. *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 6ª ed. São Paulo: Cortez, 2015.

DELGADO, Gabriela Neves. *O direito fundamental ao trabalho digno*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Gabriela Neves; CARVALHO, Bruna V. Breque dos Apps: direito de resistência na era digital. *Le Monde Diplomatique Brasil, [on-line]*,

Palavra Seca

v. 27, 2020. Disponível em: < <https://diplomatie.org.br/breque-dos-apps-direito-de-resistencia-na-era-digital/>> Acesso em: 13 abr. 2021.

DELGADO, Gabriela Neves; DI ASSIS, Carolina; ROCHA, Ana Luísa Gonçalves. A melancolia no teletrabalho em tempos de coronavírus. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*. Belo Horizonte, Edição especial, t. 1, p. 171-191. 2020. Disponível em:

<<https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/55886/Revista%20TRT-3%20Covid%2019%20tomo-1-171-191.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>

Acesso em: 13 abr. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. *Introdução do direito do trabalho: relações de trabalho e relação de emprego*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2001.

DIAS, Valéria de Oliveira. *A dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno: uma análise a partir do assédio organizacional nos bancos do Distrito Federal*. São Paulo: LTr, 2020.

FINCATO, Denise. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. *Revista eletrônica [do] TRT da 9ª Região*. Curitiba, PR, v. 8, n. 75, p. 58-72, fev. 2019. Disponível em:

<<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/152290>> Acesso em: 13 abr. 2021.

FINCATO, Denise. Saúde, higiene e segurança no teletrabalho. *Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça*, v. 3, n. 9, p. 101-123, 2009.

Disponível em: <<http://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/467/259>>

Acesso em: 13 abr. 2021.

FUMAGALLI, Andréa. Teoria econômica, postfordismo e reddito di cittadinanza. In: *La democrazia del reddito universale*, Traduzione di Margherita Peluso. Roma: Ripoli di Tivoli, 1997.

GAULEJAC, Vincent de. *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Aparecida: Ideais & Letras, 2007.

HAN, Byung-Chul. *No enxame: perspectivas do digital*. Petrópolis: Vozes, 2018.

HAN, Byung-Chul. *Sociedade do cansaço*. 2ª ed, Petrópolis: Vozes, 2017.

Palavra Seca

HARVEY, David. *A loucura da razão econômica: Marx e o capital no século XXI*. São Paulo: Boitempo, 2018.

LEMONS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. *O dano existencial nas relações de trabalho intermitentes: reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno*. Brasília: Universidade de Brasília, 2018.

MORAES, Sandro Glasenapp. Tecnologia, relações de trabalho e seguridade social: o financiamento da previdência social no contexto da 4ª Revolução Industrial. In: SARLET, Ingo Wolfgang; BARBOSA, Jeferson Ferreira; LEAL, Augusto Antônio Fontanive; SIQUEIRA, Andressa de Bittencourt. (Orgs). *Direitos fundamentais: os desafios da igualdade e da tecnologia num mundo em transformação*. Porto Alegre, RS: Editora Fundação Fênix, 2020.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). *Convenção n.º 1, sobre Duração do Trabalho (Indústria)*, 1919. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001> Acesso em: 13 abr. 2021.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). *Convenção n.º 30, sobre as Horas de Trabalho (Comércio e Escritórios)*, 1930. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312175> Acesso em: 13 abr. 2021.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). *Convenção n.º 47, sobre as Quarenta Horas Semanais*, 1935. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C047> Acesso em: 13 abr. 2021.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). *Recomendação n.º 116, para a Redução das Horas de Trabalho*, 1962. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C047> Acesso em: 13 abr. 2021.

SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. São Paulo: Edipro, 2016.