

# ***CONNECTIVIDADE, INFOXICAÇÃO E URGÊNCIA: BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE O DIREITO A PERSONALIDADE NO AMBIENTE LABORAL***

## ***CONNECTIVITY, INFOXICATION AND URGENCY: BRIEF CONSIDERATIONS ABOUT THE RIGHT TO PERSONALITY IN THE WORKPLACE***

Gabriela Rangel da Silva<sup>1</sup>

Recebido em: 03/09/2024  
Aceito em: 21/01/2025

gaberds@gmail.com

**Resumo:** O artigo discute as profundas transformações nas relações interpessoais e laborais decorrentes da era digital e da hiperconectividade. A interação, antes presencial, agora ocorre em ambientes virtuais que possibilitam a criação de novas identidades, mas também trazem desafios significativos, como a sobrecarga de informações e a dependência tecnológica. As redes sociais promovem uma busca pela perfeição que pode resultar em ansiedade e depressão, especialmente entre os jovens, evidenciando o fenômeno do "fear of missing out" (FoMO). A transição para o trabalho remoto, acelerada pela pandemia, expôs a fragilidade desse novo modelo, onde a linha entre vida pessoal e profissional se tornou difusa. Isso aumentou a pressão por produtividade e dificultou o descanso, levando a um estado de "infoxicação". Diante desse cenário, a proteção dos direitos da personalidade se torna fundamental, ressaltando a importância de preservar a dignidade humana em um ambiente onde a tecnologia redefine constantemente as interações. É crucial que empregadores e trabalhadores reflitam sobre essas mudanças, buscando um equilíbrio saudável entre conectividade e saúde mental. A promoção de um ambiente que respeite os direitos individuais e valorize a qualidade de vida é essencial para enfrentar os desafios contemporâneos, visando um convívio harmônico entre o virtual e o real. O futuro das relações sociais e laborais deve ser pautado no respeito mútuo e na dignidade humana.

**Palavras-chave:** Dignidade da pessoa humana; Direito da personalidade; Era digital; Hiperconectividade; Trabalho remoto.

**Abstract:** The article discusses the profound transformations in interpersonal and labor relations resulting from the digital age and hyperconnectivity. Interaction, once face-to-face, now occurs in virtual environments that allow for the creation of new identities but also present significant challenges, such as information overload and technological dependence. Social media promotes a pursuit of perfection that can lead to anxiety and depression, especially among young people, highlighting the phenomenon of "fear of missing out" (FoMO). The transition to remote work, accelerated by the pandemic, exposed the fragility of this new model, where the line between personal and professional life has become blurred. This increased pressure for productivity and made rest difficult, leading to a state of "infoxication." In this context, the protection of personality rights becomes essential, emphasizing the importance of preserving human dignity in an environment where technology constantly redefines interactions. It is crucial for employers and employees to reflect on these changes, seeking a healthy balance between connectivity and mental health. Promoting an environment that respects individual rights and values quality of life is essential to addressing contemporary challenges, aiming for a harmonious coexistence between the virtual and the real. The

---

<sup>1</sup> Universidade do Minho

future of social and labor relations should be guided by mutual respect and human dignity.

**Keywords:** Dignity of the human person; Right to personality; Digital age; Hyperconnectivity; Remote work.

## 1. INTRODUÇÃO

Com o crescimento das possibilidades oferecidas pela internet, pela inteligência artificial e pelas redes de comunicação, a conexão do ser humano com o ambiente virtual se intensificou, resultando em uma profunda transformação nas relações interpessoais e no ambiente de trabalho. Nesse contexto, a proteção dos direitos da personalidade ganha ainda mais relevância, destacando a necessidade de preservar a dignidade humana em um cenário onde a tecnologia está constantemente moldando a convivência social e profissional. É essencial que empregadores e trabalhadores se atentem a essas mudanças, buscando um equilíbrio mais eficaz entre conectividade e saúde mental.

Neste contexto, o presente trabalho científico examinará os limites do direito à personalidade, com foco em Alemanha, Espanha, Itália e Portugal. Também abordará os fenômenos sociais e virtuais resultantes da tecnologia moderna, como o aumento da pressão por produtividade e a dificuldade em manter períodos adequados de descanso.

O objetivo geral é investigar a aplicação do direito à personalidade em um cenário de sobrecarga de informações e dependência tecnológica. Os objetivos específicos incluem analisar o contexto histórico e conceitual do direito à personalidade, sua aplicação na Europa, com ênfase em Portugal, e averiguar as mudanças que deverão acontecer na proteção dos trabalhadores após a pandemia.

Este estudo é relevante academicamente, pois explora os direitos da personalidade — um conceito originado na Alemanha e adaptado a diversos sistemas jurídicos ao redor do mundo — dentro do contexto das crescentes e disruptivas tecnologias de informação e comunicação (TICs) no ambiente de trabalho.

A pesquisa visa responder à seguinte questão: “A regulamentação dos direitos da personalidade (vida privada e intimidade) na Europa,

particularmente em Portugal, é eficaz na proteção do trabalhador contemporâneo?”.

Para a realização deste estudo, foi adotado o método indutivo, utilizando técnicas de pesquisa bibliográfica, análise de referências, categorias básicas e conceitos operacionais.

## 2. A VIDA E O TRABALHO EM UM AMBIENTE VIRTUAL DE HIPERCONEXÃO

A informação, a partir da maciça inserção das TIC's, passou a se deslocar de forma cada vez mais segmentada e dirigida, atendendo os seus consumidores forma ágil e assertiva, com uma preleção de *links*, cuja relação se dá em virtude do seu histórico de buscas na rede, de maneira *full time*, durante as 24 horas do dia (Castells, 2005, p.47-48). Assim, todos os dias, as “coisas” se conectam à internet com uma maior capacidade de compartilhamento, processamento, armazenamento e análise de dados, possibilitando que a combinação desses fatores crie um constante processo de inovação e de maximização da imaterialidade (Magrani, 2019, p.21). As informações, dados, imagens, vídeos, fazem parte de um ciberespaço onde tudo é incorpóreo e virtual, mas, invariavelmente, impacta materialmente os sujeitos ali envolvidos (Melo, 2018, p.17).

Em meio a esta fluidez e constante mutação é que à mobilidade exige incessantemente novos tipos de aprendizados e conhecimentos, pois nada mais é estanque, rígido e consolidado (BAUMAN, 2001, p.8-10). “A web passa a se tornar uma extensão da sociedade, parte da existência humana, parte de um novo sistema social” (Oliveira Neto, 2018, p. 47)

Razão pela qual, há, inclusive, quem prefira esta faceta virtual ao presencial, pois lá há possibilidade de criar uma nova personalidade, novas roupas, novos amigos, novas “vidas”, a partir da utilização de avatares dentro de uma “*Second Life*”<sup>2</sup> (Melo; Leite, 2021, p. 57). Afinal, com as redes sociais online, os indivíduos se fazem presentes em qualquer parte do globo,

---

<sup>2</sup> Mundo virtual criado em 1999 e mantido pela empresa *Liden Lab*.

interagindo com pessoas dos mais variados espaços físicos sem sequer ter visto ou conversado, pelo menos uma vez, pessoalmente (Melo, 2018, p. 17).

A interação, que até bem pouco tempo se dava de modo presencial, hoje é feita com base nas informações que os indivíduos isolados, diante dos seus computadores pessoais ou smartphones, passam a compartilhar nas redes, em sistemas de interface colaborativas e dinâmicas, de modo instantâneo (Melo, 2018, p. 17). As comunidades virtuais proporcionam o acesso a diversas opiniões e manifestações, dentro dos mais variados focos, criando e achando espaços para aqueles que se sentiam “perdidos” ou expandindo a visibilidade daqueles que já se encaixavam nos padrões presenciais.

É nesse contexto que as redes sociais (*Facebook, Instagram, LinkedIn, Snapchat, Tiktok*) apresentam o ser humano por meio de fotos, vídeos e textos para o mundo e para ver o mundo, interagindo na qualidade de protagonistas (Marchiori, p. 64-84). Logo, não é de se estranhar a preferência de muitos indivíduos por uma vida virtual perfeita, do que por uma vida real cheia de problemas e conflitos.

Vivemos em uma “sociedade do espetáculo narcísico”, onde vendemos vidas que parecem ser perfeitas e temos muito além das nossas posses. Inserimo-nos num palco onde milhões de sujeitos tentam chamar atenção para si, seja pela felicidade, pelo currículo invejável, pela disponibilidade, pelas viagens, pela recomendação de chefes, de colegas de trabalho, etc., construindo uma imagem, que via de regra, não se aproxima da realidade e, como se fosse pouco, querendo ser reconhecidos por ela (Barros Júnior, 2014, p. 28).

Nesse sentido, não há dúvidas de que a tecnologia deu mais conforto ao ser humano, facilitou/estimulou as escolhas, e incrementou métodos e pesquisas digitais com a finalidade de melhorar a vida. Temos uma medicina cada vez mais *high tech*; *coaches* de todos os tipos e gostos desde aqueles que ditam alimentação saudável e exercícios físicos, até os que ensinam como se relacionar amorosamente ou, ainda, que trazem algum amparo motivacional; sem falar na possibilidade de entrar em vários grupos sociais e aplicativos, muitos deles, com o objetivo de se relacionar, de ajudar a se locomover, de pedir comida, de controlar remédios, alimentação, etc (Aguiar, 2018, p.17-18).

É nesse cenário que os *smartphones* possuem um grande papel transformador, uma vez que deixaram de ser um simples dispositivo de chamada, para possibilitar a utilização de inúmeros aplicativos (*app's*) a ele instalados, tornando-se um importante instrumento de emissão e recepção de informações (Melo, 2018, p. 21).

[...] Mais do que simples aparelhos de comunicação (veja que a função de telefone é a que menos tem importância atualmente) eles “transformam as vontades” das pessoas; mudam os modelos de comunicação e a própria maneira comportamental de envolvimento entre elas (quem não presenciou uma mesa em que cada qual com o seu celular interage com terceiros, e não com aqueles que estão ao seu lado – a não ser que os integrantes façam parte do mesmo grupo de Whatsapp; ou, ainda, que queiram “falar” reservadamente entre eles, apenas); dão a luz à expressão de ideias e opiniões (o acesso às redes sociais não deixa dúvidas quanto a isso); criam um espaço de exposição midiática de imagem (A indústria dos chamados *selfies* que instantaneamente registram situações, pessoas lugares, são mais do que bons exemplos: uma realidade); dão transparência as mais diversas situações, por meio de gravações de vídeo e áudio: de tudo e de todos, que se prestam (ou não ; isso pouco importa) a pôr à mostra fatos, dente e condições que outrora eram preservadas (escondidas mesmo) pelas sombras que as protegiam (Aguiar, 2018, p. 15).

Dessa forma, o ciberespaço passa a ser fruto de um movimento mundial de jovens e adultos ávidos por usufruir, em coletividade, de meios de comunicação distintos da mídia clássica, em que o valor está no “ao vivo”, no compartilhamento simultâneo (Melo, 2018, p.18). Porém, para que isto ocorra, as pessoas devem estar cada vez mais à disposição, isto é, conectadas a rede em tempo integral.

É, exatamente, nesse sentir que nasce o termo “hiperconectividade” cujo objetivo é descrever esta constante disponibilidade dos indivíduos para se comunicar a qualquer momento (Magrani, 2019, p. 20). Esse termo, por sua vez, possui alguns desdobramentos importantes, tais como: o conceito de *always-on*, que trata sobre o fato de as pessoas estarem sempre conectadas; a possibilidade de estar prontamente acessível (*readily accessible*); a riqueza de informações; a interatividade; e o armazenamento ininterrupto de dados (*always recording*) (Magrani, 2019, p. 20).

A hiperconectividade está, portanto, largamente atrelada às comunicações *person-to-person*, *human-to-machine* e *machine-to-machine* valendo-se de diferentes meios de comunicação, em um fluxo contínuo, com

massiva produção de dados (Magrani, 2019, p. 20). Por isso, o avanço da hiperconexão depende muito do aumento e do melhoramento dos dispositivos que enviam e recebem estas informações.

Acontece que, embora pareça interessante e tentador estar sempre conectado, detendo o poder instantâneo da informação, sabendo das notícias no exato momento em que elas aconteceram, o lado negativo deste excesso de atualizações é muito expressivo. A necessidade de estar informado a todo o tempo pode criar, ocasionalmente, dependência aos aparatos eletrônicos que transmitem essa informação, como, por exemplo, no smartphone, fazendo com que as pessoas criem um certo “pavor” em ter o telefone celular indisponível (Melo; Leite, 2021, p. 59).

Não há dúvidas que o uso ampliado do celular facilitou e trouxe vários benefícios para o dia a dia dos seres humanos, aproximando pessoas, melhorando a comunicação, gerindo a solidão e estreitando laços em meio a um mundo acelerado. Contudo, uso excessivo do equipamento pode transformar-se, sim, em uma patologia (nomofobia<sup>3</sup>), cujas características remanesçam no fato da pessoa não conseguir se locomover ou realizar pequenas atividades cotidianas sem dispor do celular (Teixeira; Silva; Sousa; Silva, 2019, p. 7).

A incapacidade de controlar o uso da tecnologia é um fenômeno cada vez mais comum e global. Estimativas apontam para o fato de que 6% da população mundial possui transtornos ligados ao vício em internet (Cheng, Yee-lam Lim, 2014). É interessante notar que a dependência ao celular e à internet, partilham alguns critérios diagnósticos comuns, como: comportamento compulsivo, uso excessivo, abstinência e funcionamento comprometido, distúrbios na vida diária, antecipação positiva, entre outros (D’Água, 2017, p. 10).

O uso do smartphones apresenta uma particularidade em relação aos demais aparatos eletrônicos, que é o seu atributo de estar sempre ao alcance

---

<sup>3</sup> “A Nomofobia é vista como nova doença do século XXI, a palavra Nomofobia vem do inglês “No-Mobile-Phobia” ou “No-Mobile” que significa sem celular, então surge a expressão, fobia de ficar sem celular, porém, esta fobia não engloba somente o celular, mas também computador, internet e outros dispositivos de comunicação. O termo surge no ano de 2008, na Inglaterra, para nomear o desconforto e angústia causada pelo medo de ficar *off-line* ou medo de ficar sem comunicação por meios virtuais, celular, computador, tablet, entre outros.” (Teixeira; Silva; Sousa; Silva, 2019, p. 5)

das mãos onde quer que o indivíduo esteja. Os celulares são um primeiro passo de uma série de dispositivos inteligentes e interconectados “vestíveis”, tais como relógios, óculos, roupas, etc., que pouco a pouco vão se tornando, cada vez, mais disponíveis no mercado tecnológico. Essa possibilidade de usar da tecnologia de maneira móvel faz com que o aparelho se torne bastante atraente, pois proporciona a sensação de que ao toque de um clic a realidade se abstrai, passando a fazer parte de um novo mundo, onde não há frustrações, tampouco tédio (Picon *et al*, 2015).

A sineta das notificações age no cérebro humano como “uma alavanca de prazer”, criando uma atmosfera viciante e cativante, acionando os receptores de felicidade, liberando dopamina no organismo, proporcionando uma sensação de bem-estar. Os ícones coloridos, as aplicações, os lembretes que parecem ser mecanismos inocentes e de auxílio, também, fazem parte deste projeto engenhoso de busca pela recompensa e pela conexão (Melo; Leite, 2021, p. 61).

Não é por acaso que, segundo o programador Aza Raskin, “a internet é a maior máquina de persuasão e vício já construída” (Garattoni; Szklarz, 2019). O matemático é famoso, justamente, por ser o inventor de um dos elementos mais fundamentais para o vício dos smartphones, conhecida como “a rolagem infinita” (Garattoni; Szklarz, 2019).

A sineta de aviso do celular nada mais é do que um mecanismo para lembrar o cérebro que ao desbloquear o celular e rolar o dedo uma recompensa virá, sendo ela, via de regra, uma informação. Por conseguinte, não é de se estranhar o fato de que estamos cada dia mais “infoxicados”<sup>4</sup>, isto é, intoxicados mediante o excesso de comunicação e notícias (Melo; Leite, 2021, p. 62).

Parece que tudo (ou quase tudo) acontece ao mesmo tempo, fazendo com que o nosso cotidiano fervilhe de acontecimentos, pessoas e lugares (Jönsson, 2004, p. 26). Fazemos todos os dias, com bastante frequência, quase que sem perceber ou para aqueles que percebem, pelo menos duas vezes ao dia (ao acordar e antes de dormir), um recorrido nas redes sociais, nos *e-mails*,

---

<sup>4</sup> O termo infoxicação, foi criado pelo físico espanhol Alfons Cornellá em 1996, sendo caracterizado pela junção das palavras informação e intoxicação. A palavra está vinculada ao excesso de informação que as pessoas enfrentam, por meio do uso das tecnologias de informação e comunicação (Cornella, 2010).

nos sites de notícia, para não correremos o risco de perder alguma notícia entre um *lock* e um *unlock* do celular.

A grande maioria das pessoas não podem e, tampouco, se permitem estarem desconectadas, pois a sociedade e o mercado toleram isso delas. Afinal, a “economia do compartilhamento” não lucra com o silêncio, um simples break de uma plataforma, em um curto lapso temporal, pode custar bilhões de dólares e afetar a economia e o dia-a-dia de todo o globo, porque o dinheiro está no marketing digital e, sobretudo, na atenção dispendida (Gozzi, 2021).

Segundo um estudo de 2014, as pessoas recebem, em média, 63,5 notificações por dia nos seus smartphones, sendo que, atualmente, esse número deve ser ainda maior, pelo simples fato de que a informação é convertida em renda (Garattoni; Szklarz, 2019). Estamos em meio a uma verdadeira guerra por atenção, na qual as informações são desenhadas, desde a sua gênese, para atrair o interesse da audiência, de forma, a convertê-las em visitas e compras na web (Garattoni; Szklarz, 2019).

É interessante notar que há, tão somente, duas gerações, uma pessoa não tinha a menor influência sobre os fatos que se passavam a mais de um quilometro da sua localidade, tampouco eram influenciadas de maneira sensível pelo que se passava longe (Jönsson, 2004, p. 84). Hoje, como o espaço se decompõe ante a tecnologia e a globalização, sabemos desde o resultado de uma partida de futebol que aconteceu em uma cidadezinha no interior do oriente médio, até os desastres naturais que ocorrem ao redor do mundo de maneira simultânea ao acontecimento. Ninguém mais é isolado, pois a tecnologia faz com que a informação seja cada vez mais móvel (Silva, 2019, p. 52).

Ocorre que, devido a este acesso facilitado, além de “infoxicadas”, as pessoas passaram a ter um temor que antigamente não existia ou pelo menos não era tão expressivo, caracterizado pela “FoMO” (*fear of missing out*)<sup>5</sup>. É bem verdade que o ser humano sempre teve medo de perder, mas, contemporaneamente, este problema está derivando para novas vertentes

---

<sup>5</sup> “A sigla foi criada em 2000 pelo estrategista de marketing norte americano Dan Herman, mas só se tornou conhecida anos depois, com os pesquisadores de Harvard e Oxford, Patrick McGinnis e Andrew Przybylski, respectivamente. Eles definiram FoMO como sendo ‘o desejo de estar permanentemente conectado com o que os outros estão fazendo’” (Peralta, 2018).



devido ao surgimento e aprimoramento de tantas mídias sociais, em que as informações são postadas de forma contínua com conteúdo aleatório.

Segundo o relatório de tendências da JWT<sup>6</sup>, a geração *millennials* é a mais afetada pela FoMO, estimando que cerca de 70% dos adultos, entre 18 a 34 anos, nos EUA e no Reino Unido estão de alguma forma relacionados com esse sentimento, sendo que 4 em cada 10 pessoas, relatam terem experimentado esse sentimento com frequência (Pollard, 2012). As pessoas parecem nunca terem tempo ou energia suficiente para realizar todas as atividades que necessitam, além disso precisam digerir e se atualizar sobre novas informações a todo momento.

Esse fenômeno ocorre, especialmente, com os adultos da geração Y, também conhecidos como “os hiperconectados”, sendo que os adolescentes da Geração Z não ficam atrás, devido a utilização maciça de mídias sociais (Pollard, 2012). Nada obstante que 63% dos jovens britânicos, que participaram da pesquisa da JWT, disseram que é fácil se sentir excluído em um site como *facebook* e 61% disseram que as redes sociais ampliaram o medo de perder o que eles poderiam ter. Nos EUA, cerca de metade das pessoas disseram o mesmo sobre os dois questionamentos. Os adolescentes britânicos e americanos expressaram sentimentos semelhantes, com 64% dizendo que é fácil se sentir excluído em um site como o *facebook* e 60% dizendo que a mídia social ampliou seu FoMO (Pollard, 2012). A partir desta análise, é possível perceber que a vida está mais do que nunca em “*overdrive*”, ou seja, com muitas coisas para fazer, ler, comprar, assistir, etc.

Logo, pode-se constatar que há uma sobrecarga de informações conjugada com uma incapacidade de processamento cognitivo. As pessoas, em prol da constante busca pela liberação da dopamina no organismo, estão cada vez mais infocadas e, conseqüentemente, com maiores níveis de ansiedade e depressão (Haynes, 2018).

A partir do momento em que há uma quantidade expressiva de indivíduos conectados informando e sendo informados de forma contínua e praticamente ininterrupta, a possibilidade de disseminação de informações cujas fontes idôneas sejam de difícil percepção passa a ser vultuosa. A

---

<sup>6</sup> Marca de comunicação de marketing mais conhecida do mundo.

quantidade de dados postos na internet é tão grande que não se pode precisar, a partir de uma rápida análise, se a informação posta é correta ou equivocada, se é confiável ou se é *fakenews*, etc (OPAS, 2020).

Vale destacar que a busca por produção de conteúdo, por pesquisa soluções em si só não é um problema, torna-se um quando há uma multiplicação desenfreada de informações equivocadas na rede, cujo acesso é rápido e com um layout que inspira veracidade – embora não possua. Com isso, a facilidade de acesso à informação, em vez de ser benéfica e acalentadora, acaba por piorar a sustentabilidade do sistema de saúde.

Segundo De Masi (2000, p. 250), é como se o ser humano trabalhasse em um imenso patchwork, no qual está cada vez mais introjetado em meio a uma epistemologia da descontinuidade e de maior complexidade de tarefas. Ao mesmo tempo em que se trabalha olha-se as redes sociais, vê um vídeo, uma notícia, mescla-se as atividades, porque o trabalho pós-industrial é mais criativo e menos braçal. Por consequência, os seus valores são favoráveis a desestruturação do espaço, uma vez que prezam por uma maior valorização da qualidade de vida, com diminuição do número de deslocamentos, com vistas a propiciar o aumento do contato familiar, que são pilares de sustentação para a transformação organizacional (De Masi, 2000, p. 250).

Em meio a uma Era da “produtividade tóxica”<sup>7</sup> o ambiente doméstico incorpora os escritórios e, de certa forma, acaba por abolir as fronteiras físicas do limite de jornada. A desnecessidade de deslocamento faz com que as pessoas criem uma nova rotina diária, na qual as horas passam de forma mais fluída, sem delimitação, propiciando o prolongamento da jornada de trabalho. Como não há um espaço, um planejamento de mobilidade, uma organização de períodos, o labor se estende de forma irrefletida e contínua, visto que não há uma quebra temporal (OIT, 2020).

Dessa forma, “A sociedade conectada está levando a dúvidas sobre a própria identidade, invadindo a privacidade das pessoas, alterando os conceitos de pertencimento, e mesmo de propriedade” (Oliveira Neto, 2018, p. 76), pois o trabalho passa a estar, permanentemente, presente. É como se

---

<sup>7</sup> “Em meados do século XVIII, quando estavam em curso as grandes transformações promovidas pela Revolução Industrial, o economista francês François Quesnay cunhou o termo “produtividade” para indicar o nível de eficiência em produzir o máximo no menor tempo possível”. (Sampaio, 2021).

não houvesse uma permissão para a desconexão, pois o trabalhador está em casa e o trabalho também, de forma que, pelo menos aparentemente, parece que esse lugar íntimo e particular perdeu o seu posto de asilo inviolável. Ademais, há um controle contínuo que acaba por invadir questões pessoais, pois o labor parece não ter fim.

Há que se tratar do excesso de conexão, do controle e da fiscalização, de uma maneira extremamente atenta, pois faz-se necessário lembrar que o trabalho é meio e não. Tanto é que “[...] a grande maioria dos trabalhadores, quando se lhe pergunta ‘por que é que o homem trabalha?’, responde simplesmente: ‘para poder viver’ ou ‘para ganhar dinheiro’.” (Arendt, 2005, p. 175), tratando-se, portanto, da antiga oposição: liberdade versus necessidade.

Ocorre que a virtualização causa uma evidente confusão dos tempos e dos espaços, facilitando a ocorrência de uma maior abstração do prestador de serviço da pessoa que trabalha. Por consequência, acaba por causar um grave problema para a sustentação da vida pessoal, pois acaba por tornar os indivíduos cada vez mais impessoais.

### **3. OS DIREITOS DA PERSONALIDADE SOB O ENFOQUE DA CONEXÃO, DA URGÊNCIA E DA PERFEIÇÃO**

É notório que a sociedade digital exigiu significativas mudanças na estrutura das relações humanas e, por conseguinte, nas relações laborais. A virtualização dos meios de comunicação transformou profundamente o modo como acontece a subordinação do empregado, substituindo a disponibilidade temporária por uma contínua e diuturna (Melo, Leite, 2021, p. 75).

A intensidade e a instantaneidade das relações no ambiente virtual, fez com que as pessoas, em especial os mais jovens, se condicionassem a responder mensagens a todo o tempo, independentemente, do horário ou de estarem ou não diante de outras pessoas em meio a uma conversa presencial (Oliveira Neto, 2018, p. 76). Esse hábito, denominado de *phubbing*<sup>8</sup>, é cada vez mais corriqueiro no dia a dia da população, tornando-se

---

<sup>8</sup> Termo que combina os vocábulos *snubbing* (esnober) e *phone* (telefone) para caracterizar a conduta das pessoas de, em meio a uma conversa, sacar o celular com se o interlocutor não existisse.

uma conduta automática e despercebida por aqueles que há praticam devido ao seu caráter involuntário (Melo, Leite, 2021, p. 75).

Com isso, passa a existir uma banalização das relações sociais e laborais em virtude da fusão dos mundos físico e virtual, pois, uma vez conectados à internet e as redes sociais, as pessoas sentem-se pressionadas a responder, nem que seja genericamente, os questionamentos formulados. Nascendo, assim, o fenômeno da “telepressão”<sup>9</sup> como um reflexo da sobrecarga tecnológica e da maneira pela qual as informações sobre as normas são transmitidas para os trabalhadores. Está associada, sobretudo, a uma maior demanda de tecnologias de informação e comunicação no ambiente de trabalho (Barber; Santuzzi, 2014).

Esse acontecimento está intrinsecamente relacionado ao labor fora do horário de expediente, por força do desenvolvimento de uma cultura organizacional que exige que os funcionários estejam sempre disponíveis. Essa exigência que as vezes é quase imperceptível, presente nos *e-mails* “urgentes” e em pedidos de desculpas pela demora - sem que de fato estejam atrasados - faz com que os funcionários estejam sempre atentos e predispostos ao trabalho (Melo, Leite, 2021, p. 78).

Ocorre que, diferentemente de uma máquina, o ser humano precisa de descanso, de pausa, de horários de folga para reestabelecer a sua força física e mental a fim de garantir o seu bem-estar e prevenir doenças (depressão, insônia, *burnout*, etc). Por isso, os gestores devem estar atentos a esse excesso de positividade e produção, de modo a respeitar os períodos de descanso e inércia.

É claro que a cobrança por produção é inerente ao próprio contrato de trabalho, é dever e direito do empregador dar instruções e orientações para assim se valer da sua contraprestação, que neste caso é o próprio labor. Devendo tomar em atenção que, apesar desse poder ser elemento natural e indispensável a relação laboral, também possui as suas limitações, visto que, com as inovações tecnológicas o excesso de controle e conexão foram

---

<sup>9</sup> O termo foi criado por ocasião de uma pesquisa do departamento de psicologia da *Northern Illinois University*, em novembro de 2014, no *Journal of Occupational Health Psychology*, cujo conceito foi definido pela combinação de preocupação com o desejo de responder rapidamente as mensagens assíncronas relacionadas de ao trabalho e enviadas por clientes, colegas ou supervisores. Essa urgência de respostas rápidas foi denominada pelas pesquisadoras Larissa Barber e Alecia Santuzzi de “telepressão no local de trabalho”. (Barber; Santuzzi, 2014)

pautados em níveis que extrapolam os direitos de personalidade (Moreira, 2016a, p. 14-17).

Esses direitos penetram na relação de trabalho como um importante mecanismo limitador dos poderes patronais ao mesmo tempo em que agem como garantidores de vários direitos fundamentais, pois, mesmo com certas limitações parciais de liberdades e direitos, em razão da celebração do contrato de trabalho, as restrições impostas não podem trazer nenhuma ameaça a sua dignidade (Moreira, 2016a, p. 65-67). Isso ocorre, em virtude do próprio princípio, basilar, da dignidade da pessoa humana que deverá ser utilizado como norte para todos os outros princípios fundamentais.

A pessoa não é um indivíduo estanque em si mesmo, pois possui várias vertentes dentro de um mesmo ser, não podemos limita-la a um ser laborioso e produtivo que se dedica exclusivamente as obrigações emergentes do contrato de trabalho, mas, antes de tudo, devemos trata-la dentro da sua complexidade (pessoa, trabalhador e cidadão). Assim, ainda que se coloque sob a direção e mando de outrem dentro de uma relação laboral, há que se delimitar os poderes empresariais dentro do seu domínio (Amado, 2015, p. 195). O labor é muito mais do que uma contraprestação remuneratória é também uma forma de estar em sociedade, de concretização da identidade, sobretudo, de dignidade (Moreira, 2021, p. 1301).

Com isso, o que temos é um problema de conflito de direitos que estão a reclamar uma “cuidada e laboriosa tarefa de concordância prática entre eles, de acordo com o princípio da proporcionalidade, na suatríplice dimensão (conformidade ou adequação, exigibilidade ou necessidade, proporcionalidade *stricto sensu*)” (Amado, 2015, p. 197). Dentro dessa dialética entende-se que, com a constitucionalização dos direitos sociais e econômicos, não há que se falar na separação entre trabalhador e cidadão, pois subsiste ao indivíduo simultaneamente ambos os direitos (Amado, 2015, p. 195). Logo, os limites impostos a personalidade só poderão ser realizados a partir de rigorosos parâmetros, uma vez que esta decorre da própria natureza humana, cujo enfoque envolve a proteção diferenciada aos processos da vida do indivíduo (esfera íntima, privada e pública).

A título histórico, a proteção a personalidade foi, inicialmente, tratada na Lei Fundamental Alemã, de 1949, mais especificamente no artigo 2, inciso I,

que dispõe: “[...] todos têm o direito ao livre desenvolvimento da sua personalidade, desde que não violem direitos de outrem e não se choquem contra a ordem constitucional ou a lei moral” (Alemanha, 1949). Sua proteção advém, justamente, da proteção a dignidade humana, prevista no artigo 1º, inciso I, do mesmo diploma legal, como inviolável. Portanto, a concretização do direito ao desenvolvimento da personalidade funciona como um escudo à violação da própria dignidade humana (Gonçalves, 2014).

A Constituição da República de Portugal (Portugal, 2005), ao tratar no capítulo I, dos Direitos, liberdades e garantias pessoais, reconhece no Art. 26<sup>10</sup> o Direito pessoal ao desenvolvimento de personalidade, podendo sofrer limitações estritamente dentro dos limites do que prevê o Art. 81<sup>11</sup> do Código Civil Português (Portugal, 1966). Ainda, a Constituição prevê os direitos específicos dos trabalhadores, tais como o Direito à greve e o Direito ao trabalho, Artigos 57<sup>12</sup> e 58<sup>13</sup> respectivamente, e outros que, embora não sejam especificamente laborais, são exercidos pelo indivíduo que labora, tal como a liberdade de informação (Moreira, 2016 c, p.67).

---

<sup>10</sup> Artigo 26.º (Outros direitos pessoais) 1. A todos são reconhecidos os direitos à identidade pessoal, ao desenvolvimento da personalidade, à capacidade civil, à cidadania, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra, à reserva da intimidade da vida privada e familiar e à proteção legal contra quaisquer formas de discriminação. 2. A lei estabelecerá garantias efetivas contra a obtenção e utilização abusivas, ou contrárias à dignidade humana, de informações relativas às pessoas e famílias. 3. A lei garantirá a dignidade pessoal e a identidade genética do ser humano, nomeadamente na criação, desenvolvimento e utilização das tecnologias e na experimentação científica. 4. A privação da cidadania e as restrições à capacidade civil só podem efetuar-se nos casos e termos previstos na lei, não podendo ter como fundamento motivos políticos.

<sup>11</sup> ARTIGO 81º (Limitação voluntária dos direitos de personalidade) 1. Toda a limitação voluntária ao exercício dos direitos de personalidade é nula, se for contrária aos princípios da ordem pública. 2. A limitação voluntária, quando legal, é sempre revogável, ainda que com obrigação de indemnizar os prejuízos causados às legítimas expectativas da outra parte.

<sup>12</sup> Artigo 57.º (Direito à greve e proibição do lock-out). 1. É garantido o direito à greve. 2. Compete aos trabalhadores definir o âmbito de interesses a defender através da greve, não podendo a lei limitar esse âmbito. 3. A lei define as condições de prestação, durante a greve, de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis. 4. É proibido o lock-out.

<sup>13</sup> Artigo 58.º (Direito ao trabalho) 1. Todos têm direito ao trabalho. 2. Para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover: a) A execução de políticas de pleno emprego; b) A igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais; c) A formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores.

A Constituição da Espanha<sup>14</sup>, também garante o livre desenvolvimento da personalidade, além de o atrelar a interpretação das normas relativas à direitos e liberdades fundamentais aos termos da Declaração Universal dos Direitos do Homem, aos tratados e acordos internacionais sobre a mesma matéria ratificados pelo país. Além disso, no seu Art. 20<sup>15</sup>, reconhece o direito à expressão e difusão dos pensamentos, ideias e opiniões, por meio da palavra escrita ou qualquer outro meio de reprodução. Assim como a Constituição da Itália que, em seu Art. 21<sup>16</sup>, disciplina sobre o direito a livre manifestação do pensamento, de forma oral, escrita ou qualquer outro meio de difusão, não sujeitando a imprensa a autorização ou censuras.

A partir do exposto, podemos depreender que nos mais variados diplomas legais europeus subsiste a preocupação com a proteção dos direitos da personalidade, ainda que não se apliquem dispositivos específicos, visto a proteção constitucional a eles conferida que acaba por garantir o seu amparo.

---

<sup>14</sup> Artículo 10. 1. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social. 2. Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España. (ESPAÑA, 1978).

<sup>15</sup> Artículo 20 1. Se reconocen y protegen los derechos: a) A expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción. b) A la producción y creación literaria, artística, científica y técnica. c) A la libertad de cátedra. d) A comunicar o recibir libremente información veraz por cualquier medio de difusión. La ley regulará el derecho a la cláusula de conciencia y al secreto profesional en el ejercicio de estas libertades. 2. El ejercicio de estos derechos no puede restringirse mediante ningún tipo de censura previa. 3. La ley regulará la organización y el control parlamentario de los medios de comunicación social dependientes del Estado o de cualquier ente público y garantizará el acceso a dichos medios de los grupos sociales y políticos significativos, respetando el pluralismo de la sociedad y de las diversas lenguas de España. 4. Estas libertades tienen su límite en el respeto a los derechos reconocidos en este Título, en los preceptos de las leyes que lo desarrollen y, especialmente, en el derecho al honor, a la intimidad, a la propia imagen y a la protección de la juventud y de la infancia. 5. Sólo podrá acordarse el secuestro de publicaciones, grabaciones y otros medios de información en virtud de resolución judicial. (Espanha, 1978).

<sup>16</sup> Art. 21. Tutti hanno diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero con la parola, lo scritto e ogni altro mezzo di diffusione. La stampa non può essere soggetta ad autorizzazioni o censure. Si può procedere a sequestro soltanto per atto motivato dell'autorità giudiziaria. nel caso di delitti, per i quali la legge sulla stampa espressamente lo autorizza, o nel caso di violazione delle norme che la legge stessa prescrive per l'indicazione dei responsabili. In tali casi, quando vi sia assoluta urgenza e non sia possibile il tempestivo intervento dell'autorità giudiziaria, il sequestro della stampa periodica può essere eseguito da ufficiali di polizia giudiziaria, che devono immediatamente, e non mai oltre ventiquattro ore, fare denuncia all'autorità giudiziaria. Se questa non lo convalida nelle ventiquattro ore successive, il sequestro s'intende revocato e privo d'ogni effetto. La legge può stabilire, con norme di carattere generale, che siano resi noti i mezzi di finanziamento della stampa periodica. Sono vietate le pubblicazioni a stampa, gli spettacoli e tutte le altre manifestazioni contrarie al buon costume. La legge stabilisce provvedimenti adeguati a prevenire e a reprimere le violazioni. (Itália, 1947)

Entretanto, diante dos inúmeros câmbios sociais e da massiva inserção das TIC'S, novas situações põem a prova essa proteção, em especial, no que diz respeito ao desenvolvimento da informática, da sua utilização e do seu manuseio a partir das constantes inovações técnicas de captação e armazenamento de dados e imagens (Moreira, 2016c, p. 70).

A coleta de dados, por si só, é uma antiga ação integrante do poder diretivo do empregador que acaba por fazer, em virtude das determinações da própria legislação laboral, seja para cadastro, manutenção do empregado na empresa, para proteção e averiguação da sua saúde ou higiene, dentre outras questões peculiares e inerentes a contratação e ao despedimento. Por isso, não se põe em dúvida a importância desta coleta e atualização. O que se questiona são os limites, o cuidado, a segurança e a necessidade desses conhecimentos pela empresa.

Importante notar que as tecnologias de localização instantânea não foram as precursoras desta intromissão na vida privada dos trabalhadores. Já nos tempos de Ford, as empresas contratavam investigadores privados para visitar os trabalhadores nas suas casas para averiguar se viviam em condições “imorais” e se bebiam em demasia, fiscalizando o seu comportamento como indivíduo sob o pretexto de melhor manejar a organização da empresa, sua imagem e seu bom funcionamento (Moreira, 2016c, p. 70). Afinal, “um empregado ébrio habitual não será um bom funcionário”, tal qual uma pessoa que vive em condições “imorais” não poderá fazer bem para a imagem da empresa. Ocorre que, com a evolução da tecnologia, não se faz mais necessário o deslocamento de um funcionário ou “espião” para vigiar o outro, sendo possível realizar essas “pequenas” e pontuais invasões – na maioria das vezes sigilosas - por meio da vigilância eletrônica.

Os equipamentos tecnológicos de geolocalização, que permitem conhecer a localização geográfica de uma pessoa ou de um objeto, possibilitam que o empregador saiba o exato local em que se encontram ou estiveram todos os objetos da empresa (carros, telefones, computadores, etc.), desde que tenham a eles incorporados sistema de *GPS*<sup>17</sup> e/ou *Wi-Fi*<sup>18</sup> (Moreira,

---

<sup>17</sup> “O GPS é um sistema de radionavegação por satélite desenvolvido e operado pelo Departamento de Defesa dos Estados Unidos da América para uso militar exclusivo. É utilizado para determinação da posição de um receptor na superfície da Terra ou em órbita. O GPS



2016b, p. 90-93). A combinação de ambos os dispositivos se dá, em virtude do fato do *GPS* funcionar melhor em espaços externos e ser relativamente lento para a sua inicialização, enquanto o *Wi-Fi* possui melhor desempenho nos espaços internos, atualizando-se de forma contínua e muito rápida, fazendo com que a capacidade de controle seja maior, possibilitando a localização em tempo real independentemente de a pessoa ou objeto encontrar-se *indoor* ou *outdoor* (Moreira, 2016d, p. 93).

Além disso, se associarmos essas tecnologias a radiofrequência<sup>19</sup> há imposição de um modo de controle a distância ainda mais invasivo, incisivo e, aparentemente, infalível sobre todos os movimentos da vida dos trabalhadores (Moreira, 2016b, p. 145). Neste caso a pessoa, realmente, deixa de ser medida e analisada pela face apresentada durante o labor, mas, sobretudo, sobre o que faz e como age no intermédio das jornadas.

Vale frisar que não se está questionando a importância ou relevância destas inovações tecnológicas, mas sim os perigos e as mudanças radicais que implicam no modelo em que o Direito do Trabalho fundou as suas bases, uma vez que possibilitam profundas modificações estruturais e, principalmente, funcionais no modo de efetuar a prestação laboral atingindo, diretamente, os direitos fundamentais dos trabalhadores, principalmente a sua privacidade (Moreira, 2016b, p. 146-147). A intensa fiscalização, que outrora poderia ser rechaçada como excessiva, hodiernamente, é avassaladora. A tecnologia possibilita que o empregador consiga traçar, por meio das informações por ela

---

permite determinar a posição, velocidade e o fuso horário dos utilizadores em terra, mar e aerotransportados, 24 horas por dia, em todas as condições climatéricas e em qualquer parte do mundo”. (Moreira, 2016b, p. 92)

<sup>18</sup> “A tecnologia Wi-Fi é semelhante à utilizada para as estações base pois ambas se baseiam num identificador único que pode ser detectado por um dispositivo móvel e enviado a um serviço que conhece a localização corresponde a este identificador”. (Moreira, 2016b, p. 92-93)

<sup>19</sup> “A identificação por radiofrequência (IDRF) é um sistema automático de identificação que possibilita a transmissão de dados recorrendo a marcas/identificadores (*tags*) portáteis para leitores com a capacidade de processar tais dados. As marcas são microchips, de dimensões muito reduzidas, por vezes microscópicas, que se encontram conectados a uma antena e que possuem a capacidade de transmitir informação de identificação – tipicamente, um código único universal. Os sinais enviados/recebidos pelas marcas de radiofrequência (RF) são, assim, invocadamente identificáveis. Os dados transmitidos pelas marcas de radiofrequência (RF) podem incluir informação sobre a identificação ou a localização, bem como outra relativa às características (propriedades) do produto etiquetado. A transmissão da informação pode ser iniciada/interrompida remotamente sem que o portador da marca disso se aperceba.” (Portugal, 2004).

armazenada, padrões comportamentais e, conseqüentemente, fazer leituras sobre a personalidade, hábitos e gostos das pessoas que para ele laboram<sup>20</sup>.

Vale destacar que, a depender de quem se quer analisar, não há necessidade de aplicar tecnologia de ponta para delinear o perfil, basta observar se as redes sociais são públicas para definir o seu retrato, se é uma pessoa familiar, se tem muitos amigos, se gosta de viajar, sair para beber, etc. Afinal, a inforevolução fez com que o compartilhamento necessário e diminuto acabasse expandindo para uma forma exagerada, que possibilita o controle e vigilância desde a jornada laboral até a vida privada (Moreira, 2016b, p. 147-148).

Segundo Martínez Foz (apud Moreira, 2016b, p. 147-148), a estreita conexão das relações de trabalho com a tecnologia, tornou-se, especialmente, intensa com a introdução das TIC's, uma vez que essas possibilitaram uma maior variação nas formas de organização labor, potencializando a flexibilização e a autonomia, além de transformar o tênue equilíbrio entre o privado e o público em algo mais complexo. O aprimoramento desse controle se inicia, justamente, com a necessidade de melhorar a gestão e a comunicação entre supervisor e funcionário, visto que a distância física da empresa acarretaria problemas para a administração. Embora o raio de atuação da empresa estivesse se expandido, rompia-se com a possibilidade de vigilância pessoal, presencial e direta do empregado.

Com isso, pode-se perceber que o poder de controle acaba por se desdobrar em três vertentes: pessoal, técnica e total (Silva, 2013, p. 181). A primeira, tem como característica a pessoalidade, em que um indivíduo detinha a função vigiar dos demais, distribuindo gratificações e castigos correspondentes aos comportamentos praticados. A segunda, tem como enfoque a ampliação dos parâmetros de produtividade e rendimento. A terceira vertente, tem como panorama o período pós-industrial, no qual a busca vai além da capacidade de aumentar a produção, passando, também, por uma aceitação das políticas da empresa, em que a pessoa deve se tornar o

---

<sup>20</sup> Yuval Harari afirma que o conhecimento biológico somado a capacidade computacional e aos dados traz à baila a capacidade da tecnologia hackear seres humanos por meio de algoritmos que entendam melhor as pessoas que elas mesmas se entendem. Isso porque, o ser humano não conhece muito bem a si mesmo, razão pela qual podem ser facilmente influenciados e hackeados (Harari, 2018).

“trabalhador perfeito” (Lewick, 2003, p. 21). Este pode ser caracterizado como aquele que

[...] não perde tempo navegando na internet ou mandando mensagens pessoais de e-mail, tampouco utiliza o telefone da empresa para falar com pessoas estranhas ao serviço; não mantém relacionamentos amorosos com colegas, o que também poderia desviar sua atenção desnecessariamente; não bebe nem usa drogas, comportamentos que poderiam debilitar sua saúde e provocar futuras quedas de produtividade; pelo mesmo motivo não deve ter uma probabilidade alta e comprovada de vir a desenvolver determinadas patologias, nem obviamente ser portador de moléstias como a AIDS, ainda que sem manifestações exteriores da doença; é heterossexual, o que, numa visão tradicional (e discriminatória) traduz uma personalidade mais ‘estável’ e ‘conformista’; não abraça causas políticas, religiosas ou filosóficas desviantes da maioria, o que pode denotar um caráter rebelde ou arredo; aceita ser revistado ou filmado durante a jornada de trabalho, pois entende que os interesses da empresa justificam esse tipo de conduta (Lewick, 2003, p. 22).

Soma-se a esses atributos a necessidade de proatividade, assertividade, resiliência, liderança, criatividade, comunicação, conhecimento tecnológico, multidisciplinar, linguístico, humanístico e com disponibilidade de tempo para tratar dos assuntos da empresa em horários alternativos. As expectativas da perfeição acabam por delinear um ser humano utópico, sem preferências e peculiaridades pessoais, com alta capacitação, com vontade de fazê-las e com tempo e flexibilidade de horários para realizá-las e estar disponível a qualquer período do dia.

O trabalhador perfeito, se existisse, provavelmente não teria família e não trataria com tanta importância à intimidade<sup>21</sup> e à vida privada<sup>22</sup>, pois a busca por adequação a esses parâmetros faz com que o ser humano se torne mais público e menos individual. É dizer, nesta divisão da proteção entre o comum e o privado, entre o íntimo e o geral - o poder de direção e a busca pela perfeição trazem à baila os excessos de visibilidade e de disposição do trabalhador, pois a necessidade de adequação e a excessiva competição por

---

<sup>21</sup> Segundo José Afonso da Silva, a intimidade pode ser caracterizada como a esfera secreta da vida do ser humano, que detém poder de evitar que os demais saibam o que passa no seu dia a dia, é repositório de segredos e particularidades de foro moral e íntimo. Abrange a inviolabilidade do domicílio, o sigilo da correspondência, etc. (Silva, 2008, p. 206.)

<sup>22</sup> José Afonso da Silva entende que o conceito de vida privada e condição de expansão da personalidade, podendo ser dividida em: a) segredo da vida privada; e b) liberdade da vida privada. É um direito do indivíduo viver a sua própria vida sem qualquer divulgação a terceiros, sendo um direito estendido sobre a pessoa e aos membros da sua família e amigos. (Silva, 2008, p. 207)

postos de trabalho fazem com que o “vigilado” passe a pautar a sua existência dentro de certos ditames e expectativas do “vigilante” (Foucault, 1983, p. 168).

Diante disso, poderíamos supor que os teletrabalhadores seriam os únicos a padecerem com a fluidez dos espaços e com o excesso de poder diretivo, em razão desse tipo contratual surgir com maior força e aplicabilidade, justamente, em meio a sociedades pós-industrial, em que uma das suas principais características é ser iminentemente digital. Sobrevém que, embora sejam eles que acabam por suportar os maiores inconvenientes, tais como o isolamento, o desgaste psicológico, um controle mais intenso, entre tantos outros, é comum que na maioria das empresas os mesmos critérios de controle sejam, também, usados para não teletrabalhadores, razão pela qual todos, independentemente do tipo contratual, estão à mercê dos efeitos negativos advindos do avanço e aperfeiçoamento das tecnologias de informação e comunicação.

Não há distinção entre indivíduos, uma vez que é muito raro, para não dizer quase impossível, aquele que esteja em plena atividade laborativa e não tenha uma conta no “*whatsapp*”, no “*telegram*”, ou, ainda, no “*facebook*”, “*instagram*”, “*twitter*”, etc. Isso, porque a influência desta nova maneira de se comunicar faz com que as pessoas se habituem as respostas rápidas, a estarem interligadas uma as outras, mesclando o espaço de trabalho e de vida pessoal em uma “única conta” e, conseqüentemente, fazendo com que a separação dos momentos seja cada vez mais difícil.

Paradoxalmente, é interessante notar que os mesmos mecanismos de vigilância e controle que causam diversos problemas ao invadirem a esfera privada são, também, aptos a resguardá-la. Assim como os meios telemáticos podem ser excessivamente invasivos, por meio dos seus comandos pode-se demarcar as fronteiras, impedindo a apropriação dos tempos privados em prol do labor. O mesmo mecanismo que liga, também tem a capacidade de desligar.

Ocorre que, em vez serem utilizados para refrear a incursão na vida privada, na maior parte das vezes passam a ser utilizados em proveito de uma subordinação mais robusta e silenciosa, razão pela qual torna-se atraente não encontrar, tampouco buscar, o botão o do “*off*”. É, exatamente, por isso que podemos dizer que a modalidade contratual que mais sofre para estabelecer

limites a um apertado controle da prestação laboral, a um constante aumento de metas e a uma acentuada subordinação é, justamente, o teletrabalho.

Não é por outra razão que em Portugal este tipo de contrato tem como base o consenso de ambas as partes<sup>23</sup>, dessa forma, não pode o empregador arrimado, tão somente, no seu poder de direção converter uma relação presencial em telelaboral – a não ser que se esteja falando da pandemia do Coronavírus (Amado, 2020). Neste caso, o governo Português, no Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março de 2021, estabeleceu, de modo excepcional, que durante a vigência desta norma o regime de teletrabalho subordinado “[...] pode ser determinado unilateralmente pelo empregador ou requerido pelo trabalhador, sem necessidade de acordo das partes, desde que compatível com as funções exercidas”, assim, mesmo “*the job you were told couldn’t be done remotely can be done remotely*” (Amado, 2020).

Essa medida, que teve no teletrabalho em domicílio a salvação dos empregos, acabou por desnudar a realidade privada e íntima dos trabalhadores e da sua família, pois legitimou a entrada da empresa em seus lares. Partindo do pressuposto de que até bem pouco tempo atrás discutia-se a possibilidade (in)violabilidade do correio eletrônico pelo empregador, por ser um ato violador da dignidade da pessoa humana, em decorrência dos direitos fundamentais de intimidade, privacidade e inviolabilidade das comunicações (Silva, 2013, p. 184). Nesse momento, sem qualquer discussão prévia, em virtude da urgência sanitária, houve a conquista das casas como uma alternativa a manutenção dos empregos, colocando sub judice as delimitações de tempo, espaço, propriedade e direitos da personalidade.

O que se observa é tomada de um espaço de pertencimento alheio, distinto daquele que o empregado estava disposto a abrir mão. Assim, a proteção do trabalhador frente ao poder do empregador foi de certa forma relativizada, uma vez que a urgência do momento impôs uma nova perspectiva ao complexo organizacional da empresa. Muitos trabalhadores se viram

---

<sup>23</sup> Há exceções a esta regra, como, no que tange ao trabalhador vítima de violência doméstica que terá direito a passar a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada (Art. 195, cumulado com o n.º 2 do art. 166 do Código de Trabalho Português); ainda, no que diz respeito ao trabalhador com filho com idade até 3 anos tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito (n.º 3 do art. 166.º).

compelidos a trabalhar com seus próprios equipamentos, desde a sala de estar, quartos ou escritórios caseiros, sem qualquer observância de ergonomia, sem qualquer treinamento/proficiência para o trabalho remoto, sem o mínimo cuidado com privacidade (Silva; Cornelius, 2021, p. 1117). Com isso, a adaptação dos lares ao trabalho, englobou a mudança do funcionamento das casas e a realização de novas dinâmicas organizacionais que, normalmente, não são seguras do ponto de vista privado e íntimo – ainda mais em períodos de isolamento – porque tanto o trabalho quanto o lar são esferas completamente distintas que possuem realidades próprias e particulares (Souza; Baiôcco; Rocha, 2021, p. 586).

Neste sentir, poderíamos dizer que houve uma nova compatibilização do nº 2, do Art. 16 do Código do Trabalho Português com os tempos pandêmicos, uma vez que a “[...] vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afetiva e sexual [...]” (Portugal, 2009) passou a interferir na esfera laboral e vice-versa. Afinal, a grande maioria das pessoas precisou dar conta dos afazeres pessoais, das tarefas domésticas, do apoio aos filhos (Redação Isto É, 2020), enquanto o labor acontece.

As casas tornaram-se uma extensão da empresa (Barragán, 2020), transformando a relação laboral típica - com horário de trabalho determinado, realizado em uma organização alheia e distante dos lares – em uma relação atípica (mediante as suas próprias peculiares desse período) sem limites e sem parâmetros fidedignos de conciliação e divisão dos tempos pessoais e profissionais (Moreira, 2021, p. 1324). Transitar todos os trabalhadores presenciais para virtuais, além de ser uma tarefa complexa, antecipa de uma forma muito rápida uma tendência que estava sendo construída de modo paulatino. Contudo, pela rapidez e o pelo momento caótico e inseguro em que se deu essa transição, poucas medidas foram tomadas em prol da adequada transformação do labor rígido, de máxima centralização, para o flexível e descentralizado. Exatamente, por isso, não se pode parametrizar essa passagem como um norte a ser seguido no “pós-pandemia”.

Embora tenha-se a esperança de que o mundo, passado o coronavírus, consiga traçar um equilíbrio saudável entre a liberdade e a necessidade de produção, apoiando-se na digitalização, na comunicação e nas tecnologias,

sem precarização do labor. Não podemos rechaçar o fato de que a experiência “pré-padêmica” já não era saudável, nem mesmo adequada do ponto de vista da pessoa que trabalha, visto as inúmeras dificuldades desvendadas<sup>24</sup> durante a transição do presencial para o online.

De tal modo, o cuidado em relação aos direitos da personalidade passa a outro patamar, pautado na necessidade de preservação da saúde, segurança, vida privada e bem-estar dos trabalhadores que, via de regra, ninguém vê e que os empregadores pessoalmente desconhecem. Sobretudo, porque o exercício do poder diretivo acaba por transcender a própria função, adentrando na individualidade de cada trabalhador, que, por conseguinte, acaba por se tornar um mero “escravo do sistema” (Arruda; D’angelo, 2020, p. 9).

E, dessa forma, a sociedade do risco submerge com novas vantagens e com velhos defeitos, permeando e modernizado, cada vez mais, o trabalho e a vida social, com uma coordenação contemporânea dos espaços-temporais de trabalho, cujo enfoque está nas relações virtuais, contudo, com implicações reais no dia a dia dos seres humanos. O mundo em transição sanitária achou no isolamento a sua salvação, adequou os espaços e adaptou os trabalhos, interpretando as normas jurídicas em favor do novo objetivo organizacional, porém, sem tomar em conta o longo prazo. Ocorre que o amanhã bate à porta com as antigas carências e com novos anseios em um ambiente laboral confuso, no qual a intimidade, a vida privada e o labor ocupam o mesmo “quadrado” e o mesmo tempo, desequilibrando, sobremaneira, a busca pela sadia qualidade de vida.

#### **4. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Com base nas reflexões apresentadas ao longo do presente trabalho, é possível concluir que a era digital e a hiperconectividade transformaram profundamente as relações interpessoais e laborais. A interação, antes predominantemente presencial, agora se realiza em um espaço virtual que permite a criação de novas experiências. No entanto, essa nova realidade

---

<sup>24</sup> Altos índices de informalidade, falta de preparo para o trabalho online, falta de equipamentos, entre tantos outros.

também traz à tona questões preocupantes, como a sobrecarga de informações, a dependência tecnológica e a invasão da privacidade.

As redes sociais, ao promoverem uma vida "perfeita", geram um ambiente de competição e comparação que pode resultar em ansiedade e depressão, especialmente entre as gerações mais jovens. A busca incessante pela aprovação e pela presença online impõe um ritmo acelerado de vida que dificulta a desconexão e o descanso, levando a um estado de "infoxicação" e à manifestação de novos fenômenos, como o "*fear of missing out*" (FoMO).

Além disso, a transição acelerada para o trabalho remoto, impulsionada pela pandemia, expôs as fragilidades desse sistema. A linha entre vida pessoal e profissional se tornou difusa, e a pressão por produtividade aumentou, exigindo que os trabalhadores se adaptem a um novo modelo que muitas vezes ignora suas necessidades básicas de descanso e privacidade. Esses desafios exigem uma reavaliação dos direitos da personalidade, enfatizando a importância de proteger a dignidade humana em um ambiente onde a tecnologia redefine constantemente as interações e os limites pessoais.

Portanto, é imprescindível que empregadores, trabalhadores e a sociedade em geral reflitam sobre essas mudanças e busquem um equilíbrio saudável entre a conectividade e a preservação da saúde mental e emocional. A promoção de um ambiente de trabalho que respeite os direitos individuais e valorize a qualidade de vida é essencial para enfrentar os desafios contemporâneos de maneira sustentável e ética. Assim, o futuro das relações laborais e sociais deve estar pautado no respeito mútuo, na dignidade humana e na busca por um convívio harmônico entre o virtual e o real.

## REFERÊNCIAS

AGUIAR, Antonio Carlos. **Direito do trabalho 2.0: digital e disruptivo**. São Paulo: LTr, 2018.

ALEMANHA. **Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (Lei Fundamental da Constituição da República da Alemanha) [1949]**. Disponível em: <http://www.gesetze-im-internet.de/gg/index.html>. Acesso em: 30 ago. 2021.

AMADO, João Leal. O teletrabalho: do Código à Covid-19. **Observatório Almedina**. Disponível em:



<https://observatorio.almedina.net/index.php/2020/03/25/o-teletrabalho-do-codigo-a-covid-19/>. Acesso em: 23 set. 2021.

ARENDDT, Hannah. **A condição humana**. Tradução de Roberto Raposo. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2005.

ARRUDA, Maria Júlia Cabral de Vasconcelos; D'ANGELO, Isabele Bandeira de Moraes. Admirável escravo novo? A escravidão digital x o direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro e suas consequências para a sociedade do capitalismo cognitivo. **Research, Society And Development**, [S.L.], v. 9, n. 4, p. 1-32, 17 mar. 2020.

BARBER, Larissa K.; SANTUZZI, Alecia M. Please respond ASAP: Workplace telepressure and employee recovery. **Journal of Occupational Health Psychology**, [S.L.], nov. 2014. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/267753716\\_Please\\_Respond\\_ASAP\\_Workplace\\_Telepressure\\_and\\_Employee\\_Recovery](https://www.researchgate.net/publication/267753716_Please_Respond_ASAP_Workplace_Telepressure_and_Employee_Recovery). Acesso em: 19 ago. 2021.

BARRAGÁN, Almudena. A cientista e mãe que mostrou no Twitter a realidade das videochamadas: “Momentos complicados”. **Jornal El País**, 19 set. 2020. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/estilo/2020-09-19/a-cientista-e-mae-que-mostrou-no-twitter-a-realidade-das-videochamadas-momentos-complicados.html>. Acesso em: 24 set. 2021.

BARROS JÚNIOR, Antônio Carol de. **Quem vê perfil não vê coração: a ferida narcísica de desempregados e a construção de imagens de si no Facebook e no LinkedIn**. 2014. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014.

BAUMAN, Zygmunt, **Modernidade líquida**. Tradução, Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. Volume I. 8. ed. Tradução: Roneide Venancio Majer com colaboração de Klaus Brandini Gerhardt. Rio de Janeiro: Editora Paz e Terra, 2005.

CHENG, Cecilia; YEE-IAM LI, Angel. Internet addiction prevalence and quality of (real) life: a meta-analysis of 31 nations across seven world regions. **Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking**, v. 17, n. 2, 9 dez. 2014. <https://doi.org/10.1089/cyber.2014.0317>.

CORNELLA, Alfons. **Infoxocación: buscando un orden en la información**. 2. ed. Barcelona: Zero Factory S.L., 2010.

D'ÁGUA, Joana Rita Marques Borda. **Relação entre a dependência do smartphone, os traços de personalidade e a satisfação na relação amorosa**. 2017. Dissertação (Mestrado) – ISPA – Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa, 2017.

DA REDAÇÃO. **Filha de repórter ‘invade’ telejornal de afiliada da Globo, rouba a cena e pede foto.** Isto é, 5 ago. 2020. Disponível em: <https://istoe.com.br/filha-de-reporter-invade-telejornal-de-afiliada-da-globo-rouba-a-cena-e-pede-foto/>. Acesso em: 24 set. 2021.

DE MASI, Domenico. **O ócio criativo.** Rio de Janeiro: Sexante, 2000.

ESPAÑA. **Agencia Estatal Boletín Del Estado.** Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>. Acesso em: 1 set. 2021.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir.** Petrópolis: Vozes, 1983.

GONÇALVES, Luciana Helena. **Ultrapassando-se a Teoria Alemã do Núcleo da Personalidade: a concretização do direito geral da personalidade.** XXII Congresso Nacional do Conpedi, 2014. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=beb6904ef6823ca5>. Acesso em: 30 ago. 2021.

GOZZI, Ricardo. O efeito Facebook: apagão nas redes custou mais de R\$130 milhões ao Brasil; no mundo, o prejuízo pode passar de US\$1 bilhão. **Revista Seu Dinheiro**, 5 out. 2021. Disponível em: <https://www.seudinheiro.com/2021/empresas/facebook-pane-prejuizos-brasil/>. Acesso em: 18 out. 2021.

HARARI, Yuval Noah. **21 lições para o século 21.** São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

HAYNES, Trevor. Dopamine, Smartphones & You: A battle for your time. **Science in the News**, 2018. Disponível em: <https://sitn.hms.harvard.edu/flash/2018/dopamine-smartphones-battle-time/>. Acesso em: 2 ago. 2021.

ITÁLIA. **Senato della Repubblica.** Disponível em: <https://www.senato.it/documenti/repository/istituzione/costituzione.pdf>. Acesso em: 1 set. 2021.

JÖNSSON, Bodil. **Dez considerações sobre o tempo.** Rio de Janeiro: José Olympio, 2004.

LEWICK, Bruno. **A privacidade da pessoa humana no ambiente de trabalho.** Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

MAGRANI, Eduardo. **Entre dados e robôs: ética e privacidade na era da hiperconectividade.** 2. ed. Porto Alegre: Arquipélago Editorial, 2019.

MELO, Geraldo Magela. **A reconfiguração do direito do trabalho a partir das redes sociais digitais.** São Paulo: LTr, 2018.

MELO, Sandro Nahmias; LEITE, Karen Rosendo de Almeida. **Direito à Desconexão do trabalho**: com análise crítica da reforma trabalhista (Lei n. 13.467/2017). 2.ed. São Paulo: LTr, 2021.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. A privacidade dos trabalhadores e a utilização de redes sociais online: algumas questões. **Estudos de Direito do Trabalho**, v. 2, Edições Almedina S.A., 2016.

MOREIRA, Teresa Coelho. A privacidade dos trabalhadores e a utilização de tecnologias de identificação por radiofrequência. **Estudos de Direito do Trabalho**, Almedina, Coimbra, 2016 b.

MOREIRA, Teresa Coelho. Direitos de Personalidade. **Estudos de Direito do Trabalho**, Edições Almedina S.A, 2016 c.

MOREIRA, Teresa Coelho. O controlo dos trabalhadores através de sistemas de Geolocalização. **Estudos de Direito do Trabalho**, volume II, Almedina, Coimbra, 2016 d.

MOREIRA, Teresa Coelho. Teletrabalho em tempos de pandemia: algumas questões. **Revista Internacional de Direito do Trabalho**, a. 1, n. 1, 2021.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho e ambiente virtual**: causas, efeitos e conformação. São Paulo: LTr, 2018.

OPAS. Departamento de Evidência e Inteligência para Ação em Saúde. Vice-Diretoria. Organização Panamericana para a Saúde. **Entenda a Infodemia e a Desinformação na Luta Contra a Covid-19.**, 2020. Disponível em: <[www.paho.org/ish](http://www.paho.org/ish)>. Acesso em: 5 ago. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19 - Guia prático**. Bureau Internacional do Trabalho, Genebra, jul. 2020. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_771262.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf). Acesso em: 13 ago. 2021.

PERALTA, Giovana. **“Fear of Missing Out” (FoMO)**. Nov. 2018. Disponível em: <https://medium.com/giovana-peralta/fear-of-missing-out-fomo-82a50a7d119d>. Acesso em: 30 jul. 2021.

PICON, Felipe; KARAM, Rafael; BREDÁ, Vitor; RESTANO, Aline; SILVEIRA, André; SPRITZER, Daniel. Precisamos falar sobre tecnologia: caracterizando clinicamente os subtipos de dependência de tecnologia. **Revista Brasileira de Psicoterapia**, v. 17, n. 2, p. 44-60, 2015.

POLLARD, Gemma. JWT explores fear of missing out - Report, SXSW presentation spotlight how brands can leverage FOMO. **PRWEB**, New York, 8 mar. 2012. Disponível em: <https://www.prweb.com/releases/2012/3/prweb9265660.htm>. Acesso em: 30 jul. 2021.

PORTUGAL. **Constituição da República Portuguesa. VII Revisão Constitucional [2005]**. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>. Acesso em: 30 ago. 2021.

PORTUGAL. **Código Civil Português**. Disponível em: <https://www.igac.gov.pt/documents/20178/358682/C%C3%B3digo+Civil.pdf/2e6b36d8-876b-433c-88c1-5b066aa93991>. Acesso em: 30 ago. 2021.

PORTUGAL. **Deliberação nº 9/2004. Identificação por radiofrequência**. Comissão Nacional de Proteção de Dados. Disponível em: <https://www.cnpd.pt/media/ixsoplr5/rfid.pdf>. Acesso em: 7 set. 2021.

PORTUGAL. **Lei n.º 7, de 12 de fevereiro de 2009. Código do Trabalho**. *Diário da República Eletrónico*, Lisboa, 12 fev. 2009. Disponível em: <https://data.dre.pt/eli/lei/7/2009/p/cons/20190904/pt/html>. Acesso em: 24 set. 2021.

SAMPAIO, Jana. Os riscos da “produtividade tóxica” no home office. **Revista Veja**, 30 jul. 2021. Editora Abril. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/saude/os-riscos-da-produtividade-toxica-no-home-office/>. Acesso em: 12 ago. 2021.

SILVA, Gabriela Rangel da; CORNELIUS, Camila Savaris. Tecnologia e Covid-19: O direito à desconexão em tempos pandêmicos. **Anais do VI Seminário Internacional sobre Direitos Humanos Fundamentais**, v. 2, Direitos Fundamentais de Segunda Dimensão: Direitos Sociais, Econômicos & Culturais.

SILVA, Gabriela Rangel. **Tecnologia e Relação de Trabalho**: Impactos na vida do trabalhador contemporâneo. Curitiba: Juruá, 2019.

SILVA, Guilherme Augusto Pinto da. Privacidade da pessoa humana no ambiente de trabalho: limites e restrições. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, Vitória, v. 14, n. 2, p. 169-206, jul./dez. 2013.

SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 30. ed. São Paulo: Malheiros Editora, 2008.

SOUZA, João Victor Loss de; BAIÔCCO, Julia De Carli; ROCHA, Cláudio Jannotti da. O home office e o direito fundamental ao asilo inviolável: fluxos e refluxos à privacidade. *In*: MEIRELES, Edilton (org.). **Direito e processo do trabalho**: entre reformas, indústria 4.0, negociação e proteção. Salvador, BA: Editora Paginæ, 2021.

TEIXEIRA, Irenides; SILVA, Paula Corrêa da; SOUSA, Sonielson Luciano de; SILVA, Valdirene Cássia da. Nomofobia: os impactos psíquicos do uso abusivo

das tecnologias digitais em jovens universitários. **Revista Observatório**, v. 5, n. 5, ago. 2019.