

FUNDAÇÃO DE ENSINO “EURÍPIDES SOARES DA ROCHA”
CENTRO UNIVERSITÁRIO EURÍPIDES DE MARÍLIA – UNIVEM
MESTRADO EM DIREITO

LUCAS PINTO FRANZO

**TELETRABALHO: TRANSFORMAÇÕES NAS RELAÇÕES
TRABALHISTAS, AVANÇOS TECNOLÓGICOS E SUAS
PERSPECTIVAS**

Marília
2020

LUCAS PINTO FRANZO

**TELETRABALHO: TRANSFORMAÇÕES NAS RELAÇÕES
TRABALHISTAS, AVANÇOS TECNOLÓGICOS E SUAS
PERSPECTIVAS**

Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Mestrado em Direito da Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília - UNIVEM, como requisito para obtenção do título de Mestre em Direito.

Linha de Pesquisa: Construção do Saber Jurídico.

Orientador: Profa. Dra. Vivianne Rigoldi.

Co-orientadora: Prof. Ms. Clarissa Chagas Sanches Monassa.

Marília

2020

FRANZO, Lucas P. **TELETRABALHO: TRANSFORMAÇÕES NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS, AVANÇOS TECNOLÓGICOS E SUAS PERSPECTIVAS.** 2020. XX f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Centro Universitário Eurípedes de Marília, Fundação de Ensino “Eurípedes Soares da Rocha”, Marília, 2019.

RESUMO

O presente trabalho, seguindo a metodologia de pesquisa hipotético dedutivo e tem por finalidade abordar os aspectos positivos e negativos da globalização tecnológica e por consequência o teletrabalho, para tanto foi realizada um levantamento histórico da evolução do labor, bem como os princípios norteadores dos direitos sociais como direitos fundamentais e sua relação com o princípio da dignidade da pessoa humana e valor social do trabalho. Desta forma, foi feita uma abordagem à teoria marxista e em contra ponto o crescimento do capitalismo que por muitas vezes sobrepuja os direitos de proteção do trabalhador. Para que seja compreendido o instituto do teletrabalho, abordou-se a evolução tecnológica dos meios de trabalho analisando as revoluções industriais e suas características de modo a culminar nos dias atuais, além se ser feita uma análise crítica ao impacto tecnológico na sociedade moderna e como isso tem causado reflexos positivos e negativos no tocante a dignidade da pessoa humana. Assim sendo, com a globalização e a chegada da era da informação tecnológica, surgiu a extinção de postos de trabalho e o surgimento de novos meios de labor, porém não de forma proporcional alavancando assim o desemprego e a crise econômica, de modo que o mercado corporativo por meio das tecnologias passou a flexibilizar e inovar nas relações de trabalho de forma que surgiu o teletrabalho diante da necessidade das empresas em contingenciar gastos e despesas, porém mantendo os postos de trabalho de modo a manter a economia aquecida. Destarte, pretende-se verificar se os avanços tecnológicos na forma do teletrabalho é benefício ou malefício ao trabalhador, relacionando-o à Constituição Federal e a Reforma Trabalhista. Os resultados revelam que o teletrabalho tem seus aspectos negativos, porém surgiu como necessidade de evolução e atualização de forma de labor em uma sociedade cada vez mais conectada e atualizada, sendo assim o teletrabalho, se utilizado de forma correta, é mais instrumento para a efetivação da dignidade humana do que uma agressão a mesma. Assim, se houver um equilíbrio entre as partes, delimitado pelo princípio da dignidade da pessoa humana bem como o valor social do trabalho, empregado e empregador têm muito a ganhar nesta nova relação de trabalho.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Teletrabalho. Dignidade Humana. Tecnologia. Globalização. Inovação.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	5
1. TRABALHO: TRANSFORMAÇÕES NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS, OS AVANÇOS TECNOLÓGICOS E SUAS PERSPECTIVAS.....	8
1.1. DO TRABALHO COMO ELEMENTO CONSTITUTIVO DA DIGNIDADE HUMANA NA SOCIEDADE DE CLASSES	8
1.2. OS DIREITOS SOCIAIS COMO DIREITOS FUNDAMENTAIS	17
1.3. O ART. 7º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	25
2. DA EVOLUÇÃO DO FATOR TRABALHO FRENTE À SOCIEDADE TECNOLÓGICA	34
2.1. A TECNOLOGIA COMO MOTOR DA TRANSFORMAÇÃO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS.....	34
2.1.1. As Revoluções Industriais e seus Impactos na Evolução Tecnológica.....	35
2.1.2. Os Avanços Tecnológicos Frente ao Mercado Corporativo.....	40
2.2. A ASCENSÃO DO TELETRABALHO COMO NECESSIDADE FRENTE À TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO.....	43
2.2.1. Teletrabalho: Conceito, Origem, Desenvolvimento e Legislação	46
2.3. A TECNOLOGIA POR MEIO DO AMBIENTE VIRTUAL E TELETRABALHO FLEXIBILIZANDO OS DIREITOS SOCIAIS E O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA	53
3. DIGNIDADE HUMANA E TELETRABALHO: UM OLHAR ACERCA DO DIREITO DE DESCONEXÃO E DOS DIREITOS DE PERSONALIDADE	59
3.1. DIREITOS DE PERSONALIDADE NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO DIGITAL	59
3.2. DO DIREITO DE DESCONEXÃO COMO EXERCÍCIO DA DIGNIDADE HUMANA.....	69
3.3. ASPECTOS POSITIVOS E NEGATIVOS DO TELETRABALHO SOB O VIÉS DA DIGNIDADE HUMANA	79
CONCLUSÕES	86
REFERÊNCIAS.....	89

INTRODUÇÃO

Atualmente, na sociedade, debate-se os avanços relativos à flexibilização da legislação trabalhista. Essas flexibilizações promovem transformações no cenário do mercado de trabalho por meio da tecnologia cada vez mais presente na sociedade moderna. Tecnologias essas, que já invadiram as formas de trabalho e desenvolvimento de mão de obra e prestação de serviços e são as responsáveis por desemprego e empregabilidade mutuamente, porém não de forma proporcional.

Toda vez que o mercado de trabalho se vê ante uma adversidade, como a crise econômica que vem assolando o país e o mundo nos últimos anos, há cortes de postos de trabalho, dessa forma esse mercado se vê cada vez mais na posição de manter o lucro das empresas, minimizar ao máximo o corte de postos de trabalho por meio da tecnologia e flexibilização.

Desta forma, por meio do advento da Reforma Trabalhista, surgiu, pelo menos pela primeira vez expressamente regulamentado, o trabalho a distância. O teletrabalho veio com a proposta de flexibilização como contingenciamento de gastos aos empregadores e com a proposta de manter os postos de emprego e a economia movimentada.

Neste sentido, o objetivo desse trabalho é estudar a era da informação e o encurtamento das distâncias no mundo digital e como consequência o rompimento das relações pessoais e trabalhistas de modo arcaico pela tecnologia por meio do teletrabalho, o que leva a necessidade de estudo aprofundado sobre esse novo instituto que vem gerando grandes impactos do mundo do trabalho, o que se realizou por meio do procedimento bibliográfico, de abordagem qualitativa. Quanto à escrita, utilizou-se o método hipotético dedutivo.

A pesquisa foi dividida em três partes, contendo cada parte três tópicos. No primeiro capítulo aborda-se o impacto dos avanços tecnológicos nas relações de trabalho, bem como a relação do trabalho com a filosofia e como elemento constitutivo da dignidade humana. Discorre também acerca da ligação dos direitos sociais como direitos fundamentais e, por fim, nesta primeira etapa do trabalho é compreendido a influência do art. 7º da Constituição Federal e o princípio da dignidade da pessoa humana.

Desta forma, é abordado a evolução histórica do trabalho e como a sua evolução está atrelada a evolução da humanidade, desde os primórdios dos tempos, embarcando relações filosóficas, a influência do comunismo, capitalismo, liberalismo e neoliberalista para a estrutura do mundo do trabalho como motor de transformação da sociedade.

Em sequência é estabelecido a relevância dos direitos sociais como direitos fundamentais e desta forma se estabelece a importância do trabalho para o homem e nesta lógica, que o estado tem a responsabilidade de assegurar os direitos previstos na Carta Magna juntamente com os princípios atrelados a ela, com o intuito possibilitar uma vida digna ao cidadão.

Ao fim do primeiro bloco é observado a importância do princípio da dignidade da pessoa humana, como princípio norteador da Constituição Federal e como ocorre a sua efetivação ao observar os direitos e garantias sociais do trabalho decente pode ser considerado toda a junção mínima de direitos do ser humano correspondentes ao trabalho.

Na segunda parte do trabalho é tratado o trabalho diante da sociedade capitalista tecnológica e como a tecnologia vem transformando e criando essas novas modalidades de trabalho. Desenvolve a ascensão do teletrabalho como necessidade frente aos avanços tecnológicos e, por fim, neste percurso da pesquisa é discutido como a tecnologia por meio do teletrabalho vem flexibilizando o princípio da dignidade da pessoa humana.

Em um primeiro momento é abordado como a tecnologia gerou avanços no mundo do trabalho, passando por todas as revoluções industriais, chegando até os dias atuais e como o teletrabalho se faz necessário nessa plena e constante evolução tecnológica.

Em sequência é versado sobre a origem, conceito, desenvolvimento e legislação do teletrabalho, bem como é feita a diferenciação entre teletrabalho e *home office*, visto que os dois temas são corriqueiramente confundidos e, embora se pareçam em alguns aspectos, são distintos, além de anunciar o teletrabalho como necessidade frente a tecnologia da informação.

Ao final da segunda parte do trabalho é tratado sobre a frequente cobrança de atualização do homem em sua condição social e como trabalhador na era da informação, e como a tecnologia por meio dos ambientes virtuais vem flexibilizando o princípio da dignidade da pessoa humana.

No terceiro e último momentos da pesquisa são abordados a origem, conceito, fundamentos e interpretação dos direitos de personalidade na sociedade da informação e sua relação e impacto com a liberdade de expressão em ambiente virtual social e de trabalho.

Em continuidade, é objeto de estudo o direito a desconexão do ambiente virtual de trabalho, bem como a extrema cobrança de atualização do profissional frente a uma sociedade cada vez mais informatizada e como a extrema cobrança e impedimento de desconexão do teletrabalhador por parte do empregador gera dano existencial.

Por fim, são elencados os principais pontos positivos do trabalho a distância, bem como os pontos negativos, para todas as partes da relação, o trabalhador, o empregador, a sociedade e o mundo corporativo à luz do princípio da dignidade da pessoa humana.

Conclui-se que assim como o avanço tecnológico o trabalho, a distância é um caminho sem volta. Diante de uma sociedade cada vez mais conectada, atualizada, moderna e dinâmica, velhos postos de trabalhos são extintos para que novos surjam frente à sociedade da informação. Muito já foi aperfeiçoado acerca dessa nova modalidade de trabalho e muito ainda precisa ser aprimorado. Todavia, o trabalho a distância já é uma realidade e uma certeza cada vez maior para o futuro no mundo do trabalho.

1. TRABALHO: TRANSFORMAÇÕES NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS, OS AVANÇOS TECNOLÓGICOS E SUAS PERSPECTIVAS

No primeiro capítulo aborda-se o impacto dos avanços tecnológicos nas relações de trabalho, a relação do trabalho com a filosofia e como elemento constitutivo da dignidade humana, bem como a ligação dos direitos sociais como direitos fundamentais e, por fim, é compreendido a influência do art. 7º da Constituição Federal e o princípio da dignidade da pessoa humana.

1.1. DO TRABALHO COMO ELEMENTO CONSTITUTIVO DA DIGNIDADE HUMANA NA SOCIEDADE DE CLASSES

A origem da palavra “trabalho” vem da expressão em latim “*tripalium*”, um instrumento de tortura que era usado na Roma Antiga como forma de afligir os escravos. Desta forma, o verbo “trabalhar” tem sua origem em “*tripaliare*”, ou seja, torturar alguém no *tripalium*, assim sendo, a concepção de trabalho estaria ligada a ideia de dor e sofrimento (FELICIANO, 2013).

Muitos discordam dessa origem, para alguns estudiosos, a expressão “*tripalium*” também era utilizada para se referir a um engenho agrário, usado na colheita de trigo e milho. Posteriormente, no século passado, na década de quarenta, o português Agostinho Silve, sinalizou a ideia contrária de que na verdade o trabalho estaria ligado ao prazer, se aproximando assim das doutrinas calvinistas (FELICIANO, 2013).

Não é por acaso que a interpretação mais clara das parábolas da bíblia é a de Adão como forma de punição por sua desobediência ao aceitar o convite de Eva, ambos foram condenados ao trabalho como forma de pagar pelos seus pecados. “Do suor do teu rosto comerás o teu pão, até que te tornes à terra” (Gêneses, 3, 19). Deste modo, por meio do trabalho, o homem edifica o mundo à vontade de Deus (MARTINS, 2017).

Os gregos afirmavam que o trabalho era o castigo dos deuses. Os nobres não trabalhavam. Menciona Aristóteles que “a escravidão de uns é necessária para que outros possam ser virtuosos” (MARTINS, 2017, p. 242).

Mais tarde, em outro escrito, Agostinho versou que a reconquista do Éden, significaria metaforicamente o fim do trabalho e por isso o homem se tornou temente

a Deus, seguindo seus mandamentos a fim de quando retornar a terra possa se ver livre da punição de Adão e Eva.

Futuramente, na história da humanidade, o trabalho como valor influenciará vigorosamente o cristianismo, na figura do “homem deus carpinteiro”, e irá se estabelecer ao ponto de se vislumbrar o trabalho como parte da essência humana e indispensável para a sua evolução (FELICIANO, 2013).

Com a evolução do mundo, coube a sociedade descobrir no labor o seu real valor, não apenas objetivamente, mas também subjetivamente, encontrando no trabalho um meio de prazer, liberdade, autonomia e progresso em um mundo cada vez mais capitalista (MARTINS, 2017).

Ao abordar a concepção histórica do capital, Marx discorre sobre a determinada condição existencial do proletariado como consequência de um processo de expropriação histórica. Sendo o maior motivo, a individualidade de classes, problema esse enfrentado por vários homens e mulheres como forma de desigualdade (SANTOS, 2013).

Na exposição acerca do proletariado, há a retórica de duas características essenciais para a existência da condição de proletariado. A primeira é a subalternidade, que configuram os proletariados estarem subjugados ao capital. A segunda é a contingência, a qual os proletariados sofrem a mercê do movimento das coisas (BONAVIDES, 1980).

Sobre isto, completa Giovanni Alves:

A gênese histórica, na perspectiva lógico dialética, possui um caráter reiterativo no plano do desenvolvimento. Apesar de pertencer à temporalidade passada, não deixa de estar (e reiterar-se) no tempo presente (ALVES, p. 277).

Com essa observação do autor, destaca-se, em suma, que a gênese histórica, persiste como trauma histórico. Dessa maneira, não se refere apenas ao passado do capital e sim, também, ao presente do atual modo de produção que por um vício histórico reitera o movimento de expropriação que dá origem ao proletariado criticado por Marx.

A expropriação consiste na alienação do trabalho. Ao sofrer expropriação dos meios de produção, o produtor direto, o fabricante e o inventor são separados das conjunturas objetivas e subjetivas de produção. Há uma perda violenta por parte do

produtor, perda essa que historicamente fundou o capital e o mantém até os tempos contemporâneos (SANTOS, 2013).

O capital consiste nas condições objetivas e subjetivas de produção expropriada do fabricante, produtor direto. Essas condições matérias subjetivas e objetivas de condições de trabalho que antes estavam sob o domínio do produtor, são apartadas dele para posteriormente após a expropriação, voltarem-se contra ele, negando-o o ser genérico homem (ALVES, 2016).

O voltar-se contra o ser genérico homem é referida pelo autor como fenômeno de estranhamento. Tal fenômeno não está ligado a origem do capital, mas sim ao desenvolvimento desse sistema de exploração e acumulação. O estranhamento se estabelece, se propaga e se perpetua suscitando o processo de desenvolvimento e perpetuação do capital (BONAVIDES, 1980).

Acerca disso, completa:

Na medida em que se torna 'proletário livre como os pássaros', o produtor direto está à disposição do capital para tornar-se trabalhador assalariado propriamente dito, explorado pelo capital (ALVES, 2016, p. 279).

A partir disso, reside o fato de que o “proletário livre como os pássaros” é submisso ao capital, porém não de fato explorado, em contrapartida o trabalhador assalariado é oprimido, visto que está incluso no sistema do capital de produção em valor, direta ou indiretamente.

Ora, conforme mencionado acima, por Giovanni Alves, a técnica do estranhamento contribui nesta inclusão do trabalhador no sistema do capital, ao passo que o capital cria o fetichismo da mercadoria, alienando-o de tal forma que a cada dia a mercê deste sistema, perde-se a humanidade no processo de acumulação primitiva.

A ordem de “acumulação primitiva” que desencadeou a transição histórica do método de produção do feudalismo para o capitalismo, a condição de proletariedade se posiciona de forma manifesta e notória como o processo de estranhamento do homem comum (SANTOS, 2013).

Com essa transição de sistemas, muitos proletários “livres como pássaros” não tiveram a oportunidade de se incorporar a nova ordem social como trabalhadores assalariados e terminaram por viver mais a margem da sociedade que o próprio proletário. Converteram-se pobres e inadaptáveis ao novo cenário capitalista (BONAVIDES, 1980).

Deste modo, a dimensão estranha da proletariedade moderna está cadente e se explicita naquelas personas proletárias inadaptáveis à ordem burguesa hegemônica, recolhidas às instituições disciplinares da modernidade (presídios e hospícios) (ALVES, 2016, pg. 282).

Assim, esses desajustados, como referidos pelo próprio autor, são a representação das figuras inadaptáveis à nova ordem salarial imposta pelo capital, que sendo o proveniente da acumulação primitiva carregam vivas o legado histórico da origem do capital.

Os rejeitados escancaram os atributos inerentes a posição de proletário e acabam por se tornar uma ameaça ao sistema burguês como ordem social, que por sua vez empurra os desajustados à margem da sociedade.

Enquanto os desajustados são rechaçados, os que conseguiram se adaptar ao novo sistema produtivo, tornam-se explorados pelo processo de acumulação compondo o exército de reserva como proletariado assalariado, e as futuras gerações nascidas deste exército trazem consigo a condição existencial de proletariado, contaminada de fetiches sociais, trabalhando cada vez mais na esperança de galgar no sistema (ALVES, 2016).

Na proporção que os trabalhadores assalariados conseguem galgar uma posição melhor no sistema capital, eles se distanciam do discernimento da condição dos proletariados por conta da manipulação do fetichismo social e mercadológico desta nova realidade adquirida pelo novo status e prestígio social (BONAVIDES, 1980).

Quanto à questão ao processo de estranhamento o autor diz:

A experiência originária da alienação/estranhamento impregnou-se, deste modo, do fetichismo social, explicitando atributos existenciais secundários da proletariedade postos no plano imediato (fetichizado) da persona proletária: incompatibilidade, corrosão do caráter, deriva pessoal e sofrimento (ALVES, 2016, p. 283).

Com esta nota, se observa que ao conseguir ascender no sistema capital, amplia-se os proletariados de classe média, que com sua ascensão acabam por encobrir a percepção das características causadas pelo capitalismo que acometem com mais intensidade a classe operaria, abaixo da classe média, mergulhada na precariedade que sustenta o sistema burguês.

Sem embargo, o processo de acumulação capitalista, trouxe consigo contradições que acabaram por resultar em expropriação de expropriadores. Em suma, o sistema de expropriação dos produtores primários que deu origem a acumulação primitiva, no centro da história acaba por favorecer a expropriação de pequenos capitalistas, causando assim a concentração de grandes capitais (ALVES, 2016).

Da mesma maneira que os produtores imediatos foram expropriados, com o tempo os capitalistas pequenos foram expropriados por poucos capitalistas, porém maiores, centralizando cada vez mais o capital. Refere-se assim, uma consequência da própria produção capitalista e a austeridade de um processo natural, causando sua própria rejeição (BONAVIDES, 1980).

Segundo Alves:

Entretanto, para Marx, ao mesmo tempo que afirmou o capitalismo como modo de produção universal, o surgimento dos capitalistas gigantesco, significou o primeiro movimento do processo de “negação da negação” do capital, tendo em vista que representou, em si, a promessa histórica de expropriação dos expropriadores (ALVES, 2016, p. 88).

Conforme exposto, a transição para o capital monopolista como efeito da expropriação dos pequenos capitalistas, expôs com vigor as contradições sociais desencadeadas pelo próprio processo de desenvolvimento do capitalismo.

Consequentemente, primeiro Marx expôs acerca da gênese histórica, expondo a expropriação dos primeiros produtores e o nascimento da classe dos proletariados e como consequência a classe dos capitalistas, dando início a sociedade de classes (SANTOS, 2013).

Posteriormente, apresentou o movimento de centralização do capital, a socialização do trabalho, a produção capitalista e afirmação da relação capital com a expropriação dos pequenos capitalistas por meio dos grandes capitalistas (BONAVIDES, 1980).

E por fim, corrobora o evento que instiga o movimento de “negação da negação do capital” expondo o movimento contraditório da propagação capitalista em uma concentração de monopólio (ALVES, 2016).

A divergência entre a socialização do trabalho e a centralização dos meios de produção se manifestou no sistema de reforma social imposta pelo capitalismo com o

intuito de demover a contradição histórica como meio de reprodução do processo global do capital.

O século XX foi palco de ensaios pós-capitalistas que não romperam com o capital. Não é certo dizer que, a esse passo, os expropriadores não foram expropriados e sim que os produtores imediatos não obtiveram sucesso em reaver totalmente os meios de produção que permaneceram sob o comando do Estado Político. Dentro deste cenário surgiram as propostas de governos liberais e neoliberais, governos estes que sustentam os pilares do Estado no Brasil.

Ao longo do período Imperial foram sugeridas e discutidas propostas acerca da educação nos debates dos liberais que aconselhavam que o Estado deveria investir na alfabetização para todos e defendia a criação de universidades. O movimento vencedor foi o grupo que procurava manter no poder a mesma cúpula que controlava a colônia, mantendo assim a mesma interpretação social e racial de Portugal.

No Brasil, o sonho de um modelo de Estado mais moderno, desencadeou na tentativa de um sistema liberal, porém adaptado à burguesia da época que buscava viver como os portugueses imitando seu modelo de sociedade, desde que em nada fossem prejudicados com isso (SOUZA, 2016).

A ideia inicial que defende a autonomia do homem por meio do acesso à educação foi aceita a partir da adequação desse pensamento para a burguesia da época. Neste sentido, vingou o acesso à educação superior, mesmo que somente para uma parcela despicienda da sociedade (SOUZA, 2016).

O Império estabeleceu um forte discurso e sentimento anticolonialista o qual, ainda assim, não conseguiu produzir nenhuma forma de independência, seja economia, política ou cultural mesmo que esse discurso fomentasse rejeição à Coroa Portuguesa, forçando dessa forma a independência da colônia.

Nessa perspectiva, destaca-se as palavras do autor:

Nesse contexto, a implantação do aparato jurídico liberal assumiu extrema importância, pois nada é mais conveniente do que a adoção de leis que, dado seu antagonismo com moldes portugueses, pudessem expressar a nossa independência e a nossa diferenciação (SOUZA, 2016, p. 42).

Com essa análise a autora destaca que os princípios liberais não foram compreendidos em sua totalidade pelas estruturas legislativas, sociais e econômica e

por consequência, se propagou a ilusão de que a mera legislação formal conseguiria dar conta de demanda social da época que continha fortes influências da coroa.

Um indicador claro foi a criação de cursos jurídicos gratuitos com a alegação de que seria de interesse geral, iniciando assim um processo de formação de bacharéis próprios da elite, destinados a cargos na Assembleia para a produção e execução da lei formal (SOUZA, 2016).

Ao tentar implementar leis formais com o intuito de criar uma identidade nacional forçadamente liberal a qualquer custo é chamada atenção que justamente a tentativa de um sistema liberal importou as teorias raciais que foram apropriadas e fortemente efetivadas pela elite intelectual oitocentista (SCHWARCZ, 1993).

Tais teorias e conceitos foram utilizados com o objetivo de solucionar o problema do conceito de cidadania criado pela tentativa de incorporação do sistema liberal no país. Deste modo, há uma apropriação das teorias raciais europeias, pela pequena elite pensante, viabilizando a naturalização do entendimento da desigualdade social como algo natural, inerente à existência de raças diferenciadas e que tal perspectiva deveria ser aceita (SCHWARCZ, 1993).

Por consequência, a existência do conceito de raças diferenciadas e sua naturalização acabaram por estabelecer parâmetros que forjaram conceitos diferentes de cidadania.

Souza destacou acerca do conceito de raças:

A mistura das raças, com a conseqüente produção da degeneração, era um dos maiores problemas a ser enfrentado pela nação, e um dos campos onde essa discussão refletiu-se enfrentando pela nação, e um dos campos onde essa discussão refletiu-se foi o da medicina legal (SOUZA, 2016, p. 44).

Conforme exposto e era defendido pelos doutrinadores à época, como era considerado o nível evolutivo das raças presentes no país, acreditava-se ser justo o critério de separação por raça e identificações no código penal.

No final do século XIX a produção científica no Brasil já demandava a igualdade presente no ordenamento jurídico com eixo nas teses que reafirmavam as diferenças e a degradação estabelecida pela miscigenação racial. Como o conceito e prática de branqueamento de raça ainda não existia, era necessária a separação nos códigos jurídicos, em especial no código penal (SCHWARCZ, 1993).

Por isso, acerca do conceito e princípio da igualdade, entendia-se como uma utopia visto que somente com o reconhecimento e aceitação das diferenças poderia haver a iniciativa de um projeto nacional. Isto porque a esfera jurídica enxergava o princípio da igualdade como primordial para a criação de um código que unificasse o Brasil (SOUZA, 2016).

Em consequência, as teorias raciais foram de extrema importância para influenciar, importar e moldar o liberalismo no país, proporcionando suporte na transformação de diferenças sociais em reveses biológicos, até a apropriação do conceito de raça continuou a produzir discussões e posteriores análises sobre o país, décadas a frente (SCHWARCZ, 1993).

Esse desencadeamento teve seu auge no Brasil pós-independência e perdura até os dias atuais, provocando o ser humano a procurar artifícios para aceitarem uma realidade caracterizada e enraizada por diferenças de todas as formas. Esses artifícios se esculpem em novas práticas e formas sociais e articulações subjetivas atuais.

O Estado neoliberal se preservou e se estabeleceu nas muitas décadas seguintes, na medida em que se ampliou no Brasil por meio do neodesenvolvimento por meio da sociedade civil neoliberal.

Em 1989, com o fim da ditadura militar, o surgimento e força do sindicalismo, e a contenda pela redemocratização política, o país foi palco para a ascensão da luta de classes que construiu fundamentos para si mesma. Foi o momento histórico do surgimento do sindicalismo de classes, comunidades celetistas de base e movimentos de bairro (ALVES, 2014).

A investida neoliberal no início da década de noventa não teve somente o objetivo de reestabelecer a cultura capitalista no Brasil, mas sim de destruir o pensamento social construído na década anterior (SICSU, 2013).

A real transição histórica aconteceu na mudança de governo entre Collor e Fernando Henrique Cardoso, marcando a nova era histórica neoliberal. Com a queda do muro de Berlim e o fim da URSS afetou fortemente a ideologia socialista, entranhando na sociedade valores neoliberais do individualismo e consumismo (ALVES, 2014).

Nesta década verificou-se o desgaste dos valores coletivos e o trabalho se viu fragilizado devido a expansão do desemprego e informalidade do mercado de trabalho, intensificando assim o processo de subjetificação de classe (ALVES, 2014).

Em suma, a década neoliberal trouxe a crise trabalhista. O desgaste da sociedade por meio do desemprego nas regiões metropolitanas e a informalidade do labor no mercado, gerou uma onda de instabilidade econômica e social (SICSU, 2013).

Com o surgimento da nova precariedade salarial no Brasil, determinada pelo surgimento das novas tecnologias, esta é tipificada como precarização existencial. O estímulo ao consumo exagerado pela possibilidade de crédito nas condições do capitalismo manipulador, proporcionou o fetichismo mercadológico, com grandes efeitos na consciência das massas desfavorecidos de modernidade (SANTOS, 2013).

Giovanni Alves chama atenção para a precarização do homem ensinando:

A precarização do homem que trabalha é produto da síndrome da superexploração da força de trabalho que caracteriza o desenvolvimento do capitalismo no Brasil na era da mundialização do capital (ALVES, 2014, p. 112).

Ou seja, a precarização decorre principalmente dos impactos da nova realidade salarial que se soma às novas tecnologias. Um exemplo primordial é a propagação de transtornos psicológicos por conta da crise que o trabalhador vive.

Os paradigmas do mercado de trabalho são capazes de demonstrar a nova precariedade do trabalho e desta forma a exploração do trabalhador. É preciso assumir uma nova interpretação capaz de identificar os métodos de exploração que se difundiram nas últimas duas décadas e que distanciaram o trabalho como elemento da dignidade humana (DIEESE, 2012).

A nova abordagem de análise da precarização do trabalhador provocaria diligências laborais, e não somente na macroeconomia ou sociologia do trabalho. Com esses novos meios de precarização é importante realizar pesquisas capazes de compreender o impacto sociometabólico na vida cotidiana do trabalhador. (SANTOS, 2013).

A precarização do trabalho como elemento da dignidade da pessoa humana se caracteriza pelo acometimento de doenças laborais. Tais doenças ou mortes decorrentes do trabalho afirmam somente a situação limite do trabalhador, ou seja, o desequilíbrio sociometabólico do ser humano em seu momento extremo (ALVES, 2014).

Por muitos momentos, o trabalhador não apresenta nenhum sintoma do que está passando em seu ambiente de trabalho. Em alguns casos ele acredita que o que sente não é proveniente do labor e sim de outra espera de sua vida. Além do mais, mesmo que o trabalhador não apresente sintoma algum, isto não significa que ele esteja saudável (DIEESE, 2012).

Os locais de trabalho reestruturados, imersos na nova precariedade salarial, caracterizam-se por serem loci de desequilíbrios sociometabólicos do homem que trabalha (ALVES, 2014, p. 112).

Isto é, são sistemas de trabalho nocivos com altos níveis de precariedade e diante disso ocasionam a exteriorização de doenças do trabalho nesses ambientes.

Contudo, não existem atualmente indicadores capazes de quantificar com veracidade da precarização do trabalhador, até porque o que está em foco na crítica a essa nova forma de precarização é a saúde mental e qualidade de vida do ser humano. Deste modo, um dos indicadores da perda da dignidade humana e qualidade de vida do trabalhador é através do adoecimento laboral (ALVES, 2014).

Mesmo com o desenvolvimento mercadológico no país e no mundo aumentando com o decorrer das últimas décadas, os adoecimentos e a desvalorização laborais também cresceram. A diminuição do desenvolvimento humano e qualidade de vida e inclusão ao real mercado de trabalho, além de uma renda digna é muito insuficiente (DIEESE, 2012).

Dessa forma, é crucial ir mais adiante, além da visão do trabalho que usa a estatística social da macroeconomia do trabalho e oculta toda a importância humana do trabalhador.

O aumento da quantidade de riqueza social na esfera econômica é um dado de extrema importância e necessário para a melhoria da qualidade de vida das pessoas que trabalham, porém a principal missão histórica encontrada neste século não é restrita apenas a conquistar capital, mas também, em redistribuir para que assim o desenvolvimento humano e qualidade de vida na esfera do trabalho sejam finalmente alcançados.

1.2. OS DIREITOS SOCIAIS COMO DIREITOS FUNDAMENTAIS

O Brasil já configurou entre os países de maior desenvolvimento no início desta década, porém devido a crise política que se instaurou no país no começo dos

anos 2000 e se acentuou a partir de 2016 desencadeou um processo que o fez dar uns passos atrás em seu próprio desenvolvimento, voltando a enfrentar problemas como a fome, o desemprego e a instabilidade econômica.

Outro grande revés enfrentado pelo país é a desigualdade social, dificuldade esta enfrentada desde o Brasil Colônia, República, Sistema Ditatorial e atualmente o de estado Democrático de Direito. Foi com o advento da Constituição Federal de 1988 que a sociedade conquistou o status de Estado Social, elevando seus direitos sociais como direitos humanos fundamentais. Pelo menos no papel, na ceara teórica, proporcionando mudanças significativas para que as pessoas possam ter vidas mais dignas.

Pouco mais de trinta anos após a equiparação dos direitos sociais como direitos humanos fundamentais, o mundo evoluiu em tecnologia para a perpetuação da eficácia dos direitos humanos fundamentais, ao passo que o Brasil embora tenha seguido esse desenvolvimento tecnológico, quase nada conseguiu em igualdade social e falhas são as iniciativas para uma distribuição de renda mais igualitária.

De acordo com Bobbio, ao disciplinar acerca dos direitos dos homens:

O problema fundamental em relação aos direitos dos homens, hoje, não é tanto o de justificá-los, mas o de protegê-los. Trata-se de um problema não filosófico, mas político (BOBBIO, 1992, p. 25).

Diante o exposto, é clara a referência ao capitalismo, sendo o Estado, o responsável por projetar seus deveres e em contra partida resguardar os direitos dos homens e não os suprimir.

Deve-se salientar que não foi por meio da Constituição que o cidadão conquistou a sua proeminência ou surgiu os meios de restrição do governo, do mesmo jeito que os direitos fundamentais nem sempre foram tratados como fundamentais. Para conquistar o que foi adquirido foram necessário tratados internacionais como a Declaração de Direitos Humanos de 1948 e posteriormente o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, que serviam como ponto para nossa atual realidade (CASTILHO, 2010).

Em continuidade à relevância da Constituição como propulsora dos direitos humanos, é necessário fazer a diferenciação entre direitos fundamentais e direitos humanos.

Os direitos fundamentais são direitos humanos positivados em ordenamentos jurídicos e normativos como tratados em nível internacional e constituições em nível nacional. Enquanto os direitos sociais são direitos ligados ao princípio da dignidade humana, assegurando ao homem uma vida digna (MARTINS FILHO, 2017).

Como refere Teófilo Marcelo:

Atualmente no Brasil, para a efetivação do princípio da dignidade humana, e o texto constitucional elenca vários direitos fundamentais e, dentre eles, os direitos sociais, expressos no já citado, art. 6º da Constituição Federal referentes à educação, saúde, alimentação, trabalho, moradia, transporte, lazer e segurança (LEÃO JUNIOR, 2018, p. 20).

Desta forma, frente à ineficácia e inaplicabilidade dos direitos sociais elencados no art. 6º da Constituição Federal, se faz necessária uma análise com o intuito de esclarecer o papel que exerce no ordenamento jurídico e na sociedade, uma vez que os direitos sociais agrupam o rol de Direitos Fundamentais e também a dimensão dos Direitos Humanos.

Os direitos fundamentais foram incorporados no Brasil em 1988 com a promulgação da Constituição Federal e por esta perspectiva, dentro da perspectiva deste estudo, faz-se necessário a abordagem histórica de evolução social das três dimensões dos Direitos Fundamentais.

A primeira dimensão dos direitos fundamentais surgiu na Idade Média, com o advento da Magna Carta em 15 de julho de 1215 na Europa, por meio do Rei João Sem Terra, reduzindo o poder estatal com o objetivo de favorecer os nobres e religiosos. Isto foi um grande avanço que beneficiou futuramente o surgimento de um Estado de Direito e a gênese dos direitos de liberdade (CASTILHO, 2010).

Nesta condição histórica, a primeira dimensão dos direitos fundamentais é caracterizada pela evolução de Estado absolutista monárquico para o início do Estado liberal, onde os primeiros direitos fundamentais terão alicerce na nova ordem jurídica que se estabelece para os direitos da sociedade frente ao estado.

A segunda geração de Direitos Fundamentais caracteriza-se inicialmente por ser o momento da formação dos direitos sociais. Essa geração é determinada pelos direitos de igualdade, trazendo pela primeira vez ao Estado como órgão competente à responsabilidade de administrar e sanar as desigualdades econômicas e sociais, fazendo-se valer do direito como meio de flexibilização do estado (CASTILHO, 2010). Conseqüentemente uma maior relação entre a sociedade e o estado, passando e

sendo responsabilidade do ordenamento jurídico pensar em normas e garantias sociais.

Por fim, a terceira dimensão dos direitos fundamentais traz consigo os direitos a fraternidade, sendo a última da trindade (liberdade, igualdade, fraternidade). Juridicamente falando, essa dimensão é alvo de muitos estudos, visto a sua aplicabilidade na sociedade, estando assim, ainda, em plena transformação e desenvolvimento. Esta dimensão tem grande relação com o final do século XX e com ele o fim da Segunda Guerra Mundial que mostrou a humanidade qual caminho deve ser rejeitado (CASTILHO, 2010).

Partindo deste ponto de vista, os direitos da terceira dimensão abrangem particularmente a prosperidade da paz, meio ambiente, ao diálogo entre as nações do mundo.

Ao abordar a importância da fraternidade na terceira dimensão do direito, Pozzoli disciplina:

A fraternidade, enfim, é uma nova possibilidade de integração, a partir da família, entre os povos e nações. Uma fraternidade fundamentada no cosmopolitismo em que as necessidades vitais serão suprimidas pela amizade, pelo pacto jurado conjuntamente. Uma fraternidade que se apresenta como uma categoria em relação com os direitos humanos. A expressão fraternidade seria uma menção à igualdade de dignidade entre os seres humanos (POZZOLI, 2011, p. 115).

Isto posto, fica evidente a importância da terceira dimensão dos direitos fundamentais, como o berço à fraternidade, sendo esta de suma importância para o desenvolvimento da humanidade à luz do princípio da dignidade da pessoa humana.

Frente às considerações acerca das três principais dimensões dos direitos fundamentais, nota-se que no Brasil o primeiro passo para a sua evolução jurídica se deu com a promulgação da Constituição Federal de 1824. Porém a primeira Carta Magna teve sua gênese sob o domínio do Império que naturalmente detinha características absolutistas.

Com a Proclamação da República em 1889, e futuramente o advento da primeira constituição republicana em 1891, o liberalismo começava a se introduzir no ordenamento jurídico do Brasil (BONAVIDES, 2009).

Assim, as constituições de 1934 e 1946 contêm grandes referências de Weimar e assim surge um Estado Social Brasileiro, sendo caracterizado por dois marcos tidos como retrocessos. O primeiro a ditadura do Estado Novo com a

Constituição de 1937 e o segundo, o regime militar e a Constituição de 1967, ambos sendo sempre referenciados como pontos aonde o Brasil retrocedeu em sua evolução social (BONAVIDES, 2009).

Outrossim, vale destacar:

Deste modo, quanto ao período da 'ditadura', detona-se em relação aos direitos fundamentais, que principalmente com Constituição de 1967, houve grande supressão dos direitos de liberdades – frisa-se os direitos individuais – gerando retrocessos no plano constitucional e da igualdade humana (LEÃO JUNIOR, 2018).

Com essa observação, as dimensões de direitos fundamentais enfrentaram fases de resistência da sociedade frente ao estado e logo depois o estágio de igualdade estabelecendo uma relação mais sólida entre o cidadão e o estado. O Brasil, em sua jornada ao Estado Democrático sofreu vários períodos de retrocesso, verifica-se assim que com a Constituição de 1998, o país incorporou a primeira, segunda e terceira dimensão de direitos fundamentais, fixando em seu plano jurídico um discurso mais efetivo quanto ao princípio da dignidade da pessoa humana.

A Carta Magna vigente, no que se refere a salvaguarda dos direitos sociais oferece um progresso em relação as suas anteriores. As últimas constituições tratavam dos direitos sociais como “da ordem econômica e social”. No novo texto constitucional os direitos sociais são abordados como direitos humanos fundamentais.

Ao disciplinar acerca dos direitos sociais, a Carta Magna em seu artigo 6º diz:

São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Isto supõe dizer que os direitos sociais não são e estão previstos somente nesse artigo, desta maneira existem muitos outros direitos sociais, além dos dispostos no texto do artigo transcrito acima. Há outros direitos sociais previstos na Constituição Federal.

É válido salientar que não há hierarquia, muito menos grau de importância entre os direitos sociais, dentro da esfera jurídica. Isto, porque todo o previsto na Constituição tem o mesmo nível de primazia e desta forma a mesma força vinculante vigência. Fora do âmbito jurídico, cada direito social pode ter um grau de importância diferente variando de pessoa pra pessoa, levando em consideração sua realidade social e econômica. Por exemplo: para uma pessoa que não tem local de

permanência, o direito social à moradia previsto no art. 6º pode ser mais relevante do que direito ao lazer.

Os direitos sociais estão ligados tanto com a eficácia quanto com a efetividade e aplicabilidade da norma jurídica perante a correlação entre os institutos, sendo a percepção de eficácia social que difere a eficácia jurídica das demais (SILVA, 1998).

Sob outra perspectiva, a efetividade é a execução real da função social da norma, ou melhor, a realização dos preceitos normativos, aproximando a vinculação real que há entre todas as normas que se referem ao dever ser e ser (BARROSO, 1993).

Com a previsão dos direitos sociais como direitos humanos fundamentais, destaca-se a responsabilidade do Estado em assegurá-los como eficazes. Em vista disso, o Estado pode-se valer do legislador, administrador público e inclusive do judiciário, para que assim os direitos sociais sejam tenham respaldo pelo Estado, seja por políticas públicas no âmbito preventivo ou ações repressivas do judiciário (TORRES, 1999).

Nesta lógica, é correto esperar que o Estado tenha a responsabilidade de assegurar os direitos previstos na Carta Magna juntamente aos princípios atrelados a ela, com o intuito possibilitar uma vida digna ao cidadão.

Em continuidade, ao passo que o estado assegura esses direitos, surge as obrigações de fazer e garantir por sua parte, utilizando-se de políticas públicas para a aplicabilidade dos direitos sociais e o princípio da dignidade humana.

Ao ministrar a respeito do poder de controle do Estado, Pozzoli afirma:

Para operacionalizar a sua função de regulamentador da sociedade, o Estado dispõe de instrumentos jurídicos que lhe possibilitam ordenar a sua própria máquina administrativa e, ao mesmo tempo, coordenar a atividade econômica por meio de um imenso sistema de estímulos e incentivos, determinando preços, salários, criando tributos, promovendo isenções fiscais, aumentando ou simplificando, reduzindo [...] (POZZOLI, 2000, p. 63).

Assim sendo, essa característica de um Estado intervencionista se projeta em todas as esferas jurídicas, bem como o direito do trabalho, previdenciário e também no âmbito social por meio de políticas públicas na tentativa de garantir dos direitos fundamentais dos cidadãos.

Como exposto até aqui, é basilar se entender o avanço histórico dos direitos sociais e como as políticas públicas surgiram para garantir a sua efetivação, mas que

não rompem com o sistema atual e que foi erguido pela classe econômica preponderante.

Ao salientar a ineficácia dos direitos sociais como direitos fundamentais na evolução histórica do Brasil, faz-se necessário algumas considerações acerca de algumas teorias pontuais marxistas para que assim estabeleça o posicionamento deste trabalho.

No tocante à sociedade de classes, notadamente, Marx expõe a divisão social entre dois grupos. Os donos dos meios de produção, os denominados burgueses e os expropriados dos meios de produção, denominados trabalhadores, sendo esta a solidificação do modelo capitalista (PACHUKANIS, 2017).

Constata-se assim que o lucro é proveniente do processo de produção, onde o trabalhador passa por um procedimento de alienação da sua força de trabalho, quando transforma a matéria prima em mercadoria e o capital transforma essa mercadoria em produto. Durante esse sistema de transformação, o burguês remunera ao trabalhador um valor ínfimo ao que ele vende o produto para a sociedade por meio do fetichismo mercadológico. Isso é denominado de mais-valor sendo a base de toda a sociedade capitalista (ALVES, 2016).

A doutrina marxista defende que essa relação de exploração econômica gera a batalha entre as classes e a exploração do trabalhador, visto que o burguês, dono dos meios de produção, necessita que suas posses não sejam pleiteadas por outros, e dessa situação surge o Estado, para que resguarde suas propriedades, além de certificar que a força de trabalho do proletariado seja alienada (PACHUKANIS, 2017).

O primordial nesse sistema de sociedade é que o trabalhador não tem liberdade fática, logo é removida a sua única fonte de expressão e entra a força laboral que será vendida para que consiga sua subsistência, já que não possui nenhum meio de produção (ALVES, 2016).

Ao dissertar sobre a doutrina marxista, Pachukanis afirma:

O trabalhador assalariado surge no mercado como um livre vendedor de sua força de trabalho porque a relação capitalista de exploração é medida pela forma jurídica do contrato. Acredita-se que esses exemplos sejam suficientes para se admitir o significado decisivo da categoria de sujeito para a análise de forma jurídica (PACHUKANIS, 2017, p. 118).

Assim, o trabalhador ao ceder a força de trabalho, torna-se de certo modo, também uma mercadoria nas mãos do sistema capitalista sempre subjugado ao burguês.

Em consequência, os direitos sociais como direitos humanos fundamentais asseguram a igualdade de uma sociedade completamente desigual. Ademais, para que esse sistema tenha o mínimo de aplicabilidade, a força de trabalho a ser vendida precisa ser qualificada, pois quanto mais qualificada for a sua força de trabalho, melhor ele consegue vendê-la, atendendo assim a demanda do comprador, produzindo mais por um preço melhor (ALVES, 2016).

Ora, se o trabalhador tiver sua força laboral reconhecida e bem paga, não há razões para este querer expropriar os meios de detenção de produção. Os trabalhadores, uma vez satisfeitos, não se voltarão contra a classe burguesa e para que essa pacificação ocorra, estes devem estar felizes em sua classe social como vendedores de força e tendo acesso aos seus direitos sociais básicos, mas não o suficiente para que deixem esta situação (PACHUKANIS, 2017).

Ante todo o exposto, verifica-se que o pensamento preponderante é de que o Estado Social Democrático consiga a realização no plano real todas as promessas elencadas no artigo 6º da Constituição Federal como saúde, educação, moradia, trabalho e entre outros, além da tão sonhada concretização do princípio da dignidade humana, o qual é um dos aspectos mais imperativos na realidade atual do Brasil, atendendo assim a demanda social.

Esses avanços sociais que se perfazem por meio do direito demonstram a vontade da sociedade, pelo menos uma parcela dela, em evoluir e dar acesso a dignidade a quem precisa. Porém existe a preocupação em relação ao retrocesso, onde Brasil tem um histórico de retrocessos jurídicos e por consequência sociais. Mesmo levando em consideração os mais de trinta anos do advento da Carta Magna, se a questão política no país for analisada, todos os avanços jurídicos e sociais das últimas três décadas devem ser valorizados e reafirmados ao passo que se não o forem, poderão sofrer retrocesso (BARROSO, 1993).

A investigação da doutrina marxista não refuta os avanços jurídicos ocorridos até o presente reconhecendo a sua importância e melhorias na sociedade, porém ciente que não tem como lidar com a desigualdade social somente pela ceara jurídica. O próprio orbe jurídico garante a exploração da sociedade e que o combate a desigualdade não ultrapassa o campo da formalidade e, caso consiga romper essa

barreira, esta deve ocorrer na forma do sistema, vendendo a força de trabalho para quem detém os meios de produção, iniciando assim outro ciclo de desigualdade (PACHUKANIS, 2017).

Assim sendo, é primordial fomentar uma análise à luz dos preceitos marxistas para compreender não somente sua evolução e influência social, mas para se interpretar toda a metodologia econômica que permeiam suas relações jurídicas.

Dessa maneira, o direito não expõe o que cada cidadão conquista por meio de sua efetivação e concretização social, ou seja, quando a sociedade não adquire o conhecimento, não sabe o que a beneficia ou prejudica frente a eficácia ou ineficácia de determinada norma jurídica, não entendendo ao menos as consequências desse advento (SILVA, 1998).

Por isso é de suma importância o cidadão saber identificar em qual sistema jurídico e econômico está socialmente inserido. Uma vez ciente disto, este será capaz de conceber sua autonomia emancipação crítica e ter a percepção de que a solução dos problemas sociais não depende tão somente do Direito. Portanto, o trabalhador livre da venda da ignorância, tendo conhecimento de como danos e feitos são provocados, luta pela desigualdade social à qual é exposto pelo sistema.

1.3. O ART. 7º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A terminologia de princípio traz a ideia de “origem”, “começo”, “início”, o primeiro ato da existência de algo ou ação. Também transmite a ideia de base para alguma coisa.

Na esfera jurídica os princípios são relevantes ao ponto de em caso de omissão das leis o juiz poderá se fazer valer conforme a analogia, os costumes e os princípios gerais do direito (HUMBERTO, 2009).

Os princípios gerais do direito, bem como os princípios específicos de cada esfera do direito inclinam-se a influenciar e nortear o processo de criação das normas jurídicas, guiando o legislador em sua função.

Em síntese, para o ramo do Direito os princípios se contextualizam como argumentos e embasamentos primordiais que auxiliam na compreensão do feito jurídico. São linhas diretivas que se fazem compreender como parte de um sistema jurídico e que depois de postas, a ele fazem referência.

O princípio da dignidade da pessoa humana em contrapartida a outros princípios não é consequência das relações dos seres humanos entre si, e sim um princípio que está enraizado em cada pessoa que ao nascer carrega em si o direito a uma existência digna (NETO, 1997).

Por ser um princípio de ordem constitucional, uma vez que está previsto na Carta Magna de 1988, conecta-se com outros princípios do direito e em especial com o Direito do Trabalho. Este princípio é tido como o mais fundamental de todo o ordenamento, estando relacionado a tudo que abrange a existência humana.

O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana é categórico no sistema jurídico brasileiro, visto que vem positivado logo no primeiro artigo da Carta Magna, como sendo substancial ao Estado Democrático de Direito (MOTTA, 2007).

Além do artigo primeiro o princípio também está inserido, devido à sua relevância, no rol das cláusulas pétreas presentes no artigo 60, parágrafo 4º, IV, da Constituição Federal.

Desta forma, a esfera Constitucional se projeta como o ramo mais imprescindível do Direito e de uma nação. Na Constituição estão previstos todos os princípios, normas e garantias, bem como os direitos fundamentais, regulamentado por um regime democrático com o objetivo de amparo à vida, à saúde, à educação, aos valores sociais do trabalho e à dignidade da pessoa humana (MORAES, 2003).

A relação do princípio com o Direito do Trabalho surgiu pelo processo de constitucionalização trabalhista que teve como primórdio as Constituições de 1917 do México e 1919 da Alemanha. O Brasil foi influenciado por estas outras nações, primeiro na Constituição de 1934 sendo transmitidos e aperfeiçoados por meio das evoluções do direito do trabalho em todas as futuras constituições que estavam por vir, sendo elas as de 1937, 1967, 1969 e por fim a mais recente de 1988 que teve por avanços sociais a recepção dos direitos sociais como direitos humanos fundamentais, status este que contribuiu ao aperfeiçoamento e aplicabilidade da dignidade humana e sua correspondência com o trabalho (DELGADO, 2011).

Com a promulgação da Constituição de 1998 e o clamor de normais que resguardassem não somente a manutenção do Estado, mas também os direitos sociais e os direitos do trabalhador e que trouxessem em sua positivação, princípios que concedessem fundamentos a um Estado Democrático de Direito que estima as evoluções sociais conquistadas e que supera de vez as características autoritárias de décadas.

A Constituição Federal de 1988 traz positivada, já em seu primeiro artigo, inciso III, o princípio da dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito. Esse princípio é referenciado entre os doutrinadores como a maior conquista constitucional e em especial para a esfera trabalhista que passou a ter um indicador sobre a dignidade no ambiente de trabalho.

Para Sarlet, essa validação indica o reconhecimento de que o Estado se encontra para a pessoa humana e não o ser humano para o Estado, uma vez que o mesmo é propósito essencial e não uma ferramenta para a atividade estatal (SARLET, 2002).

Isto afirma que a dignidade da pessoa humana é um mandamento precípua que estabelece e valoriza o indivíduo como ser humano, trabalhador, cidadão imerso em uma sociedade pautada onde os direitos asseguram o respeito pelo Estado e pelas demais pessoas (MOTTA, 2008).

Conseqüentemente é crível a importância deste princípio para o ordenamento jurídico pátrio e sua influência nas relações sociais, podendo ser considerado o princípio constitucional soberano.

Acerca do princípio da dignidade da pessoa humana, não existe um conceito fixo. Na medida que esse princípio foi abordado e conceituado de diferentes formas, por diferentes doutrinadores ao decorrer da história.

De modo universal, mesmo até em momentos históricos diferentes, é certo sustentar que o Princípio da Dignidade Humana representa as condições imprescindíveis de existência do ser humano.

A dignidade é um bem moral pertinente a cada ser humano que toma forma nas condições asseguradas para que a pessoa consiga manifestar seus direitos e emancipação consciente e responsável da própria existência em sociedade, de forma que carrega dentro de si o princípio de respeito próprio e pelos demais, sendo isso o mínimo a ser resguardado por qualquer estatuto jurídico, de modo que somente em casos específicos seja cerceado o exercício dos direitos fundamentais, sem jamais diminuir a importância de cada ser humano (MORAES, 2003).

Deste jeito, constata-se que a dignidade da pessoa humana não se trata de um princípio indiscutível, mas de plena evolução para ser sempre a maior proteção ao ser humano e seu valor.

A Carta Magna de 1988, além de tratar do Princípio da Dignidade Humana, aborda o trabalho como direito humano e fundamental, destacando-o entre os direitos sociais do rol do art. 6º:

São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta constituição.

Desta forma, a Constituição Federal, galgou o trabalho humano à categoria de princípio ao sustentar que a República Federativa do Brasil tem como base a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, como disposto no art. 1º da CF/88 e como propósito o bem de todos, como disposto no art. 3º, I, III, IV, bem como a ordem econômica do país se justifica na valorização do trabalho, nos termos do art. 170 da CF/88.

Em um país como o Brasil, marcado pela desigualdade social, ter em sua carta constituinte o trabalho decente como direito humano fundamental, representa um grande avanço social.

Em vista disso, o trabalho decente pode ser considerado a toda junção mínima de direitos do ser humano correspondentes ao trabalho, à liberdade de trabalho, à igualdade no trabalho, ao trabalho em condições justas como remuneração correta, preservação de sua integridade física e segurança, à proibição ao trabalho infantil, à liberdade sindical e à proteção contra os riscos sindicais (BRITO FILHO, 2013).

O trabalho deve ser um meio à dignidade e valorização a vida humana tanto profissional quanto na vida pessoal. O trabalho decente como direito social e fundamental do trabalhador garante o acesso inserção econômica, visto que por meio do trabalho que garante a sua subsistência, e assim o bem estar, à satisfação profissional o aproveitamento de sua potencialidade no labor, bem como a integração social. Justamente com a eficácia do trabalho decente, elencado no artigo 6º da Constituição que será posto em pratica o disposto nos artigos 7º a 11 da Lei Maior, sendo estes ramificações do trabalho como base à dignidade.

O trabalho digno é o caminho para a realização pessoal do homem na sociedade em evolução, aplicando seus desenvolvimentos criativos, possibilitando a realização de uma tarefa laboral em prol de toda a sociedade. O trabalho passa a ser exercido pelo homem com a finalidade de atender as necessidades mínimas da realidade na qual ele está inserido, tanto material como espiritualmente,

proporcionando garantia de vida, tendo para si e para a todos ao seu redor uma vida próspera. O trabalho em sua perspectiva digna é considerado um direito à personalidade por assegurar a integridade física, moral, intelectual e social do trabalhador, porém não se restringe somente aos direitos de personalidade, tendo também influência com os direitos sociais (MARQUES, 2007).

Ainda sobre os direitos à personalidade, não somente à integridade física ou moral a eles relacionados, também se incorpora a esses direitos tudo relacionado as mínimas condições de sobrevivência do homem como o trabalho remunerado, a moradia, saúde, alimentação, educação e lazer conforme o art. 6º e 7º da Lei Maior.

Dessa maneira, com o real acesso ao direito de trabalhar com dignidade, disposto no artigo 6º, será possível a aplicação e o exercício do conteúdo do artigo 1º, III, e do caput do artigo 170º da Constituição Federal.

Rafael da Silva Marques assinala:

O homem moderno não sabe e não pode viver sem o trabalho. Este é um fator de dignidade e de aceitação social (MARQUES, 2007, p. 112).

Leonardo Wandelli complementa:

O trabalho é o primeiro elemento que confirma a capacidade do ser humano para autorrealizar-se individual e comunitariamente (WANDELLI, 2012, p. 60).

Conforme corroborado pelos autores acima, o trabalho decente contribui para que o ser humano esteja sempre em evolução constante, buscando a sua melhor versão, alcançando sua plenitude como ser individual e membro de uma sociedade.

A contribuição laboral exercida pelo trabalhador deve ser realizada com a observância aos princípios constitucionais do trabalho que tem por objetivo assegurar o valor do labor humano como forma de dignidade. É por meio desse respaldo e custódia estendidos ao cidadão no direito do trabalho que o princípio da dignidade da pessoa humana investida na função social de trabalhador, determinado no artigo 1º, III, da Constituição Federal, garante a percepção das necessidades sociais (MARQUES, 2007).

Sem a capacidade de gozar seus plenos direitos, o trabalhador não alcança a dignidade e sem a mesma o ser humano não alcança a plenitude. A prerrogativa do Direito do Trabalho é a sempre luta pela proteção dos direitos do trabalhador e a dignidade em todos os aspectos, seja econômico, político, social ou familiar, individual

ou coletivo e nada obstante ampara a integridade do trabalhador em todas as vertentes (LEDUR, 1998).

Se removido este propósito, o Direito do Trabalho perde a sua finalidade em assegurar e garantir a proteção do ser humano em todo o seu potencial. Assim, as melhorias sociais e reais cumprimentos nos dispositivos constitucionais dependem da reflexão sobre os valores sociais por uma ótica ética direcionada para o desenvolvimento do trabalhador e do direito humano e fundamental ao trabalho digno (BRITO FILHO, 2013).

Acerca do assunto, José Felipe Ledur afirma:

A existência digna está intimamente relacionada ao princípio da valorização do trabalho humano. Assim, a dignidade da pessoa humana é inalcançável quando o trabalho humano não merecer a valorização adequada.” (LEDUR, 1998, p. 95).

Manifestadamente, sem o trabalho não existe vida digna, visto que o trabalho é o caminho de todos os requisitos para uma vida decente. Sem a vida, não existe o princípio da dignidade da pessoa humana como premissa para a prática da cidadania. Por consequência negar condições descentes ao trabalho é a mesma proporção que negar ao homem os direitos que são inerentes a sua própria existência que é a qualidade de se estar vivo, ou seja, é negado a ele viver. Uma vida sem dignidade é apenas uma existência a margem da sociedade e suas latentes desigualdades que sem o trabalho digno, jamais serão rompidas.

O Direito fundamental ao trabalho compreende a concretização da vida decente do homem, como ser vivo e detentor de identidade e possuidor de autonomia. Portanto, a atividade laborativa estabelece o desempenho de uma obrigação, como também é um meio de acesso a meios sociais disponíveis, além de ter como aplicabilidade o desenvolvimento das aptidões e da personalidade na obtenção identidade e manifestação da independência do trabalhador (WANDELLI, 2012).

Logo, são fundamentais as circunstâncias referentes à ordenação do direito do trabalho que devem ser incorporadas como reais deveres jurídicos provenientes da declaração do direito do trabalho como direito fundamental.

A mão de obra disponibilizada pelo trabalhador ao ceder sua força laboral leva junto, de forma inseparável o trabalhador como pessoa, em sentido literal, vivo. Se dividir entre tempo de trabalho e tempo de vida, acaba se tornando uma rejeição a vida no trabalho e a ausência de oportunidade de trabalho é a inexistência da

probabilidade de se ter uma vida digna. Por consequência, um país o qual a sua constituição que não esteja fundamentalmente associada ao trabalho e suas proteções, esta dessa forma absorto à vida de sua nação (WANDELLI, 2012)

Isto posto, unicamente por meio do direito fundamental ao trabalho digno, disposto nos artigos 6º e 7º da Constituição Federal de 1988 e outro dispositivos constitucionais como no art. 1º, 3º, I, III, entre outras previsões constitucionais. Não tem como garantir ou assegurar o princípio da dignidade da pessoa humana como princípio norteador de todo o ordenamento jurídico sem que não seja reconhecida toda a sua relação com o trabalho como um dos mecanismos de se alcançar e colocar em prática essa condição digna.

Portanto, o princípio da dignidade da pessoa humana imprimiu na Lei Maior o aspecto de que o principal da sociedade está na pessoa, sendo este o ponto de encontro dos direitos fundamentais. Diante dessa perspectiva, que se caracteriza toda a dignidade como princípio fundamental em todo o sistema jurídico (GOMES, 2008).

Em relação a essa temática ainda, cabe salientar que o princípio da justiça social, que reverbera as dimensões econômicas e sociais, interpreta a Carta Magna de modo que a ordem econômica deve garantir a todos uma existência digna, de acordo com os aspectos sociais, disciplinando que o princípio da ordem social tem como um de seus fundamentos a justiça social e igualitária.

Gabriela Neves Delgado ao trazer o conceito de justiça social de Fórez Valdéz diz:

O conceito de justiça social traduz toda a ideia contemporânea que compreenda que a dignidade e o bem-estar das pessoas não dependem, exclusivamente, de suas condutas individuais, mas, também de políticas públicas e normas jurídicas que favoreçam, explicitamente, o surgimento de tais objetivos (DELGADO, 2006, p. 80).

Compreende-se então que justiça social não abrange exclusivamente suas atitudes individuais, mas sim políticas públicas respaldadas pelos direitos sociais para oportunizar esses propósitos.

À vista disso, a Constituição, como visto anteriormente, trata do valor social do trabalho, medida importante para a sociedade e para as políticas estatais determinadas aos trabalhadores. Isso significa que a Lei Maior adotou matéria para o Estado, o Direito e a sociedade a luz do trabalho como valor (DELGADO, 2006).

Pela ótica da informalidade, a Constituição Federal de 1988 foi pioneira ao separar um capítulo próprio para os direitos sociais trabalhistas, que antes eram referidos na esfera econômica e social.

Por esse ângulo, o entendimento é que a Lei maior é a guardiã dos direitos dos cidadãos, fundamentada na interpretação do Tratado Internacional de Direitos Humanos, instituindo ao Estado o dever de tutelar essas garantias constitucionais através do governo e suas medidas necessárias (GOMES, 2008).

Entre as inovações aos direitos fundamentais para a época, algumas se destacam como a proteção à intimidade e imagem, a indenização por dano moral, a expressa rejeição a tortura e tratamento desumanos e a equiparação entre homens e mulheres (DELGADO, 2006).

É interessante a observação da evolução dos direitos sociais, como citado acima o direito a proteção da imagem, que há pouco mais de uma década com a evolução da tecnologia, começava a se fazer necessário e que atualmente é algo estabelecido. Assim como atualmente, como forma de exemplificar o dano existencial é uma evolução no rol dos direitos sociais, o direito a imagem também foi um avanço na época.

Em continuidade, a esfera social foi agraciada com a Constituição igualando os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, equiparando os direitos dos trabalhadores avulsos ao dos com vínculo de emprego e aumentou os direitos dos domésticos, direitos estes previstos no art. 7º da CF/88.

Também trouxe mudanças positivas às conquistas sociais como a proibição de diferenciação de salários entre homens e mulheres e de critérios de contratação por motivos de gênero, bem como qualquer discriminação por cor ou deficiência.

Nota-se com a abordagem destes avanços como cada um foi importante para que por meio do tempo os direitos sociais fossem capazes de garantir a finalidade do princípio da dignidade humana como direito fundamental e o princípio do trabalho digno.

Por fim, é certo afirmar que o trabalho decente faz parte em um sentido mais abrangedor do princípio da dignidade humana. Por meio do primeiro, com suporte do segundo, o labor desprendido pelo trabalhador lhe assegura jubildade e o implemente de toda as suas necessidades sociais para que assim consiga gozar de uma vida decente.

O trabalho digno não se compreende em somente garantir a sua subsistência pelo labor e sim sentir-se realizado no trabalho com dignidade.

2. DA EVOLUÇÃO DO FATOR TRABALHO FRENTE À SOCIEDADE TECNOLÓGICA

No segundo capítulo desenvolve-se o trabalho frente à sociedade capitalista tecnológica e como a tecnologia vem transformando e criando essas novas modalidades de trabalho. Desenvolve-se a ascensão do teletrabalho como necessidade frente aos avanços tecnológicos e por fim, neste percurso do trabalho é discutido como a tecnologia por meio do teletrabalho vem flexibilizando o princípio da dignidade da pessoa humana.

2.1. A TECNOLOGIA COMO MOTOR DA TRANSFORMAÇÃO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Com o decorrer da história da humanidade e sua infindável busca pela concretização da dignidade, humanidade e felicidade social, o mundo do trabalho tem se demonstrado fundamental a toda essa evolução. Foi por meio do trabalho que a sociedade como um todo deixou o estilo de vida animalesco. Essa evolução humana possibilitou a história do ser social plenamente possível. O trabalho tornou-se um ato de intermediação social entre natureza e humanidade, sendo essa a gênese do ser social.

Sem o trabalho, a vida não seria possível de se existir. Em contrapartida, se a vida humana fosse resumida exclusivamente ao trabalho, o ser social estaria preso a uma de suas muitas extensões. Se a existência humana é dependente do trabalho, sendo este seu gerador de autonomia, por consequência ela deve repudiar todo trabalho que causa infelicidade ao ser social (BRAGA, 2015).

Para melhor entender esse contraponto, vale reafirmar que o trabalho em sua essência tornou possível a evolução na qual o ser humano se diferenciou dos animais, tornando-se homem racional e social. A humanidade é dotada de consciência e discernimento uma vez que concebem primeiro o trabalho em pensamento para depois materializa-lo. Portanto, o trabalho é ato consciente que exige um saber concreto, embora não perfeito, e que até mesmo em seu labor mais simples carregará consigo uma característica intelectual de quem o fez (ALVES, 2000).

No capítulo anterior ficou demonstrado toda a importância do trabalho na existência humana e como condição social. Porém, se o trabalho é considerado como

o norteador da vida humana e o ponto de evolução do homem, em direção oposta o sistema capitalista transformou o trabalho como fator evolutivo em trabalhado assalariado, o trabalho que aliena, repleto de fetiches de modo a inserir o trabalhador em um sistema aonde a dignidade é mera ilusão.

O que deveria proporcionar humanidade e dignidade, acaba por ser o gerador de sentimento de decadência e infelicidade por consequência do processo de alienação, que não somente atinge seu objetivo ao alienar o objeto do trabalho, e sim na sua produção, como consequência da atividade já alienada. Portanto, em uma análise crítica ao sistema capitalista, o trabalho alienado não proporciona dignidade, mas a degrada (ALVES, 2000).

Desta forma, o estabelecimento do capitalismo trouxe uma nova perspectiva ao labor humano. Essa nova perspectiva no processo de trabalho emancipa e aliena, humaniza e degrada, gera autonomia, a qual também sujeita, liberta, porém escraviza, e dessa forma impedem que o trabalho humano seja tratado e estudado de forma iníqua, de forma que não foram poucas as mudanças que o capitalismo trouxe ao mundo do trabalho nas últimas décadas, incluindo os dias atuais (BRAGA, 2015).

Ante ao exposto, o ponto de partida desse capítulo é que independente do momento histórico ou sistema (socialismo ou capitalismo) que articulavam as tendências sociais e econômicas no mundo, o homem segue sendo a fonte da evolução do Direito e políticas do Estado. O Direito existe desde a gênese da sociedade para preservação dos valores fundamentais dentro do possível para cada momento na história em que sua evolução foi fomentada.

Não é diferente no mundo atual, frente ao crescimento constante da tecnologia que deve ser adequada e delimitada pelo Direito no tocante aos direitos fundamentais dos trabalhadores, conquistados até aqui. Assim, a tecnologia e seu constante crescimento foi criada para auxiliar o homem e não o escravizar.

Essa realidade tecnológica culminou e está gerando reflexos no mundo do trabalho. Em razão disso para melhor entender toda a evolução tecnológica que culminou a era digital atual, se faz necessário um ensaio acerca das revoluções industriais e como cada um permitiu que vivêssemos a era da globalização.

2.1.1. AS REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS E SEUS IMPACTOS NA EVOLUÇÃO TECNOLÓGICA

A primeira Revolução Industrial teve seu início na Inglaterra por volta de 1770 com o surgimento da máquina a vapor e desta forma dando início a era das produções mecânicas.

Por meio deste novo engenho o progresso tecnológico começa a provocar impactos nas relações de trabalho. A maior característica dessa revolução é a utilização da ferramenta que se entende como uma extensão do corpo do trabalhador. Neste período, o homem era o que produzia. Logo se forjava o ferro, ferreiro era (SCHWARB, 2016).

Essa revolução é o período que ficou demarcado a separação familiar, pois na época os homens iam para as fábricas e as mulheres permaneciam em casa, não mais em suas funções feudais, como camponesas. Assim se iniciou a diferença histórica entre homens e mulheres no mercado corporativo, diferença essa existente até hoje (FERRAZ JUNIOR, 2014).

Em tais circunstâncias, diferente do feudo, o trabalho e a casa são separados. Insere-se nesse parâmetro o empresário proprietário dos meios de produção, iniciando-se aqui muitos problemas debatidos no primeiro capítulo do presente trabalho entre capital, trabalho e sociedade. O homem trabalha em vários turnos na fábrica e ela se torna sua segunda casa, sua segunda família. A então sociedade feudal sente a forte onda de transformação, migrando do campo para os grandes centros.

A segunda Revolução Industrial tem como referência o surgimento das máquinas, surgindo assim as fábricas que passam a ser um complemento do homem, o qual se torna refém da máquina, descaracterizando a referência da Primeira Revolução. O homem deixa de ser o que faz, tornando-se substituível. No final do século XIX, a produção era em massa, ou seja, por linhas de montagem, impulsionados pela tecnologia.

Outro marco dessa Revolução Industrial é a padronização taylorista para a produção de produtos idênticos objetivando extrair maior produtividade do trabalhador. Esse método era baseado na padronização do trabalho, com uma forma e ferramentas perfeitos para realizar cada função, dividindo-se entre gerencia, concepção, controle e execução (TOFFLER, 1980).

Outra importância se dá ao modelo Ford de produção, também chamado de Fordismo. Era baseado no Taylorismo, somando o extremo controle de tempo e movimentos. Nesse modelo o tempo trabalhador era controlado dentro da fábrica, a

linha de produção era em série, homogênea com movimentos repetitivos e tempos exatos (FLOGIA, 2013).

Dessa forma, não se deve pensar em trabalhadores exímios no que se fazem ou que conheciam com exatidão o que realizavam e para que servia, mas de trabalhadores robotizados em movimentos repetitivos e impensados.

Como as atividades eram realizadas repetidas vezes pelos trabalhadores, essas funções começaram a ser cronometradas, para que assim todo e qualquer tempo fosse totalmente aproveitado, sem desperdício. Assim, o trabalhador tinha seus horários de entrada, almoço e saída sincronizados, o que resultou na generalização do uso de relógios pela sociedade que delimitava tudo em horários visto a influência do sistema de produção, ou seja, uma sociedade pontual e organizada em seus afazeres, submissos aos empresários e prontos para sempre fazer o trabalho repetitivo.

Com os avanços tecnológicos característicos dessa revolução como a energia elétrica, a qual potencializou o crescimento do mercado mundial, gerando assim um avanço em enorme escala de modo globalizado. Diante desse cenário, pela primeira vez na sociedade foi possível a existência de ascensão, rompendo com o ciclo dos bem-nascidos e proporcionando a oportunidade de crescimento as classes menos privilegiadas (BAUMAN, 2001).

Por consequência, para obter tais resultados, a produção era extremamente hierarquizada em modo pirâmide e os limites de cobrança e submissão muito aquém de qualquer outro momento nas revoluções industriais. Não se falava em direitos de personalidade (SCHWAB, 2016).

O trabalho e o capital estavam entrelaçados de forma que os trabalhadores deviam sua subsistência ao emprego e o capital necessitava da força de obra para manter seu crescimento e produção de modo que o pensamento acerca dessa relação à época é de que seria eterno. Visto que o labor era contínuo, porém o trabalhador pouco sabia da vida empresarial, sempre alienado a cumprir sua função mecanizada na linha de produção (FERRAZ JUNIOR, 2014).

Essa revolução não mais se sustentava na proporção em que estava agredindo demais a natureza e esgotando seus recursos. Neste momento os países desenvolvidos e suas grandes empresas começam a migrar para países com menos desenvolvimento e conseqüentemente com mão de obra mais barata, como à época o Brasil.

O marco de início da Terceira Revolução Industrial é identificado por volta de 1970 e é tida como a revolução do computador e sua democratização por meio de sua acessibilidade econômica e o aumento do desenvolvimento do software a níveis inimagináveis para época além da difusão de produtos e máquinas domésticas cada vez mais ligados à informática e robotização.

A essa altura, o sistema de produção Fordista começa a perder espaço para o Toyotismo. O novo método de produção dividida em funções e estabelecida consoante com o interesse do consumidor vai em contra ponto ao já saturado sistema de produção em série com movimentos repetitivos. Nesse momento de contraposição, o conceito de homem-máquina começa a ser questionado, valorizando assim o trabalhador operador (SCHWAB, 2016).

Troca-se o trabalho com pouca qualificação e robotizado pelo trabalho versátil, investindo-se assim pela primeira vez em treinamento e qualificação dos operários. Por consequência, deixando o estado de alienação, onde o empregado sequer sabia realmente o que estava fazendo ou para que servia, para ser mais ativo na produção, podendo sugerir melhorias na realização da tarefa e tendo a oportunidade de dentro de suas experiências, se destacar e galgar na hierarquia empresarial (FERRAZ JUNIOR, 2014).

Com esse progresso, a produção cresce frente à essa divisão em funções e produtos, mantendo seus trabalhadores qualificados de acordo com suas habilidades e produzindo de acordo com a demanda.

No modelo Toyotismo toda alinha de produção tem uma base central, porém agora em menor escala, valendo-se de fornecedores. O efeito disso é a instauração da terceirização como parceira da montadora e suplantando o método fordista da grande fábrica que tudo produz.

Verificou-se assim a necessidade das flexibilizações, segmentada pelas demandas mercadológicas como a terceirização e até mesmo o surgimento de contratos de trabalho temporários, estabelecendo um número exatos de trabalhadores necessários ativos naquele período para atender a necessidade da empresa (FOGLIA, 2013).

Diferente do segmento da Segunda Revolução Industrial, houve a contenção hierárquica com o trabalhador sendo inserido em uma relação mais comunicativa entre empresa e empregado, sendo essa nova relação mais valorizada a contribuição intelectual. Isso demonstra o grande avanço nas relações de trabalho, não somente

pela flexibilidade da subordinação, como por tornar o ambiente de trabalho mais humano e digno (BAUMAN, 2001).

O Toyotismo atingiu níveis globais, em vista de todo o progresso que estava proporcionando, promovendo maior produtividade com menos contratações ou que estava resultando uma maior obtenção do capital sobre o trabalho, que geraria posteriormente uma onda de desemprego a nível mundial (CASTELLS, 1999).

No país a transição do modelo Fordista para o Toyotismo ganhou força por volta de 1990 desencadeando a revitalização na produção brasileira e com isso maiores incentivos à terceirização, produção de bens, além do trabalho temporário que já era previsto pela Lei n. 6.019/74.

Nessa época, o Brasil passava por um momento de flexibilização na esfera trabalhista, aprovando uma sequência de medidas, como por exemplo a possibilidade de contrato por prazo determinado, contratação a tempo parcial e regime de banco de horas (CASTELLS, 1999).

Diante do progresso tecnológico, a década de 1990 foi a grande precursora da internet que marcou o início da revolução digital com a chegada de equipamentos menores em relação ao tamanho, porém grande quanto aos recursos, já ultrapassando a automação e microeletrônica da década de 1980. Era o início de uma nova era, a era digital (ANTUNES, 2009).

Na feira de Hannover, na Alemanha, no ano de 2012 aconteceu o advento que traria as proporções necessárias para o desencadeamento da Quarta Revolução Industrial, denominada como Indústria 4.0.

Em Davos, no ano de 2017, foram propostos alguns fatores que fomentaram a Quarta Revolução, com foco para as nanotecnologias, robôs, inteligência artificial, drones, impressora 3D e armazenamento de energia.

Como visto pelos elementos apresentados em Davos, verifica-se que o impacto da Indústria 4.0 é muito mais potente do que as revoluções anteriores e pode mudar o curso da sociedade global como um todo. A maior ameaça dessa evolução tecnológica, sem dúvidas, é a contingência dos trabalhos que exigem pouca qualificação.

A união das tecnologias biológica, digital e física é a nova evolução com resultados gigantescos em escala jamais vista pela humanidade. A Quarta Revolução Industrial tem o potencial de mudar o curso da história em pouco espaço de tempo, inovando em conceitos de produção, logística, transporte e consumo e até mesmo

reinventando a maneira de se interpretar os direitos à personalidade (SCHWAB, 2016).

A Terceira Revolução Industrial habitou o mesmo cenário que as plataformas digitais, enquanto a Indústria 4.0 dá vida às plataformas, incluindo o digital em ambiente físico por intermédio do homem em uma constante evolução.

Essa nova e constante evolução é impetuosa, isso porque as novas tecnologias têm a capacidade de criar outras novas tecnologias ainda mais eficientes, as quais se ordenam criando cada vez mais avanço tecnológico. Esse fator desenfreado de atualização constante a separa da Terceira Revolução Industrial.

A geração da Segunda Revolução Industrial viveu em um mundo analógico, o que já soa como algo antiquado. O mundo evoluía com mais lentidão, com a máquina a vapor apertou o passo, até que hoje assume velocidades onde se torna impossível prever até onde esse progresso pode levar a humanidade.

2.1.2. OS AVANÇOS TECNOLÓGICOS FRENTE AO MERCADO CORPORATIVO

O desenvolvimento em Revoluções Industriais anteriores parecia algo sem fim, respeitava um fluxo e as economias sempre foram protegidas, incluindo as políticas internas de cada país. Desde 2008, em decorrência à crise econômica internacional, parte dos países europeus vêm passando uma estagnação no processo de crescimento econômico.

No tocante ao Brasil, é perceptível que a produtividade econômica e no trabalho, ao analisar o PIB, de 1992 até 2000 foram similares, porém com a virada do milênio houve uma desaceleração na economia que se acentuou em 2016.

O impacto da Quarta Revolução Industrial na economia é gigantesco, atingindo todas as esferas corporativas que diretamente interferem no emprego, consumo e inflação. As previsões se dividem em dois grupos: o primeiro defende que o impacto digital já ocorreu e que para os próximos anos não haverá mais efeitos econômicos; por sua vez, o segundo grupo defende que haverá aumento no consumo que irá gerar mais produtividade e por consequência crescimento econômico (SCHWAB, 2016).

Entre a fomentação de consumo, estima-se que materiais utilizados na indústria como nanomateriais aplicarão em grandes impactos ao surgirem como mais

resistentes e com mais reutilização, sendo possível por meio de novos meios de produção (SCHWAB, 2016).

Deve-se observar que com esses novos produtos há uma redução dos impactos ambientais e impulso na economia, porém o uso dessa tecnologia resulta na diminuição da produção de novos produtos e, conseqüentemente, a queda na necessidade de mão de obra para a produção e menos empregos.

Eventualmente, a economia é afetada não só pela atualização na produção, como também pela relação com o consumidor que se aproxima no ambiente virtual com uma vastidão de produtos e marcas, acabando por se adaptar ao novo cenário mercadológico.

Alguns desses novos produtos, por sua vez, não têm a proposta de durabilidade, pelo contrário, quando antes for sua substituição, antes será o acesso a uma tecnologia superior ao produto anterior, como no caso dos smartphones, exímios exemplos da Revolução Industrial 4.0 (SCHWAB, 2016).

Isto ocorre devido a insatisfação e a ansiedade serem inerentes ao ser humano, ligados ao fato de que sua natureza hoje é instantânea, sempre procurando algo melhor, no caso da sociedade atual um produto que traga mais tecnologia.

A produtividade é critério fundamental para o avanço econômico e na qualidade de vida, e a tendência é que seja algo próspero na Quarta Revolução Industrial, frente às novas modalidades de emprego proporcionadas pela tecnologia.

Em contrapartida, é quase certo que extinguirá ofícios que não atendam às demandas tecnológicas (SCHWAB, 2016).

Diante dessa nova realidade, o software assume posição primordial na economia sendo atribuído a ele a geração de uma economia nunca vista antes, já que uma vez desenvolvido, o custo é o mesmo para um ou um bilhão de usuários. Outrossim, são infinitas, podendo ter início no modo de produção, passando para função presencial ou a distância, podendo ser um produto padronizado ou personalizado (ANTUNES, 2009).

No amago da revolução digital, encontra-se o blockchain, um livro contábil, compartilhável, criptografado, que pode ser controlado por vários usuários e fiscalizado por todos, que dispõe protocolo seguro através de uma rede que faz a verificação coletiva antes da aprovação do negócio.

A utilização do blockchain no mercado atual, com um número incontável de dispositivos conectados à internet, só fomenta a economia compartilhada ou mediante

fácil transação, tendo a vantagem de condensar os custos em até 20 bilhões de dólares (SCHWAB, 2016).

O que deve ser colocado em questão é o fato de que a economia por meio da revolução tecnológica está passando por transições, especialmente no que se refere aos ambientes virtuais.

No tocante aos efeitos dos avanços tecnológicos no mundo empresarial, vale ressaltar que com a chegada da tecnologia o trabalhador não é mais somente representado pela multinacional e toda sua força econômica, e sim pelo novo empreendedor de pequeno e médio porte, que sofrem com a tributação empresarial no Brasil.

As empresas da atualidade possuem características da atual revolução, são digitais, seu objeto e modo de operação são maleáveis, desmaterializadas, desmonetizadas e bem mais democráticas que os outros modelos empresariais. As mudanças tecnológicas também ocorrem na liderança e administração financeira e organizacional da empresa. Pela constante cobrança tecnológica por parte do consumidor, a inovação deve ser fomentada no ambiente de trabalho (SCHWAB, 2016).

Conforme demonstrado por Schwab, com o surgimento das empresas desmaterializadas, digitais e democratizadas, tendo como marca a valorização da inovação, os dirigentes do trabalho acabam sendo divididos entre o regime presencial e o teletrabalho.

Isto ocorre devido a digitalização e desmaterialização de seu capital, onde tais empresas podem mudar de localização em curtos espaços de tempo, diminuir a equipe presencial e acompanhar o cenário econômico sempre da melhor forma possível, sem ter os custos e impactos econômicos de uma empresa física com quadro de funcionários totalmente dependente de instalações.

Também sofre alterações o modo como a empresa entrega seu serviço, precisando cada vez mais da quantidade de informações de seu público alvo para atender suas necessidades. Essa é uma nova realidade para as empresas, as quais devem se incluir nesse novo cenário aonde se produz mais com menos empregados.

Uma nova realidade, por exemplo, é a tecnologia de impressão 3D. Nesse processo de produção de maneira oposta ao que já se faz, o qual é caracterizado pela subtração da matéria prima e lapidação até tomar a forma desejada, o novo método é de ter uma amostra digital como parâmetro para se conseguir o resultado e com isso

preservar maior matéria prima que seria lapidada e talvez perdida no processo anterior (SCHWAB, 2016).

Inclusive, já existe previsão de evolução para a impressão em 4D, onde além de trazer camadas por meio de uma amostra digital, o resultado final também seria composto por calor e umidade, o que traria progresso em estudos na medicina e que também poderia vir a ser utilizado para implantes para o corpo humano.

Adequar-se à era digital se torna algo inevitável e fundamental para a sobrevivência de qualquer empresa, atualizando-se na prestação de serviço e fornecimento de produtos atuais, como exigido pelo alto consumo de tecnologia.

Neste novo cenário tecnológico, a terceirização introduzida no país em 1990 por meio do Toyotismo, começa a tornar-se cada vez mais necessária e passível de legislação, visto que a necessidade de flexibilização já era algo latente no mercado (ANTUNES, 2015).

Posteriormente com a chegada da Lei n 13.429/17 e posteriormente a alteração do seu art. 4º pela Lei 13.467/17, ficou categoricamente legalizada a terceirização da atividade fim, antes proibida pela Súmula n. 331 do TST.

O salientado até este ponto do estudo é que a revolução digital é uma realidade irrefutável, sendo a terceirização uma entre as várias mudanças já segmentadas entre outras que estão por vir, viabilizando a automação e a inteligência artificial.

2.2. A ASCENSÃO DO TELETRABALHO COMO NECESSIDADE FRENTE À TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

Como exposto nas abordagens anteriores, a necessidade de trabalhadores em sistemas de produção e entrega de mercadorias ou serviços é cada vez menos recorrente em consequência à invasão tecnológica em tais processos, na economia e nas empresas em todo país e no mundo.

É inevitável que o trabalho como a humanidade conheceu sofrerá grandes mudanças em um curto período de tempo e profissões de centenas de anos cairão em desuso, como por exemplo, as centrais de ajuda que tendem a ser substituídas por aplicativos e computadores.

O mundo evoluiu e o homem foi substituído em maioria dos sistemas de produção de forma que a produção, tal como nas revoluções anteriores, está extinta

e a Quarta Revolução Industrial substituirá várias ocupações em diferentes áreas de trabalho no mercado atual.

Ao abordar o assunto, Bauman afirma:

Para cada nova vaga há alguns empregos que desapareçam, e simplesmente não há empregos suficientes para todos. E o processo tecnológico – de fato o próprio esforço de racionalização – tende a anunciar cada vez menos, e não mais, empregos (BAUMAN, 2001, p. 202).

Com essa observação, onde algumas funções na sociedade irão deixar de existir; essa modernidade automatizada, a qual não haverá emprego para todos; e quanto mais digital a sociedade se tornar, menos empregos serão gerados, uma nova era para o direito do trabalho é apresentada.

Os trabalhos e ocupações mais antigas não estão a salvo da tecnologia. Serão no mínimo abaladas, como a do advogado e contador. Já foram registrados no país dispensas de advogados por maior produtividade gerada por inteligência artificial.

Diante disso, a Revolução 4.0 remove o trabalhador como peça-chave na atividade laborativa. O ser humano nessa nova revolução não terá somente o seu semelhante como concorrente direto e sim, principalmente, com a inteligência artificial que fará o trabalho por dez homens (se não mais) e minimizará a atuação do homem no mercado de trabalho (SCHWAB, 2016).

Destarte, a humanidade se joga a um futuro incerto, principalmente no que se trata da perda das funções de trabalho, em uma sociedade a qual foi fundada e conquistou diversos avanços sociais e jurídicos por meio do trabalho, mesmo que haja uma perspectiva de substituição proporcional a perda, não é sensata tamanha desvalorização humana.

A Quarta Revolução Industrial afeta de modo intenso homens e mulheres mesmo diante de outras características que em via de regra produzem a histórica luta e desigualdade entre os gêneros no mercado de trabalho. Ou seja, ambos frente às adversidades e perda dos postos de trabalho migram para as plataformas digitais exercendo outras atividades laborativas por meio de aplicativos, dirigindo seus carros, alugando sua casa e se inserindo no novo mercado (SCHWAB, 2016).

Existe a probabilidade de transição de certas funções de trabalho para a esfera digital, ultrapassando de vez o modelo de trabalho apresentado pela Segunda e Terceira Revoluções Industriais, bem como sua condição de empregado,

assalariado com alguns benefícios e adentrando no mercado econômico digital, se tornando subalterno dos algoritmos, avaliado pelo usuário e fazendo sua própria gestão.

O que se imagina é que tamanha evolução possa trazer desenvolvimento e melhoria a toda sociedade, porém mesmo se esse crescimento tecnológico causar malefícios, uma coisa já é considerada certa: o tempo do emprego acabou, agora o capital e o trabalho não andam mais juntos. O capital está livre depois de anos ligado ao labor para se desenvolver e igualmente o trabalho, tendo oportunidade agora de se valorizar (BAUMAN, 2001).

Conseqüentemente, o trabalho nessa nova realidade está deixando de ser algo primordial, visto que não é mais tão imprescindível para o capital como já foi um dia e dessa forma passa por mudanças em sua personalidade humana, afinal de contas o trabalho foi basilar para o desenvolvimento humano até seu estágio atual.

Toda e qualquer evolução sempre implicou em mudanças na economia e mundo corporativo e, por consequência, o fim de algumas funções de trabalho, porém em sequência a mesma mudança proporcionou o surgimento de novas economias, empresas e, por sua vez, funções no ambiente de trabalho, o que também ocorre na era digital.

Ao abordar a possibilidade de extinção de algumas funções no mercado de trabalho, Manuel Castells afirma:

O número de empregos começou a aumentar na Europa em 1997-9, no momento em que os países europeus aceleraram a difusão de tecnologias, assim como os EUA, em meio a uma impressionante reinstrumentação tecnológica, registrou em novembro de 1999 seu mais baixo índice de desemprego em trinta anos [...] (CASTELLS, 1999, p. 319).

Como pode-se observar, o autor defende que a constante evolução da tecnologia poderá extinguir alguns postos de trabalho, porém esse será o momento de novos postos de trabalho surgirem à luz dessa nova geração tecnológica.

Outro ponto a se destacar é que com os avanços digitais o trabalhador deixa de exercer funções com características mais físicas por atividades mais intelectuais, o que torna seu labor mais digno, de modo que não se reitera as práticas propagadas de exploração de trabalho corporal pela Primeira e Segunda Revoluções Industriais. Então, por essa perspectiva, a tecnologia vem se mostrando uma aliada ao homem ao proporcionar-lhe um trabalho mais digno, se comparado com seus antepassados.

Isto posto, existem reais motivos para o otimismo, já que é possível prever melhores prestações de serviços, preços acessíveis a produtos e prestação de trabalho e a forma digital das atividades laborais. Vale lembrar que na esfera tecnológica o capital e o trabalho atuam livremente sem limites, o que muda drasticamente o jeito de se viver até o presente momento.

2.2.1. TELETRABALHO: CONCEITO, ORIGEM, DESENVOLVIMENTO E LEGISLAÇÃO

Teletrabalho significa em modo literal trabalho à distância, no Brasil frequentemente confundido com a terminologia *home office*, que embora traga a mesma abordagem de teletrabalho não é um sinônimo da atividade.

As duas terminologias fazem parte dessa revolução digital e seus novos postos de trabalho, sendo o termo *home office* consistente em trabalhar em casa, a domicílio, com o fornecimento de informática e comunicação (telefone, notebooks, tablets e entre outros).

Dessa forma, o teletrabalho é a prestação de serviço a distância sem demais especificações, o *home office* é o trabalho em casa por meio de equipamento e mediante temática.

Ao versar sobre o tema, Mauricio Godinho Delgado em seu curso de direito do trabalho, afirma:

[...] 1) o tradicional trabalho no domicílio, há tempos existe na vida social, sendo comum a certos segmentos profissionais como as costureiras e cozinheiras, as cerzideiras, os trabalhadores no setor de calçados, as doceiras [...] (DELGADO, 2017, p. 1023).

O autor afirma que o trabalho em domicílio em seu aspecto histórico remete ao labor de manufatura na época da Segunda Revolução Industrial, como as atividades dos sapateiros, boleiras e artesãos.

Ainda sobre o tema, Delgado afirma:

[...] 2) o novo trabalho no domicilio, chamado home office, à base da informática, dos novos meios de comunicação e de equipamentos convergentes; 3) o teletrabalho, que pode se jungir ao home-office, mas pode também se concretizar em distintos locais de utilização dos equipamentos eletrônicos hoje consagrados (informática, internet, telefonia celular etc.) [...] (DELGADO, 2017, p. 1023).

Ou seja, diferente do antigo trabalho em domicílio, o teletrabalho e o *home office* são conceitos mais atuais de trabalho desenvolvido a distância, seja em domicílio ou de qualquer outro local, com a ideia mais tecnológica e intelectual de labor.

Há também outras terminologias, como trabalho remoto ou trabalho em ambiente virtual, porém no presente estudo o trabalho a distância será abordado em sua terminologia baseada no conceito de teletrabalho, de Mauricio Godinho.

Frente a isso, o teletrabalho pode ser caracterizado como prestação de labor ao menos em parte à distância, longe das dependências da empresa, por meio de tecnologia que flexibilize a sua jornada e subordinação direta, investindo o trabalhador de poder, frente à sua capacidade de auto-gestão.

Ao descrever essa categoria de trabalho, o doutrinador Jack Nilles descrê:

Qualquer forma de substituição de deslocamentos relacionados com a atividade econômica por tecnologias da informação, ou a possibilidade de enviar o trabalho ao trabalhador, no lugar de enviar o trabalhador ao trabalho (NILLES, 1997, p.15).

Essa classificação de trabalho é extremamente atual, visto que liberta o trabalhador da necessidade de estar fisicamente nas dependências da empresa ou ter contato frequente e diretamente físico com o empregador, possibilitando horários mais flexíveis e maior autonomia das próprias atividades.

Uma vez a função laboral podendo ser exercida em ambiente tecnológico, e ser enviada ou recebida digitalmente, não existe necessidade de permanência na empresa, o que possibilita a mesma muitas vezes ter um espaço reduzido para comportar somente a equipe física e gozar da tecnologia para delegar aos seus empregos teletrabalhadores. Uma vez estabelecidos os parâmetros dessa relação, não há necessidade de subordinação rígida, marca existente nas revoluções anteriores (OLIVEIRA NETO, 2015).

A Organização Mundial do Trabalho se refere ao teletrabalho como uma nova maneira de exercer a função, longe do núcleo de produção física da empresa, que permite realizar suas atividades de forma mais flexível por meio de tecnologia, mas integrando o quadro de funcionários da empregadora (OIT, 2019).

Nos EUA (Estados Unidos da América), o teletrabalho (telework) teve seu início na crise petroleira em 1994, quando as empresas foram incentivadas a adotar

o sistema de trabalho a distância para minimizar a circulação dos carros, não sendo algo obrigatório para esta. Dessa forma, a crise do petróleo era contornada, as empresas mantinham seus empregos e alcançava suas metas, mesmo em momentos de adversidade (JARDIM, 2004).

No Brasil, o teletrabalho é previsto pela Reforma Trabalhista em seu artigo 75-B da CLT, da seguinte forma:

Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Dessa forma, o trabalho a distância é oferecido por meio de tecnologias que estejam previstas na Consolidação das Leis do Trabalho, porém podem ser incluídas outros meios tecnológicos, desde que respeitem o dispositivo de labor a distância que se caracteriza por meio de ferramentas digitais.

Essa modalidade de trabalho pode ser efetuada pelo trabalhador de diversos lugares, como sua própria residência, lugares públicos ou privados com conexão à internet, hotéis, aeroportos, ônibus, sendo uma infinidade de possibilidades, desde que haja conexão.

A Reforma Trabalhista, a qual trouxe a previsão legal para essa modalidade de trabalho e a regulariza, não considera trabalho a distância quando for ofertado a possibilidade por regime misto ou organização descentralizada, desenvolvida e gerenciada pelo empregador, nem em atividade externa.

Por ser algo tratado na atualidade, por meio das novas tecnologias, o trabalho a distância é discutido como uma nova possibilidade, que surgiu nas últimas décadas, proveniente das revoluções industriais e que foi tomando forma mais proeminente a partir da Terceira Revolução.

A gênese do trabalho a distância é mais antiga do que se pode imaginar, assinalada por volta de 1857, a empresa Pennsylvania Railroad Company, proprietária de estradas de ferro, administrou suas equipes à distância por meio do uso do telégrafo. Existem registros datados em 1950 de um arquiteto do continente europeu gerenciando obras nos Estado Unidos.

A ideia de o trabalho vir até o homem ganhou destaque com a crise petroleira já abordada nesse trabalho. O doutrinador Jack Nilles é reconhecido como o precursor do trabalho a distância com a suas obras, as quais disserta sobre o tema.

Em 1980 já era discutida a mudança do local de trabalho das fábricas para os escritórios e dos escritórios para os lares. Nessa mesma década, com o avanço tecnológico da época, empresas já poderiam ter até metade de sua força de trabalho, laborando de casa (TOFFER, 1980).

De lá para cá, de modo cada vez mais rápido, a evolução tecnológica faz surgir novas classificações de lugar de trabalho, por meio de novos processos de produção e o surgimento de novas funções nesse mundo do trabalho tecnológico, como a via exemplificativa, a contratação de profissionais de outras regiões para entrega de atividades por plataformas integradas, como no caso de aulas de cursos à distância.

Se atualmente o capital, após se ver livre do trabalho está livre no mercado, ao trabalho não há mais a obrigatoriedade de permanência fixa a lugar algum. No mundo tecnológico o trabalho ultrapassa as fronteiras, rompendo com barreiras antes impossíveis ou de extrema dificuldade, como conseguir um emprego em uma empresa estrangeira, sem sair de casa.

De acordo com a SOBRATT (Sociedade Brasileira de Teletrabalho) até o começo desse milênio 15% dos postos de trabalho no país eram em regime de labor a distância. Em 2008, o número era de mais de dez milhões de pessoas exercendo suas atividades de trabalho a distância. Em 2016, o órgão revelou que 68% das empresas haviam incorporado a suas equipes, trabalhadores a distância. Em 2019, a soma equivale a quinze milhões de teletrabalhadores ativos (SOBRATT, 2019).

Com esse crescente número de trabalhadores aderindo a essa nova categoria no mercado de trabalho é necessário se entender acerca da sua classificação legal.

Com todo o referencial até este ponto, é possível afirmar que teletrabalhador é quem trabalha a distância com o auxílio preeminente de dispositivos tecnológicos. Com isso, é concebível enxergar os primeiros contornos para a classificação jurídica do trabalhador a distância, diferenciando-o dos demais trabalhadores.

O teletrabalhador empresário tem a posse das tecnologias assim como as demais ferramentas necessárias para a execução da prestação de serviço, assim como tem como prerrogativa a auto-gestão e a responsabilidade total de seu empreendimento. A prestação de serviço é proveniente de seu labor ou contratação de mão de obra desta área (JARDIM, 2004).

O trabalhador a distância autônomo já presta o serviço forma pessoal, podendo ter múltiplos tomadores de serviço, utilizando plataforma de trabalho própria

não tendo nenhum tipo de subordinação ou supervisão de suas atividades. É responsável somente pela satisfação do serviço (JARDIM, 2004).

Dessa forma, o teletrabalhador com vínculo de emprego exerce função de forma habitual, pessoal, subordinado e mediante pagamento, nos exatos famigerados artigos 2º e 3º da CLT, somente agora com a característica inerente do teletrabalho de não trabalhar nas dependências da empresa física e exercer seu posto de trabalho por meio de ferramentas e plataformas digitais. Além de autogestão e controle total de suas atividades. Todavia, continua submisso ao empregador direto.

Para a caracterização ou afastamento do vínculo de emprego é necessário valer-se do princípio da primazia da realidade e analisar cada caso concreto, partir da dependência ou não de equipamentos tecnológicos do teletrabalhador.

Entretanto, ser dono da plataforma é só uma característica que ajuda a formar a prova de vínculo, devendo constar outros elementos. Nesses casos vale salientar que existem trabalhadores que sabem utilizar sistemas que não são de sua propriedade ou do empregador, mas sim licenciados por outras empresas, sendo assim o empregador um usuário que disponibiliza o uso da ferramenta para o trabalhador.

Para que a subordinação se caracterize como um dos elementos do vínculo de emprego além do empregador deter o comando de ordens e controle, no caso do teletrabalho em específico, deve-se constatar o monitoramento das atividades e a existência ou não de relação indicativa de atividades.

Frente a isso, uma das características primordiais do trabalho a distância é o envio das atividades desenvolvidas por meio das ferramentas tecnológicas, o tipo de relação que se estabelece nesse contato é de suma importância em eventual caracterização de vínculo de emprego.

Em relação ao monitoramento das atividades é necessário dizer que nos dias de hoje a tecnologia permite acompanhar cada clique no mouse que o trabalhador realiza nas ferramentas e plataformas de trabalho a distância. Assim o empregador acompanha de forma remota a produtividade do empregado, desta forma se caracteriza a subordinação.

Identifica-se que existindo a prestação de trabalho, será incumbido ao tomador a produção de prova em caso de relação sem vínculo de emprego, por força do artigo 373 do CPC, que disciplina que o ônus da prova é de quem alega fato

modificativo, extintivo ou modificativo do direito reivindicado, sendo aplicado em conjunto o artigo 818 da Consolidação das Leis Trabalhista.

No Brasil, o primeiro dispositivo a tratar de forma literal o teletrabalho foi a lei 12.551/11 em seu artigo 6º que diz:

Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Isto posto, na prática nada alterou, só deixando a regra geral mais objetiva, ou seja, trabalho de forma subordinada, com onerosidade, de forma eventual, enquadra-se vínculo empregatício, sendo indiferente se por meio tecnológico ou não. Assim sendo, já era pacificado a relação de vínculo empregatício se observado todos os requisitos do art. 3º da CLT, mesmo em trabalho a distância.

Com o advento da Reforma Trabalhista, foram inseridos os artigos 75-A à 75-E da CLT. O 75-A regula o regime de teletrabalho ao disposto no Capítulo II-A do teletrabalho, posto no título II da CLT, o que já deixa claro que o estabelecido nos art. 75-A até o 75 precisam sempre imperar a respeito dos outros, quando tratarem a mesma matéria.

Respectivamente, conforme já conceituado, o art. 75- A da reforma, conceitua teletrabalho como prestação de serviço fora das dependências físicas da empresa por meio de ferramentas e plataformas digitais de informação e comunicação não devendo ser confundido com atividade externa.

Em virtude do art. 75-B e seu parágrafo único, a permanência do trabalhador no espaço físico da empresa empregadora para cumprir funções específicas e indispensáveis de sua presença no local, não afasta seu posto de teletrabalhador. O fato de o empregado trabalhar a distância não o proíbe de quando necessário comparecer nas dependências da empresa.

Constata-se que o disposto no parágrafo único do referido artigo acima se refere ao espaço físico da empresa, assim entende-se por consequência que em caso de demais sedes, filiais, polos, franquias e qualquer outro escritório de administração,

contabilidade ou jurídico que necessite o teletrabalhador exercer alguma função específica, a ele é atribuído essa possibilidade quando for necessário a sua função.

Essa observação deve ser reiterada, porque se empregador criar uma sede de teletrabalho, essa não será adequada a incorporar o trabalhador no regime de enquadramento do trabalho a distância, levado em consideração que essa unidade pode ser entender como uma das dependências da empresa.

Em contra partida, o teletrabalhador autônomo escolhe a plataforma com qual quer trabalhar, a não ser em casos que o tomador de serviço em comum acordo, escolha algum software específico e desenvolva a prestação de serviço sem conexão direta, realizando o trabalho no prazo contratado para a entrega.

Em geral o teletrabalhador autônomo não presta serviço com exclusividade, sendo desprendido para aceitar ou recusar clientes, valores e prazo. Sendo assim, se enquadra nos termos do art. 442-B da Consolidação das Leis Trabalho, que descreve o trabalhador autônomo e o difere da aplicabilidade do art. 3º.

Com o advento da reforma trabalhista, muito se disse acerca do conteúdo do art. 442-B da CLT e de como ele poderia gerar impactos negativos no mundo do trabalho.

Porém nada mudou e basta uma leitura mais atenta do art. 4º, letra “C” da Lei nº 5.890 de 8 de junho de 1973 para se perceber o motivo:

Trabalhador autônomo - o que exerce habitualmente, e por conta própria, atividade profissional remunerada; o que presta serviços a diversas empresas, agrupado ou não em sindicato, inclusive os estivadores, conferentes e assemelhados; o que presta, sem relação de emprego, serviço de caráter eventual a uma ou mais empresas; o que presta serviço remunerado mediante recibo, em caráter eventual, seja qual for a duração da tarefa.

Conforme exposto pelo dispositivo legal, trabalhador de categoria autônoma é quem possui atividade laborativa sem vínculo ou relação de emprego.

O intuito aqui não é afirmar se a reforma trabalhista é adequada ou não, até porque este não é o escopo do trabalho como um todo ou nesta parte específica, e sim constatar que mesmo com o seu advento o autônomo, persiste como autônomo.

Assim sendo, para os agentes do direito, não houve efeito algum. Continua-se aplicando o disposto no artigo 3º da e agora em conjunto do art. 442-B da Consolidação das Leis do Trabalho.

Por consequência, esses mesmos dispositivos servem para o teletrabalhador também, para averiguação de presença ou não de relação e vínculo de emprego, em suas atividades de trabalho.

2.3. A TECNOLOGIA POR MEIO DO AMBIENTE VIRTUAL E TELETRABALHO FLEXIBILIZANDO OS DIREITOS SOCIAIS E O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA

A informação sempre esteve presente na evolução do ser humano, embora fosse limitada nas revoluções industriais anteriores, foram a informação, o conhecimento e a comunicação quem instigaram o ser humano através do tempo a se manter em progresso constante.

A sociedade da informação teve seu progresso em um campo pós-industrial e teve seu desenvolvimento nos Estados Unidos por volta de 1956. Em 1970, com o progresso tecnológico, a informação começa a ganhar lugar de destaque e começa a ser armazenada (CARMO, 2007).

Esse período pós-industrial é definido pela importância da frequência da informação e com que rapidez ela pode chegar ao homem além da prevalência do setor de serviços industriais.

Desse modo, a informação em forma de conhecimento, começa a chegar às pessoas, antes sem acesso, os trabalhadores antes sem conhecimento, começam a ter acesso a informação e se manter atualizados frente ao mercado de trabalho e como consequência, deixar suas funções na indústria no trabalho rural.

Ao discorrer sobre o assunto em sua obra Manuel Castells diz:

[...] as teorias do pós-industrialismo e informacionalismo utilizam como maior prova empírica de mudança do curso histórico o aparecimento de uma nova estrutura caracterizada pela mudança de produtos para serviços, pelo surgimento de profissões administrativas e especializadas, pelo fim do emprego rural e industrial e pelo crescente conteúdo de informação no trabalho das economias mais avançadas (CASTELLS, 1999, p. 266).

Na citação acima, o autor afirma a extinção do emprego rural e industrial, mas como forma de expressão e indicando uma transformação dessas funções no mercado de trabalho gerada pelo crescente conteúdo de informação no trabalho à época de sua colocação.

Dessa forma, o chão de fábrica em sua maioria foi substituído pelo avanço dos trabalhadores que viram na informação a oportunidade de se inserirem em outros mercados, deixando estes postos de trabalho e criando uma grande gama de rede e fluxo de conhecimento que abasteceu mercados de consumo gerando informação (CARMO, 2007).

A sociedade viu por meio da informação a oportunidade de estar livre do trabalho primário, o trabalho braçal, alienado, proveniente das primeiras revoluções industriais e juntamente liberto da forte subordinação e tudo isso devido aos avanços tecnológicos.

Assim, se sucedeu a transição de uma economia que só produzia bens à uma economia que passou a produzir também serviços, destacando assim no mercado os profissionais técnicos e liberais, valorizando assim cada vez mais o controle da tecnologia e informação (CARMO, 2007).

A consequência trouxe um ambiente cooperado e potencializado de trabalho, tendo o empregado maior liberdade e responsabilidade, recorrendo a fatores como tecnologia e informação. Frente a isso, não existe mais a necessidade de o empregador vigiar as atividades desenvolvidas pelo trabalhador, característica essa da segunda revolução industrial.

Antigamente, o direito ao conhecimento e informação não era democratizado, sendo prerrogativa apenas dos nobres, era utilizado inclusive como forma de controlar a massa. Porém, com o crescimento das fábricas houve a necessidade de comunicação massificada.

Assim, surgiu os correios em diversos países. Em 1837, o correio inglês administrava 88 milhões de correspondência por ano, porém era um método muito demorado que não satisfazia as necessidades pela demora e a informação deveria chegar com mais rapidez ao maior número de pessoas possíveis em conjunto, até porque a indústria não tinha capacidade de estabelecer uma distribuição de modo individual (CASTELLS, 1999).

Foi frente a essa necessidade de rapidez que em meio ao fim da Primeira Revolução Industrial e começo da Segunda, que o italiano Ciro de Campo pensou em unir via cabos submarinos diferentes localidades da terra, fazendo a primeira tentativa entre Inglaterra e França em 1850 e estabelecendo o feito em 1886 (CARMO, 2007).

No ano de 1892, Almon Strwger, até então agente funerário, utilizando o grampo de cabelo de sua esposa, pensa em uma conexão que poderia ser feita de

uma pessoa para a outra. Partindo deste ponto, surgiu a primeira companhia telefônica em massa, com discagem automática (CASTELLS, 1999).

Na Alemanha, em 1935, sucedeu a primeira transmissão pela televisão que tinha por objetivo divulgar e enaltecer o regime nazista que controlava o governo alemão na época, visto que a rádio ainda fazia propaganda massificada e com posicionamentos contrários ao governo nazista (CARMO, 2007).

Desse modo, quem detinha meios de informação passou a deter poder em uma sociedade cada vez mais consumista, visto a ascensão capitalista liberal que se desenrolava com a queda do muro de Berlim e guiava os gostos, hábitos e vontades das massas.

Com a chegada da Terceira Revolução Industrial, que deixa de ser massificada, em outras palavras, mesmo tendo a força e atingindo a grande massa, começa a se especificar em segmentos menores também. Um exemplo bem claro é a transição do jornal que é um periódico geral com informação geral a todos os públicos por revistas específicas.

Na década de noventa, surge a internet, proveniente da mente brilhante de Tim Berners-Lee, organizando páginas de informações em uma rede de compartilhada. Inicialmente a organização se fazia por categoria e em ordem alfabética, mas com o tempo foi ficando impossível a gestão dessa forma. Um sistema de busca foi desenvolvido e as informações sendo incluídas e seu desenvolvimento se torna em alguns anos estrondoso (SCHWARB, 2016).

Não se passaram nem duas décadas desde o surgimento da internet e ela é considerada uma extensão da humanidade. A ideia de uma plataforma começa a ser desenvolvida por um gênio que já havia ajudado a Inglaterra a decifrar os códigos nazistas na Segunda Guerra Mundial, onde Alan Turing mostrou-se fundamental para o surgimento do primeiro computador.

Atualmente, o Google pesquisa tudo o que encontra acerca do assunto que lhe foi perguntado, porém com a precisão inacreditável e direcionamento nos tópicos mais acessados sobre o assunto. Assim, a pessoa recebe uma informação que é de seu pleno interesse, em tempo real, quando quiser e a produção de serviços é feita sob medida para cada um. Uma vez imerso dentro da internet, cada clique será importante para a ferramenta te direcionar toda e qualquer informação que julgar específica e de seu interesse (SCHWARB, 2016).

Se na época das Revoluções Industriais anteriores a economia mirava em produtos, a sociedade digital atual está de olho nos interesses do mercado de forma individual e segmentada a cada consumidor.

O processo de individualização permite reconhecer as necessidades de uma pessoa analisando suas características pessoais. O ponto inicial é a transição da massa para um grupo grande, porém em menor escala e com características em comum, depois o mesmo desse grande grupo para um grupo pequeno e posteriormente a um grupo menor ainda até se chegar de fato a uma pessoa isolada. Esse efeito cascata prossegue, ao se descobrir a idade, o estado civil, a marca do carro, os produtos preferidos, até por fim, por exemplo, se saber a renda do indivíduo e, com base em todas essas informações pessoais, direcionar informações específicas para aquele consumidor (NEGROPONTE, 1995).

A sociedade se cansou como um todo e se exauriu do padrão análogo que foi uma característica marcante na era industrial, preferindo atualmente por meio da liberdade, ser singular e autêntico dentro dos próprios gostos.

Na Revolução 4.0, o conhecimento de todas as habilidades e capacidades não será suficiente, será preciso dominá-las e direcioná-las por meio da tecnologia em uma atualização constante e cada vez mais específica a cada indivíduo e não para as grandes massas, vivemos a era da liberdade individual e a valorização dos direitos a personalidade.

Desta forma, em um mundo onde a informação e conhecimento estão a distância de um clique, se estabelece um mercado de trabalho fomentado pela tecnologia e inovação. O trabalhador profissional, assim como as máquinas e aplicativos, precisa estar atualizado para sua versão estável.

Com o mundo tecnológico correndo desenfreadamente a um futuro cada vez mais automatizado e digital, a mão de obra humana é desvalorizada e facilmente substituível por uma máquina que faz o mesmo, bem melhor, mais rápido e com menos custo.

Frente a essa competição desleal, o trabalhador precisa estar sempre informado e em busca de conhecimento para se destacar nessa era tecnológica. Não é possível esperar, nem questionar, tampouco parar. Hoje quem termina um curso superior não pode esperar o tempo passar, a desatualização vem rápido, avassaladora, é preciso ingressar em um pós-graduação, se especializar.

Ao se especializar é necessário continuar se alimentando de informações, tudo muda, tudo evolui muito rápido e está diferente do que foi ontem. Diante dessa necessidade de atualização constante, e não por não conseguir se desligar desse mundo globalizado e unido pela tecnologia o homem se torna escravo de suas próprias vontades, que nem sempre são realmente suas.

O surgimento das novas tecnologias direcionadas ao mundo do trabalho tinham como objetivo facilitar a vida do trabalhador, para que dessa forma conseguisse otimizar seu tempo, de modo a aproveitar mais oportunidades de lazer e descanso.

De certa forma, é exatamente o caminho contrário para o qual essas tecnologias têm guiado o trabalhador. Além de uma busca exaustiva por atualização constante e inserção proeminente no mercado de trabalho, as ferramentas digitais estão provocando uma conexão ininterrupta ao trabalho.

Frente a este tema, Klaus Schwab, em seu livro *A Quarta Revolução Industrial*, diz:

Nosso cérebro, ligado aos instrumentos que nos conectam 24 horas por dia, corre o risco de se tornar uma máquina de movimento perpétuo que requer um frenesi incessante (SCHWAB, 2016, p. 104).

Isto exposto, mesmo trabalhador que procura incessantemente o conhecimento, a informação e a plena atualização social, deve ter o momento de descanso e pleno lazer.

Deve-se lembrar que ao passo que o trabalho dignifica e proporciona prosperidade ao homem, se não houver limites entre sua esfera profissional e pessoal, pode em contra partida atacar a dignidade do trabalhador, privando-o do descanso e desligamento, ou seja, de sua própria vida, fora do mundo do trabalho (OLIVEIRA NETO, 2015).

A informação do século XXI torna o homem refém da atualização no mercado de trabalho, demandando um progressivo sistema de conexão para que não perca a informação nova, com o propósito de estar constantemente por dentro de um estudo relevante, um novo artigo publicado ou até um novo meio de produção mais qualificada.

O mundo do trabalho se tornou um lugar apressado, aonde qualquer pessoa é substituível. É tamanha a demanda de conteúdos e informações que se gerou um

imediatismo global onde o trabalhador no momento no qual está desenvolvendo uma função, já deve estar com a mente voltada para a tarefa seguinte ou pior, ter medo de estar apto a realiza-la (OLIVEIRA NETO, 2015).

O trabalhador não é uma máquina e como consequência não pode funcionar de forma saudável 24 horas por dia, portanto deve se desligar. Dessa forma, nunca se deve esquecer de enxergar o trabalhador além de suas funções, com humanidade e jamais deixar de lado o maior valor previsto pela Constituição Federal de 1988 e que é o alicerce de todo o progresso democrático, o princípio da dignidade humana.

Em vista disso, é indiferente qual cargo ou função de um trabalhador dentro de uma empresa, seja ele presencial ou a distância, o mesmo não deve estar conectado ao trabalho como se fosse uma máquina, ou sendo compelido a se atualizar constantemente como se fosse um aplicativo. A tecnologia foi criada para auxiliar o homem e não o tornar refém de si mesmo.

3. DIGNIDADE HUMANA E TELETRABALHO: UM OLHAR ACERCA DO DIREITO DE DESCONEXÃO E DOS DIREITOS DE PERSONALIDADE

Neste terceiro e último momento serão abordados a origem, o conceito e os fundamentos dos direitos da personalidade e sua relação na sociedade da informação, a liberdade de expressão como direito de personalidade no ambiente virtual, além de tratar acerca do direito à desconexão no mundo digital e a constante necessidade de atualização como também na esfera trabalhista e como o seu não cumprimento pode gerar dano existencial por ataque direto ao princípio da dignidade da pessoa humana. Por fim, alguns apontamentos sobre os prós e contras do trabalho a distância.

3.1. DIREITOS DE PERSONALIDADE NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO DIGITAL

Os direitos da personalidade são inerentes ao ser humano e sua essência, acompanhando cada pessoa por toda sua vida e servem como a base para a caracterização de todos os outros direitos fundamentais. Diante disso, seja qual for a dimensão, esse direito é primordial.

Diante disto, qualquer ser humano é detentor de direitos da personalidade, sendo dessa forma indisponíveis e de natureza extrapatrimonial e imprescritibilidade, uma vez que através da personalidade a pessoa adquire direitos e deveres, dentro dos seus limites e capacidades jurídicas.

Ao abordar os direitos da personalidade em sua obra, Paulo Sergio João diz:

São direitos da pessoa e não permitem a sua disponibilidade para terceiros e, dado que se vinculam de forma própria à pessoa, cabe ao Estado a responsabilidade de reconhecê-los, atribuindo-lhes uma forma adequada de proteção (JOÃO, 2017, p. 2017).

Isto posto, os direitos da personalidade como salientados pelo autor, são de responsabilidade do Estado e cabendo ao mesmo legitimá-los e protegê-los de forma que estão vinculados ao ser humano e são indisponíveis não podendo jamais serem transferidos a terceiros.

A liberdade é um quinhão crucial ao do pleno exercício do direito à vida privada, sendo que o art. 12 da Declaração Universal dos Direitos do Homem disciplina que nenhuma pessoa será submetida a intervenção em sua vida privada,

em sua família ou lar, bem como sua correspondência, reputação e honra, assim todo ser humano tem pleno respaldo da lei contra eventuais ataques externos a sua vida privada.

Ainda sobre a Declaração Universal dos Direitos do homem, cabe ressaltar o disposto no art. 19º que em seu texto disciplina:

Todo ser humano tem direito à liberdade de opinião e expressão; esse direito inclui a liberdade de, sem interferência, ter opiniões e de procurar, receber e transmitir informações e ideias por quaisquer meios e independentemente de fronteiras.

Assim, fica nítida a extrema relevância dos direitos da personalidade e dentre eles a liberdade, visto que são abordados de forma internacional por meio de tratados, são direitos universais.

No Brasil, a Constituição Federal da República, ao abordar o tema das relações internacionais, preceitua em seu art. 4º o princípio da prevalência dos direitos humanos, discorrendo logo em seguida no título II os Direitos e Garantias Fundamentais, tendo um rol específico sobre os direitos da condição humana.

Os direitos da personalidade são segmentados como direito à integridade física, à integridade moral e intelectual. A integridade moral se caracteriza pelo direito à intimidade, privacidade, honra, imagem, à liberdade civil, política e religiosa. Enquanto a integridade intelectual consiste na liberdade de pensamento, autoria artística, física, científica e a invenção e a física se qualifica pelas observações de higiene, saúde física e mental (BARROS, 2009).

Dessa forma, se observados todos os direitos da personalidade, está se aplicando o princípio da dignidade da pessoa humana, como direito fundamental, princípio este norteador de toda a Lei Maior.

É certo afirmar que o Brasil tem como pilar constitucional os direitos de personalidade, uma vez clara a sua ligação com o princípio da dignidade da pessoa humana e essa, por sua vez, é fundamental para a magna-carta.

Assim, se conclui que o povo brasileiro designou o princípio da dignidade da pessoa humana como fundamento constitutivo e viés sociológico da Lei Maior de modo que todos as vertentes do Estado e particulares devem se estruturar e estar à luz da dignidade humana. Devem ser ressaltados que em caso de qualquer violação aos direitos de personalidade é assegurado o direito à indenização a nível de ataque direto a dignidade (OLIVEIRA NETO, 2015).

O filósofo alemão Robert Alexy, ao abordar a liberdade, ensina que se tratado desse direito é como se fosse ilimitada a sua aplicação, visto ser um dos conceitos fundamentais mais práticos, todavia não é exatamente claro, porém ao falar sobre a liberdade jurídica o autor ressalta que a mesma só ocorrerá quando o efeito da liberdade for uma alternativa de ação (ALEXY, 2014).

O disposto elencado ao art. 5º, inciso IV da Lei Maior prevê a liberdade de pensamento, o que significa a inexistência de qualquer barreira ou limites impostos sobre de suas convicções ou olhar sobre o mundo. Como consequência, a liberdade de pensamento corrobora a liberdade de expressão, por meio da qual o ser humano expressa sua natureza como ser.

A liberdade de expressão não está somente prevista no art. 5º da Constituição Federal, como também é mencionada no art. 220 ao discorrer acerca da comunicação social. O art. 5º, inciso XLI da Magna-Carta disciplina os demais dispositivos constitucionais que abordam a liberdade e prevê punição para qualquer ato de discriminação contra dos direitos fundamentais.

A liberdade de pensamento por meio de suas vertentes, como a liberdade de expressão, é chamada de direitos naturais, visto a sua importância para o exercício da personalidade e seus impactos a uma vida digna. Não estando em questão se o pensamento proveniente desse direito está correto ou não, é permitido a cada um acreditar em seus valores, não devendo o Estado ou a qualquer um fazer juízo de valor acerca dos valores, crenças ou ideologias.

Frente a isso, os direitos sociais na constituição são primordiais ao princípio da dignidade da pessoa humana, bem como toda a sua expansão, como os direitos de personalidade e suas ampliações como o direito a todas as liberdades, com o intuito da conservação e continuidade do Estado Democrático porque se não o for, a vontade do Estado prevalece ou seja, a vontade de quem detém o poder, reprimindo assim qualquer ideologia e opiniões divergentes, o que na história, já ocorreu (BARROS, 2009).

A Constituição Federal aborda ainda em seu art. 5º sobre a aplicabilidade dos direitos fundamentais, que por sua vez sustentam os direitos de personalidade, visto que o § 2º garante a observação de direitos garantidos por tratados internacionais como uma extensão da Lei Maior como o caso do já citada Declaração Universal dos Direitos do Homem.

Todos os dispositivos mencionados até aqui neste trabalho devem ser interpretados a luz do princípio da dignidade da pessoa humana e os princípios sociais do trabalho. Haja vista que, na esfera do trabalho o homem não deve jamais perder sua condição humana, que deve ser preservada de modo que jamais exista qualquer ataque aos seus direitos de personalidade.

Sem embargo, ainda sobre o princípio da dignidade da pessoa humana, o art. 170 da Magna-Carta assegura que a ordem econômica tem como finalidade garantir uma existência digna a todos, indo de encontro com todos os dispositivos mencionados bem como a justiça social.

Outros artigos da constituição abordam a proteção dos direitos de personalidade, dentre eles, há destaque para o art. 3º que promove o bem estar social, sem preconceito ou discriminação, o art. 5º, *caput*, aborda o princípio da isonomia, protegendo o direito à vida, liberdade, segurança e propriedade e, por fim, o art. 7º que implemente o constante aperfeiçoamento na qualidade de vida do trabalhador, além de proibir discriminação entre trabalho manual e intelectual (BARROS, 2009).

Acompanhando o viés constitucional, o Código Civil, a partir de 2002 com suas alterações, passou a abordar a matéria dos direitos da personalidade em seu capítulo II. Desta forma em seu art. 11, o Código Civil diz que ao serem intrínsecos à dignidade da pessoa humana, os direitos da personalidade também são retratados no Código Civil como irrenunciáveis e intransmissíveis.

Assim, o art. 12 do Código Civil, consente que se ponha um fim em qualquer ameaça aos direitos da personalidade e se houve, estará passível de reivindicar perdas e danos. Mais a frente, os artigos 16 até o 19 discorrem sobre a proteção do nome, o art. 20 protege o direito à imagem e por fim o art. 21 disciplina acerca da inviolabilidade da vida privada.

Todos os dispositivos legais que abrangem direitos da personalidade devem ser interpretados a luz do princípio da dignidade humana, pois assim estarão em conformidade com a Constituição Federal e relacionados, se necessário e possível, com os artigos que respectivamente protejam esses direitos no Código Civil ou qualquer outro ordenamento jurídico.

Frente a isso e por uma perspectiva de direito empresarial, o meio como perceber o mundo corporativo sofreu alterações com a chegada dos direitos de personalidade. A empresa deve, além de prezar, ter os direitos fundamentais dos trabalhadores como limites a serem seguidos em suas condutas dentro do ambiente

empresarial, sem jamais ultrapassa-los. Ao transpor qualquer um dos limites dos direitos sociais fundamentais a empresa está indo contra a própria constituição.

Na contemporaneidade, as empresas acabam por traçar seus valores e propósitos, mesmo que muitas vezes disfarçados, somente visando o lucro e seu crescimento próprio e não implantando dentro de sua gestão empresarial o conceito de ética e cidadania, que quando inserida dentro do meio econômico tem função social designada pelo art. 170, inciso I da Lei Maior.

A circunstância de estar na posição de trabalhador não afasta os direitos da personalidade do homem, assim sendo, o trabalhador ao exercer suas funções não deixa de ser cidadão como nas revoluções industriais anteriores. Ao exercer suas funções laborativas o trabalhador preserva todos os seus direitos de personalidade, assim o trabalhador aliena sua mão de obra, sua força de trabalho, sua prestação de serviço e não seus direitos e dignidade, os quais devem ser preservados (BARROS, 2009).

Deste modo, é correto afirmar que o trabalho é um meio primordial para se conceber o princípio da dignidade humana, porém sem jamais deixar que essa relação se desenvolva com a inobservância aos direitos da personalidade, o que gera uma ação contraditória ao se tentar dignificar através de exploração.

À vista disso, a relação de dependência entre o trabalhador e seu trabalho proveniente dos direitos sociais fundamentais, uma vez que o mesmo tem direito ao acesso ao emprego, se torna deveras importante para a sua proteção e resguardo da irrenunciabilidade aos direitos de personalidade por parte do trabalhador que é o elo mais fraco da relação (SARLET, 2006).

O trabalhador entrega sua força de trabalho e em troca é remunerado pelo empregador que controla todas as suas atividades, todavia sem invadir a vida pessoal do empregado. Ou seja, o poder de gestão e comando dado ao empregador proveniente da relação de emprego não se estendem à vida privada do empregado, para que assim sejam mantidos e respeitados os direitos sociais.

O intuito desses limites entre a relação empregador e empregado é justamente resguardar a liberdade de expressão do empregado no tocante às realidades da sociedade que se transformam constantemente, devido às tecnologias, porém também respeitando os direitos do empregador. Um exemplo bem claro disso é que um comentário feio fisicamente dentro das instalações da empresa tem um impacto, agora um comentário feito no ambiente virtual, como redes sociais, ganha

proporções inimagináveis ao ponto de destruir um bom e saudável ambiente de trabalho, fora as violações de direitos e garantias que uma conduta assim pode desencadear.

Um compartilhamento agressivo e hostil, seja em aplicativos de comunicação ou redes sociais, é extremamente nocivo devido ao irrefreável alcance caso o ocorrido seja difundido rapidamente em massa.

Se em uma década atrás o alcance da liberdade de expressão era limitado a um certo grupo de pessoas, na sociedade digital e seus meios cada vez mais modernos, com a propagação de aplicativos a todo instante, esse alcance é potencializado a um número impensável de pessoas, o que gera certa reflexão de quais medidas devem ser adotadas para esse tipo de situação (AGUIAR, 2017).

Os impactos no espaço virtual são imediatos, não conhecendo limites ou barreiras, de modo que uma vez publicado, já está fora do controle de seu próprio autor e de quem compartilha. A cada década que se passa a tecnologia cresce, seu alcance chega a níveis inimagináveis e os números multiplicam.

Dentro dessa nova realidade, se torna cada vez mais comum os problemas encontrados que envolvam a expressão de um trabalhador em ambiente virtual acerca de seu trabalho, como indiretas para o patrão, colegas de trabalho, clientes e fornecedores, como também acontece em contra partida, estes por meio da tecnologia atacando os trabalhadores. O que gera uma colisão entre princípios, normas e direitos (SCHUWAB, 2016).

O Marco Civil da Internet, promulgado em 2014, estabelece os princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da internet no Brasil e estabelece os preceitos a serem feitos para a atividade em todas as escalas, municipais, estaduais e federais.

Em seu segundo artigo, o Marco Civil da Internet desponta afirmando que a matéria de internet no país tem como base os princípios que protegem a liberdade de expressão, além dos direitos humanos, o desenvolvimento da personalidade e a efetiva cidadania no ambiente virtual.

Para o melhor desenvolvimento da proposta desse capítulo, e pelo tema da dissertação, é importante abordar o inciso II, uma vez que o mesmo versa sobre os fundamentos do desenvolvimento da personalidade e a cidadania em meios digitais, o que ocorre no atual momento de globalização, visto que a inclusão social está passível de interpretação à inclusão digital, já que atualmente para se ter uma vida

digna, oportunidade de estudo e emprego, é necessário ter acesso ao mundo tecnológico e digital.

Primeiramente se faz necessário tratar sobre o inciso II, visto que ele é responsável por abordar os fundamentos do desenvolvimento da personalidade e cidadania no mundo digital e a escala mundial em rede. Todos os outros dispositivos são extremamente importantes para a personalidade no espaço virtual e tratam de fundamentar a diversidade, abertura e colaboração, livre iniciativa, livre concorrência e defesa do consumidor, além de finalidade social na rede.

Os princípios norteadores da internet no Brasil, previstos no art. 3º da Lei n. 12.965 têm completa relação com os fundamentos que o sustentam, de forma que se torna inevitável a sua total transcrição neste estudo.

Art. 3º A disciplina do uso da internet no Brasil tem os seguintes princípios:

I - garantia da liberdade de expressão, comunicação e manifestação de pensamento, nos termos da Constituição Federal;

II - proteção da privacidade;

III - proteção dos dados pessoais, na forma da lei;

IV - preservação e garantia da neutralidade de rede;

V - preservação da estabilidade, segurança e funcionalidade da rede, por meio de medidas técnicas compatíveis com os padrões internacionais e pelo estímulo ao uso de boas práticas;

VI - responsabilização dos agentes de acordo com suas atividades, nos termos da lei;

VII - preservação da natureza participativa da rede;

VIII - liberdade dos modelos de negócios promovidos na internet, desde que não conflitem com os demais princípios estabelecidos nesta Lei.

Parágrafo único. Os princípios expressos nesta Lei não excluem outros previstos no ordenamento jurídico pátrio relacionados à matéria ou nos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

Frente ao exposto, é de suma importância o art. 3º bem como todos os seus incisos que vão de encontro com os valores e princípios elencados ao art. 5º da Constituição Federal, como a liberdade de expressão e manifestação de pensamento.

Assim sendo, para assegurar a sua efetivação os princípios reverberados pelo Marco Civil da Internet devem ser relacionados as legislações nacionais, bem como tratados internacionais como o já citado Declaração Universal de Direito do Homem.

O tema fragmentado e desenvolvido no Marco Civil é o de direito ao acesso a internet a todos, como já salientado, a internet virou uma extensão da sociedade,

dessa forma ao promover a inclusão e desenvolvimento social, deve-se ter como direito fundamental também o acesso a internet.

Fora essa questão, o artigo também trata de acesso a informação, conhecimento, participação na vida cultural e assuntos públicos, a inovação e o fomento à ampla divulgação de novas tecnologias, adesão a padrões tecnológicos abertos de comunicação.

Realizando uma leitura sistemática da Lei 12.965 de 2014, verifica-se que a sua finalidade é a melhora do disposto no art. 4º, percebendo os direitos correlacionados no art. 3º e partindo do princípio dos direitos humanos, ou seja, a ampliação dos direitos de personalidade em esfera virtual, garantindo assim uma possibilidade abrangente de conexão com amparo legal.

O direito à informação é um dos direitos e garantias também abordados pelo Marco Civil da Internet em seu art. 7º, *caput* que aborda o acesso a internet como um fator essencial ao exercício da cidadania em uma era digital onde os ambientes virtuais ampliam a sociedade, proporcionando várias garantias fundamentais como o lazer.

Ainda acerca do art. 7º, o mesmo elenca uma série de direitos de suma importância para o desenvolvimento do raciocínio desta pesquisa, dentre eles a inviolabilidade da intimidade, sua proteção e eventual indenização pelo dano material e ou moral, caso seja violada, além da inviolabilidade do sigilo de suas atividades na internet, salvo sob ordem da justiça.

O cuidado dos dispositivos da lei em estar de acordo com os direitos e garantias constitucionais é tão grande que o assunto volta a ser tema do art. 8º abordando novamente a garantia do direito de privacidade e liberdade de expressão como meio de pleno gozo do acesso a conexão, tamanha a importância dos direitos de liberdade.

Frente a esta breve, porém necessária análise dos principais dispositivos da Lei do Marco Civil da Internet, é nítido o objetivo em levar os valores e princípios constitucionais aos ambientes abstratos e até então sem legislação alguma da internet.

Em sua fundamentação é nítido o senso de liberdade e expressão que permeiam os textos elencados aos principais artigos em sempre estarem de acordo com os direitos sociais, os direitos de liberdade previstos na Constituição Federal, fora

toda a referência ao princípio da dignidade da pessoa humana ao sugerir o acesso a internet como pleno exercício à cidadania e inclusão social.

Dessa forma, o acesso à informação e tecnologia passa a ser e ter a mesma influência dos direitos fundamentais, visto o impacto e mudanças sociais geradas pela internet nas últimas décadas, é impossível de se proporcionar igualdade, informação e inclusão social sem que todos estejam inseridos na mesma realidade. Hoje uma pessoa sem no mínimo um e-mail ou um aplicativo de mensagens instantâneas, já se torna alheia ao mundo e suas oportunidades.

Porém, assim como já observado anteriormente, a tecnologia pelo menos por ora precisa do homem para sobreviver e não o contrário. O homem não pode ficar escravo do mundo digital ao ponto de não conseguir se desconectar e olhar para o mundo físico.

Essa sociedade carente de inserção digital e tecnológica sofre por falta de identidade, pois, como já salientado, o Marco Civil da Internet trouxe para o âmbito virtual os direitos fundamentais da Constituição Federal para essa zona ainda sem limites com o intuito de delimitar e conscientizar os direitos e deveres nesse mundo virtual.

Para quem viveu em um mundo sem internet ou pelo menos sem que ela tivesse toda a força que tem hoje, conseguiu vislumbrar os direitos de personalidade de forma real, com consequências e vivência de um cidadão que ao migrar para esse novo mundo tem noção de seus atos.

Todavia, essa geração, a qual já veio ao mundo em plena ambientação tecnológica, não consegue ter a percepção de responsabilidade e maturidade tecnológica. Um exemplo claro é imaginar qualquer adolescente da geração atual, que está completamente habituado a sua inserção digital e, por algum advento como falta de internet ou perda do celular, se sente extremamente afetado em seu direito de personalidade.

As relações estão se desenvolvendo cada vez mais nas redes sociais e menos no mundo físico, nitidamente pela facilidade com que essa relação se desenvolve. Atualmente todo mundo em algum momento já enfrentou dificuldade em dar atenção a outra pessoa fisicamente por estar imerso a outro fato ligado ao celular.

Em decorrência de tais consequências é quase impossível negar que a sociedade atual enfrenta dificuldades de estabelecer relacionamentos de todas as naturezas, incluindo no trabalho. Entretanto, a finalidade aqui é abordar a realidade

da sociedade que irá desempenhar suas atividades de trabalho durante a Quarta Revolução Industrial com as regras empresariais e o direito a descanso.

A tecnologia surgiu com o intuito de garantir mais tempo ao homem por meio de seus artifícios e não o ceifar ainda mais, que é o que vem acontecendo. Além do mais, não é somente no âmbito pessoal que o homem não consegue se desligar, o mesmo em condição de trabalhador enfrente o mesmo problema (SCHWAB, 2016).

O trabalhador se vê cada vez mais imerso em realidades tecnológicas e digitais no ambiente de trabalho, seja qual for o seu segmento, seja por aplicativos de mensagens, e-mail, sistemas internos da empresa, plataformas virtuais ou até o trabalho a distância. A tecnologia atualmente está enraizada no mundo corporativo de modo que se exige cada vez mais trabalhadores que consigam lidar com essa realidade e trabalhar por meio dela (OLIVEIRA NETO, 2015).

Dessa forma, o ser humano em todas as nichos de sua vida, seja como pessoa em sociedade ou em suas relações interpessoais, na sua rotina como trabalhador ou empresário ou até na sua vida privada, a tecnologia o cerca e o vincula a meios digitais conectando-o 24 horas por dia, sete dias na semana, quatro semanas ao mês e doze meses ao ano em um ciclo sem fim (SOUTO MAIOR, 2017).

Mesmo o melhor dos empregados, que está a par de tudo, é participativo e toma a iniciativa, deve ter o descanso e o lazer garantidos e não só por iniciativa própria. O empregador deve ter percepção desse fenômeno de não desconexão e jamais invadir a privacidade do trabalhador, com e-mails, mensagens ou tarefas fora do contrato de trabalho, incluindo o teletrabalhador, mesmo que o funcionário permita tal invasão.

O direito à desconexão é uma interpretação clara e atual dos direitos fundamentais relacionados ao direito do trabalho, dessa forma o trabalhador não pode se indispor desses direitos e se o fizer nunca será válido para o empregador como modo de defesa tal alegação. Na relação entre empregador e trabalhador ou teletrabalhador é nítida a diferença de poder entre as partes, devendo o empregador fomentar a desconexão e não explorar o trabalhador.

O mundo se tornou um fluxo acelerado e de pleno imediatismo, onde tudo deve ser na hora e de forma rápida, pois são muitas informações e atualizações a todo instante. Uma atividade é desenvolvida enquanto já se pensa nas demais atividades, logo o trabalhador vive a adiantar seu trabalho com o intuito de descansar ao fim, porém o fluxo nunca acaba e o descanso nunca chega. Há sempre a

preocupação com a obrigação seguinte e o constante medo de não dar conta de cumprir com suas funções.

O trabalhador não é uma máquina e como tal jamais deverá ser tratado, não devendo esquecer o princípio basilar da Constituição Federal de 1988, que é o princípio da dignidade da pessoa humana. O trabalho somado à tecnologia deve melhorar a vida do trabalhador e não o escravizar.

3.2. DO DIREITO DE DESCONEXÃO COMO EXERCÍCIO DA DIGNIDADE HUMANA

Diante do exposto até aqui, o fluxo de informação e comunicação através das tecnologias são as principais características da sociedade moderna, a qual produz, armazena, gerencia e disponibiliza dados de forma cada vez mais crescente e irrefreável. A necessidade de atualização e exercer diversas funções ao mesmo tempo já é algo comum, onde acorda-se cada vez mais cedo, dorme-se cada vez mais tarde e, desta forma, desconectar-se desse ambiente que nunca para se torna cada vez mais difícil.

A primeira notícia que se tem a respeito do direito de desconexão, embora não seja exatamente nesses proporções, é de 1948, em âmbito internacional, no art. 24 da Declaração Universal de Direitos do Homem que diz que todo ser humano goza de direito ao descanso, como em intervalos para refeição, interjornada e férias remuneradas.

Ainda sobre a Declaração Universal de Direitos do Homem, elenca em seus art. 25 e art. 29 acerca do bem-estar do trabalhador e os deveres do ser humano em sociedade aonde o desenvolvimento livre da personalidade é exequível.

O gozo à desconexão é a possibilidade do trabalhador se afastar de suas atividades laborais e aproveitar das prerrogativas provenientes de seus esforços em suas funções no trabalho conquistando suas realizações pessoais em um momento livre, particular, sem qualquer perturbação. Assim sendo, acabar seu expediente na empresa, ter seu intervalo de almoço, descanso semanal ou férias, são caracterizados como momentos de desconexão que devem ser respeitados (FLOGIA, 2013).

Na legislação brasileira não há nenhum dispositivo expresso abordando o direito a desconexão, todavia o mesmo está passível de interpretação nas normas

constitucionais, visto que é expressamente previsto na Lei Maior o direito ao lazer, descanso, liberdade além da dignidade da pessoa humana.

Conforme salientado, a dignidade da pessoa humana prevista no primeiro artigo da Constituição Federal e que é a base de todo ordenamento jurídico pátrio está ligada ao direito de lazer, descanso e liberdade, desta forma se violados, estes direitos, viola-se a dignidade humana.

Seguindo no orbe constitucional, se relacionam com a desconexão o direito à vida social, intimidade, privacidade e liberdade. Bem como o disposto no art. 217, § 3º que afirma que o Poder Público tem o dever de proporcionar o lazer como iniciativa a promoção social.

Por fim, a Magna-Carta com o intuito de resguardar o direito ao descanso, disciplina e fixa a jornada diária a 8 horas diárias e 44 horas semanais, além de 6 horas para trabalho em turnos sem pausa e revezamentos, além de repouso semanal remunerado, todos previstos no art. 7º da Constituição Federal.

Tratando-se de matéria infraconstitucional, as normas trabalhistas também reiteram o disposto na constituição quando prevê em seu art. 71 os intervalos de intrajornadas e interjornadas, o descanso semanal no art. 66 bem como o descanso e férias remuneradas no art. 142.

Em vista disso, fica claro que embora não positivado diretamente em uma lei específica, o direito a desconexão está completamente embasado nas leis brasileiras, desde a Constituição Federal até legislação infraconstitucional, desta forma garantindo a sua aplicabilidade como direito fundamental.

O direito à desconexão não deve ser interpretado como direito ao lazer, seu entendimento é mais abrangente e não só vai em direção oposta ao trabalho excessivo. Desligar-se faz referência ao sentimento de estar completamente livre das incumbências do trabalho e neste tempo livre e poder desenvolver suas atividades pessoais, correspondente à sua vida (FLOGIA, 2013).

No tocante ao descanso, este está relacionado ao lazer, o qual por sua vez tem ligação com o direito à vida sadia e liberdades previstos na constituição, como também o direito à felicidade. Assim, verifica-se que os direitos constitucionais conversam entre si, estando todos interligados.

Por certo, o direito ao lazer como meio de diversão está ligado ao art. 6º da Lei Maior no rol dos direitos sociais. O art. 7º é categórico ao afirmar que o salário mínimo atende a todas as necessidades básicas do trabalhador e sua família e tendo

condições de proporcionar o lazer. Afirmações essas que ficam somente e infelizmente na teoria, divergindo completamente da realidade (FLOGIA, 2013).

De outra maneira, o direito ao repouso semanal remunerado já mencionado tem a finalidade de proporcionar o lazer e descanso, desta forma, como a Constituição Federal prescreve o incentivo ao lazer e em seu art. 277 prevê de forma mais específica o direito ao lazer da criança, que para exercer seu direito precisa da presença dos pais, como resultado esses direitos se relacionam e dependem um do outro para conseguirem sua efetivação.

A relação maior entre esses dois diferentes direitos de lazer é sua correlação com o direito a desconexão. O trabalhador só consegue exercer suas funções sociais em família e em comunidade se conseguir nas horas adequadas, deixar o trabalho de lado e gozar de seus direitos e conquistas.

Outra relação conveniente e exemplificativa em esfera constitucional é o art. 5, § 6º, que discorre acerca da participação em cultos e crenças que também pode ser e é uma forma de lazer e expressão de direito a desconexão de muitos trabalhadores, que exercem suas funções laborais a semana inteira, para aos finais de semana sair com seus filhos ou frequentar os cultos e encontros de suas crenças (FLOGIA, 2013).

Desta forma, independente de qual for a forma de trabalho, se a distância ou presencial, exposto a esse mundo cheio de tecnologias o trabalhador corre o risco de ter o seu direito a desconexão violado por qualquer um dos meios digitais existentes. Desde uma ligação de seu superior, uma mensagem por aplicativos ou até mesmo um e-mail fora de horário.

O mundo digital se tornou uma extensão da sociedade física e com isso vem a dificuldade de desconexão tanto pessoal, de quem não consegue viver sem as plataformas virtuais, como de quem depende dessas plataformas para trabalhar e se vê preso ao ofício.

Mesmo que o empregador respeite o espaço do trabalhador, a informação está a uma tela de distância, o que torna árduo o autocontrole de não abrir e checar a caixa de entrada de e-mails, ou quando recebe alguma notificação nas redes sociais dos companheiros de empresa ou clientes, algo simples como isso já consegue tirar a consciência do trabalhador que estava em seu momento de descontração com sua família, amigos ou sozinho, justamente ao trabalho, de forma que o direito à

desconexão não depende muitas vezes do empregador ou trabalhador, mas sim de muitos fatores externos.

Não é justo permitir que algo que surgiu como forma de melhorar, facilitar a rotina do ser humano seja a causa de consumi-lo. Por essa perspectiva, mais do que nunca e de forma muito indireta, a Quarta Revolução Industrial será caracterizada pela revolução onde haverá maior necessidade de evoluções para se proteger os direitos fundamentais dos trabalhadores como ser humano.

Por esse motivo, o ordenamento jurídico com fulcro na Constituição Federal não pode permitir que o direito a desconexão seja algo diminuído ou interpretado como não importante, como se fosse algo impossível de ser posto em prática com justificativa nas ferramentas irrefreáveis de comunicação que permitem o teletrabalho e usar isso como base para a exploração.

O desrespeito ao direito de desconexão, bem como o lazer, liberdade e descanso, pode gerar o dano existencial, que se caracteriza como uma forma de dano imaterial que atinge a vítima com tal magnitude que a mesma não consegue dar continuidade em sua vida como antes.

O dano existencial pode ser parcial ou totalmente de acordo com a gravidade da violação, Célio Pereira ao conceituar o dano material diz:

[...] abrange todo conhecimento que incide, negativamente, sobre o complexo de afazeres da pessoa, sendo suscetível de repercutir-se, de maneira consistente [...] (SOARES, 2009, p. 44).

Isto exposto, verifica-se que o dano existencial é um dano à vida e aos planos relacionados àquela existência. Sem dano direto a um desses casos não há que se falar em dano existencial.

Se tratando dos planos de vida do trabalhador, se houver violação ou prejuízo por atitude que não tenha sido dele próprio e afligem a sua liberdade de escolha no tocante à sua satisfação com sua própria existência e assim essas consequências negativas o afetam ao ponto de não conseguir retomar ou manter sua trajetória de vida e o frustrando, trata-se de dano existencial (ALMEIDA NETO, 2005)

Assim, com o prejuízo aos seus planos, a pessoa tenta se conformar, porém sofre por frustração em todas as esferas de sua vida. A esfera profissional, pessoal, afetiva, familiar e muitas outras.

Os atributos que caracterizam esse dano, como o próprio nome já sugere, é o prejuízo à sua existência, sua vida como um todo, impedindo-o de ter suas experiências em sociedade, fazendo-o criar barreiras e suprimir seus direitos de personalidade, como compartilhar suas ideologias, pensamentos, posicionamentos, emoções e sentimento (OLIVEIRA NETO, 2015).

Esse dano é extremamente sério, visto que pode chegar ao ponto de impedir o ser humano de exercer as características próprias de sua personalidade, hábitos e comportamentos de modo que se negando viver a própria vida, tamanho impacto na sua vida familiar, social e profissional.

O ser humano por sua natureza só atinge sua plenitude em sociedade, desta forma qualquer dano causado por terceiro que por consequência afaste o homem de sua convivência em sociedade é reconhecido como dano existencial.

Assim, o dano existencial é proveniente de uma desestabilidade do projeto de vida em decorrência de uma privação excessiva que chega ao ponto destituir a paz de espírito e não sendo necessário que haja lesão psíquica ou física para sua caracterização (OLIVEIRA NETO, 2015).

Apesar de que o direito existencial e o dano moral compartilhem da mesma natureza, suas finalidades são se misturam. Enquanto o dano existencial afeta todo o exterior do indivíduo e as mais diversas vertentes de sua vida, causando-lhe danos existenciais, o dano moral atinge o amago, a parte íntima de cada pessoa em particular, sendo assim mais abstrato (MIKOS, 2018).

Assim, a constatação do dano moral é mais subjetiva e em contra partida o dano existencial é mais direto visto que seus fundamentos são provenientes de situações reais e não passíveis de interpretação individual, é algo fático e pertinentes à realidade.

O dano existencial surge na renúncia forçada do indivíduo sobre algum aspecto ou mais de sua vida, resultante de atitude proveniente de terceiro que impossibilita o indivíduo afetado a agir de outra forma que não seja aquela. O dano existencial pode ocorrer em qualquer esfera, onde no trabalho o dano existencial ocorre por meio da privação do gozo ao lazer e descanso como forme de desconexão.

Primeiro, antes de permear o mundo do trabalho o direito existencial foi algo de estudo no direito penal em cortes internacionais. Um caso em questão tratou o dano existencial em uma ação internacional na Corte Interamericana de Direitos Humanos.

O autor Luis Carlos Cantoral Benevides foi encarcerado ao ser confundido com seu irmão, o qual era procurado pela polícia antiterrorista. Ficou por quatro anos preso de forma ilegal, sujeito a abusos de todas as formas na prisão, o que gerou depressão e problemas psicológicos, levando-o a se refugiar no Brasil após ser solto pelo governo do Peru.

No mundo do trabalho, o dano existencial é proveniente da postura do empresário de não permitir por reiteradas vezes que seu trabalhador não se desligue de suas funções e conviva em sociedade por meio do lazer, descanso como atividades recreativas, esportivas, culturais, entre outras. Atividades essas que lhe proporcionariam bem-estar físico, emocional e psíquico, como relaxar e se sentir feliz ao lado da família ou impedir que o trabalhador desenvolva suas atividades pessoais como por exemplo, os estudos, que serão importantes para seu desenvolvimento pessoal (MIKOS, 2018).

Para que isso ocorra, o trabalhador é exposto a atividades e jornadas exaustivas, além de cobrança emocional, de modo que torna impossível a vida social, familiar, afetiva e privada do trabalhador. Dessa forma, o trabalhador se vê abrindo mão de seus objetivos, gostos e prazeres por conta de uma relação abusiva. Não se trata de um caso de atividades em horas extras ou algo extraordinário e sim uma relação imoderada o suficiente para arredar qualquer oportunidade de lazer, liberdade ou descanso (OLIVEIRA NETO, 2015).

Conforme salientado, a realização de horas extra, ainda que frequente, não tem o fato gerador do dano existencial que é o abalo aos projetos e relações pessoais da vida do trabalhador. Porém se caracteriza o dano existencial quando a jornada de trabalho realizada não permita que se tenha outra rotina e existência além da proposta pelo trabalho.

Igualmente, todavia, esse afastamento da vida pessoal em prol da vida no trabalho, sem desconexão deve ser inconsciente ou de forma coagida, se for opção própria do trabalhador, sem a participação coercitiva do empregador, não se efetiva o dano existencial.

O dano existencial também não encontra sua aplicabilidade de forma presumida, devendo ser comprovado e demonstrado os danos na vida e nas relações pessoais da vítima como distanciamento social por exposição à jornada exaustiva de trabalho e contra a vontade do trabalhador, independentemente do seu regime laboral, sendo a distância ou presencial (OLIVEIRA NETO, 2015).

Com o advento da Reforma Trabalhista, por meio da Lei 13.467 de 2017, o dano existencial encontrou previsão legal no Brasil no art. 223-B:

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Dessa forma, havendo ação por indenização de dano existencial, o magistrado poderá se valer de dois dispositivos. O primeiro é o artigo anterior ao citado acima, o 223-A proveniente da Reforma Trabalhista, que disciplina sobre tabelamento do dano existencial em valor que varie de 3 até 50 vezes o último salário do trabalhador, podendo ser dobrado em caso de reincidência, isso se o magistrado se posicionar a favor do trabalhador.

O outro dispositivo, caso o magistrado seja contrário ao trabalhador, é a declaração de inconstitucionalidade do dispositivo da lei, visto que viola o princípio da dignidade da pessoa humana ao atribuir valores exatos ao ser humano. Assim, deve o juiz analisar o caso concreto e com base no dispositivo jurídico que vá de encontro aos fatos, tomar sua decisão.

Conforme já abordado, o trabalho a distância ou teletrabalho traz consigo uma grande evolução, além de diversas vantagens, porém em contra mão também traz algumas desvantagens a serem administradas, como ao aproximar demais e as vezes misturar a vida pessoa com a vida profissional, o que pode prejudicar categoricamente o direito à desconexão e resultar em dano existencial se comprovado o envolvimento do empregador.

Não se deve olvidar, que em via de regra, quem administra o próprio tempo no trabalho a distância é o próprio teletrabalhador, cabendo a ele gerenciar todo e sento e funções bem como separar o período de descanso e lazer. Assim, nesta situação, não cabe a empresa ser responsabilizada por uma atitude própria do teletrabalhador em não se desligar do trabalho.

A jornada de trabalho, no labor a distância é exercida a qualquer momento oportuno ao teletrabalhador, sem qualquer fiscalização do empregador, diferente do trabalho presencial. Desta forma, é prerrogativa do trabalhador estabelecer seu modo de trabalho, carga horária de acordo com sua rotina e costumes (SILVA TOSE, 2005).

Deste modo, percebe-se no teletrabalho a existência de uma autogestão e controle sobre suas funções, algo bem mais flexível que as características de

subordinação do trabalho presencial. O teletrabalhador consegue distribuir suas atividades de acordo com sua necessidade e disponibilidade do dia, sem jamais esquecer de suas metas, só realizando-as nos horários mais convenientes.

Em regime de teletrabalho, é prerrogativa do trabalhador dividir seu tempo de serviço a fim de tornar a atividade mais dinâmica e menos cansativa, ou somar todas as atividades, se assim desejar, podendo realizar o serviço de dois ou três dias em apenas um e assim descansar os outros. Essas decisões ficam a cargo do trabalhador, devendo decidir a qual dos dois tipos de comportamento de gerenciamento de suas funções atende mais suas necessidades, desde que isso lhe proporcione bem-estar e realização.

O que é delimitado, é que mesmo dentro de sua liberdade e autogestão o trabalhador atue dentro dos contornos da lei, sem jamais deixar que essa própria administração o afaste de seu tempo de descanso e lazer, muito menos por iniciativa e influência de seu empregador.

Isto é, precisa existir uma maturidade social acerca dos limites do labor, além de respeito dos dois elos na relação de trabalho, o empregador e empregado, ambos fazendo-se preponderar a boa fé nas relações em ambiente virtual, agindo com bom senso e respeitando ambos o direito à desconexão.

Essa nova geração, que já veio ao mundo em plena revolução tecnológica, exerce seus direitos por meio dos ambientes tecnológicos e digitais, quer dizer, desempenha seus direitos de personalidade e modo já mencionado, sentem-se com seus direitos de liberdade violados se algum coso furtuito os afasta dessa realidade digital.

Essas consequências em decorrência da tecnologia colocam outras perspectivas acima de direitos já consolidados, como o descanso de horário de almoço. Como esperar que essa nova geração, na sociedade da informação, que a todo momento se dispersa com os celulares em mãos labore corretamente oito horas por dia com direito a intervalo, a realidade atual já é bem discrepante de quando esse gozo foi instaurado.

A realidade agora é outra, sendo totalmente diferente, e essa nova geração tecnológica não está preparada para cumprir e exercer atividades que foram determinantes em gerações anteriores, o que gera uma reflexão imensa sobre o quão gigantesco é o impacto tecnológico no mundo do trabalho. Isso, porque o trabalhador na era atual, tem os seus direitos de personalidade durante o horário de serviço e a

sua disposição ao empregador dentro da carga horária de trabalho pode ser alvo de discussão, uma vez que se está sendo pago para exercer certa função, deve desenvolvê-la.

Ao dar a prestação pecuniária em troca do serviço prestado pelo trabalhador, o empregador deve receber sua atenção total. Em contrapartida a essa linha de pensamento, pode-se lembrar que não estamos mais em décadas atrás, quando todo e qualquer movimento do trabalhador era controlado como na Segunda Revolução Industrial. O mundo hoje está inserido a um trabalho dinâmico e criativo, devendo assim haver um meio termo entre a responsabilidade em prestar serviço ao empregador, que paga por isso e o exercício de direitos de personalidade no trabalho atual.

As empresas sob essa nova perspectiva no mercado corporativo se preocupam mais com os resultados e menos com a jornada de trabalho. Ora, mais vale um empregado que trabalhe 6 horas por dia, mas produz muito mais do que outro que trabalhe 8 horas nas dependências da empresa, sem dar resultados significativos, gerando mais custos do que lucro.

Um exemplo muito claro disso é a Google, empresa a qual tem em seu desenvolvimento laborativo, medidas flexíveis para que o trabalhador se sinta cada vez mais a vontade e produza cada vez mais. As pessoas tendem a pensar em um emprego mais flexível como um trabalho, mas fácil a ser realizado ou algo utópico, o que não é o caso.

Nesses casos, como o exemplo citado, os trabalhadores exercem muito mais funções do que em outros empregos mais engessados, com horário de entrada, saída para o almoço, retorno da refeição e fim do expediente. O problema não está na função ou responsabilidade atribuída, mas no ambiente que se cria para que esse trabalhador desenvolva suas ideias e afazeres.

Assim, não é mais fácil ele ter um horário mais flexível de entrada e de saída, ir fazer a sua refeição quando realmente estiver com fome e não porque já tem horário determinado para aquilo e, se não o fizer, não terá outra oportunidade no dia.

O ponto chave do século é o ócio criativo, o trabalhador tendo a estrutura e oportunidade em desenvolver suas habilidades de forma livre, dentro de suas funções determinadas porém sem toda a pressão do ambiente laborativo tradicional, produz muito mais, com mais qualidade e mais feliz. Ou seja, a empresa atende suas próprias

necessidades e objetivos, exercendo os direitos sociais, possibilitando os direitos de personalidade e proporcionando dignidade no trabalho.

Esse novo modelo e estratégia é o futuro no mundo corporativo, deixando de vez no passado o sistema de trabalho como algo feito por obrigação. Atualmente as empresas de olho no futuro já trabalham em um modelo de gestão onde o trabalho está associado a outras atividades como lazer, diversão, estudo, atingindo dessa forma o ócio criativo (DE MASSI, 2000).

O autor Domenico de Massi afirma que quando o ser humano é instigado, provocado à reflexão e é cercado por fatores que o impulsionam a ter criatividade ele produz de forma preeminente, sendo exatamente isso que ele afirma ser o ócio criativo e que vem em contramão ao já conhecido padrão de trabalho, proveniente da Segunda Revolução Industrial que alienou o trabalhador como máquina, expondo-o a uma função tão repetitiva e tediosa e extremamente cronometrada, que o incapacitou de pensar.

O camponês e o artesão compartilhavam o mesmo local de trabalho, cada um com sua função e por falta de incentivo jamais compartilharam suas capacidades e conhecimentos de modo que poderiam ter à época se desenvolvido mais como trabalhadores e em prol de se não eles mesmos, da própria indústria que não tinha ainda maturidade para entender o potencial do ser humano e explorá-lo de forma positiva e só o enxergava como meio para um fim, o lucro (DE MASSI, 2000).

Foi a indústria que iniciou o processo de desvinculação entre o lar e o trabalho, apartando o convívio das mulheres com os homens, gerando a diferença de gêneros existente até hoje, e enraizando na mente do trabalhador um sistema de labor que perdura até hoje.

Ao abordar o ócio criativo o autor diz:

[...] existe um ócio criativo, no qual a mente é muito ativa, que faz com que nos sintamos livres, fecundos, felizes e em crescimento. Existe um ócio que nos depaupera e outro que nos enriquece (DE MASSI, 2000, p. 242).

Desta forma, entende-se que ao salientar a diferença entre ócio e ócio criativo, está fazendo clara referência ao trabalho intelectual e incentivado ao labor repetitivo e alienado. No trabalho como ócio criativo por muitas vezes ao desenvolver suas funções o trabalhador não tem a sensação de estar trabalhando e na segunda as

atividades se tornam árduas e arrastadas, de modo que o trabalhador faz por obrigação e só pensando no fim.

O trabalho em sistema de subordinação e repetitivo é característico da Segunda Revolução Industrial, onde em sua maioria já foi deixado no passado. O trabalhador em aspectos gerais é valorizado por meio de melhores meios de gestão e ambientes de trabalho aonde o funcionário tem muito mais liberdade, flexibilidade e menos subordinação abusiva (FERRAZ JUNIOR, 2014).

Destarte, ao mesmo tempo que o debate sobre a garantia à desconexão já foi pacificado pela reforma trabalhista e é completamente embasado pela Constituição Federal tendo toda relação com as garantias fundamentais de lazer e descanso, ainda persiste o direito à desconexão durante o horário de trabalho.

Enquanto isso, o teletrabalho já proporciona para empregadores e trabalhadores a oportunidade de o empregado administrar o seu tempo, funções e responsabilidades de acordo com a forma que for melhor para ele próprio. Entregando o resultado final de seu labor ao empregador da mesma maneira e com melhor qualidade por não estar mais exposto a um ambiente cansativo e nocivo de trabalho, se assim perceber, abandonando o ócio e exercendo o ócio criativo.

3.3. ASPECTOS POSITIVOS E NEGATIVOS DO TELETRABALHO SOB O VIÉS DA DIGNIDADE HUMANA

O advento do teletrabalho trouxe inúmeras vantagens e desvantagens tanto para as empresas, quanto aos trabalhadores. Neste último momento da pesquisa, é realizado um posicionamento acerca das vantagens e desvantagens decorrente ao teletrabalho no Brasil tanto para os trabalhadores, como para as empresas e o impacto dessa nova modalidade no mercado de trabalho.

Partindo da autonomia e suas inúmeras vertentes, dentre as mais importantes que são abordadas, a comodidade é a primeira essencialmente a ser dita. Com o privilégio de acordar, passar um café e já estar pronto ao trabalho, o teletrabalhador não passa pelo estresse de ter que pegar trânsito e se locomover para chegar ao trabalho, estando sujeito a se atrasar e prejudicar suas funções do dia. O teletrabalhador adequa suas responsabilidades a sua rotina e, se ainda for ativo no período noturno, pode realizar suas funções depois de se dedicar a outras ocupações ao decorrer do dia.

Controla também o método de trabalho, bem como a organização, adequando o trabalho às outras vertentes de sua vida, além de realizar as atividades de forma mais à vontade, com a vestimenta que desejar, trabalhando do quarto, da cozinha, da sala, de onde se sentir mais confortável a exercer suas tarefas da melhor maneira possível, entregando ao trabalhador sua mão de obra, sem abrir mão de seus hábitos pessoais. O trabalho se adequa a pessoa e não a pessoa ao trabalho.

O poder de comando sobre as atividades é do próprio teletrabalhador, sem deixar de lado suas responsabilidades em suas atividades pela quais fora contratado. Essa é uma das qualidades do teletrabalho, que se vê livre da subordinação direta e que possibilita ao trabalhador através do avanço da tecnologia da informação uma melhor qualidade de labor e de vida ao trabalhador.

O preceito do trabalho a distância é um maior domínio ao trabalhador de todas as atividades do dia. Ao optar pelo trabalho à distância o teletrabalhador se poupa da rotina da maioria dos brasileiros, se livra do caos do trânsito das grandes capitais, da violência nas ruas que só cresce, além de conseguir evitar o estresse do ambiente corporativo, cheio de cobranças e mitigação de seu ócio criativo.

Dessa forma, o teletrabalhador leva uma rotina paralela ao mundo corporativo, fazendo a própria gestão de suas atividades e além de produzir melhor consegue desempenhar seu papel em sociedade de forma mais efetiva. O trabalhador a distância tem mais tempo livre para o lazer e descanso com sua família e amigos, além do gozo individual e se dedicar em atividades pessoais.

O próprio fator saúde entra em questão nos elementos positivos do trabalho a distância. Além de avisar o ambiente nocivo do mundo corporativo, o estresse do trânsito, a subordinação excessiva, também tem o fator alimentar. O teletrabalhador tem a oportunidade de se alimentar melhor, evitando restaurantes e marmitas, podendo ter maior qualidade alimentar e como consequência um melhor quadro de saúde.

Fora o sono, que sem a preocupação com a rotina fixa do dia seguinte, acaba por ter uma qualidade melhor por saber que se algo acontecer, o trabalhador como redimensionar suas atividades e adequar o cronograma do dia ou, se for necessário, o cronograma dos dias seguintes. No teletrabalho as atividades são facilmente equilibradas e reorganizáveis.

Nessa administração própria somada à flexibilidade, o trabalhador reorganiza suas atividades para que possa mesmo em horários dedicados ao labor,

conjuntamente fazer coisas que lhe deem prazer e estimulem sua criatividade. Por exemplo, realizar suas funções ouvindo música, assistindo televisão ou qualquer outra atividade que em conjunto com o trabalho, proporcione prazer.

O trabalho a distância também pode ser utilizado para as gestantes, para que em caso de gravidez de risco, possam exercer suas funções de casa com mais conforto, tranquilidade e menos exposição ao esforço que a rotina social exige. Além de também gozar dessa possibilidade após o parto de modo a estender seu convívio com o recém-nascido, que é extremamente importante dada a rotina materna que é corrida.

É mais válido deixar que a mulher labore a distância, mesmo que temporariamente, e exerça seus ofícios de forma efetiva do que exigir que após o término da licença maternidade volte imediatamente ao trabalho. Se for o caso, a mulher será exposta a uma rotina muito mais cansativa, visto que além de lidar com a rotina do mundo corporativo terá também a vida do recém-nascido sob sua responsabilidade.

Para a mãe, sair de casa cedo, sair para o almoço, voltar do almoço e encerrar o expediente podem prejudicar drasticamente o horário de amamentação, pois muitas vezes não é possível o retorno efetivo da para decorrente à distância, fora que terá sempre em mente ao trabalhar a preocupação com o filho. Por isso já é uma prática que se desenvolve no mercado o prolongamento da estadia da mulher em casa para que consiga dar mais atenção ao seu filho e para que nessa nova realidade consiga administrar conjuntamente o seu labor e de forma bem feita e isso também pode ser aplicado aos casos de adoção como um tempo de adaptação.

Ainda no âmbito familiar, é uma boa opção também para os trabalhadores responsáveis por guardar a família, além do caso do recém-nascido, pode-se adequar o exemplo a uma mãe, pai, irmão, avós ou parente adoecido, acamado e que necessita de cuidados de forma provisória ou até que se adeque a essa nova responsabilidade.

Mais vale um bom funcionário realocado e que pode valorizar a empresa e produzir melhor de casa administrando suas eventuais adversidades, tempo livre e trabalho do que mais uma pessoa demitida, sem ter recebido o mínimo de empatia e fomentando a crise do desemprego no país.

A adaptação do trabalhador ao trabalho a distância também é um fator de inserção no mercado de trabalho. Há empresas que fragmentam parte de seu corpo

de funcionários para essa categoria e estar preparado e ter a capacidade de exercer essa forma de trabalho, coloca o a pessoa como ponta de linha do mercado de trabalho e pronto a ser absorvido.

Todavia, o teletrabalho exige uma série de elementos e características inerentes à personalidade da pessoa e que se não estiverem presentes precisam ser desenvolvidas. Trabalhar a distância exige autocontrole e gestão de todas as vertentes de sua vida, de modo que exige o domínio se estabelecer metas e cumprir suas atividades e funções com maestria e isso inclui lidar com adversidades, complexidades e descontinuidades do dia a dia. Nem tudo está ao alcance do nosso controle, porém o teletrabalhador precisa saber lidar com os imprevistos e lidar de forma saudável com sua rotina, se não o efeito pode ser inverso.

Ao abordar o tema, Domenico de Massi afirma:

Quanto mais e melhor uma pessoa é capaz de administrar a complexidade e a descontinuidade, mais madura ela é (DE MASSI, 2000, p. 180).

Portanto, o teletrabalhador precisa se educar para saber lidar com os acontecimentos do dia a dia, bem como a complexidade e descontinuidade das coisas, as adversidades e a forma com o ser humano lida com elas está inerente a sua natureza.

Frente a isso, outra perspectiva muito interessante é o fato de que com uma boa autogestão o trabalhador a distância por consequência do bom ambiente no qual escolheu trabalhar, produz mais em menos tempo. Diferente do empregado presencial que exerce suas atividades na jornada contratual e que por muitas vezes por ser dedicado, se estende a mais no expediente com o intuito de produzir mais, porém acaba por prejudicar seu tempo de descanso e lazer às vezes em vão e sem necessidade.

No sistema de teletrabalho é estimulado ao teletrabalhador, pois permite trabalhar aonde e como preferir, dessa forma o trabalho acaba se desenvolvendo com maior prazer e mais rápido, visto que não está em um ambiente coletivo, com outras pessoas falando, telefone tocando de forma que consiga cumprir suas funções em menos tempo, o que proporciona mais tempo livre.

Frente a tais perspectivas positivas, vale ressaltar também que a tecnologia por meio do teletrabalho também favorece que as empresas invistam em contratação de mão de obra estrangeira para trabalhar a distância. Dessa forma, abre a

possibilidade de se encontrar cada vez mais profissionais qualificados e que possam contribuir de uma maneira completamente diferente para a empresa. Outro ponto de vista é as empresas que buscam mão de obra mais barata fora do país, o teletrabalho diminuiu as fronteiras e torna isso hoje mais fácil de se acontecer.

Diante de dessas perspectivas positivas relacionadas ao teletrabalho, fica claro o seu intuito em melhorar a vida do trabalhador, proporcionando a oportunidade de ter mais tempo de descanso e lazer e buscando assim o cumprimento da Constituição Federal que é além de na teoria, efetivar o princípio da dignidade da pessoa humana.

No entanto, como tudo que existe, essa categoria de trabalho também tem seus pontos fracos. Existem muitas adversidades a serem enfrentadas pelos teletrabalhadores como o fato de isolamento, característica essa proveniente de todas as ferramentas tecnológicas. Ajudam o homem a exercer suas atividades porém terminam por isolá-lo.

O ambiente corporativo, embora tenha muitos defeitos e seja nocivo por muitas vezes, não deixa de ser um ambiente social, onde as pessoas trocam informações, experiências, aprendem e erram juntos, além de ser uma forma de socialização. No ambiente virtual de trabalho a distância é só o trabalhador com ele mesmo e mais ninguém.

Fora isso, o isolamento no trabalho a distância pode acabar fazendo com que o teletrabalhador perca alguma oportunidade de crescimento na empresa visto que não está nas dependências físicas e perde demasiado com contato com outros funcionários, que por muitas vezes nem o conhecem ou sabem de sua existência enquanto funcionário.

Um ponto importante que destaca uma visão negativa sobre o trabalho a distância é o fato de que muitos que entram para essa modalidade de emprego não possuem o perfil para estar nessa função. Acabam por confundir as atividades e responsabilidades laborais com as atividades pessoais, acabam por não conseguir fazer a administração das duas funções o que acaba proporcionando estresse e desgaste emocional e como consequência nenhuma das duas atividades é exercida com maestria.

Em continuidade, há aqueles que por não terem o discernimento de quando parar, por justamente não terem o fluxo do ambiente presencial para desligá-los, trabalharam incansavelmente em total inobservância às suas necessidades básicas

como convívio familiar, lazer e descanso. Em contrapartida, haverá quem irá se render a técnica da procrastinação e deixaram todo o trabalho para depois, de forma a acumular o que o levará a realizar o serviço de modo mal feito e sem qualidade, podendo gerar problemas de saúde, como ansiedade, além de jamais conseguir desenvolver uma gestão correta para o trabalho.

Dessa maneira, a equipe responsável pelas contratações devem estar atentas ao perfil do funcionário a ser admitido em função sem fiscalização direta, devendo estar atentas aos trabalhadores que demonstrem capacidade de concentração em lugares diversos, visto que o teletrabalhador não labora somente de casa, mas de aeroportos, cafés, rodoviárias, e qualquer outro lugar com conexão à internet. Logo, o silêncio e a paz nem sempre serão garantidos, de modo que o funcionário deva conseguir lidar com isso. Vale ressaltar que em caso de não adaptação, a empresa pode realocar o teletrabalhador como funcionário presencial, conforme permite a Lei 13.467/2017.

Na linha de desvantagens para as empresas, há a supressão de gastos com infraestrutura e outras despesas de esfera administrativa e organizacional, bem como a redução do espaço físico em si que não precisa ir além do necessário para incorporar a equipe presencial e suas atividades no local.

Em continuidade as desvantagens da empresa, é válido abordar o fato de que o teletrabalhador tem acesso aos sistemas, valores e informações privilegiadas, justamente por ser parte da empresa. Por não haver fiscalização direta sobre a atuação do funcionário em relação a essas informações, o que pode ocorrer em divulgação ilícita de segredos e estratégias de negócio.

Tão difícil e problemática quanto a fiscalização das atividades do teletrabalhador é a fiscalização das regras de ergonomia no ambiente laboral, principalmente no caso do trabalho a distância. Nessa categoria de trabalho, no que tange a essa fiscalização há o conflito entre o direito do empregador ao ambiente de trabalho seguro e sujeito a fiscalização indo em contransão aos direitos de personalidade como intimidade, liberdade e privacidade, visto que se o teletrabalhador não se encontra nas dependências da empresa, está fora da alçada do empregador.

Por fim, dentre prós e contras, independentemente de vantagens e desvantagens, o trabalho a distância ou teletrabalho tem ganhado cada vez mais espaço no mercado nacional e internacional e ir contra essa nova forma de trabalho

é ir contra a inovação e tecnologia, o que se demonstra por meio de todo o exposto um erro.

O teletrabalho vem dar oportunidade a um mercado de trabalho antiquado e saturado, carente de modernidade e flexibilidade, para atender demandas cada vez mais exigentes. Não há como negar, o teletrabalho é o futuro e quem não se adaptar a essa nova realidade será deixado para trás.

CONCLUSÕES

É indiscutível que o trabalho humano passou por mutações totalmente surpreendentes na sua trajetória na história da humanidade, já foi visto como forma de sofrimento e punição para futuramente ser considerado o provedor de dignidade à vida do homem e lhe garantindo prosperidade e evolução.

Investigou-se que ao longo do levantamento da contextualização do labor humano, bem como das normas que surgiram posteriormente para sua proteção e garantia, que todo e qualquer direito e melhoria conquistada pelos trabalhadores foi por meio de muita luta, sacrifício e exploração.

A evolução história contribuiu de forma efetiva para os surgimentos de legislações que estabelecessem o mínimo de dignidade, proteção e respeito ao trabalhador, cuja importância e valorização foi crescendo e influenciando a economia, a política e a sociedade dos países e do mundo.

A força de trabalho era explorada a qualquer custo, prejudicando as relações de trabalho e os princípios basilares de proteção em muito contribuíram para essa evolução, devendo-se ressaltar a supremacia dos direitos sociais elencados na Constituição Federal, os direitos de liberdade e o princípio da dignidade da pessoa humana como direito fundamental.

Foi por meio de tais dificuldades, explorações e alienações de sua mão de obra que o homem galgou na história do trabalho até os dias atuais. Com o auxílio da tecnologia que também se desenvolveu ao seu passo, paralelamente ao trabalho e foi possibilitando que a cada revolução industrial fosse progredindo as condições e valorização de trabalho.

Com a globalização e a chegada da sociedade da informação surgiram novos desafios para o regramento trabalhista, visto que hoje os tempos são outros e a forma de se trabalhar, nem as condições de labor são como antigamente. Desta forma os princípios basilares do Direito do Trabalho, bem como a flexibilização devem ser ampliados com a finalidade de dar maior possibilidade a essas novas modalidades de trabalho e atender assim a essa nova de manda.

Nesse contexto surgiu o trabalho a distância, como forma de adaptar o mundo trabalho à dinâmica e flexibilizada tecnologia e atender as exigências do mercado. Não há mais como manter a tecnologia longe da esfera labora. Não tem como pedir para o empregado não pegar no celular ou desconectar-se do mundo virtual, visto que

de muitos aspectos, ele chega a ser mais palpável e cheio de oportunidades que o mundo físico.

Assim, o teletrabalho uniu o útil ao agradável, bem como todas as ferramentas desenvolvidas para unir tecnologia e trabalho, tornando o labor mais dinâmico e prazeroso, deixando para trás o conceito de trabalho antiquado, com horário rígido e regras duras.

A sociedade percebeu que é mais favorável abraçar a tecnologia e usá-la a seu favor do que tentar controlar ou distanciar seus avanços no mundo corporativo. Dessa forma, o trabalho a distancia traz a possibilidade do trabalhador exercer suas funções fora das dependências da empresa, de forma flexível, cabendo ao próprio teletrabalhador exercer suas atividades no período que julgar necessário e onde quiser, usando a metodologia que achar adequada, tendo unicamente que cumprir com suas funções e deixar atividades em dia.

O teletrabalho já era uma categoria de labor utilizada pelas empresas, tendo crescido exponencialmente após o advento da Reforma Trabalhista que tratou expressamente acerca do tema. Assim, agora com a devida regulamentação, essa categoria de trabalho vem aumentando em grandes proporções como forma de gerar emprego em contra partida reduzir custos ao empregador.

Desta forma, as empresas reduziram seu quadro de funcionários presenciais, disponibilizando parte de sua equipe ao regime de teletrabalho, desta forma há contingenciamento de gastos, menos funcionários presenciais, significa um menor espaço físico para a empresa, operar menos equipamentos, menos manutenção com a mesma produção e rentabilidade.

Todavia, dentre as vantagens, algumas precauções devem ser seguidas para que essa nova relação entre trabalhador e empregador não se resulte em algo nocivo e ofenda aos princípios trabalhistas, muito menos ao princípio da dignidade da pessoa humana.

O teletrabalhador deve ter direito à desconexão dos ambientes virtuais e plataformas digitais da empresa, não devendo a empresa ultrapassar os limites impostos ao teletrabalho ao ponto de invadir a esfera pessoal do trabalhador, o impedindo de ter seu gozo a lazer, descanso e seu momento de interação em sociedade, como família, amigos e outras vertentes de sua vida.

Assim sendo, é correto afirmar que o trabalho é um meio primordial para se conceber o princípio da dignidade humana, porém sem jamais deixar que essa relação

se desenvolva com a inobservância aos direitos da personalidade, o que gera uma ação contraditória ao se tentar dignificar através de exploração.

Ao privar o trabalhador à desconexão, o empregador está sujeito a processo por dano existencial, devido a importância do que ele pode frustrar e causar ao privar o trabalhador de seus planos e objetivos por conta dos efeitos do que essa relação excessiva pode causar. Entretanto, se essa falta de desconexão for proveniente de atitudes do próprio teletrabalhador, não há que se falar em dano existencial.

Observado esse critério de desconexão, o trabalho a distância abrange muitos pontos positivos, como própria autogestão. Frente a isso, outra perspectiva muito interessante é o fato de que com uma boa autogestão o trabalhador a distancia, por consequência do bom ambiente no qual escolheu trabalhar, produz melhor em menos tempo, o que possibilita maior tempo para se dedicar às suas atividades pessoais.

Diferente do empregado presencial que exerce suas atividades na jornada contratual e que por muitas vezes entra e sai em momento sem se importar com a atividade desenvolvida ou se é dedicado, se estende a mais no expediente com o intuito de produzir mais, porém acaba por prejudicar seu tempo de descanso e lazer às vezes em vão e sem necessidade.

No tocante aos pontos contrários, há quem defenda que alguns trabalhadores não possuem o perfil correto para laborar a distância ou como consequência o distanciamento social, visto que o ambiente de trabalho também contribui na vida do trabalhador, porém o tempo perdido em ambiente de trabalho é direcionado ao lazer, descanso e a inserção em outro aspecto social muito mais prazeroso ao trabalhador.

Dessa forma, constata-se que por mais que o teletrabalho tenha encontrado seu lugar na legislação brasileira, há muito que se precisa aperfeiçoar para que essa prática seja apreendida por ambas as partes na relação e em conformidade ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Por fim, resta versar que mesmo precisando de alguns aperfeiçoamentos, a categoria não deixa de ser algo que atende as necessidades da sociedade tecnológica, empreendedora e flexível frente a era da informação, bem como a necessidade do mundo corporativo em criar novos postos de trabalho, reduzir os custos das empresas o que leva a encarar o teletrabalho como um avanço no mundo do trabalho passível de melhorias, sem a possibilidade de ser refreado.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, A. C. **Negociação Coletiva de Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.
- AGUIAR, A. C. **Reforma Trabalhista: aspectos jurídicos relevantes**. São Paulo: Quartier Latin do Brasil, 2017.
- ALMEIDA NETO, A. A. **Dano existencial: a tutela da dignidade da pessoa humana**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.
- ALEXY, R. **Teoria dos direitos fundamentais**. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2006.
- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015.
- ANTUNES, R.; BRAGA, R. (Coord.). **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ALVES, G. **O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2000.
- ALVES, G. **Trabalho e neodesenvolvimentismo: choque de capitalismo e nova degradação do trabalho no Brasil**. Bauru, Canal 6, 2014.
- ALVES, G. **A Tragédia de Prometeu: a degradação da pessoa humana que trabalha na era do capitalismo manipulatório**. Bauru: Canal 6, 2016.
- ALMEIDA, R. S.; VILLATORE, M. A. C. **Conjectura sobre o direito de personalidade e o dano moral no ambiente de trabalho**. In: ALMEIDA, R. S.; VILLATORE, M. A. C. (Coord.). *As aplicações do direito de personalidade ao direito do trabalho*. Curitiba: Juruá, 2013.
- ANTUNES, R.; BRAGA, R. **Infoproletariados: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009.
- BARROS, A. M. **Proteção à intimidade do empregado**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.
- BARROSO, L. R. **O direito constitucional e a efetividade de suas normas: limites e possibilidades da Constituição brasileira**. Rio de Janeiro: Renovar, 1993.
- BOBBIO, N. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 1992.
- BONAVIDES, P. **Do estado liberal ao estado social**. Rio de Janeiro: Forense, 1980.

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

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <www.presidencia.gov.br>. Acesso em: 17 ago.

BRASIL. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf> >. Acesso em: 01 set. 2019.

BRASIL. **Declaração Universal dos Direitos do Homem**. Disponível em: <http://pfdc.pgr.mpf.mp.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/legislacao/direitos-humanos/declar_dir_homem.pdf>. Acesso em: 01 set. 2019.

BRASIL. Lei. 13.467/2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**, aprovada pelo decreto-Lei n. 5.452, de 1º de Maio de 1943, as Leis nos 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.

BRASIL. **Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em: <www.ilo.org>. Acesso em: 24 ago. 2019.

BRASIL. **Sociedade Brasileira de Teletrabalho – SOBRATT**. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/index.php/01122018-pesquisa-home-office-2018/>>. Acesso em: 25 ago. 2019.

BRITO FILHO, J. C. M. **Trabalho Decente**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2013.

BUCCI, M. P. D. **O conceito de Política Pública em Direto**. In: Bucci, M. P. D. (org.) *Políticas Públicas: reflexões sobre o conceito de jurídico*. São Paulo: Saraiva, 2006.

CARMO, P. S. *Sociologia e sociedade pós-industrial: uma introdução*. São Paulo: Paulus, 2007.

CASTELLS, M. **A sociedade em rede**. Tradução Roseneide Venancio Majer. 6 ed: São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CASTILHO, R. *Direitos Humanos: processo histórico – evolução no mundo, direitos fundamentais: constitucionalismo contemporâneo*. São Paulo: Saraiva, 2010.

DE MASSI, D. **O ócio criativo**. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

DELGADO, G. N. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. **Constituição da República e direitos fundamentais**: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DIEESE. A situação do trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000. São Paulo, 2012.

FERRAZ JUNIOR, T. S. **O direito entre o futuro e o passado**. São Paulo: Noeses, 2014.

FELICIANO, G. G. **Direito do Trabalho**: Teoria Geral do Direito do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2013. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

FOGLIA, S. R. P. **Lazer e trabalho: um enfoque sob a ótica dos direitos fundamentais**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2013.

GOMES, F. R. **O Direito Fundamental ao Trabalho**: Perspectivas Histórica, Filosófica e Dogmático-Analítica. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

HUMBERTO, A. **Teoria dos Princípios**. 10. ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

JARDIM, C. C. S. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: LTr, Biblioteca Digital, 2004.

JOÃO, P. S. **O direito e o contrato de trabalho na Lei n. 13.467/17**. In: AGUIAR, Antonio Carlos (Coord.). Reforma Trabalhista. Aspectos Jurídicos. São Paulo: Quartier Latin do Brasil, 2017.

LEÃO JÚNIOR, T. A.; ESTEVÃO, R. F.; RAZABONI JÚNIOR; R. B. **Direitos Sociais e Políticas Públicas**. Birigui: Boreal editora, 2018.

LEDUR, J. F. **A realização do direito ao trabalho**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1998.

MARQUES, R. S. Valor social do trabalho na ordem econômica e na Constituição Brasileira de 1988. São Paulo: LTr, 2007.

MARTINS FILHO, I. G. S. Os direitos fundamentais e os direitos sociais na Constituição de 1988 e sua defesa. Revista jurídica virtual: Brasília, vol. 1, n. 4, 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Ver_04/direitos_fundamentais.htm> Acesso em 24 ago. 2019.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARX, K. **O Capital – Crítica da Economia Política**. Volume 1, São Paulo: Nova Abril Cultura, 1985.

MIKOS, N. R. C. Desjudicialização do dano extrapatrimonial laboral. Curitiba: Juruá, 2018.

MORAES, A. **Direito Constitucional**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MOTTA, S.; BARCHET, G. **Curso de direito constitucional**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

NASCIMENTO, A. M. **Iniciação ao direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: LTr, 2000.

NEGROPONTE, N. **A vida digital**. Tradução: Sergio Tellaroli. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

NETO, J. S. **Prática dos princípios do direito do trabalho**. 2. ed. Leme: Led, 1997.

NILLES, J. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**. São Paulo: Fatura, 1997.

OLIVEIRA NETO, C. P. Cláusulas de não concorrência no contrato de emprego: efeitos do princípio da proporcionalidade. São Paulo: LTr, 2015.

OLIVEIRA NETO, C. P. **Direito de desconexão frente às novas tecnologias no âmbito das relações de emprego**. Arquivos do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesariano Junior, 2015.

PACHUKANIS, E. B. **Teoria geral do direito e marxismo**. Trad. Paula Vaz de Almeida. São Paulo: Boitempo, 2017.

POZZOLI, Lafayette, Artigo XVI, In: BALERA, W. (Coord.). **Comentários à Declaração Universal dos Direitos Humanos**. São Paulo, Conceito, 2011.

POZZOLI, Lafayette, **Direito como função promocional da pessoa humana**. Disponível em: <<https://revista.univem.edu.br/emtempo/article/view/76>>. Acesso em: 16 set. 2019.

ROMITA, A. S. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 270.

SANTOS, V. O. Trabalho imaterial e teoria do valor em Marx: semelhanças ocultas e nexos necessários. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

SARLET, I. W. **A eficácia dos Direitos Fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

SARLET, I. W. **Constituição, Direitos Fundamentos e Direito Privado**. 3. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010

SCHWAB, K. **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.

SCHWARCZ, L. M. **O espetáculo das raças: cientistas, instituições e questão racial no Brasil**. São Paulo: Companhia das Letras, 1993.

SICSÚ, J. **Os Dez Anos que Abalaram o Brasil**. E o futuro? São Paulo: Geração Editorial, 2013.

SILVA, J. A. Aplicabilidade das Normas Constitucionais. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1998.

SILVA TOSE, M. G. **Teletrabalho: a praticado trabalho e a organização subjetiva dos seus agentes**. Tese de Doutorado em Ciências Sociais. Pontificia Universidade Católica de São Paulo, 2005.

SOARES, F. R. Responsabilidade civil por dano existencial. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SOUZA, M. **A experiência da lei e a lei da experiência: ensaios sobre práticas sociais e subjetividades no Brasil**. Florianópolis: Ed. da UFSC, 2016.

SOUTO MAIOR, J. L. **Direito à desconexão**. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf>. Acesso em: 02 set. 2019.

TORRES, R. **Tratado de direito constitucional financeiro e tributário**, volume III. Os direitos humanos e a tributação: imunidades e isonomia. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

TOFFLER, A. **A terceira onda**. 5. Ed. Rio de Janeiro: Record, 1980.

WANDELLI, L. V. **O direito humano e fundamental ao trabalho**. São Paulo: LTr, 2012.