XXVII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI SALVADOR – BA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

ELCIO NACUR REZENDE

MARIA AUREA BARONI CECATO

RODRIGO GARCIA SCHWARZ

Copyright © 2018 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejamquaisforemosmeiosempregadossemprévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Santa Catarina
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal
Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goías
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul)
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul Prof.
Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

---

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UFBA

Coordenadores: Elcio Nacur Rezende; Maria Aurea Baroni Cecato; Rodrigo Garcia Schwarz – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-594-2
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Direito, Cidade Sustentável e Diversidade Cultural

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVII Encontro Nacional do CONPEDI (27 : 2018 : Salvador, Brasil).

CDU: 34

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

Universidade Federal da Bahia - UFBA
Salvador – Bahia - Brasil
https://www.ufba.br/

XXVII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI SALVADOR – BA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

A presente publicação, concebida no marco do XXVII Encontro Nacional do CONPEDI, realizado na cidade de Salvador - BA, sob o tema “Direito, Cidade Sustentável e Diversidade Cultural”, oferece ao leitor, através dos diversos artigos apresentados no Grupo de Trabalho "DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I", a diversidade e a pluralidade das experiências e do conhecimento científico dos quais se extrai, no seu conjunto, o "espírito", ou seja, o sentido e a essência do Direito do Trabalho na atualidade, a partir da apreensão do que está sendo produzido, no âmbito da cultura jurídica brasileira, a respeito do Direito do Trabalho. Trata-se, portanto, de uma amostra significativa que revela, no seu conjunto, a partir de distintas vozes e de distintos espaços e experiências, os rumos não só da pesquisa científica a respeito do Direito do Trabalho no Brasil, mas do próprio Direito do Trabalho enquanto ciência, ordenamento e práxis no Brasil, e das correspondentes instituições político-jurídicas e das suas possibilidades de produção de justiça social, em termos históricos, axiológicos, filosófico-normativos e teórico-dogmáticos.

Somam-se, assim, as vozes de Ailsi Costa de Oliveira, Alice Aparecida Dias Akegawa, Andre Geraldo Santos Cardoso de Mesquita, André Luiz Staack, Anna Marcella Mendes Garcia, Antonio Donizetti de Resende, Candy Florencio Thome, Christine de Sousa Veviani, Clarisse Inês de Oliveira, Danielle Costa de Souza Simas, Danielle de Mello Basso, Diego Gabriel Oliveira Budel, Elcio Nacur Rezende, Erica Ribeiro Guimarães Amorim, Fernanda Maria Afonso Carneiro, Fernanda Netto Estanislau, Gabriela Rangel da Silva, Irineu Francisco Barreto Junior, Isabel Christine Silva de Gregori, Joshua Gomes Lopes, Luciana Ferreira Lima, Marcelo José Ferlin D'Ambroso, Maria Aurea Baroni Cecato, Mariana Reis Caldas, Mauricio de Melo Teixeira Branco, Melissa Mika Kimura Paz, Nathália Facco Rocha, Renato de Araújo Ribeiro, Rodrigo Garcia Schwarz, Valena Jacob Chaves Mesquita e Victor Jácomo da Silva em torno dessas discussões, fundadas na perspectiva das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho decente, assim compreendido o trabalho exercido em condições compatíveis com a dignidade humana, e, portanto, do Direito do Trabalho enquanto possibilidade de produção de justiça social e concomitante instrumento efetivo de superação das muitas vulnerabilidades históricas que ainda assolam o nosso povo e a nossa democracia.

São vinte os artigos aqui apresentados: (1) A influência dos grupos de pressão na reforma trabalhista; (2) Entre empregados e empregadores: visão moderna das “cidadanias” de

Aristóteles; (3) Reforma trabalhista: a inversão do diálogo das fontes; (4) As alterações trazidas pela Lei nº 13.467/17 ao acesso à justiça: os impactos da reforma trabalhista à efetividade da justiça do trabalho no Brasil; (5) A execução trabalhista e a Lei nº 13.467 /2017: o desafio da efetividade processual; (6) A necessidade de reafirmação do direito do trabalho com base na doutrina marxista; (7) A exploração continua: o uso das tecnologias da informação e comunicação nas relações de trabalho do século XXI; (8) A reforma trabalhista (Lei 13.647/17) e o teletrabalho: avanços e retrocessos; (9) O teletrabalho e a supressão de seus direitos na reforma trabalhista; (10) A inserção na CLT do título II-A – do dano extrapatrimonial pela Lei 13.467/2017 e sua interpretação conforme a Constituição Federal de 1988; (11) A dispensa coletiva trabalhista à luz dos deveres de socialidade e eticidade do contratos; (12) A questão agrária como obstáculo à erradicação do trabalho escravo contemporâneo no Brasil; (13) A tutela do trabalhador migrante no Brasil; (14) Manutenção da escravidão na casa grande: trabalho doméstico análogo ao de escravo no Brasil; (15) Análise da discriminação racial no Brasil e seu impacto nas relações de trabalho; (16) Função social e solidária da empresa e relações de trabalho: inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho; (17) A importância do meio ambiente laboral adequado à pessoa com deficiência; (18) Meio ambiente do trabalho e poluição labor-ambiental; (19) A interface dos direitos laborais e previdenciários com os acidentes do trabalho na sociedade contemporânea; (20) Responsabilidade civil do empregador concernente ao meio ambiental laboral – a necessidade de uma nova análise contemporânea decorrente da reforma trabalhista de 2017 no tocante ao teletrabalho.

Nesses artigos, são tratadas distintas questões de crescente complexidade e de crescente relevância para o próprio delineamento dos campos de ação e das possibilidades do Direito do Trabalho da atualidade: dos direitos e princípios fundamentais no trabalho à erradicação do trabalho infantil, à eliminação do trabalho forçado e à promoção da igualdade de condições e de oportunidades no trabalho, envolvendo múltiplos coletivos tradicionalmente subincluídos nos mundos do trabalho, às questões do meio ambiente do trabalho, da limitação do tempo de trabalho, da saúde e da intimidade no trabalho e dos novos horizontes do Direito do Trabalho em tempos de crises, com a abordagem das novas morfologias das relações de trabalho, dos processos de desregulamentação do trabalho e de precarização e flexibilização do Direito do Trabalho - sobretudo a partir, no Brasil, da recente Lei nº 13.467, de 2017 -, das novas tecnologias e de seus impactos sobre os mundos do trabalho, dos próprios marcos renovados do direito processual do trabalho na efetivação do Direito do Trabalho e, assim, do acesso à Justiça do Trabalho e da efetividade desta, e, portanto, e especialmente, das novas formas de inclusão e exclusão nos mundos do trabalho, com ênfase para os mecanismos de aplicação e de promoção do Direito do Trabalho e para os novos arranjos de proteção do trabalho, reafirmando-se a fundamentalidade do Direito do Trabalho.

Daí a especial significação desse conjunto de artigos, que fornece ao leitor, contribuindo com diagnósticos e perspectivas para um Brasil justo, uma considerável amostra do que vem sendo o agir e o pensar no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro, das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho decente e da promoção da justiça social.

Parabéns às/aos autoras/es pela importante contribuição!

Ao leitor, desejamos uma ótima e proveitosa leitura!

Os coordenadores,

Prof. Dr. Elcio Nacur Rezende (Escola Superior Dom Helder Câmara)

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato (Centro Universitário de João Pessoa - UNIPÊ)

Prof. Dr. Rodrigo Garcia Schwarz (Universidade do Oeste de Santa Catarina)

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

A EXPLORAÇÃO CONTINUA: O USO DAS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DO SÉCULO XXI

CONTINUING EXPLOITATION: THE USE OF INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES IN WORK RELATIONS OF THE 21ST CENTURY

Nathália Facco Rocha
Isabel Christine Silva De Gregori

Resumo

Este estudo teve por intuito verificar a influência das tecnologias da informação e comunicação nas relações de trabalho/emprego ao responder o seguinte questionamento: Em que medida as novas tecnologias de informação e comunicação contribuem para que não haja diferenciação entre horário de trabalho e lazer do empregado, visto que o mesmo está sempre conectado e a serviço de seu empregador? Ao fim, compreendeu-se que as novas tecnologias podem corroborar para uma subordinação indiscriminada. Utilizou-se como método de abordagem o dedutivo, como métodos de procedimento o monográfico e histórico, quanto a técnica a pesquisa foi documental e bibliográfica.

Palavras-chave: Horário de lazer, Horário de trabalho, Relações de emprego, Tecnologias da informação e comunicação

Abstract/Resumen/Résumé

The purpose of this study was to verify the influence of information and communication technologies on work / employment relations by answering the following question: To what extent do new information and communication technologies contribute to the differentiation between the employee's work and leisure time, since it is always connected and in the service of your employer? In the end, it was understood that the new technologies can corroborate for an indiscriminate subordination. The deductive method was used as method of procedure, the monographic and historical, as the technique, the research was documentary and bibliographical.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Leisure time, Work schedule, Employment relationships, Information and communication technologies

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

As relações de trabalho, assim como de emprego, ao longo dos anos passaram por grandes e significativas mudanças, as quais se tornaram indispensáveis para a vida em sociedade. Desde que se tem conhecimento das primeiras sociedades, sabe-se que a organização e separação dos afazeres sempre estiveram presentes. No entanto, é com a escravidão que a história nos dita a primeira forma de submissão de trabalho, embora não remunerado, as tarefas eram feitas em prol de um terceiro, sob seus ditames, regras e quando não cumpridas da forma desejada, acarretavam em castigos.

Na Idade Média, ainda que houvesse certa liberdade, essa era pouca e ainda com muitas desigualdades, no entanto é nesse período que se tem conhecimento dos primeiros trabalhadores livres e da construção das primeiras associações. Assim, foram criadas as corporações de ofício que mesmo muito precárias já se mostraram revolucionárias para a época.

No entanto, é na Modernidade que as relações de trabalho se tornaram foco de atenção e, por consequência, de grandes discussões, uma vez que é nesse período que ocorreu a Revolução Industrial e com ela toda uma mudança de percepção sobre trabalho e sociedade. Neste período, surgem os conhecidos modos de produção em massa, momento histórico em que as máquinas viraram protagonistas nas fábricas e que as pessoas se submetiam a jornadas exaustivas de trabalho, pelo simples fato de que estas necessitavam continuar trabalhando, já que existia a premissa de que as máquinas poderiam facilmente substituir a força de trabalho humano. Assim surgiram os chamados meio de produção Taylorista, Fordista e Toyotista, meios os quais podem ainda ser vislumbrados na sociedade atual.

Já o século XXI é marcado pela ascensão das tecnologias, tecnologias estas da informação e comunicação, que também foram inseridas nas relações de trabalho já compreendendo as relações de emprego e que embora facilitem muito a interação entre as pessoas, evidenciam uma verdadeira dependência e subordinação ilimitada do trabalhador/empregado com seu empregador.

Nesta atual conjuntura de sociedade, a rede mundial de computadores possui efetiva influência na vida das pessoas, uma vez que a mesma, executada com o auxílio da internet possibilita o acesso a quase todo o tipo de informação, independente de hora e local. Assim, os novos canais de informação e comunicação possibilitam que o

trabalhador esteja sob os olhos de seu empregador vinte e quatro horas por dia, impedindo a separação entre horário de trabalho e horário de lazer

Diante desta nova conjuntura social/cultural, o presente estudo destaca a submissão e exploração do trabalhador/empregado diante de seu empregador. Neste contexto, o presente estudo visa compreender como as relações de trabalho/emprego continuam sendo, em muitos casos, de exploração, já que o modo de exploração pode ser modificado ao longo das sociedades, no entanto, nunca deixou de existir. Assim questiona-se: Em que medida as novas tecnologias de informação e comunicação contribuem para que não haja diferenciação entre horário de trabalho e lazer do empregado, visto que o mesmo está sempre conectado e a serviço de seu empregador

Para tanto, o presente trabalho foi dividido em duas partes. Na primeira, intitulada de "A eterna desigualdade nas relações de trabalho: Um viés sobre suas modificações ao longo da história" foi relatado uma breve evolução das relações de trabalho, assim como as mudanças de exploração nos distintos tempos e sociedades. De igual modo, visou compreender como a exploração da classe trabalhadora se perpetua até os dias atuais.

A segunda parte, por sua vez, intitulada como "A exploração velada da classe trabalhadora na atual conjuntura tecnológica e informacional" foi ilustrado como a sociedade atual lida com as relações de trabalho relacionando-o com as novas tecnologias da informação e comunicação. E como tais tecnologias propiciam uma dependência e subordinação ilimitada do trabalhador/empregado com seu empregador, já que os limites de temporalidade se mostram quase que inexistentes devido ao fato dos primeiros estarem, quase que permanentemente, conectados com seus superiores hierárquicos.

Para o desenvolvimento do presente artigo, ter-se-á como método de abordagem o dedutivo, já com relação aos métodos de procedimento serão empregados os métodos monográfico e histórico. No que se refere à técnica, a pesquisa será feita por meio da documentação indireta, a qual abarca o levantamento de todas as informações possíveis sobre o assunto, assim, ter-se-á a pesquisa documental, a qual será realizada através de documentos oficiais, bem como, pesquisa bibliográfica, a qual será efetivada por intermédio de doutrinas, artigos científicos, leis, teses, sites, jornais, revistas científicas, para que desse modo, tenha-se um melhor desenvolvimento sobre o tema proposto, assim como uma compreensão mais precisa do assunto.

1 A ETERNA DESIGUALDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: UM VIÉS SOBRE SUAS MODIFICAÇÕES AO LONGO DA HISTÓRIA

O trabalho é algo inerente ao ser humano desde que se tem conhecimento que este passou a viver em sociedade, pois desde os tempos mais remotos, o mesmo exercera o trabalho para fins relacionados à sobrevivência, pois de inúmeras formas buscava-se a satisfação de suas necessidades. Assim, caçava-se para alimentar-se, confeccionava suas vestes, formavam-se grupos para a proteção de suas sociedades primitivas, porém vale ressaltar que não existia o fator remuneração para tais práticas, a maioria das atividades eram feitas movidas pelo instinto. No entanto, ao longo dos estudos sobre as atividades humanas têm-se tais atividades como os primeiros desígnios para chegar a atual conjuntura trabalhista (VÓLIA, 2012).

Os referidos grupos quando se organizavam para manter seus territórios, bem como, preservar seus membros, após articulados eram capazes de enfrentar com afinco os grupos rivais que os ameaçassem. Após tais confrontos, tinha-se como regra que quem fosse declarado como derrotado passaria a ser escravo dos vencedores. Assim, surge uma espécie de subordinação, sem remuneração, tampouco jornadas de trabalhos estipuladas, mas que tinha como intuito o benefício de um terceiro (VÓLIA, 2012).

De tal modo, para a história, na escravidão embora a pessoa fosse considerada uma coisa, não possuindo nenhum tipo de direito subjetivo e nem ao menos sendo vista como ser humano, pois não era vista como um sujeito de direito nem tinha tais prerrogativas, essa forma de subordinação se manteve por muito tempo. E devido a isso, a escravidão pode ser, e é considerada a primeira forma de trabalho subordinado em favor de terceiros que se tem conhecimento (MARTINS, 2000).

Um possível avanço no modo das relações de trabalho, onde a liberdade é principal mudança, embora ainda precárias, se tem no período da Idade Média, onde ocorreu um processo de relação de trabalho juridicamente livre, e deste modo apresentou-se naquela época três tipos de trabalhadores: Os vassalos, os servos da gleba e os artesãos (DELGADO, 2004).

Mesmo a Idade Média tendo sido considerada a época das trevas, por muitos especialistas que estudam a sociedade da época, vários pontos ganharam relevância, principalmente relacionados à vida humana. Mesmo havendo aspectos negativos relacionados ao tratamento dado ao ser humano desse período, foi nesse momento que se falou pela primeira vez em trabalho livre, mas o modo como os trabalhadores eram

tratados variava muito de lugar para lugar, já que era fator preponderante as peculiaridades morais e sociais de cada local, neste sentido Leo Huberman aduz:

> Os camponeses eram mais ou menos dependentes. Acreditavam os senhores que existiam para servi-los. Jamais se pensou em termos de igualdade entre o senhor e o servo. O servo trabalhava a terra e o senhor manejava o servo. E no que se relacionava ao senhor, este pouco diferença via entre o servo e qualquer cabeça de gado de sua propriedade (1986, p. 7-8).

Como se pode vislumbrar era um momento onde existia pouca liberdade e nenhuma igualdade entre o servo e o senhor, o que reflete numa desigualdade social de inferioridade nas relações de trabalho. Porém, ainda que irrisória, de fato foi nesse período, que se viu uma nova conjuntura a ser moldada. "O trabalhador medieval, na verdade, está no primeiro degrau de uma longa escada, que ele subiria lentamente, com sofrimentos e leves recuos: a escada de sua libertação" (RUSSOMANO, 2002, s/p).

Ainda na Idade Média, com a percepção de que a produção já não era mais vista somente para o uso pessoal, despontou o surgimento das corporações de ofício e de artesãos. Com relação às corporações de ofício, brotou algo nunca apreciado anteriormente, uma espécie de união entre os trabalhadores, assemelhado ao que hoje se conhece por sindicalismo. Nesse sentido Amauri Mascaro Nascimento, explana sobre como eram as relações dos trabalhadores com as corporações de ofício:

> [...] cada corporação tinha um estatuto com algumas normas disciplinando as relações de trabalho. [...].
> Os mestres eram os proprietários das oficinas que chegavam a essa condição depois de aprovados, segundo os regulamentos da corporação na confecção e uma "obra mestra". Equivalem aos empregadores de hoje. Os companheiros eram trabalhadores livres que ganhavam salários dos mestres os aprendizes eram menores que recebiam dos mestres os ensinamentos metódicos de um ofício ou profissão. A clientela das oficinas era os poucos habitantes de uma cidade e seus arredores. As corporações mantinham com os trabalhadores uma relação de tipo bastante autoritário o que se destinava mais à realização de seus interesses do que a proteção do trabalhador (2001, p. 38).

Entretanto, as corporações de ofício acabaram por ser extintas com o advento da Revolução Francesa, assim como também foram suprimidas devido ao fato dos produtos fabricados por elas se tornarem extremamente caros para a realidade dos potenciais consumidores, o que abriu margem para a liberdade de comércio e concorrência, o que acarretou na possibilidade real de liberdade contratual (MARTINS, 2000).

Posteriormente, se tem a chamada Modernidade, a qual representa e expressa mudanças intelectuais, sociais e políticas, as quais edificaram o mundo moderno. A ideia de modernidade pode ser mais bem compreendida por meio do conhecimento, da

evolução do pensamento do tempo antigo medieval, agora as prerrogativas da sociedade se modificaram, o conhecimento começa a ser disseminado para as demais pessoas (BRAGA, 2009).

Após anos de evolução das sociedades, com a Revolução Industrial, no século XIX, tem-se a configuração dos moldes, considerados e utilizados, ainda hoje no sistema de trabalho. As mudanças no sistema trabalhista arcaico se fizeram necessárias e indispensáveis. Nesse aspecto, Vólia Bonfim Cassar elucida:

> O Direito do Trabalho nasce como reação ao cenário que se apresentou com a Revolução Industrial, com a crescente e incontrolável exploração desumana do trabalho. É produto da reação da classe trabalhadora ocorrida no século XIX contra a utilização sem limites do trabalho humano. (2012, p. 12).

A Revolução industrial trouxe consigo o conhecido e reconhecido sistema capitalista de produção, o qual se caracteriza, prioriza e enfatiza a acumulação ilimitada de capital, independente do que isto acarrete para quem de fato está por trás da produção, salientando que se deu sob o viés pacífico, ou seja, mão-de-obra paga, o chamado trabalho assalariado. Diante disso, o trabalho e suas relações passaram por grandes e consideráveis modificações, pois nesse período se tem uma evolução nos modos de produção, o período denominado revolução industrial pode ser definida como:

> (...) A Revolução Industrial consistiu essencialmente em uma sistemática e progressiva substituição das forças musculares, humanas ou animais pelas energias anorgânicas da natureza, na instrumentação do trabalho, nos processos de produção, transporte e comunicação (BELTRÃO, 1972, p. 34-35).

Com relação a esse novo momento vivenciado pela sociedade, até então desconhecido, Marx e Engels dispõem:

> (...) O desenvolvimento da maquinaria, e a divisão do trabalho levam o trabalho dos proletários a perder todo o caráter independente e com isso qualquer atrativo para o operário. Este se torna um simples acessório da máquina, do qual só se requer a operação mais simples, mais monótona, mais fácil de aprender (ENGELS; MARX , 1990, p. 72)

Assim, o referido momento histórico resultou numa real transformação da vida em sociedade, as multidimensões da sociedade passaram por uma redefinição. Os modos primitivos de trabalho, como o artesanal e lento, passaram a ser realizados com o auxílio do maquinário nos processos de produção, tal substituição iniciou na Inglaterra, mas logo

se alastrou para os demais países da Europa, já que a agilidade proporcionada despertou desejo dos mais variados locais.

O período se mostrou revolucionário para grande parte dos trabalhadores e não poderia deixar de ser diferente para os empregadores. E nesse sentido, vários autores da ciência da economia, à época, discutiam e debatiam a respeito de montar estratégias para organizar e controlar o trabalho e sua produção, porém foi Frederick Winslow Taylor quem, no século XIX, desenvolveu a ideia de denominada de gerência científica (BRAVERMAN, 1987).

Diante dessa nova realidade, antes nunca vivenciada, passou a ser evidenciado um considerável aumento no número e no tamanho das empresas, das já existentes e da novas, e conjuntamente com esse aumento teve também o início de uma estrutura de monopólio industrial por parte dos grandes empresários detentores de capital e com isso a aplicação do modo sistêmico de produção aos produtos que estavam sendo desenvolvidos em massa. Assim surge o conhecido sistema de produção chamado Taylorismo, onde são utilizados métodos de organização e produção do trabalho, com a utilização de uma gerencia científica para melhor administrar e conduzir o trabalho, já que o sistema capitalista se mostra cada vez mais em ascensão e expansão nesse período (BRAVERMAN, 1987).

Taylor desenvolveu métodos de procedimentos baseados principalmente na separação do trabalho, ou seja, apostava na fragmentação de tarefas onde evidentemente separava o trabalho físico do trabalho mental, cada um era responsável somente por uma parte do trabalho a ser desenvolvido, sem questionamento qualquer por quem desenvolvia suas tarefas. A consequência desse sistema de trabalho foi à condução de uma nova forma de trabalhar, esse sistema de produção focado em metas e modo de atingi-las, onde o trabalhador era visto como simples receptor de ordens e capaz de reproduzi-las (WOOD JR, 1992).

Com as mudanças culturais e sociais esse sistema de produção passou por um processo de reformas, já não estava mais sendo suficiente após as mudanças do período. O Taylorismo era caracterizado pela falta de visão crítica, apática e passiva por parte dos trabalhadores, de tal modo que este se mostrava apenas um mero reprodutor do sistema e sua força de trabalho o alicerce para a economia capitalista e nada mais além disso (WOOD JR, 1992).

Neste viés Braverman elucida fielmente o que vem a ser a separação entre trabalho físico e mental do trabalhador operário, no sentido em que elucida que:

> Podemos chamar a esse princípio de dissociação do processo de trabalho das especialidades dos trabalhadores. O processo de trabalho deve ser independente do ofício, da tradição e do conhecimento dos trabalhadores. Daí por diante deve depender não absolutamente das capacidades dos trabalhadores, mas inteiramente das políticas gerenciais. (Braverman, 1987, p. 103).

Esse sistema de produção se manteve com sucesso por muito tempo. Entretanto, ocorre que a aceleração das mudanças sócioculturais e econômicas tem levado ao desaparecimento dessas condições paulatinamente. Ainda que o sistema Taylorista não tenha sido extinto, surge posteriormente, mas ainda atuante no mesmo período, o conhecido chamado sistema de produção Fordista. Esse novo sistema também tinha como fundamento o controle do processo de trabalho e assim conseguiu reduzir drasticamente os custos e melhorar substancialmente a qualidade da produção através das mudanças impostas, tais mudanças referidas nesse processo de produção permitiram reduzir o esforço humano e aumentar a produtividade, porém o operário não tinha nenhuma possibilidade de ascensão de perspectivas de carreira, ele entreva na fábrica coma ciência de que no cargo que estava permaneceria até sair dela (WOOD JR. 1992)

Henry Ford em suas empresas almejou verticalizar toda sua produção, assim, passou a produzir tudo o que fosse necessário para utilizar dentro das próprias empresas, o que fez com que cada vez menos dependesse de fatores externos para sua produção. Tudo isso, para uma maior eficácia na entrega de seus produtos, haja vista que, seus fornecedores não conseguiam atender a demanda, o que dificultava por hora a eficiência, agilidade e eficácia de sua produção (WOOD JR, 1992).

Esse novo sistema de produção exigia mais que somente o controle da produção e controle do processo de trabalho, almejava uma maior adesão ao trabalho por parte dos trabalhadores. Assim, cada trabalhador tinha uma função definida dentro da empresa, onde o coletivo se mostrava imprescindível para o bom funcionamento da logística implementada pelo sistema.

> O Fordismo equivaleu ao maior esforço coletivo para criar, com velocidade sem precedentes, e com uma consciência de propósito sem igual na história, um novo tipo de trabalhador e um novo tipo de homem. Os novos métodos de trabalho são inseparáveis de um modo específico de viver e de pensar a vida. (Harvey, 1992, p. 121).

Devido a isso, era grande o fluxo de trabalhadores na indústria Ford, já que muitos destes trabalhadores eram resistentes ao ritmo ditado, de forma imperativa, por

essa conjuntura sistêmica e devido a isso medidas atrativas foram feitas para os trabalhadores, como o aumento dos salários, para que de tal modo existisse uma coerção consentida, já que a nova forma de retribuição pelo serviço prestado requeria uma contribuição efetiva do operário (HARVEY, 1992).

Com relação a esse aumento de salários Gramsci se questiona sobre os altos salários, ele fala: "O salário pago pela Ford só é alto em relação à média dos salários americanos, ou é alto como preço da força de trabalho que o empregado da Ford consome na produção utilizando os métodos da empresa?" (1976, p. 405). Essa estratégia possuiu inúmeras implicações, em ambos aspectos da sociedade, tanto pelo fato que requer um maior comprometimento por parte dos operários em sua funcionalidade na indústria, bem como, um relativo aumento do consumo da classe trabalhadora, o que ajuda na manutenção e ascensão das indústrias, que é o objetivo intrínseco do capitalismo.

O sistema de produção Fordista foi para além das fabricas, tornou-se um modo de produção exercido por diversos setores, o que passou a delinear um novo estilo de vida para as pessoas. O Fordismo se mostrou sob diversas facetas tecnológicas e organizacionais e ainda se mostra presente na sociedade atual (BRAGA, 2009).

> (...) O padrão de produção fordista, embora não tenha se implantado igualmente em todos os países industrializados, tornou-se referência ao longo do Século XX como modelo mais adaptado à produção em massa e a esta nova fase do processo de acumulação capitalista (RAMALHO, 2010, p.88).

.

Ainda ao tratar sobre sistemas de produção, se tem o conhecido sistema Toyotismo, o qual compreendeu que para uma melhor produção os empenhos devem ir além de controle de produção e altos salários, mas sim a ascensão de uma produção flexível, com outras necessidades, indo além somente do objetivo principal, qual seja o lucro, percebeu que era importante descobrir as necessidades advindas da classe trabalhadora. O surgimento do sistema Toyotismo, em meados dos anos 1950, nasce da insatisfação e impossibilidade de eficiência do sistema Fordista de produção, especificamente no Japão. O Toyotismo também conhecido como sistema de produção flexível tem junto dele uma das maiores e potentes empresas automobilística do mundo até os dias atuais, a Toyota, uma vez que logo após a segunda Guerra Mundial a produção era almejada em larga escala e assim foram desenvolvidas técnicas que possibilitariam modificações com a produção de lotes homogêneos e a ascensão mundial da empresa (WOOD JR, 1992).

Para tanto, se fez necessário à presença de trabalhadores motivados e com um bom treinamento. As estratégias adquiridas no pós-segunda guerra vislumbravam uma nova forma de relação entre trabalho e capital, o qual possuía, por exemplo, a característica de um emprego vitalício, com ascensão na carreira através da admissão de promoções por critérios de antiguidade, assim como, uma nova forma de ganho, a chamada participação nos lucros, antes não vista nesse cenário, agora o trabalhador vira uma espécie de sócio de seu empregador. Outro fator revolucionário desse sistema foi o agrupamento dos trabalhadores em torno de um líder, além de conferir-lhes responsabilidades pelas tarefas o que, posteriormente possibilitou a estes encontros para discussões que tinham por objetivo a melhoria do processo de produção, uma espécie de sindicalismo (WOOD JR, 1992).

Diante disso, o Toyotismo se mostra a expressão maior da racionalização capitalista na dinâmica voltada para a acumulação de valor/ capital, exigindo, um processo civilizatório, com maiores ideologias, administração participativa. Assim, se tem uma nova linha de montagem com uma nova forma de organização e gestão voltada variados aspectos antes deixados de lado nos sistemas de produção anteriores, trabalhador também tornou-se foco central de atenção (ALVES, 2000).

Vale ressaltar, no entanto, que a fundo o Toyotismo não possuía a real intenção de instaurar uma sociedade racionalizada, e sim seu intuito era a efetivação de uma fábrica racionalizada. No estilo Toyotista existe uma espécie de incentivo a competição e fiscalização sob a égide de todos serem chefes, assim todos são fiscalizados por seus pares, e por isso a eficiência e eficácia da produção depende de todos que ali estão presentes (GRAMSCI, 1976).

Pode-se compreender uma grande evolução nos sistemas de produção ao longo da história, e pode-se dizer que a sociedade da informação, sociedade que representa efetivamente o século XXI, se apresenta como a maior relevância as inovações tecnológicas. Deste modo, a chamada revolução da informação pode ser considerada o último e o passo mais progressista, até o presente momento, de mudanças que vêm transformando a sociedade humana desde os tempos mais remotos.

2 A EXPLORAÇÃO VELADA DA CLASSE TRABALHADORA NA ATUAL CONJUNTURA TECNOLÓGICA E INFORMACIONAL

Embora seja perceptível que ao longo da história as relações de trabalho tenham se modificado e, em inúmeros casos, ser evidente que diversos direitos foram adquiridos, na atual sociedade, chamada sociedade informacional, as relações de trabalho atingiram, até o momento, o maior grau de evolução em termos de flexibilidade, comprometimento, autonomia, liberdade entre outras características relevantes.

Esta sociedade começa a ser constituída, a passos lentos em meados do século XX, podendo ser vista evidentemente como uma espécie de resposta ao sistema anterior. Fato que, passou a ingerir em todos os aspectos da sociedade, o que não seria diferente nas relações de trabalho e processos de controle de produção, mão- de-obra, além dos indivíduos. Portanto, se vive numa sociedade movida e dominada pelas informações, que encontra seu ápice no início do século XXI, o qual possui como particularidade o conhecimento articulado e interligado através de comunicações de redes mundiais e da cibernética, possibilitando assim os diferentes tipos e modalidades de trabalhos, ainda nunca presenciados e tão pouco imagináveis nos processos e sociedades anteriores (BRAGA, 2009).

A referida sociedade se mostra como uma suposta resposta de superação, em partes, da era industrial, onde o poder de controle era centralizado e verticalizado. No entanto, essa é uma tendência a ser suprida, ao menos é o que se espera, já que há uma real tendência de horizontalidade nas relações de trabalho, de tal modo que a hierarquia, ou ao menos as relações baseadas nessas, sejam diminuídas partindo para uma forma mais colaborativa de trabalho, onde todos passam a ser colaboradores ao invés de trabalhadores, o traz elementos que iludem o trabalhador que estes estão mais independentes e possuem mais controle por seus atos (BRAGA, 2009).

No mesmo sentido Zuffo explana que: "devido à propagação muito rápida de informações, a hierarquia vai desaparecer totalmente e ficará um esquema mais ou menos horizontal de associação. As pessoas serão valorizadas pela sua capacidade, e não pela posição que ocupam", tendência esta que faz com que as pessoas busquem novas informações constantemente e em um espaço de tempo cada vez menor, já que com apenas um clique suas dúvidas podem ser sanadas (2005, p.63).

Agora, as pessoas/ trabalhadores são direcionadas a considerar inúmeras implicações impostas por essa nova realidade social. Nessa conjuntura, os processos de trabalho apresentados aos trabalhadores se mostram através de situações que os elevam e ao mesmo tempo os diminuem, sensações que confrontam liberdades e sacrifícios, autonomia e dependência, além de um prazer que se mostra ilusório, recheado de grandes

promessas, ao passo que o sofrimento se mostra constante, mas muitas vezes camuflados por uma falsa percepção e sensação de controle sobre si, sobre seu trabalho, além de seu tempo (MORIN, 2002).

Diante disso, se pode evidenciar que o proletariado não acabou, e nem está perto de chegar ao fim, como muitos previam e torciam inclusive, ele está cada vez mais presente e se remodelou/ adequou as novas e diversificadas demandas da nova realidade, que ainda se mostra em construção, fato que não dirimiu as fragilidades pelas quais os sujeitos são expostos frequentemente, os trabalhadores ainda continuam subordinados e de diferentes formas, continuam a ser explorados, sob outra ótica, mas continuam. Sobre essa nova realidade de trabalho e de trabalhadores, Simone Wolff reflete:

> Para os trabalhadores que se colocam sob a égide do "trabalho informacional" abrem-se novos campos de combate em que a luta, agora, para além da reapropriação do seu saber e da autonomia perdida nesse processo, passa pelo questionamento da elevada vulnerabilidade que a desvalorização do seu trabalho, fruto da convergência entre as lógicas da automação e da informatização embutidas nas TICs, demarca nessa disputa. Nesse sentido, a compreensão sobre as intencionalidades e reflexos do "trabalho informacional" sobre suas qualificações pode ser uma munição fundamental para os trabalhadores que se encontram literalmente "enredados" nessa nova batalha entre capital e trabalho (WOLFF, 2009, p. 112).

Diante de toda a conjuntura imposta pela sociedade gerida pela tecnologia, pode-se compreender que as chamadas TIC's (Tecnologias da Informação e Comunicação) possuem grande importância e interferência, não só nas relações sociais, mas como também nas relações de trabalho. Pode-se verificar que a Globalização e tudo o que a envolve promoveu e ainda promove inúmeras mudanças positivas. Porém fato é que não se pode deixar de considerar que a mesma também é a principal responsável pelas inúmeras pressões impostas a atual classe trabalhadora. Muito embora a informação esteja cada vez mais fácil de ser acessada e por decorrência disso o conhecimento ser adquirido, a mesma não chega a todas as camadas populacionais da mesma maneira e intensidade, fazendo com que o trabalhador cada vez mais tenha que se superar e se adaptar as demandas impostas, o que acarreta, para alguns autores, a chamada informaginalidade, a qual conforme Graselli é um fenômeno deste tempo, que corresponde a:

> Esse processo de abertura às tecnologias de informação, potenciado a partir de instâncias comunitárias, pode comportar, todavia, novas formas de exclusão social. Começa-se a analisar a relação entre a pobreza e o risco de divisão tecnológica, como o de que os grupos de ingresso mais baixos têm menos acesso à tecnologia e, portanto, apresentam maior risco de ficar excluídos do

> mercado de trabalho e do desenvolvimento social geral e cultural GRASSELLI, 2010, p. 56).

O uso das mais variadas tecnologias como pode ser evidenciado facilita a realização das mais diversas tarefas de trabalho e até flexibiliza a realização de algumas atividades. No entanto, a mesma tecnologia também coloca o trabalhador, a margem das relações sociais e em muitos casos, facilita que o mesmo se mantenha em uma relação de subordinação sem limites perante seu empregador, já vez que o uso das tecnologias faz com que o trabalhador esteja, quase que constantemente, a disposição de seu empregador, onde os limites temporais geralmente não são respeitados.

Ao tratar da relação de subordinação entre trabalhadores/empregados e empregadores, Grasselli afirma que existem limites básicos que devem ser obedecidos por parte dos empregadores, já que a não observância dos limites de comando e direção por parte dos empregadores ferem direitos fundamentais da classe trabalhadora, direitos estes esculpidos na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Assim o uso indiscriminado das novas tecnologias da informação e comunicação podem acarretar em um desrespeito a dignidade do trabalhador quando não utilizadas dentro dos limites plausíveis oriundos de uma relação de trabalho e assim ferir a sua dignidade (GRASSELLI, 2011).

Outro autor de grande importância, que estuda a sociedade e a relação desta com o uso das tecnologias da informação e comunicação é Castells, o qual também referencia que o uso das TICs contribuem para uma mudança relevante nas relações de trabalho, acarretando em situações antes não conhecidas, mas que de igual forma submetem os trabalhadores a situações de exploração e subordinação ilimitada, fato este que sempre existiu e está longe de deixar de existir, mas que na atual sociedade se mostra de forma bastante peculiar, muitas vezes revestida de uma ilusão de autodeterminação do trabalhador frente a ele mesmo. (CASTELLS, 2009).

Para o autor supramencionado, o uso das tecnologias da informação e comunicação contribuem de forma efetiva para exploração do trabalhador. Tais tecnologias, em tempos passados, eram vistas como possíveis ferramentas de libertação, já atualmente podem ser evidenciadas como uma continuidade da subordinação indiscriminada do trabalhador para com seu empregador, faceta que está imbricada em todas as sociedades capitalistas, nos mais distintos períodos históricos. Diante disto, o mesmo reflete:

> O processo de transição histórica para uma sociedade informacional e uma economia global é caracterizado pela deterioração das condições de trabalho e de vida para uma quantidade significativa de trabalhadores. Essa deterioração assume formas diferentes nos diferentes contextos: aumento do desemprego na Europa; queda dos salários reais (pelo menos até 1996), aumentando a desigualdade, e instabilidade no emprego nos Estados Unidos; subemprego e maior segmentação da força de trabalho no Japão; "informalização" e desvalorização da mão-de-obra urbana recém-incorporada nos países em desenvolvimento; e crescente marginalização da força de trabalho rural nas economias subdesenvolvidas e estagnadas (CASTELLS, 1999, p. 345).

Embora, tenham ocorrido muitas mudanças nas formas de trabalho ao longo da história, a realidade de hipossuficiência de muitos trabalhadores continua a ocorrer, já que tal situação se mostra característica da sociedade capitalista. O mercado é, e sempre foi, quem conduziu as relações de trabalho, e deste modo os trabalhadores cada vez mais se submetem a situações de vulnerabilidade. Diante desta realidade que se mostra cada vez mais comum na sociedade atual, se fez indispensável o advento da lei 12.551/2011, a qual modificou um importante artigo da Consolidação das Leis de trabalho, o artigo 6 passou a ser entendido da seguinte maneira:

> (...) equiparou a subordinação de empregado por meios eletrônicos à exercida de forma pessoal e direta pelo empregador. Tornou-se um marco divisor na seara do Direito Trabalhista, visto que a partir daquele momento poderiam vir a serem consideradas empregadas inclusive àquelas pessoas que trabalhavam em suas próprias residências ou aquelas que exerciam atividades que não na empresa. (STAHLHÒFER, 2016, p. 257).

Embora haja na legislação vigente a equiparação da subordinação ao trabalhador que exerce suas funções por meios eletrônicos a subordinação direta, esta muitas vezes não é respeitada nem considerada da forma que merece. (GUEDES, 2003).

Sobre o direito de desconexão do meio ambiente de trabalho Vólia Bomfim Cassar dispõe sobre a relação de tal direito e o direito ao lazer do trabalhador, ao passo que defende que o trabalhador tenha possibilidade de revigorar suas energias e de igual modo, possibilitar que o trabalhador consiga distinguir o que são afazeres domésticos, situações de lazer e afazeres do trabalho: “O trabalhador tem direito à “desconexão”, isto é, a se afastar totalmente do ambiente de trabalho, preservando seus momentos de relaxamento, de lazer, seu ambiente domiciliar, contra as novas técnicas invasivas que penetram na vida íntima do empregado” (VÓLIA, 2012, p. 660).

Tais práticas afetam a vida privada e a saúde mental do trabalhador. Assim conforme dispõe Márcia Novaes Guedes, aos poucos e sorrateiramente o trabalho ocupa e se dissemina em torno de todas as esferas pessoais e o que se almeja com a desconexão do trabalhador é preservá-lo, ou seja, "a regra é romper os diques entre trabalho e vida privada, entre intimidade e empresa" (GUEDES, 2003, p.80).

Diante de todo este contexto informacional e tecnológico resta evidente que o teletrabalho, é o grande exemplo de relação de trabalho onde o trabalhador se submete a ordens e presta serviços independente de horários fixos pois, os resultados chegam até seu empregador por intermédio dos meios informatizados. Assim, para Rosedá teletrabalho nada mais é:

> do que uma forma de trabalho à distância exercido mediante o uso das telecomunicações. A interferência tecnológica é uma das características centrais do teletrabalho, posto que para ser concretizado deve ser exercido com ferramentas próprias, tais como computadores, telefones ou quaisquer outros aparelhos que sejam classificados como pertencentes à TIC (Tecnologia da Informação e da Comunicação) (2007, s/p.).

Indiscutivelmente vislumbra-se o teletrabalho como algo já efetivado na atualidade, embora existam sim pontos positivos, o teletrabalho possui forte influência na segregação pessoal e social do trabalhador, uma vez que o trabalhador tende a se isolar, já que passa a necessitar mais de aparelhos tecnológicos do que de pessoas a sua volta para desenvolver suas atividades, o que reflete em grandes prejuízos à vida privada, íntima e familiar. Além de tudo isso, se mostram evidentes casos de cansaço e esgotamento do trabalhador que por vezes se submete a jornadas exaustivas, que extrapolam os limites diários de trabalho previstos em lei, pois possui dificuldades de separar horário de trabalho e de lazer, fato que contribui para que se mostre constantemente "conectado" com o seu empregador, tornando uma subordinação quase que integral (GARCIA, 2012).

Diante de toda a possibilidade de trabalhar em outro local, que não seja as paredes físicas de uma empresa, existem fatores que se contrapõem a essa "liberdade". O trabalho nesta situação se dá através da utilização dos meios informacionais e tecnológicos, no entanto a utilização de tais meios o deixa vinculado e disponível ao seu empregador, uma vez que este pode ser acionado independente de horário e local no qual se encontra (ROSEDÁ, 2007).

Nesta mesma perspectiva, pode-se afirmar, conforme Rosedá, que o teletrabalho possibilita uma maior ingerência do empregador na vida do trabalhador. Assim pode-se dizer que:

> É evidente que aquele que trabalha sob o regime do teletrabalho terá uma interferência na sua vida particular por parte do empregador muito maior do que o "empregado normal". Como dito anteriormente, nestas situações haverá uma mitigação na divisão entre o tempo dedicado ao lazer e aquele destinado à atividade profissional: o profissional passará a trazer a empresa para sua intimidade. A fiscalização indicativa do tempo disponibilizado deverá ser submetida aos mesmos avanços tecnológicos que provocaram essa acessibilidade quase que irrestrita. Por isso, a todo trabalhador é garantido por lei a duração (ROSEDÁ, 2007, s/p.).

Diante disto, se faz importante que a lei seja cumprida, pois muito embora haja uma maior possibilidade de flexibilização dos horários de trabalho, a jornada diária não deve extrapolar o máximo legal. As leis vigentes tentam reger as relações de trabalho do teletrabalhador, como rege a relação dos trabalhadores convencionais, ao passo que estes também apresentam os requisitos de subordinação, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e são realizados por uma pessoa física, assim a dignidade deste trabalhador deve ser preservada, assim como tenta ser para os demais, e para isso, nesta modalidade de trabalho o direito a desconexão é o maior direito que pode ser evidenciado contra a exploração do trabalhador (BARBOSA, 2010).

Sob esta perspectiva Silva, Nóbrega e Cardoso entendem que a desconexão é essencial, uma vez que:

> A desconexão é, então, uma forma de efetivar o cumprimento dessas garantias constitucionais referentes a todos os trabalhadores. O teletrabalhador se encontra constantemente disponível ao empregador, e não é justo que ele permaneça a postos para ser acionado pelo superior fora do horário de trabalho, com todas as repercussões em sua vida pessoal e familiar, sem nenhum descanso. A tecnologia não pode ser utilizada como uma ferramenta de pressão e de exploração do empregador (2014, s/p.).

O século XXI é marcado pelo imediatismo que os aparatos tecnológicos proporcionam, aparatos estes que interferem nas mais distintas relações e assumem papel importante na construção de perspectivas do trabalhador diante destas novas ferramentas. As "novas" formas de exploração do trabalhador se mostram como produto do capitalismo que exige que cada vez mais que o trabalho e o capital sejam vistos como prioridades, as tecnologias podem auxiliar no desenvolvimento e engrandecimento das empresas, mas também facilitam e propiciam inúmeras consequências jurídicas e

sociais, na qual ainda o direito está tentando controlar e rebater para quem sabe resguardar e proteger os trabalhadores e que se mostram cada vez mais suscetíveis e vulneráveis as mudanças.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desde que as relações de subordinação em prol de um terceiro começaram a existir, sempre houve o intuito de um indivíduo se beneficiar da presteza do outro. No início da civilização até a atualidade sempre se pode evidenciar que as relações quase que sempre foram verticalizadas, por mais que ainda se tenha a tentativa de horizontalização das relações de trabalho. Foram diversos os avanços que a classe trabalhadora conquistou ao longo dos séculos, muitos direitos foram reconhecidos, no entanto a acumulação de riqueza e capital sempre foi o alicerce da sociedade. Os direitos dos trabalhadores sempre estiveram em segundo plano quando relacionados com os objetivos de seus empregadores.

Trabalhadores do mundo todo lutaram e lutam por direitos, direitos estes que foram e são suprimidos intencionalmente com o intuito de manter a riqueza nas mãos de poucos. Um grande marco na luta dos trabalhadores foi à revolução industrial e a busca por melhores condições de trabalho para os indivíduos neste período, já que estes tiveram a condição de ser humano deixada de lado por vezes. Situação na qual se mostrou insustentável e que contribuiu para busca de direitos de trabalhadores do mundo todo, o que teve reflexo nas mais distintas constituições dos mais variados países.

Os modos de produção do sistema capitalista contribuíram de fato para que o trabalhador almejasse melhores condições de vida, já que as exaustivas horas de trabalho prejudicavam a saúde física e mental dos trabalhadores, sem contar as baixas remunerações se contrapondo as extensas jornadas de trabalho. Cada vez mais os modos de produção enriqueciam as grandes indústrias e os trabalhadores que não se sujeitassem as demandas exigidas eram facilmente substituídos, o que corroborava para o aceite de situações degradantes e humilhantes de milhares de trabalhadores.

Outro fator que por muito tempo fez com que trabalhadores se sujeitassem a situações de exploração foi o medo que muitos tinham de que as máquinas os substituíssem, o que em alguns segmentos de fato ocorrera, mas ainda que máquinas fizessem o trabalho pesado nas indústrias à mão-de-obra humana sempre se fez imprescindível. Embora até os dias atuais ainda existam os modos de produção

considerados “tradicionais”, a globalização trouxe consigo outra perspectiva para os trabalhadores. A globalização derrubou barreiras, mas criou alguns obstáculos até então desconhecidos para a classe trabalhadora, a falta de fronteiras trouxe consigo a busca desenfreada pelo novo e isso se deve ao uso das tecnologias da Informação e Comunicação (TICs).

No século XXI, a sociedade no geral já se vê dependente das novas tecnologias, o que não foi diferente ao tratarmos das relações de trabalho. O trabalhador agora está atrelado a mecanismos que fazem com que determinadas tarefas se tornem mais fáceis de serem realizadas, mas ao mesmo tempo o torna mais submisso, dependente e subordinado de seus empregadores, já que o mundo real e o digital já podem ser vistos como sendo um único espaço e assim limites temporais são deixados de lado.

Diante desta realidade, temos uma exploração do trabalhador distinta da conhecida nas épocas anteriores, agora a chamada exploração da sociedade informacional, possui outro viés, mais camuflada e menos evidenciada a olhos nus, já que todo o abuso do trabalhador está por trás de aparelhos tecnológicos. Tem-se uma exploração que burla os espaços físicos, mas que se mostra cada vez mais constante já que o trabalhador e seu empregador se mostram interligados constantemente o que possibilita um desrespeito para com o trabalhador perante o seu direito de lazer, descanso e privacidade, ou seja, a sua vida particular/privada.

A classe trabalhadora que mais sofre as consequências desta conexão quase que irrestrita são os teletrabalhadores, já que estes, em vários casos, não possuem os limites de horas trabalhadas respeitadas. Muitos empregadores desconsideram o direito a desconexão dos trabalhadores e ao fazer isto violam os direitos fundamentais do mesmo, já que a desconexão tem por função assegurar uma vida digna ao trabalhador e além de fazer com que este tenha sua saúde preservada, já que o ser humano necessita de repouso e momentos que estejam inteiramente desvinculados do labor.

Muitos acreditavam que com a chegada e o uso das novas tecnologias ocorreria uma menor dependência e subordinação dos trabalhadores perante os empregadores. O fato é que embora possa ocorrer uma flexibilização do trabalho, o que se vê de fato é o não reconhecimento que as tecnologias facilitam a tentativa de ter disponível o trabalhador a qualquer momento, independentemente de já se ter cumprido o horário de trabalho ou suas metas diárias.

Com toda esta análise se pode perceber, que muito embora as sociedades tendam a evoluir, e que as relações de trabalho estão diretamente ligadas com o comportamento

social, ainda hoje se vê que a exploração da classe trabalhadora continua no século XXI e se mostra como sendo algo intrínseco da sociedade capitalista, situação esta que não faz com que ela seja realmente tratada de forma importante como deveria. Dificilmente a estrutura capitalista irá deixar de existir, no entanto, há que se transformar paradigmas para que assim possamos ter trabalhadores que não coloquem sua saúde em risco para beneficiar seus empregadores, ao passo que só tem como retorno o mínimo para sua sobrevivência que, em alguns casos se mostra desumano.

REERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. **Trabalho e mundialização do capital.** Londrina: Práxis, 1999.

BARBOSA, F. B. S. **A regulamentação jurídica do teletrabalho**. Revista Horizonte Científico. Uberlândia, v. 4, n. 1, ago./2010. Disponível em:< http://www.seer.ufu.br/index.php/horizontecientifico/article/view/4317/5103>. Acesso em: 28 Jun. 2017.

BELTRÃO, Pedro Calderan. **Sociologia do Desenvolvimento.** 2. ed. Porto Alegre: Globo, 1972.

BRAGA, Ruy. **A vingança de Braverman:** o infotaylorismo como contratempo. ANTUNES, Ricardo. BRAGA, Ruy (0rgs.). Infoproletários: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009.

BRAVERMAN, Henry**. Trabalho e capital monopolista:** a degradação do trabalho no século XX. Rio de Janeiro: Guanabara, 1987.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em Rede**. Vol. I. Oitava Edição. Traduzido por Roneide Venancio Majer. – São Paulo: Paz e Terra, 1999.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 3ª ed. LTR, 2003.

ENGELS, Friedrich. MARX, Karl. **Manifesto do Partido Comunista**. 2ª ed. Petrópolis: Vozes, 1990.

GARCIA, Gustavo F. B. **Justiça do Trabalh**o: Teletrabalho e trabalho a distância: considerações sobre a Lei 12.551/2011. Porto Alegre: HS, 2012.

GRAMSCI, Antonio. **Americanismo e Fordismo.** In: Maquiavel, a Política e o Estado Moderno. São Paulo: Civilização Brasileira, 1976.

GRASSELLI, Odete. **O direito derivado da tecnologia:** circunstâncias coletivas e individuais no Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2010.

GRASSELLI, Oraci Maria. **Internet, correio eletrônico e intimidade do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2011.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico**, São Paulo, LTr, 2003, p. 80

HARVEY, David. **Condição Pós-Moderna**. São Paulo: Loyola, 1992.

HUBERMAN, Leo. **História da riqueza do homem**. Trad. Waltensir Dutra. 21ª ed. Ver. Rio de janeiro: LTC Editora, 1986.

KUMAR, Krishan. **Da sociedade pós-industrial à pós-moderna.** 2. ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2006.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Breve histórico a respeito do trabalho**. Disponível em:< http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/viewFile/67461/70071>. Acesso em: 17 jun. 2017.

MORIN, E. **O método 4: as idéias**: habitat, vida, costumes: organização. Porto Alegre: Editora Sulina, 2002.

RAMALHO, J. R. **Trabalho na sociedade contemporânea,** In: MORAES, Amaury Cesar (org). Sociologia: Ensino Médio. Brasília: Ministério da Educação, 2010. p. 88

ROBBINS, S. P. **Fundamentos do comportamento organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho**. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/odireito-%C3%A0-desconex%C3%A3o-uma-realidade-no-teletrabalho>. Acesso em 28 jun. 2017.

SILVA, Camila Marques de Araújo; NÓBREGA, Vanessa Veiga; CARDOSO, Ana Carolina Cardoso. **Desconexão do ambiente de trabalho: A** aplicação desse direito no que tange ao teletrabalho. Setembro/2014. Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=13780>. Acesso em 28 jun. 2017.

STAHLHÒFER, lásin S.; INHAQUITE, Paulo; BUSNELLO, Ronaldo (orgs.). **Direito do Trabalho e Processo do Trabalho: Contribuições do VI Congresso Internacional de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.** São Paulo: Perse, 2016. P. 257.

VÓLIA, Bomfim Cassar. **Direito do trabalho.** 6. ed. Niterói: Impetus, 2012.

WOLFF, S. **O "trabalho informacional" e a reificação da informação sob os novos paradigmas organizacionais.** ANTUNES, Ricardo. BRAGA, Ruy (0rgs.). Infoproletários: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009.

ZUFFO, J. A. **A infoera transformando as relações sociais**. Comunicação & Educação, 2005.