

**XII ENCONTRO INTERNACIONAL DO  
CONPEDI BUENOS AIRES –  
ARGENTINA**

**DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS  
DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE  
DO TRABALHO II**

**CAIO AUGUSTO SOUZA LARA**

**JOSÉ CLAUDIO MONTEIRO DE BRITO FILHO**

**FRANCINE CANSI**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

**Diretoria - CONPEDI**

**Presidente** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

**Diretora Executiva** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

**Vice-presidente Sudeste** - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

**Vice-presidente Nordeste** - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

**Representante Discente:** Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

**Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

**Secretarias**

**Relações Institucionais:**

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

**Comunicação:**

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

**Relações Internacionais para o Continente Americano:**

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

**Relações Internacionais para os demais Continentes:**

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

**Eventos:**

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigner Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

**Membro Nato** - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

E27

Direito do Trabalho e Eficácia dos direitos fundamentais no Meio Ambiente do Trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Caio Augusto Souza Lara; Francine Cansi; José Claudio Monteiro de Brito Filho. – Florianópolis: CONPEDI, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-768-7

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Derecho, Democracia, Desarrollo y Integración

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do Trabalho. 3. Eficácia dos direitos fundamentais. XII Encontro Internacional do CONPEDI Buenos Aires – Argentina (2: 2023 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



## **XII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI BUENOS AIRES – ARGENTINA**

### **DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II**

---

#### **Apresentação**

#### **DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II**

Os artigos contidos nesta publicação foram apresentados no Grupo de Trabalho Direito do Trabalho e Eficácia dos Direitos Fundamentais no Meio Ambiente do Trabalho II durante o XII Encontro Internacional do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito - CONPEDI, realizado nos dias 11 a 14 de outubro de 2023, sob o tema geral “Derecho, democracia, desarrollo y integración”. O evento foi promovido por esta sociedade científica do Direito em coorganização com a Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires com o apoio do Programa de Pós-graduação em Direito e Políticas Públicas da Universidade Federal de Goiás. Trata-se de mais uma exitosa experiência de encontro internacional do CONPEDI na América do Sul em mais de três décadas de existência.

A apresentação dos trabalhos abriu caminho para uma importante discussão, em que os pesquisadores do Direito puderam interagir em torno de questões teóricas e práticas, levando-se em consideração a temática central grupo. Essa temática traz consigo os desafios que as diversas linhas de pesquisa jurídica enfrentam no tocante ao estudo dos referenciais teóricos do Direito do Trabalho e sua relação com a eficácia dos Direitos Fundamentais no meio ambiente do trabalho.

Os temas abordados vão desde os novos desafios neste campo ligados à tecnologia, bem como temas clássicos da área. Teletrabalho, escravidão digital, racismo estrutural e relações de emprego, inteligência artificial e até a exploração do trabalho feminino na indústria “fast fashion”, dentre outros instigantes temas, foram abordados.

Na coletânea que agora vem a público, encontram-se os resultados de pesquisas desenvolvidas em diversos Programas de Pós-graduação em Direito, nos níveis de Mestrado e Doutorado, com artigos rigorosamente selecionados, por meio de dupla avaliação cega por pares (double blind peer review). Dessa forma, todos os artigos ora publicados guardam sintonia direta com este Grupo de Trabalho.

Agradecemos a todos os pesquisadores pela sua inestimável colaboração e desejamos uma ótima e proveitosa leitura!

Caio Augusto Souza Lara

José Claudio Monteiro de Brito Filho

Francine Cansi

## **DANO EXISTENCIAL SOB A PERSPECTIVA DAS NOVAS TECNOLOGIAS E A IDEIA DE TRABALHO DECENTE**

### **EXISTENTIAL DAMAGE FROM THE PERSPECTIVE OF NEW TECHNOLOGIES AND THE IDEA OF DECENT WORK**

**Maria Augusta Leite de Oliveira e Souza**

#### **Resumo**

As relações trabalhistas em nível mundial sofreram expressivo impacto com o advento da modernidade, especialmente as novas relações observadas nas últimas décadas, notadamente através das novas tecnologias. O direito a desconexão do trabalho, com ênfase na ideia de trabalho decente, e a premente necessidade de observância da proteção a saúde e equilíbrio do trabalhador, conforme preceituado na Constituição da República Federativa do Brasil (1988), são o foco do presente estudo. A partir da pesquisa em tela será feita uma abordagem, utilizando-se do método dedutivo baseado na pesquisa bibliográfica, averiguando principalmente artigos científicos devido a inovação temática, e na legislação, de modo a ponderar acerca dos reflexos principais do trabalho excessivo na saúde do trabalhador, considerando os elementos que caracterizam o dano existencial de modo a concorrer para a violação do conceito de trabalho decente, demonstrando, oportunamente, que a limitação da jornada de trabalho, conforme expressa previsão legal, busca garantir a saúde e segurança dos trabalhadores.

**Palavras-chave:** Direito a desconexão, Trabalho decente, Dano existencial, Novas tecnologias, Teletrabalho

#### **Abstract/Resumen/Résumé**

Labor relations worldwide suffered a significant impact with the advent of modernity, especially the new relations observed in recent decades, notably through new technologies. The right to disconnect from work, with emphasis on the idea of decent work, and the pressing need to observe the protection of workers' health and balance, as stipulated in the Constitution of the Federative Republic of Brazil (1988), are the focus of this study. From the screen research, an approach will be made, using the deductive method based on bibliographical research, investigating mainly scientific articles due to thematic innovation, and in legislation, in order to consider the main reflexes of excessive work on the health of the worker, considering the elements that characterize the existential damage in order to contribute to the violation of the concept of decent work, demonstrating, in due time, that the limitation of the working day, as expressed in the legal provisions, seeks to guarantee the health and safety of workers

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Right to disconnect, Decent work, Existential harm, New technologies, Telework



## 1 INTRODUÇÃO

Eis um mundo novo! O que não implica ser ele melhor ou pior. Tal classificação poderá ser atribuída de acordo com o modo pela qual a sociedade atual se relaciona com a tecnologia.

O século XXI tem tido sua marca com o uso da Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) cuja consequência vem atribuindo as máquinas um papel de extrema relevância no trabalho humano.

Com a valorização da ideia de trabalho, passou-se a reconhecer que a pessoa, enquanto trabalhadora, é portadora de direitos fundamentais e merece ser tratada sob o prisma da dignidade da pessoa humana, que é um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito. O trabalho passou a ser visto como condição humana, sendo essencial para garantir uma vida digna.

Com o passar do tempo, o trabalhador conquistou vários direitos, dentre eles, à limitação da jornada de trabalho, ao lazer, ao descanso, à saúde, ao meio ambiente de trabalho sadio, às férias, ao adicional noturno e, inclusive, o direito ao livre desenvolvimento da personalidade, amparado no princípio da dignidade da pessoa humana e nos direitos personalíssimos.

A limitação da jornada de trabalho foi um dos maiores pleitos dos trabalhadores em todo o mundo, notadamente após a Primeira Revolução Industrial. Assim, o excesso do período trabalhado, caracterizado pelo desrespeito dos limites legais, é entendido atualmente como uma forma de caracterizar ofensa aos direitos fundamentais do trabalhador, tendo em vista que viola as normas de duração do trabalho, causando prejuízos à qualidade de vida pela retirada do tempo livre para descanso e para convívio familiar e social, além do impedimento de realização do projeto de vida, dando origem ao dano existencial.

Desse modo, a proteção jurídica dada a saúde do trabalhador se perfaz exemplarmente na limitação das horas que o ser humano dedica ao trabalho; de modo semelhante, as novas tecnologias têm trazido um novo aspecto que deve ser considerado, ainda observando a ideia de trabalho e condição de vida decente, onde fique garantido o mínimo existencial para o trabalhador.

A partir desse cenário o presente artigo objetiva analisar em que medida a subjetividade do indivíduo vem sendo afetada no ambiente laboral pelo avanço do teletrabalho e das novas tecnologias, demonstrando quais os impactos na vida e na saúde dos trabalhadores a partir das variáveis tempo de vida e tempo de trabalho.

Para alcançar o objetivo acima fez-se necessário estabelecer os seguintes objetivos específicos: a) descrever a classificação da ONU, da OIT, da OMS a respeito dos elementos necessários para o desenvolvimento do trabalho decente; b) identificar o avanço do uso do teletrabalho como mecanismo utilizado pelas empresas para o desenvolvimento produtivo; e c) classificar na literatura médica as patologias decorrentes do uso inadequado do teletrabalho e seus impactos na vida dos teletrabalhadores.

A presente pesquisa, utilizando-se de método dedutivo e da técnica de pesquisa bibliográfica, tem como pergunta norteadora para investigação: em que medida a subjetividade do indivíduo vem sendo afetada no ambiente laboral pelo avanço do teletrabalho e quais os impactos na vida e na saúde dos trabalhadores a partir das variáveis tempo de vida e tempo de trabalho?

As técnicas de pesquisa a serem utilizadas serão as seguintes: pesquisa bibliográfica extraída a partir das palavras-chave “direito a desconexão”, “trabalho decente”, “dano existencial”, “novas tecnologias” e “teletrabalho” conectadas ou não nas bases de dados Scielo, Spell e Google Acadêmico.

Após a coleta dos títulos extraídos, estes serão analisados a partir de uma leitura exploratória decorrente dos seus títulos e resumos. Também serão utilizados livros, dissertações e teses sobre o tema sendo sua coleta de igual forma as dos títulos transdisciplinares buscados em periódicos; pesquisa documental nos sítios da ONU, da OIT, da OMS e de outros que forneçam dados significativos para o desenvolvimento da pesquisa.

Dado ao caráter qualitativo da pesquisa o tratamento dos dados se dará a partir da metodologia pautada na análise de conteúdo proposta por Laurence Bardin.

É preciso ressaltar que o trabalho é primordial à subsistência do ser humano, mas é primordial que os demais direitos fundamentais e a dignidade humana também sejam respeitados para que, assim, haja o pleno desenvolvimento da pessoa enquanto ser social. É nesse contexto que o direito à desconexão, fundamentado no direito ao lazer, à limitação da jornada de trabalho e ao princípio da dignidade da pessoa humana, deve ser reconhecido como um direito ao não trabalho, ou seja, um direito do trabalhador de utilizar do seu tempo livre da forma como desejar, dedicando-se às atividades relacionadas à sua vida pessoal e que lhe tragam bem-estar e felicidade.

## **2 TRABALHO DECENTE E SAÚDE DO TRABALHADOR NA PERSPECTIVA DA ONU, DA OIT, DA OMS**



A ideia de “Trabalho Decente” foi trazida para discussão como um objetivo central das ações da OIT na 87ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em 1999, por Juan Somavia, o então Diretor-Geral da entidade, que o fez diante da necessidade de adaptação e renovação da atuação daquela organização internacional frente às mudanças no contexto mundial pautadas pela liberalização econômica e pela mundialização que influenciam diretamente as relações laborais (ABRAMO, 2015).

O trabalho humano é constantemente afetado pelas tecnologias, da mesma forma que estas influem diretamente na qualidade de vida da sociedade. Desse modo, as relações de trabalho foram impactadas, em diversos momentos, e a qualidade de vida das pessoas é, hoje, uma variável que não pode ser desconsiderada.

De modo a garantir a efetivação do conceito de Trabalho Decente, propôs-se a consecução, de forma harmônica e equilibrada, de quatro objetivos estratégicos: a promoção de direitos e princípios fundamentais do trabalho, a criação de novos empregos de qualidade, a proteção social e o diálogo social (OIT, 1999).

A promoção dos direitos e princípios do trabalho enquanto objetivo do Trabalho Decente é dividido em três prioridades, quais sejam, promover a Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998, intensificar a luta contra o trabalho infantil e, finalmente, renovar as atividades relativas às normas da OIT. Todas essas prioridades estão em ordem a preservar os princípios fundamentais e direitos no trabalho (OIT, 1999). Esses princípios assim são definidos pela Declaração de 1998: liberdade de associação e de organização sindical, reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, abolição efetiva do trabalho infantil e eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

O segundo objetivo tem como principal elemento de atuação a criação de novos postos de empregos, contanto que dignos, remunerados, sem distinção de sexos, com a proteção necessária e com igualdade de condições de ingresso (OIT, 2003). A proteção social visa amortizar os efeitos das crises econômicas, garantindo amplo acesso a serviços básicos de sobrevivência, especialmente àqueles que não possuem condições de manter o próprio sustento, temporária ou permanentemente, por se encontrarem inaptos ao trabalho ou desempregados (OIT, 2003).

O diálogo social é apresentado como um meio possivelmente eficiente para a condução dos demais objetivos e indispensável para diminuição das tensões sociais, exigindo a participação e liberdade de associação, sendo, pois, reconhecido como um princípio organizador da OIT por meio do sistema tripartite. A OIT admite uma dimensão regional do

diálogo social, reconhecendo que mesmo sua definição sofre alterações de acordo com o local e período em que é dimensionado. Muito embora não reste claro o conceito de diálogo social, sendo um termo indefinido e aberto, é importante a compreensão do papel das negociações coletivas para o desenvolvimento da sociedade e da própria democracia, ao passo que, em nível nacional, a ampla participação dos interlocutores sociais reforça o processo e a legitimidade das políticas públicas. Segundo Uriarte, o diálogo social tem uma dimensão política que o transforma em um componente da democracia pluralista (URIARTE, 2000).

No sistema de diálogo social tripartido, os interlocutores sociais (empregadores e trabalhadores) se relacionam de duas maneiras, através do conflito e da negociação, e contam reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, abolição efetiva do trabalho infantil e eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (ISHIKAWA, 2004).

A concepção de Trabalho Decente foi explicitamente inspirada pela Declaração e Programa de Ação de Copenhague de 1995, resultante da Cúpula Mundial sobre Desenvolvimento Social, convocada pela ONU11. Sob esse paradigma, a OIT passa, pois, a propor a cooperação internacional dos diversos Estados e atores internacionais envolvidos com as questões econômicas e sociais sob as premissas arroladas do Desenvolvimento Social aplicadas às relações laborais. O desenvolvimento ganha, portanto, centralidade na condução da governança global em matéria laboral, sendo declarado questão transversal à concepção de Trabalho Decente (OIT, 2001).

São exatamente as ideias do economista e filósofo indiano Amartya Sen sobre o Desenvolvimento Social que, segundo admitido pela própria OIT, vão influenciar a construção teórica da proposta de Trabalho Decente. O Desenvolvimento Social, sob a ótica de Sen, nasce da crítica ao desenvolvimento avaliado a partir de indicadores econômicos atrelados à acumulação de capital e ao crescimento econômico — v.g. o Produto Interno Bruto e a renda per capita —, propondo a consideração de outros critérios que revelem a melhora da qualidade de vida equitativamente distribuída (SEN, 2010). Desde essa crítica, defende-se que o desenvolvimento humano somente é possível através da expansão das liberdades pessoais, que, por sua vez, ocorre com a remoção das fontes de privação, como a pobreza, a falta de acesso a infraestrutura pública e a negação de direitos civis, remoção essa que, necessariamente, depende de disposições sociais, econômicas e civis, e está estreitamente relacionada à participação democrática nas decisões políticas (SEN, 2010).

Para a OIT, o tripartismo e o diálogo social ínsitos à ideia de Trabalho Decente garantem a participação e a democracia, contribuindo diretamente para o alcance dos demais

objetivos traçados. De acordo com esta compreensão, o diálogo social afigura-se necessário para assegurar o livre exercício de participação e contribuição por parte de diversos setores sociais, com vistas à elaboração das políticas públicas e à consolidação democrática. A OIT adota uma definição própria de diálogo social, que abarca uma extensa variedade de processos e práticas verificadas em distintos países. Segundo tal definição, o diálogo social compreende todo tipo de negociações e consultas ou, simplesmente, o mero intercâmbio de informação entre governos, empregadores e trabalhadores sobre questões de interesse comum relativas às políticas econômicas e sociais (LEVAGGI, 2006).

São três as ferramentas de consecução do diálogo social consideradas pela OIT: negociações, consultas e intercâmbio de informações. A negociação (coletiva) é a forma mais ampla de diálogo social, que faz dos atores partícipes ativos do processo decisório. A consulta pressupõe um diálogo mais a fundo entre os interlocutores; todavia, não dispõe de poder de decisão, conquanto possa embasá-la junto a quem dela se incumba. Já o intercâmbio de informações é o processo mais básico de diálogo social, que não implica discussão ou ação sobre as questões enfrentadas, restringindo-se à troca de informações que prepara o caminho de um diálogo social mais maduro (ISHIKAWA, 2004). Percebe-se, pois, que toda esta construção teórica alça a democracia ao patamar de condição de efetivação do Desenvolvimento Social e do Trabalho Decente, tendo no tripartismo e no diálogo social, segundo a OIT e parte da doutrina, as expressões de uma pretensa democracia deliberativa de suas ações.

### **3 A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E O DESENVOLVIMENTO PRODUTIVO A PARTIR DA AGENDA 2023**

O trabalho sempre acompanhou a evolução tecnológica, progredindo no mesmo sentido da sociedade e, da mesma forma, contribuindo para uma consistente ascensão das populações ao redor do mundo. E isso se comprova, e é marcado, pelas revoluções industriais, que segmentaram a atividade laboral no mundo em três ocasiões específicas, desenvolvendo-se, no momento, uma quarta revolução industrial.

A primeira revolução industrial, ocorrida inicialmente na Inglaterra do século XVIII, representa um marco para a história do trabalho humano e foi caracterizada pela transição da força bruta do homem, que ainda se utilizava de ferramentas manuais, à força mecânica das máquinas, com a construção das ferrovias e a criação da máquina a vapor (SCHWAB, 2019). Surgiu o conceito de produção mecânica, que veio a substituir o sistema de economia feudal, inaugurando o período de grandes empreendimentos fabris (OLIVEIRA NETO, 2015).

Caminhando com os avanços tecnológicos, a segunda revolução industrial trouxe a evolução da máquina a vapor para a movida por energia fóssil, passando a incrementar o conceito de fábricas no final do século XIX, graças ao advento da eletricidade, o que permitiu uma produção em massa (SCHWAB, 2019). Esse momento da história ficou marcado pela padronização dos sistemas de organização industrial desenvolvido por Frederick Taylor, posteriormente nomeado como Taylorismo, e que viria a ser aprimorado por Henry Ford (Fordismo), pois, não obstante ambos tivessem como principal mote o trabalho padronizado – que limitava cada trabalhador a uma única tarefa, em períodos de tempo específicos, visando um modelo de produção em massa, com produtos idênticos e preços mais acessíveis aos consumidores –, o Fordismo acresceu a “administração conjunta dos tempos e movimentos, abastecendo o trabalhador com peças e componentes por meio de esteiras” (OLIVEIRA NETO, 2015). Além disso, a segunda revolução industrial alavancou o crescimento nas fábricas, sendo essa época marcada por contratações em massa, o que explica o fenômeno da vertiginosa multiplicação da população em idade produtiva de trabalho nas grandes cidades (OLIVEIRA NETO, 2015).

Conhecida também como a revolução digital, ou dos computadores, a terceira revolução da indústria, que ocorreu aproximadamente nos anos 1960, se aproxima da realidade atual em que a sociedade se encontra, importando na abertura de portas a se chegar à quarta revolução industrial, de que se falará adiante. A revolução de que ora se trata alterou e desmistificou os conceitos, até então utilizados, de Ford e Taylor, ganhando força a visão oriental da Toyota, em que homens se aliam às máquinas e passam a exercer múltiplas tarefas dentro da fábrica, com o auxílio da tecnologia. O resultado foi a substituição do trabalhador pouco qualificado e limitado a uma tarefa por outro qualificado capaz de exercer diversas funções dentro da empresa, o que permitiu a redução do número de funcionários e, conseqüentemente, dos custos de produção (OLIVEIRA NETO, 2015).

Ademais, a revolução tecnológica possibilitou uma melhora no tempo de produção; reduziu o lapso temporal necessário entre a criação e a distribuição de determinado bem – aspecto essencial à adequação das empresas aos ambientes de maior volatilidade – e fortaleceu a ideia da flexibilização do trabalho, adequando-se a contratação à demanda pela manutenção, nas fábricas, de um menor número de empregados (BOONEN, 2018).

O período marca, ainda, o desenvolvimento da internet – mais precisamente durante a Guerra Fria –, sendo destinada à comunicação entre as bases militares dos Estados Unidos. A popularização dessa tecnologia tornou-se um fenômeno conhecido como “globalização digital”,

destacadamente absorvido pelo setor empresarial, permitindo a superação das fronteiras físicas (MARGRAF, 2021).

Os impactos desses avanços tecnológicos, no decorrer de mais de 250 anos de história, foram gigantescos; grande parte dos trabalhadores rurais migraram para os centros urbanos, o trabalho se tornou especializado e, em grande parte, automatizado. O ambiente de trabalho também se modificou fortemente.

Dando sequência ao iniciado no século XX pela terceira revolução industrial, o século XXI aponta para a quarta revolução industrial, que, nas palavras de um dos precursores de tal conceituação, Klaus Schwab, assim se traduz:

“(…) acredito que hoje estamos no início de uma quarta revolução industrial. Ela teve início na virada do século e baseia-se na revolução digital. É caracterizada por uma internet mais ubíqua e móvel, porsensores menores e mais poderosos que se tornam mais baratos e por inteligência artificial e aprendizagem automática.” “(...) as tecnologias digitais, fundamentadas no computador, software e redes, não são novas, mas estão causando rupturas à terceira revolução industrial; estão se tornando mais sofisticadas e integradas e, conseqüentemente, transformando a sociedade e a economia global.” (SCHWAB, 2019, p.22).

Para o referido pensador, o que distingue a quarta revolução das anteriores são a velocidade, a amplitude e o impacto sistêmico.

A revolução que estamos vivendo, baseada principalmente nas tecnologias digitais, talvez seja a mais volátil e adicionou diversas outras complexidades nas relações de trabalho; com avanços velozes, tem-se, de um dia para o outro, uma nova tecnologia no mercado a abrir inúmeras novas possibilidades que causam impacto muito maior do que as outras revoluções causaram em seus contextos, com potencial para mudar, de forma abrupta, a sociedade, sem que haja muito tempo para maturação; não obstante, vem reformulando conceitos básicos, mas solidificados, como as relações de trabalho, produção, consumo e logística.

A partir da revolução 4.0 temos como base das relações, pessoais e de trabalho, a coexistência da inteligência artificial, o *big data*, a computação em nuvem, etc.

Nesse ponto, importa mencionar o instituto do teletrabalho, impensável e impraticável antes da terceira revolução industrial, quando a presença física do trabalhador na fábrica, com imersão total, era o mínimo necessário; mas tornou-se possível, a partir dos anos 1960, com os avanços da tecnologia e, especialmente, pelo desenvolvimento da internet, implicando um maior distanciamento espacial entre o trabalhador e seu empregador, fenômeno que, atualmente, torna cada vez mais comum a prestação de labor por meios telemáticos.

Assinale-se que, em julho de 2017, a Eurofound, ligada à União Europeia, divulgou relatório de análise do equilíbrio entre binômio trabalho-vida, que revelou o percentual da adoção do teletrabalho nos países que a compõem. A Dinamarca figurava com 8% de sua força de trabalho, o Reino Unido chegando a 27%, Portugal um pouco acima de 10% e a Itália com 7% (BETIATTO, 2018).

Importante mencionar que a Agenda 2030 estabeleceu mais de uma centena de metas para a promoção do crescimento sustentável de modo a “não deixar ninguém para trás” (ONU, 2015), assim considerando os desafios ocasionados pelo advento das tecnologias.

A promoção do direito ao trabalho decente e saudável pode ser observada através do ODS nº 4 indicativo de que é primordial “assegurar a educação inclusiva, equitativa e de qualidade, promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos” (ONU, 2015); importante mencionar também o ODS nº 8 que tem a finalidade de promover “crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos” (ONU, 2015). O mencionado desenvolvimento econômico-financeiro está devidamente atrelado a geração de postos de trabalho que possam ser considerados decentes.

Imperioso considerar que a pauta trazida pela Agenda 2030 está centrada na qualidade de vida do ser humano, não adotando uma lógica orientada pelo mercado, visto que, do ponto de vista estritamente econômico, o pleno emprego e o trabalho decente e saudável não são sinônimos de crescimento econômico desejado.

#### **4 AS PATOLOGIAS DECORRENTES DO USO INADEQUADO DAS NOVAS TECNOLOGIAS NO TRABALHO E SEUS IMPACTOS NA VIDA DOS TRABALHADORES A LUZ DA LITERATURA MÉDICA.**

Para Bakuri (2018), o trabalho pode ser fonte de saúde e de adoecimento dos trabalhadores. Isso porque quando há o equilíbrio entre os fatores humanos e as condições laborais, a saúde é afetada positivamente. Entretanto, o oposto também é verdade, isto é, em um cenário de desequilíbrio entre esses dois fatores, ocorre o adoecimento do trabalhador. O direito à saúde, física e mental, do trabalhador no meio ambiente laboral é um direito fundamental, pois é apenas com seu cumprimento que é possível falar em trabalho digno e decente.

De acordo com a Convenção nº 155 da OIT, a saúde, “com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que

afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho” (OIT, 1992). Esta definição caminha junto com a conceituação adotada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em sua Constituição, segundo a qual “saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade” (OMS, 1947).

A inquietação com o resguardo a saúde dos trabalhadores ganhou novos contornos com a introdução das tecnológicas de informação e comunicação (TICs) no meio ambiente do trabalho e com o surgimento de novas organizações trabalhistas moldadas pela lógica digital. A mudança do fordismo à acumulação flexível, inquestionavelmente trouxe benesses aos trabalhadores, os quais puderam deixar de lado as rotinas enfadonhas, repetitivas e rígidas para uma rotina de trabalho mais flexível. Porém, por outro lado, junto com flexibilização do modo de execução dos serviços, veio a facilidade em flexibilizar e desmontar direitos trabalhistas a fim de enquadrá-los a ordem do capital.

Como dito alhures, nesse contexto de flexibilização que surge o teletrabalho e, por conseguinte, a inexistência de jornada pré-definida e de espaço laboral físico ao desempenho de sua atividade. Ferreira e Sabino (2020) observam que essa nova realidade trouxe benefícios à rotina dos trabalhadores, permitindo a maleabilidade de horários; a possibilidade de conciliação da vida profissional com a familiar; a melhora na qualidade de vida, visto que os trabalhadores não precisam se deslocar e enfrentar engarrafamentos; menos poluição, já que propicia a diminuição da circulação de carros na rua.

Inegavelmente é possível observar diversos pontos positivos nessa modalidade de trabalho pautada pelas novas tecnologias: desnecessidade de amplo deslocamento, o que ocasiona uma economia financeira e de tempo que poderiam ser utilizadas para garantir a qualidade de vida e saúde do trabalhador. (EUROFOUND; OIT, 2017)

Alguns anos atrás, em período extraordinário ocasionado pela pandemia conhecida como Covid-19, no Brasil, foi possível observar a edição de diversas normas na tentativa de fazer frente as mudanças ocasionadas pela situação de saúde pública. Dentre elas, importante mencionara a Medida Provisória nº 927/2020 (MP 927), de 22 de março de 2020, primeira norma adotada no Brasil para dispor, especificamente, sobre questões relacionadas ao trabalho, dispondo que “medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública” (artigo 1º, MP 927). Assim, restaram estabelecidas as seguintes medidas: o teletrabalho, a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, o aproveitamento e a

antecipação de feriados, o banco de horas, a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, entre outras.

Entretanto, seguindo o ensinamento de Antunes (2020), pode ser considerado apressado e utópico pensar que o teletrabalho trouxe mais benefícios do que prejuízos para o trabalhador. A perda da identidade coletiva, o isolamento social, a jornada extenuante (muitas vezes dupla, considerando os afazeres domésticos), o adoecimento e a gradativas eliminações de proteções trabalhistas se tornaram uma dura realidade para esses trabalhadores, ora considerados “proletários digitais”.

Esse adoecimento do trabalhador não teve início na era digital, evidentemente, mas é inquestionável que tivemos uma intensificação nas situações degradantes ocasionadas pelo trabalho em jornadas excessivas e com responsabilidade/cobrança gigantes.

Devido à complexidade desse novo ambiente do trabalho, não seria suficiente analisar isoladamente os fatores de risco no ambiente, é necessário olhar para além do básico necessário para o labor, isto é, imprescindível observar aquilo que deve ser despendido pelo ser humano enquanto trabalhador nas esferas físicas, cognitivas e afetivas, bem como o prazer e o sofrimento no trabalho, suas consequências para a saúde física, psíquica e os danos sociais que sejam correlatos (JOSÉ FILHO, 2020); principalmente se considerarmos que o trabalho, em pleno advento da Revolução 4.0, não pode ser considerado, como era nos primórdios, um sinônimo de dor, sofrimento e tortura.

Diante dessa nova realidade laboral, primeiramente, deve-se analisar a saúde física dos teletrabalhadores, já que que eles não mais detêm um espaço físico definido como ambiente de trabalho, atualmente “desfruta-se” do privilégio de ter qualquer lugar como ambiente propício para as atividades laborais, desde que possuam acesso às TICs.

Essa permissibilidade e flexibilidade que encontramos atualmente nas relações trabalhistas, como anteriormente mencionado, traz vantagens aos seus adeptos, mas não se pode esquecer os problemas relacionados à saúde enfrentados por esses teletrabalhadores. Em estudo recente publicado pela European Journal Of Environmentt and Public Health, contatou-se que é cediço na literatura ergométrica os malefícios que o telework causa a saúde física, devido à má postura, movimento repetitivo e longas horas contínuas de trabalho, sem intervalo, podem causar distúrbios osteomusculares, particularmente dores nos membros superiores e inferiores e dores na lombar (BUOMPRISCO; RICCI; PERRI; DE SIO,2021).

O estudo demonstrou também que o teletrabalho está relacionado ao aumento do sedentarismo e inatividade física, que podem contribuir, a longo prazo, com o aparecimento de doenças crônicas, como diabetes, doenças cardiovasculares, obesidade e hipertensão



(BUOMPRISCO; RICCI; PERRI; DE SIO,2021). Além disso observam-se outras doenças ocupacionais relacionadas ao teletrabalho, como os problemas oculares. É amplamente sabido pela literatura médica que excessivas horas na frente do computador a longo prazo pode ocasionar alterações significativas nos resultados do tempo de ruptura da lágrima do tipo evaporativo de secura ocular, podendo levar a uma doença de olho seco do tipo evaporativo (AKKAYA, ATAKAN, ACIKALIN, AKSOY, OZKURT, 2018).

Em pesquisa publica pela Indian Journal of Ophthalmology, verificou-se que o crescente uso de dispositivo digital, em virtude do aumento do teletrabalho pelo cenário pandêmico, ampliou a deterioração da saúde ocular em todas as faixas etárias e a fadiga ocular (BAHKIR, GRANDEE, 2020)

As doenças tratadas acima são apenas alguns exemplos dos prejuízos que podem ser causados à saúde do teletrabalhador; de fato, fica demonstrado onexo causal entre essa nova modalidade de trabalho e as enfermidades. A situação é agravada quando nos deparamos com uma legislação trabalhista que, ao tratar sobre a precaução a acidentes no teletrabalho, afirma que a única responsabilidade do empregador é realizar instruções expressas e ostensivas sobre como o trabalho deve ser executado e, após orientação, o empregado deve assinar termo de responsabilidade.

Essa (des)regulamentação veio em um contexto de desmonte dos direitos sociais trabalhistas e de uma tendência a precarização da mão de obra, o que fica evidente quando se transfere ao trabalhador a obrigação de assinar termo de responsabilidade, pois, o escopo desse termo é a isenção de responsabilidade pelas empresas em relação a saúde e segurança desse trabalhador, levando a uma diminuição dos custos e responsabilidades trabalhistas.

Essas circunstâncias podem se tornar ainda mais graves caso os atores da relação trabalhista acordem que o obreiro será o responsável pela aquisição do material necessário à realização do teletrabalho, pois essa decisão enseja, inevitavelmente, a aquisição de equipamentos mais baratos, a fim de minimizar os custos para o trabalhador, o que levará, provavelmente, a compra de produtos não ergométricos e que, a longo prazo, ocasionará um maior adoecimento deste trabalhador. Não se pode deixar de considerar que esse cenário ainda é mais preocupante em virtude a intensa desigualdade social enfrentada pelo Brasil e demais países da América do Sul, o que levará essa população mais pobre a comprar produtos de qualidade questionável, os quais, portanto, não garantirão sua saúde.

Em contraste, trabalhadores que possuem condição financeira mais favorável terão a oportunidade de investir nesses aparatos e tentar resguardar sua saúde. Inicialmente, pontuou-se os problemas gerados à saúde física dos teletrabalhadores, sendo necessário agora analisar

questões relacionadas ao adoecimento mental daqueles. Acerca desse assunto é interessante notar que a preocupação com os riscos psicossociais no meio ambiente de trabalho remota os anos 80, mais especificamente 1984, quando a Organização Internacional do Trabalho (OIT) apontou à importância de identificar e combater os fatores de riscos psicossociais, que consistem, por um lado, “na interação entre o trabalho, seu ambiente, a satisfação no trabalho e as condições de sua organização”, e, por outro, na capacidade do obreiro, nos seus anseios, nas suas relações particulares, na sua cultura e tudo aquilo que pode influenciar na vida e na saúde do trabalhador (CAMELO, ANGERAMI, 2008).

Assim, os riscos psicossociais abarcam fatores relacionados ao meio ambiente do trabalho, como por exemplo, organização, gestão e contexto social, que podem afetar negativamente a saúde mental do trabalhador, abalando seu estado emocional e psicológico. Nesse sentido, o Instituto Nacional de Saúde Pública de Quebec (INSPQ) conceitua riscos psicossociais como “[f]atores que estão ligados à organização do trabalho, práticas de gestão, condições de emprego e relações sociais e que aumentam a probabilidade de causar efeitos adversos na saúde física e psicológica das pessoas expostas” (INSPQ, 2016).

Entre as categorias dos fatores de riscos psicossociais na vida do trabalhador, Camelo e Angerami (2008) apontam, exemplificativamente, as seguintes classes: relacionamento interpessoal no trabalho, interface trabalho-família, carga e ritmos de trabalho e esquema de trabalho. Em síntese, essas categorias tratam de dois aspectos centrais: a sociabilidade do trabalhador e sua jornada de trabalho. Ambos se interligam, visto que as longas horas de trabalho afetam diretamente a sociabilidade do obreiro no seu ambiente familiar, fazendo com que surja um distanciamento afetivo entre o trabalhador e sua família, mesmo nos casos que os obreiros exercem sua função dentro de suas residências. Em interessante classificação sobre as patologias mentais que acometem os trabalhadores, Dejours (2008) as dividiu em quatro categorias: a) as patologias de sobrecarga; b) as patologias pós-traumáticas; c) as patologias de assédio; e d) depressões, tentativas de suicídio e suicídios.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Conforme mencionado, o trabalho humano é sempre afetado pelo surgimento de novas tecnologias, ao passo que estas também modificam sobremaneira a vida dos trabalhadores.

Os três temas que subsidiam o presente trabalho de pesquisa são novos porque se coadunam com a sociedade informacional em um contexto de crescente avanço tecnológico,

incluindo a participação da Inteligência Artificial (IA) cujas consequências de sua utilização ainda são especulativas. Portanto, é imperioso, debater sobre esses assuntos, principalmente neste momento em que o Direito do Trabalho passa a ter uma grande importância, concretizando-se como importante conformação de realização do trabalho e demandando atualizações condizentes com os avanços da tecnologia.

A chamada Revolução 4.0 provocou gritantes modificações nas relações de trabalho, fazendo ressurgir debates acerca do futuro do trabalho e da concepção de “trabalho decente” como forma de garantir a melhor qualidade de vida para o trabalhador.

A proteção dos direitos do trabalhador, com a garantia de um ambiente saudável – buscando assegurar os preceitos constitucionais brasileiros observados os direitos fundamentais – tornou-se mais relevante com a automação ocasionada pelas novas tecnologias.

Observa-se necessário a importância de políticas de qualificação profissional bem como a efetivação das garantias fundamentais referente aos direitos dos trabalhadores. O diálogo social entre os atores, conforme já previsto pela OIT no final da década de 1990, é uma estratégia essencial para a elaboração de uma política pública integrada para efetivar as garantias dos direitos do trabalhador.

## REFERÊNCIAS

ABRAMO, Lais. Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social. 2015. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_467352.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_467352.pdf)

AKKAYA, Sezean; ATAKAN, Tugba; ACIKALIN, Banu; AKSOY, Sibel; OZKURT, Yelda. Effects of long-term computer use on eye dryness. In: North Clin Istanbul. 2018 Aug 8;5(4):319-322. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6371992/>.

ANTUNES, Ricardo. Coronavírus (COVID-19): Epidemias – aspectos sociais. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo precariado de serviços na era digital. 2ªed. São Paulo: Boitempo, 2020

BAHKIR, Faiqa Ahamed; GRANDEE Srinivasan Subramanian. Impact of the COVID-19 lockdown on digital device-related ocular health. In: Indian J Ophthalmol. 2020/Nov; 68.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

BARUKI, Luciana Veloso. Riscos Psicossociais e saúde mental do trabalhador: por um regime jurídico preventivo. 2ªed. São Paulo: LTr, 2018

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)

\_\_\_\_\_. Consolidações das Leis do Trabalho de 1943. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decretolei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/Del5452.htm)

BUOMPRISCO, Giuseppe; RICCI, Serafino; PERRI, Roberto; DE SIO, Simone. Health and telework: new challenges after COVID-19 pandemic. In: *European Journal of Environment and Public Health*, v. 5, 2021.

CAMELO, Silva Helena Henriques.; ANGERAMI, Emília Luígia Saporiti. Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: uma análise da literatura. In: *Ciência, Cuidado e Saúde*, v. 7, n. 2, p. 234-240, 11 set. 2008.

COSTA, Renata Lázaro Alves da. Aspectos relevantes sobre o teletrabalho e a sua ascensão. *Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba*, v. 9, n. 90, p. 88-96, jul. 2020.

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

FERREIRA, Vanessa Rocha; SABINO, Fabiana. As consequências do teletrabalho na saúde mental dos trabalhadores em tempos de COVID-19. In: *Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI. (Coord.) Eloy Pereira Lemos Junior; Yuri Nathan da Costa Lannes. Florianópolis: CONPEDI, 2020, p. 89- 104.*

INSPQ. INSTITUTO NACIONAL DE SAÚDE PÚBLICA DE QUEBEC. Risques Psychosociaux du travail. 2016. Disponível em: <https://www.inspq.qc.ca/risquespsychosociauxdu-travail-et-promotion-de-la-sante-des-travailleurs/risques-psychosociaux-dutravail>.

JOSÉ FILHO, Wagson. Laborosfera: apontamentos para uma (res)significação do meio ambiente do trabalho digno e sustentável. In: *Revista do Tribunal Superior do Trabalho: ano 86, n.º2, abr./jun. 2020, p. 223-241. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/176136.*

MARGRAF, Karin Gomes; MANDALOZZO, Silvana Souza Netto. A violação do direito a intimidade no teletrabalho. *Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba*, v. 10, n. 96, p. 40-45, fev. 2021.

MORAES, Rodrigo Bombanati de Souza (org.). *Indústria 4.0 Impactos Sociais e Profissionais*. São Paulo: Blucher, 2021

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

SAYEG, Ricardo; BALERA, Wagner. *Fator CapH: capitalismo humanista. A dimensão econômica dos direitos humanos*. São Paulo: Ed. Max Limonad, 2019.

SCHWAB, Klaus. A quarta revolução industrial. São Paulo: Edipro, 2019. E-book.