

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
NÚCLEO INTERDISCIPLINAR DE PESQUISA, ENSINO E EXTENSÃO EM
DIREITOS HUMANOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS.

RAFAEL LARA MARTINS

EM BUSCA DO TELETRABALHO DECENTE:
uma abordagem interdisciplinar

Goiânia
2023



TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO (TECA) PARA DISPONIBILIZAR VERSÕES ELETRÔNICAS DE TESES

E DISSERTAÇÕES NA BIBLIOTECA DIGITAL DA UFG

Na qualidade de titular dos direitos de autor, autorizo a Universidade Federal de Goiás (UFG) a disponibilizar, gratuitamente, por meio da Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD/UFG), regulamentada pela Resolução CEPEC nº 832/2007, sem ressarcimento dos direitos autorais, de acordo com a [Lei 9.610/98](#), o documento conforme permissões assinaladas abaixo, para fins de leitura, impressão e/ou download, a título de divulgação da produção científica brasileira, a partir desta data.

O conteúdo das Teses e Dissertações disponibilizado na BDTD/UFG é de responsabilidade exclusiva do autor. Ao encaminhar o produto final, o autor(a) e o(a) orientador(a) firmam o compromisso de que o trabalho não contém nenhuma violação de quaisquer direitos autorais ou outro direito de terceiros.

1. Identificação do material bibliográfico

Dissertação Tese Outro*: _____

*No caso de mestrado/doutorado profissional, indique o formato do Trabalho de Conclusão de Curso, permitido no documento de área, correspondente ao programa de pós-graduação, orientado pela legislação vigente da CAPES.

Exemplos: Estudo de caso ou Revisão sistemática ou outros formatos.

2. Nome completo do autor

Rafael Lara Martins

3. Título do trabalho

"Em Busca do Teletrabalho Decente: Uma Abordagem Interdisciplinar"

4. Informações de acesso ao documento (este campo deve ser preenchido pelo orientador)

Concorda com a liberação total do documento SIM NÃO¹

[1] Neste caso o documento será embargado por até um ano a partir da data de defesa. Após esse período, a possível disponibilização ocorrerá apenas mediante:

- a) consulta ao(a) autor(a) e ao(a) orientador(a);
- b) novo Termo de Ciência e de Autorização (TECA) assinado e inserido no arquivo da tese ou dissertação.

O documento não será disponibilizado durante o período de embargo.

Casos de embargo:

- Solicitação de registro de patente;
- Submissão de artigo em revista científica; - Publicação como capítulo de livro;
- Publicação da dissertação/tese em livro.

Obs. Este termo deverá ser assinado no SEI pelo orientador e pelo autor.



Documento assinado eletronicamente por **Ricardo Barbosa De Lima, Professor do Magistério Superior**, em 18/06/2024, às 08:56, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Rafael Lara Martins, Discente**, em 26/06/2024, às 16:09, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **4602259** e o código CRC **5855D9EB**.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
NÚCLEO INTERDISCIPLINAR DE PESQUISA, ENSINO E EXTENSÃO EM
DIREITOS HUMANOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS

RAFAEL LARA MARTINS

EM BUSCA DO TELETRABALHO DECENTE:
uma abordagem interdisciplinar

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos, do Núcleo Interdisciplinar de Pesquisa, Ensino e Extensão em Direitos Humanos, da Universidade Federal de Goiás (UFG), como requisito para obtenção do título de Doutor em Direitos Humanos.

Área de concentração: em Direitos Humanos

Orientador: Prof. Dr. Ricardo Barbosa de Lima

Goiânia
2023

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UFG.

Martins, Rafael Lara
EM BUSCA DO TELETRABALHO DECENTE [manuscrito] : uma abordagem interdisciplinar / Rafael Lara Martins. - 2023.
202 f.: il.

Orientador: Prof. Dr. Ricardo Barbosa de Lima.
Tese (Doutorado) - Universidade Federal de Goiás, Unidade Acadêmica Especial de Ciências Sociais Aplicadas, Programa de Pós Graduação em Direitos Humanos, Goiânia, 2023.
Bibliografia.

1. Direitos Humanos. 2. Teletrabalho. 3. Justiça Social. I. de Lima, Ricardo Barbosa, orient. II. Título.

CDU 342.7



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS

NÚCLEO INTERDISCIPLINAR DE PESQUISA, ENSINO E EXTENSÃO EM DIREITOS HUMANOS

ATA DE DEFESA DE TESE

Ata nº 5135822 da sessão de Defesa de Tese de **Rafael Lara Martins** que confere o título de **Doutor em Direitos Humanos**, na área de concentração em Direitos Humanos.

Aos **vinte e três dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e quatro**, a partir das nove horas, na sala virtual hospedada na Universidade Federal de Goiás, realizou-se a sessão pública de Defesa de Tese intitulada “*Em Busca do Teletrabalho Decente: Uma Abordagem Interdisciplinar*”. Os trabalhos foram instalados pelo Orientador, Professor Doutor **Ricardo Barbosa de Lima** (PPGIDH/UFG) com a participação dos demais membros da Banca Examinadora: Professor Doutor **Platon Teixeira de Azevedo Neto** (PPGDP/FD/UFG), Co-orientador; Professora Doutora **Maurides Batista de Macedo Filha** (PPGIDH/UFG), membro titular interno; Professor Doutor **Ricardo José Macedo de Britto Pereira** (PPGDTR/Universidade do Distrito Federal - UDF), membro titular externo; Professor Doutor **Augustin Emame** (Nantes Université - Faculté de Droit 'Universidade de Nantes - Faculdade de Direito'), membro titular externo; Professora Doutora **Reycilane Carvalho Silva** (PPGIDH/NDH e CBM) membro titular interno e Professor Doutor **Arnaldo Bastos Santos Neto** (MADIR/UNIALFA), membro titular externo. Durante a arguição os membros da banca **não fizeram** sugestão de alteração do título do trabalho. A Banca Examinadora reuniu-se em sessão secreta a fim de concluir o julgamento da Tese, tendo sido o candidato **aprovado** pelos seus membros. Proclamados os resultados pelo Professor Doutor Ricardo Barbosa de Lima, Presidente da Banca Examinadora, foram encerrados os trabalhos e, para constar, lavrou-se a presente ata que é assinada pelos Membros da Banca Examinadora.

TÍTULO SUGERIDO PELA BANCA



Documento assinado eletronicamente por **Ricardo Barbosa De Lima, Professor do Magistério Superior**, em 04/02/2025, às 10:05, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Platon Teixeira De Azevedo Neto, Professor do Magistério Superior**, em 05/02/2025, às 10:21, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Arnaldo Bastos Santos Neto, Professor do Magistério Superior**, em 05/02/2025, às 11:35, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Maurides Batista De Macedo Filha, Usuário Externo**, em 05/02/2025, às 13:08, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **REYCILANE CARVALHO SILVA**, **Usuário Externo**, em 06/02/2025, às 14:51, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Ricardo José Macedo de Britto Pereira**, **Usuário Externo**, em 11/02/2025, às 13:29, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Heitor De Carvalho Pagliaro**, **Coordenador**, em 17/02/2025, às 02:18, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **5135822** e o código CRC **8A12F5FC**.

Referência: Processo nº 23070.005538/2024-68

SEI nº 5135822

Dedicatórias são tão complexas, tão justas e ao mesmo tempo tão injustas!
Dedico esta tese, antes de tudo, àqueles que são a razão de tudo: à Dani, à Julia e ao Daniel, meu esteio e minha vida.
Dedico, ainda, à paciência do Ricardo e ao desprendimento do Platon. Sem vocês, seria impossível. Gratidão eterna.

AGRADECIMENTOS

Agradeço com toda força da sinceridade que me é peculiar no coração a todos que, consciente ou inconscientemente, participaram desta tese. Começo por aqueles a quem já a dediquei, mas que merecem agradecimentos em todas as oportunidades possíveis: à Dani, à Julia e ao Daniel, pela compreensão, mesmo quando invisível. Agradeço ao desprendimento do Ricardo quando, no início do programa, me estendeu a mão e, apesar de eu ter dado todos os motivos possíveis, perseverou nesse gesto. Agradeço ao desprendimento e à amizade sincera do Platon Neto, que, mais do que co-orientador, foi meu referencial, meu amigo, o principal responsável por eu ter começado o doutorado e, mais do que isso, por eu nunca ter desistido. Agradeço ao programa PPGIDH, na pessoa da querida professora Helena Esser, então coordenadora quando iniciei essa caminhada, e o professor Heitor Pagliaro, coordenador atual. Estar na primeira turma de doutorado do programa é muito mais do que uma honra, é uma oportunidade indescritível e, em nome desses nomes citados, quero estender meus agradecimentos a todos os professores e colaboradores desse programa. Agradeço ainda aos meus sócios e a toda a equipe do Lara Martins Advogados – e o faço em nome de quem tem estado à frente dela nos últimos dois anos. Sem uma equipe à altura como essa, seria impossível conseguir me dedicar a tantas atividades e ainda ousar enfrentar o programa de doutoramento. Agradeço, da mesma forma e pelo mesmo motivo, ao *staff* administrativo da Ordem dos Advogados do Brasil – seção Goiás, e o faço em nome da Paula e da Anna, que vivem por um projeto, sendo parte verdadeiramente dele. Agradeço a toda gestão da OAB Goiás, especialmente nas pessoas da Talita Hayasaki e do Eduardo Cardoso Júnior, os quais carregavam o piano diariamente na seccional, possibilitando que fizéssemos juntos uma gestão enquanto eu avançava no programa. Por fim – e não menos importante – agradeço a cada pessoa que, de alguma forma, me ajudou, e o faço na pessoa da Renata Caciquinho, pela ajuda na pesquisa e nas revisões intermináveis. Repito, como de costume:

GRATIDÃO É DÍVIDA QUE NÃO PRESCREVE.

Quando os ventos de mudança sopram,
umas pessoas levantam barreiras,
outras constroem moinhos de vento.

Erico Verissimo

RESUMO

Compreender a (im)possibilidade de construir um teletrabalho decente e a sua presença prática dentro de uma abordagem interdisciplinar consiste na discussão da presente tese, que se desenvolverá pelo método dialético-reflexivo. O tema se faz inovador na medida em que, apesar de existirem estudos que se dedicaram à busca da compreensão de um trabalho decente, desafios novos, que põem em xeque tais construções ou exigem sua releitura, são apresentados na realidade do trabalho remoto e precisam de atenção específica, tendo em vista todas as diferenças que os caracterizam. Além disso, a abordagem interdisciplinar do teletrabalho, para muito além do mundo jurídico, estabelecendo conexões firmes com a sociologia, a filosofia e os direitos humanos, atrai uma perspectiva inovadora e lança uma nova ótica para a leitura do que pode ser considerado como decente em uma realidade não utópica. Justifica-se a relevância da pesquisa na constatação do aumento do número de pessoas que trabalham remotamente, especialmente no mundo pós-pandêmico da Covid-19, surgindo a necessidade de garantir que esses trabalhadores sejam protegidos contra riscos de saúde e de segurança no trabalho e tenham acesso a condições justas e seguras na sua realização para a construção de um mundo em que a paz universal não seja irrealizável e a justiça social dê o tom da caminhada rumo a sua conquista. Para alcançar profundidade na investigação, pesquisou-se desde a etimologia linguística do termo à axiologia em um prisma filosófico. Em seguida, se analisou a perspectiva do trabalho decente na democracia de um mundo de teletrabalhadores, para alcançar as diferenças entre trabalho digno e decente. Outro ponto de destaque foi o debate da justiciabilidade dos direitos sociais e o papel relevante dos organismos internacionais nesse processo, com destaque para a Corte Interamericana de Direitos e a Organização Internacional do Trabalho. O mundo 4.0 e o teletrabalho trazem a realidade da norma para a vida efetiva desses trabalhadores, alcançando inclusive o meio ambiente, o enquadramento sindical e a responsabilidade civil, sempre com um olhar voltado para as mudanças experimentadas com a pandemia da Covid-19 e seu reflexo na construção do futuro. O direito fundamental ao teletrabalho decente é a hipótese final da pesquisa, que investiga a invisibilidade dessa modalidade de exercício laboral – a escravidão moderna – e a necessidade do direito à desconexão, de um meio ambiente laboral decente, além da essencialidade

do direito coletivo no processo de alcance desses ideais. Assim, todas as hipóteses exploradas envolvem a possibilidade de construir um teletrabalho decente, que, diferente do digno, permite gradações em sua conquista, para que se mostre real e concreto, alcançando patamares de mais ou menos decência, e não de existência ou inexistência absoluta – caso contrário, tem-se a impossibilidade de um teletrabalho decente, se ele ficar relegado à sua conceituação como digno, termo inflexível que ou se apresenta em sua inteireza ou, simplesmente, se ausenta. Nessa última hipótese investigada, ressaí um tom pessimista de desvalorização de paulatinos avanços enquanto não se alcance a dignidade de forma completa, notoriamente utópica em uma realidade 4.0 empiricamente experimentada, ao passo que a primeira hipótese atrai uma perspectiva mais otimista e construtiva, em um sentido civilizatório do teletrabalho como realidade já largamente experimentada.

Palavras-chave: teletrabalho decente; riscos de saúde e de segurança no trabalho; justiça social; realidade 4.0.

ABSTRACT

Understanding the (im)possibility of building decent teleworking and its practical urgency within an interdisciplinary approach consists of the discussion of this thesis, which will be developed using the reflective dialectical method. The topic is innovative insofar as, despite there being studies dedicated to the search for understanding decent work, new challenges, which call such constructions into question or require their re-reading, are presented in the reality of remote work and require specific attention, given all the differences that characterize them. Furthermore, the interdisciplinary approach to teleworking, far beyond the legal world, establishing firm connections with sociology, philosophy and human rights, attracts an innovative perspective of approach and launches a new perspective for the reading of what can be considered as decent in a non-utopian reality. The relevance of the research is justified by the increase in the number of people working remotely, especially in the post-pandemic world of Covid-19, with the need to ensure that these workers are protected against health and safety risks at work, and have access to fair and safe conditions for the construction of a world in which universal peace is not unrealizable and Social Justice sets the tone for the journey towards its achievement. To achieve depth in the investigation, research was carried out from the linguistic etymology of the term to axiology in a philosophical perspective. Next, the perspective of decent work in democracy in a world of teleworkers was analyzed, to understand the differences between decent and decent work. Another highlight was the debate on the justiciability of Social Rights and the relevant role of international organizations in this process, with emphasis on the Inter-American Court of Rights and the International Labor Organization. World 4.0 and teleworking brings the reality of the norm for the effective lives of these workers, including the environment, union framework and civil liability, always keeping an eye on the changes experienced with the Covid-19 pandemic to build the future. The fundamental right to decent teleworking is the final hypothesis of the research and investigates the invisibility of this type of work, modern slavery, the right to disconnection, a decent working environment and the essentiality of collective rights in the process of achieving these ideals. Thus, all the hypotheses explored involve the possibility of building a decent telework, which, unlike a dignified one, allows gradations in its achievement, so that it appears real and concrete, reaching

levels of more or less decency, and not of absolute existence or non-existence, along with the impossibility of decent teleworking, being relegated to its conceptualization as dignified, an inflexible term that is presented in its entirety or, simply, is absent. In this last hypothesis investigated, a pessimistic tone of devaluation of gradual advances remains until dignity is fully achieved, notoriously utopian in an empirically experienced 4.0 reality, while the first hypothesis attracts an optimistic and constructive perspective in a civilizing sense of teleworking as a reality already widely experienced.

Keywords: decent telework; occupational health and safety risks; social justice; reality 4.0.

LISTA DE SIGLAS

SIGLAS

CIDH	Comissão Interamericana de Direitos Humanos
Corte IDH	Corte Interamericana de Direitos Humanos
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
ODM	Objetivos de Desenvolvimento do Milênio
OEA	Organização dos Estados Americanos
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
SIDH	Sistema Interamericano de Direitos Humanos
UNDP	United Nations Development Programme

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Quadro comparativo entre as Constituições do México (1917) e Weimar, na Alemanha (1919)

.....64

Figura 2 – Quadro comparativo entre as Constituições do México (1917) e Weimar, na Alemanha (1919)

.....64

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
1 DA COMPREENSÃO SOBRE O TRABALHO – ETIMOLOGIA E AXIOLOGIA NA ÓTICA FILOSÓFICA	15
1.1 ETIMOLOGIA LINGUÍSTICA DO TRABALHO	15
1.2 AXIOLOGIA: TRABALHO E JUSTIÇA SOCIAL SOB O PRISMA FILOSÓFICO	31
2 A PERSPECTIVA DE TRABALHO DECENTE NA DEMOCRACIA E OS CAMINHOS POSSÍVEIS PARA O TELETRABALHO	48
2.1 BREVE HISTÓRICO: LIBERALISMO CLÁSSICO, ESTADO SOCIAL DE DIREITO E ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO EM UMA ÓTICA LABORAL	48
2.2 O TRABALHO NAS REFLEXÕES DE ALEXY: ENTRE PRINCÍPIOS, REGRAS E A PONDERAÇÃO	72
2.3 DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL AO TRABALHO: PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS LABORAIS, INFRACONSTITUCIONAIS E UM DEBATE SOBRE O PAMPRINCIPIALISMO	75
2.4 TRABALHO DIGNO: ELEMENTO NUCLEAR TÍPICO	81
2.5 TRABALHO DECENTE: UMA PERSPECTIVA NÃO UTÓPICA	86
3 A CONSTRUÇÃO DOS PRINCIPAIS ORGANISMOS INTERNACIONAIS E A SUA RELAÇÃO MULTIDIMENSIONAL COM O TRABALHO E O SEU VALOR SOCIAL – DO DIGNO AO DECENTE	94
3.1 DAS NAÇÕES UNIDAS E DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO	94
3.2 DO SISTEMA INTERAMERICANO DE DIREITOS HUMANOS	106
3.3 DECLARAÇÃO DO CENTENÁRIO DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO PARA O FUTURO DO TRABALHO: UMA LEITURA HERMENÊUTICA – EXPECTATIVA, REALIDADE E ESPERANÇA	111

3.4 110ª CONFERÊNCIA DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E O QUINTO PRINCÍPIO FUNDAMENTAL – UM NOVO OLHAR PARA DESAFIOS PÓS-PANDEMIA	113
4 O MUNDO 4.0 E O TELETRABALHO	115
4.1 TELETRABALHADORES: UMA REALIDADE SOB O CONTEXTO DA INDÚSTRIA 4.0	122
4.1.1 Regulação sociojurídica do teletrabalho no Brasil	127
4.1.2 Classificações do teletrabalho	131
4.1.3 Teletrabalho fronteiriço ou transfronteiriço	133
4.1.4 A questão da subordinação	135
4.1.5 O controle de jornada no teletrabalho	138
4.1.6 Meio ambiente laboral, teletrabalho, saúde e segurança do trabalhador	140
4.1.7 Responsabilidade civil no teletrabalho	144
4.1.8 Enquadramento sindical no teletrabalho e o local da prestação de serviços fictício	150
4.1.9 Teletrabalho e Lei Geral de Proteção de Dados	151
4.1.10 Teletrabalho e a realidade pandêmica: uma realidade em releitura	153
5 DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DECENTE SOB A ÓTICA DO TELETRABALHO	157
5.1 INVISIBILIDADE DO TELETRABALHO E A ESCRAVIDÃO MODERNA	159
5.2 DIREITO À DESCONEXÃO	164
5.3 TELETRABALHO E A QUESTÃO DO DANO EXISTENCIAL: INVISIBILIDADE A SER ENFRENTADA	166
5.4 MEIO AMBIENTE LABORAL NO TELETRABALHO DECENTE	168
5.5 A ESSENCIALIDADE DO DIREITO COLETIVO NO TRABALHO E NO TELETRABALHO DECENTE	170
CONCLUSÃO	175

INTRODUÇÃO

A velocidade empírica das mudanças, notadamente no mundo do trabalho, recorte desta pesquisa, consiste em uma experiência coincidentemente fantástica e assustadora. Até muito pouco tempo se discutia o teletrabalho com a perspectiva majoritária de modelo precarizante para, atualmente, com a compreensão de que é uma realidade permanente em larga escala, despertar a demanda de proposições para a sua construção justa, equânime, segura e saudável no mundo contemporâneo.

Nessa premissa, o teletrabalho, também conhecido como trabalho remoto ou trabalho à distância, tem se tornado cada vez mais comum em todo o mundo. Com a pandemia da Covid-19, muitos empregadores foram forçados a adotar o teletrabalho como uma forma garantidora da continuidade das operações e da proteção da saúde dos funcionários. A experiência, que inicialmente sofreu resistências, mostrou muitas vantagens práticas ao empresariado e aos trabalhadores, desde a diminuição dos custos da operação, passando pela possibilidade de alcançar mão de obra qualificada nas mais diversas distâncias, pela flexibilidade e pela redução do tempo de deslocamento, à maior facilidade de conciliação da vida produtiva com as obrigações familiares, entre outras.

No entanto, apesar dos inúmeros benefícios do teletrabalho, há também desafios e preocupações a serem considerados. Um desses desafios é garantir que o teletrabalho seja realizado em condições decentes, respeitando os direitos trabalhistas, a saúde e a segurança dos trabalhadores. Dessa forma, os debates sobre trabalho decente, em seu formato tradicional, foram paulatina e solidamente sendo construídos ao longo da evolução da compreensão do trabalho e do seu papel sociopolítico-jurídico-econômico-cultural e agora ganham uma nova face a ser perquirida, confluindo no problema de pesquisa investigado: como garantir o teletrabalho decente e assegurar que os trabalhadores remotos tenham acesso às mesmas condições justas e seguras como as conferidas aos trabalhadores que estão no espaço físico da empresa?

O trabalho decente em si não traz novidade aos estudos científicos, tendo em vista a existência de inúmeras pesquisas nessa linha de investigação. Porém, o seu recorte e sua imersão no teletrabalho apresentam inovação relevante ao mundo acadêmico e, principalmente, à realidade social contemporânea, alinhando a realidade

tecnológica de exercício do labor às premissas éticas do trabalho e da dignidade da pessoa humana, as quais são construídas e lapidadas na evolução do Estado de Direito, sendo percebidas com evidência a partir do modelo do Estado Democrático de Direito.

A relevância justificadora está na constatação do aumento do número de pessoas que trabalham remotamente, o que fez surgir a necessidade de garantir que esses trabalhadores sejam protegidos contra riscos de saúde e de segurança no trabalho e tenham acesso a condições justas e seguras na execução de seu ofício. No contexto atual, há uma preocupação crescente com a falta de proteção e de direitos trabalhistas com relação aos trabalhadores remotos, podendo levar a situações de exploração e desigualdade, inclusive, e não raro, à formação de uma espécie de escravidão contemporânea invisível. Por isso, os debates reiterados sobre o trabalho decente devem ser reformulados para uma realidade que impressiona e se impõe, sendo necessário investigar como garantir o teletrabalho decente e assegurar que os trabalhadores remotos tenham acesso às mesmas condições de trabalho justas e seguras daqueles em regime tradicional.

O método utilizado consiste no dialético-discursivo, investigando a hipótese do teletrabalho como instrumento exclusivo de precarização, bem como a hipótese da sua conformação em um modelo decente não utópico. Pretende-se identificar se as hipóteses consistem em verdades completamente opostas ou se têm pontos de aproximação e distância, a serem encontrados ao longo dos capítulos da pesquisa.

Para alcançar os objetivos deste estudo, os capítulos foram divididos em cinco partes. No primeiro capítulo, expõe-se a construção da base teórica para todo o desenvolvimento do problema, abordando-se a etimologia linguística do trabalho e a axiologia em razão do trabalho e da justiça social sob o prisma filosófico. Apresenta-se um contexto ideológico quanto ao próprio termo “trabalho”, sobre a sua função social e jurídico-cultural, percorrendo-se a sua compreensão por vários pensadores, em um exercício dialético.

No segundo capítulo, desenvolve-se a perspectiva de trabalho decente na democracia e dos caminhos para o teletrabalho, com a abordagem inicial do liberalismo clássico, seguida da proveniente do Estado Social de Direito e do Estado Democrático de Direito, em uma ótica laboral, enveredando-se pelas reflexões de Alexy quanto aos princípios e às regras, bem como quanto ao direito humano fundamental ao trabalho, e por uma ponderação acerca dos princípios constitucionais

laborais, infraconstitucionais, além do debate sobre o pamprincipalismo. Fechando o segundo capítulo, trata-se o exercício dialético estabelecido entre o trabalho digno como elemento nuclear típico e o trabalho decente em uma perspectiva não utópica.

O terceiro capítulo cuida de uma compreensão histórica internacional dos desafios do mundo do trabalho e das experiências positivas que paulatinamente estão sendo conquistadas, em uma caminhada esclarecedora entre trabalho digno e decente. Assim, analisa-se desde a construção dos principais organismos internacionais e a sua relação multidimensional com o trabalho e o seu valor social, das Nações Unidas e da Organização Internacional do Trabalho, do Sistema Interamericano de Direitos Humanos, da Declaração do Centenário da OIT para o futuro do trabalho. Exploram-se ainda os resultados da 110ª Conferência da Organização Internacional do Trabalho quanto ao quinto princípio fundamental ali enaltecido e à necessidade de um novo olhar para os desafios pós-pandemia.

O quarto capítulo, por sua vez, aborda o mundo 4.0 e o teletrabalho, desde uma realidade sob o contexto da indústria 4.0, perpassando pela regulação sociojurídica do teletrabalho no Brasil, pelas classificações do teletrabalho, pela análise de teletrabalho fronteiriço ou transfronteiriço, pela investigação da subordinação e do controle no teletrabalho, do meio ambiente laboral no teletrabalho, da saúde e da segurança do trabalhador e da responsabilidade civil no teletrabalho. Avaliam-se ainda o enquadramento sindical no teletrabalho e o local da prestação de serviços ficto, além do alcance dessa temática com relação à Lei Geral de Proteção de Dados.

No último capítulo, por fim, busca-se debater todo o contexto apresentado na compreensão do teletrabalho decente, fazendo-se uma releitura da sua ressignificação na realidade pandêmica, levando-se em conta a sua condição fundamental, a invisibilidade que o caracteriza e a espécie de escravidão moderna que possa a vir representar. Trata-se ainda do direito à desconexão e ao meio ambiente laboral decente e, ainda, da essencialidade do direito coletivo no trabalho e no teletrabalho sob essa característica.

1 DA COMPREENSÃO SOBRE O TRABALHO – ETIMOLOGIA E AXIOLOGIA NA ÓTICA FILOSÓFICA

1.1 ETIMOLOGIA LINGUÍSTICA DO TRABALHO

Tratar de trabalho decente, em um recorte quanto ao teletrabalho, exige necessariamente que se compreenda, em profundidade, o conceito do próprio núcleo de labor e/ou de trabalho. Mas, afinal, o que é trabalho e o que é labor? Qual é a origem etimológica do termo? Para que serve? Quais são seus sujeitos? Quando surgiu? É uma verdade estática? Qual é o impacto do contexto na sua conformação conceitual?

Plácido e Silva conceitua de forma objetiva e etimológica o termo “trabalho” como “todo esforço físico, ou mesmo intelectual, na intenção de realizar ou fazer qualquer coisa”¹. O trabalho, nessa definição, consiste no agir humano do sujeito trabalhador para produção de riquezas em gênero. Porém, ontologicamente, é simplório defini-lo apenas como uma expressão corporal ativa, seja física, seja psíquica. Há que se ir além e investigar a profundidade e o alcance do termo para compreendê-lo em sua inteireza.

No mesmo sentido, Irary Ferrari estabelece que o trabalho precisa

ser analisado tendo em vista o homem, em razão de sua capacidade criadora, já que definido, com acerto, como “o animal que produz”. A par de ser, para o homem, uma necessidade vital, é também, e aí sua importância maior, o seu libertador, tanto individual como socialmente².

A amplitude do conceito e da compreensão de trabalho se mostra evidente na medida em que se pode identificar a sociedade, conforme Felice Battaglia, como a “civilização do trabalho, porquanto nasce, desenvolve-se e progride no trabalho”³. Ao passo que, completa Irary Ferrari, “o trabalho se confunde com a própria antropologia,

¹ SILVA, De Plácido e. **Vocabulário jurídico**. Atualizadores: Nagib Slaibi Filho e Gláucia Carvalho. Rio de Janeiro: Forense, 2004, p. 1413.

² FERRARI, Irary; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**: homenagem a Armando Casimiro Costa. São Paulo: LTr, 2002, p.15.

³ BATTAGLIA, Felice. **Filosofia do trabalho**. Tradução de Luís Washington Vita e Antônio D’Elia. São Paulo: Saraiva, 1958, p. 15.

como estudo do homem, envolvendo toda a personalidade, sentimental, intelectual e volitiva”⁴.

Fala-se ainda na dignidade do trabalho, no dever do trabalho, no direito ao trabalho, afirmando-se, com isto, que o trabalho é um valor na ordem ético-jurídica conferido ao homem e que o homem eleva; acena-se também a uma religião do trabalho, no intento de ligá-lo a uma ideia, se não de transcendência, pelo menos imanente à vida e a nosso destino, transformando um culto, numa espécie de revelação, precisamente a religião do trabalho, uma religião laica e humana. Destes pontos de vista o trabalho adquire uma importância cada vez maior no sentido de que dele não se pode prescindir para a compreensão da vida humana⁵.

Conceitos, assim como as verdades, são formações dinâmicas, flexíveis, que se constroem e se fundamentam em um contexto de quem fala, para quem fala e de onde fala. “As verdades (os conteúdos conhecidos) mudam, a ideia da verdade (a forma de conhecer) muda, mas não muda a busca do verdadeiro, isto é, permanece a exigência de vencer o senso-comum, o dogmatismo, a atitude natural e seus preconceitos”⁶.

Na Antiguidade, trabalho consistia em pena, castigo, punição, originando-se dessa exata ideia a própria palavra em si, ou seja, consistindo em derivação de *tripalium*, instrumento de três paus que servia para a tortura⁷, assemelhado a um X em uma haste. O trabalho em regime de escravidão carrega o DNA dessa concepção, no qual o trabalhador era coisificado como instrumento produtivo e não alcançava o reconhecimento da sua própria humanidade no cenário social em que estava inserido.

A conotação pejorativa que liga o termo “trabalho” à pena, para Battaglia, deriva da atividade agrícola. O trabalho no campo, por sua natureza de empenho físico, teria construído uma percepção fadigada do labor. “Não só porque o trabalho nos campos é primordial e eterno na vida, que visa à subsistência, mas porque se constata que a terra só produz quando submetida a um trabalho duro”⁸. De igual forma, a própria Bíblia Sagrada, aqui considerada como documento histórico, em Gênesis, capítulo 3, versículos 16 e 17⁹, traz visão semelhante, visto que, naquele texto, ao consumirem

⁴ FERRARI; NASCIMENTO; MARTINS FILHO, 2002, p. 15.

⁵ BATTAGLIA, 1958, p. 15.

⁶ CHAUI, Marilena. **Convite à filosofia**. São Paulo: Ática, 2000, p. 133.

⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do Trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989, p. 483.

⁸ BATTAGLIA, op. cit., p. 18.

⁹ BÍBLIA ONLINE. **Gênesis 3**. Disponível em: <https://www.bibliaonline.com.br/acf/gn/3>. Acesso em: 3 jun. 2022.

o fruto proibido, Adão e Eva teriam sido condenados a sobreviver dos seus trabalhos, e a Eva resta ainda a pena do trabalho do parto.

Também emblemática é a ótica de Aristóteles, que defendia a justeza do trabalho em condições de escravidão, considerando haver uma diferença natural entre os homens e asseverando que, inclusive, ao escravo seria uma benesse ter a oportunidade de assim servir. Para Aristóteles, “a utilidade dos escravos é mais ou menos a mesma dos animais domésticos: ajudam-nos com sua força física em nossas necessidades quotidianas. A própria natureza parece querer dotar de características diferentes os corpos dos homens livres e dos escravos”¹⁰. O autor percebia o trabalho – que naquela época era, em sua grande amplitude, realizado por escravos – como uma condição da natureza daquelas pessoas que a ele se submetiam, tendo tal premissa como absoluta. Defendia que, “assim, dos homens, uns são livres, outros escravos; e para eles é útil e justo viver na servidão”¹¹.

Se o homem livre se dedica ao ócio especulativo, à contemplação, ao trabalho sem trabalho, é necessário admitir que outros devem prover para ele, e serão os escravos. Aristóteles afirma que a escravidão tem uma razão econômica. Enquanto a espula não trabalhar por si sobre o tear, ou os plectros não soarem sem que ninguém os mova, será necessária a escravidão, serão necessários os escravos para proverem as necessidades de todos os dias¹².

Em retomada histórica sobre a compreensão do trabalho, Claudio Jannotti estabelece como marcos dignos de nota cinco fases: o comunismo primitivo (entre 4.000.000 a.C. e 4.000 a.C.), a Antiguidade (entre 4.000 a.C. e 476 d.C.), a Idade Média (entre 476 e 1453), a Idade Moderna (de 1453 a 1789) e a Idade Contemporânea (de 1789 em diante)¹³. A sabedoria do tempo constitui um pêndulo incessante, cria fluxos e refluxos interpretativos, em uma evolução constante no caminhar da história. “Passam os tempos. O universo se transforma, e com ele, o mundo do trabalho. Tudo se transforma. Tudo é mudado. Tudo é mudável”¹⁴. Nesse

¹⁰ ARISTÓTELES. **A política** (Coleção Clássicos para Todos). Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2011 (Saraiva de bolso). [Edição do Kindle, locais 245-249].

¹¹ Ibidem.

¹² BATTAGLIA, 1958, p. 48.

¹³ ROCHA, Cláudio Jannotti da. O homem, o trabalho e a sociedade: uma relação de completude. In: ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos (Coord.). **Trabalho: diálogos e críticas**: homenagem ao Prof. Dr. Márcio Túlio Viana. São Paulo: LTr, 2018, p. 18.

¹⁴ RIOS, Maria Isabel Franco. No ciclo eterno das mudáveis coisas. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares (Coord.). **Parassubordinação**: uma homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana. São Paulo: LTr, 2011. [E-book].

percurso, o trabalho foi conquistando novos espaços conceituais, novas compreensões.

A primeira observação importante a salientar é que o trabalho, como visto nessa demarcação entre os tempos, sempre existiu, remontando à própria existência humana. A segunda é que boa parte dessas demarcações tem ótica eurocentrista, pois o mundo era enxergado exclusivamente com pauta naquele continente ou no que ele espraiava para fora.

Nessa conformação, analisando o primeiro marco estabelecido por Cláudio Jannotti da Rocha, o comunismo primitivo, percebe-se que se tinha o trabalho como uma espécie de natureza inerente ao ser, sendo um meio de sobrevivência comunitário de uma humanidade nômade e livre, sem a presença do que se conhece como iniciativa privada, e não alcançando ainda uma dicotomia entre bem e mal, entre percepção positiva ou negativa. Lorena Porto explica que “pode-se dizer que no comunismo primitivo a propriedade de tais meios (terras, utensílios, ferramentas), pertencia a toda sociedade, todos os seus membros trabalhavam e tinham acesso aos frutos produzidos”¹⁵.

Inexistindo classes, vigorava a divisão organizativa e não-antagônica da comunidade pelo concretizar dum ordenar espacial em que os valores do indivíduo e os do grupo se reconheciam com o ambiente ocupado. Ambiência que, mais que pelo atributo técnico, participava da vida cósmico-espiritual da tribo pelo nível de simbolismos presentes.

O espaço é construído desse modo de produzir, viver e reproduzir, fazer e pensar manifesto na cotidianidade única por eles forjada. Espaço desconhecido de cesuras entre público e privado (como comprovam o habitar coletivo dos índios e a noção de família que possuíam, em que a única substancial diferenciação havida condizia com a qualificação do que eram espaços sagrados e de culto e os que, por que (*sic*) desconhecidos, se faziam espaços ocultos, temidos, rechaçados e reconhecidos como caos – visão da caoticidade imanente ao ignorar do grupo, de seu nível técnico-instrumental de apropriação material e cognitiva do entorno, por outros povos podendo ser interpretado inversamente, como espaço cosmizado).

O trabalhar transparece como atividade vital coletiva e cooperada a partir da divisão social do trabalho, com cada um individualmente, e todos simultaneamente, desenvolvendo atividades consideradas adequadas ao bem viver grupal, nas várias esferas do social¹⁶.

¹⁵ PORTO, Lorena Vasconcelos. O trabalho humano na história e o surgimento do Direito do Trabalho. In: ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos (Coord.). **Trabalho: diálogos e críticas: homenagem ao Prof. Dr. Márcio Túlio Viana**. São Paulo: LTr, 2018, p. 27.

¹⁶ RIBEIRO, Júlio Cezar. A geografia do modo de produção comunista primitivo. **Revista Formação**, v. 14, n. 2, p. 23-34, 2007. Disponível em: <https://revista.fct.unesp.br/index.php/formacao/article/view/643/657>. Acesso em: 3 nov. 2023.

Dessa forma, no contexto do comunismo primitivo, o trabalho se realizava de maneira comunitária, sem uma rigidez na divisão das tarefas. De forma geral, essas incumbências eram distribuídas em consonância com as habilidades e aptidões individuais presentes no grupo, não se vislumbrando relações de exploração ou subordinação, dado que as pessoas laboravam em prol da comunidade como um todo e não cada uma por si mesmas ou por seus pequenos grupos.

Nessa configuração, o trabalho se mostrava como uma atividade imprescindível à garantia da sobrevivência do coletivo. Tarefas como a caça, a coleta de alimentos e a construção de abrigos, essenciais para a subsistência, se faziam presentes. Não se enxergava o trabalho como uma fonte de acúmulo de riqueza individual, mas sim como um aporte voltado ao bem-estar coletivo, consistindo em uma descrição de formas de organização social que se deram em tempos pré-históricos. Essas sociedades passaram por mudanças ao longo do tempo, dando origem a distintos sistemas econômicos e modos de trabalho.

Na Antiguidade, fase em que se contextualiza Aristóteles, iniciam os adjetivos à impressão de trabalho, período em que era visto como sofrimento ou castigo, na premissa da origem do mencionado *tripalium*. Nessa etapa, o trabalho era exercido fortemente em um contexto agricultor e, em sua maioria, por escravos. A instituição escravocrata traduzia-se em um sistema social no qual indivíduos despojados de sua liberdade eram tratados como propriedade de seus senhores e compelidos a laborar sem remuneração ou garantias elementares.

De fato, com a escravidão deu-se a fixação do escravo a territórios determinados, logo após a domesticação dos animais e a introdução da agricultura, tornando o homem, ainda que escravo, um produtor dos alimentos que consumia, eis que anteriormente a esse estágio o homem caçava, pescava e recolhia frutos que nem sequer plantava.

[...]

A “comida é a recompensa do escravo” é outra constatação plena de veracidade com essa paga, com a qual o escravo obtinha o necessário para sobreviver, e o seu dono, proprietário da terra, tinha certeza de que subsistiria fisicamente.

A remuneração que consistia basicamente na sobrevivência do escravo, mantinha, por outro lado, a rentabilidade da terra do seu dono¹⁷.

Destaca-se que muitas civilizações ancestrais se utilizavam da escravidão como instrumento para angariar mão de obra destinada a atividades extenuantes e

¹⁷ FERRARI; NASCIMENTO; MARTINS FILHO, 2002, p. 32.

braçais, pois os escravos não gozavam de direitos legais e viam-se tratados como mercadorias pelos seus senhores. Tolhidos de liberdade de locomoção, encontravam-se sujeitos a restrições e punições de variada natureza. A existência dos escravos desenvolvia-se sob condições laborais desoladoras, jornadas exaustivas e tratamento desumano. Desprovidos de autodeterminação, esses trabalhadores se viam absolutamente dependentes de seus senhores para a subsistência.

Portanto, os homens livres devem desprezar o trabalho, elevando-se deste modo aos deuses enquanto contemplam e gozam. A produção das coisas materiais da vida é confiada aos seres não livres, abjetos, aos escravos. O homem livre que trabalha se avilta, perde a liberdade. A instituição da escravidão se explica, seja pelas particulares condições econômicas da Antiguidade, seja, inclusive, em relação à referida concepção. O exercício da política e das armas é a vocação do homem livre: magistrado ou soldado deve servir à pátria; portanto, se deseja, pode elevar-se à ciência desinteressada e penetrar a essência e o destino seu e do mundo, ou ser pensador ou homem religioso. Mas, de qualquer modo, jamais deve ser trabalhador, pois sua dedicação às coisas, ao que está fora de nós, é subalterna e deve deixar-se a seres não livres, a operário e ao escravo¹⁸.

Todavia, importa mencionar a existência, na Antiguidade, de algumas modalidades de escravidão de índole mais branda, como a escravidão por dívida em algumas sociedades, em que pessoas eram temporariamente submetidas à servidão para quitar seus débitos, com a oportunidade de libertação após certo período de trabalho. No decorrer da história, as concepções acerca da escravidão têm experimentado evoluções significativas e, felizmente, na contemporaneidade, a escravidão é amplamente repudiada e proibida pela legislação internacional.

O advento da Idade Média, por meio do feudalismo, alterou o cenário do labor, mantendo ainda a visão pejorativa construída na fase anterior. O trabalho “passou a ser realizado pelos servos e posteriormente pelos artifices, no momento em que surgiram as corporações de ofício”¹⁹.

No feudalismo os meios de produção também pertenciam apenas a alguns membros da sociedade: os senhores feudais. Aqueles que não detinham tais meios – os servos da gleba – trabalhavam para o senhor em troca de proteção. O servo não era livre, pois estava preso a terra e seguia a sorte desta. De fato, embora não tivesse a condição jurídica de escravo, pois era considerado como sujeito de direitos, o servo não dispunha de sua liberdade, vez que estava sujeito às mais severas restrições, inclusive de deslocamento²⁰.

¹⁸ BATTAGLIA, 1958, p. 48.

¹⁹ ROCHA, 2018, p. 18.

²⁰ PORTO, 2018, p. 28-29.

O trabalho “servil era uma derivação do trabalho escravo mudando apenas o eixo do domínio, eis que enquanto no trabalho escravo era o senhor o seu dono, no trabalho servil, o trabalhador era o servo da gleba”²¹. A transição da escravidão para o feudalismo no contexto do trabalho foi um processo complexo e gradual que ocorreu ao longo da Idade Média, especialmente na Europa Ocidental. Essa mudança foi impulsionada por diversos fatores, como transformações econômicas, políticas e sociais.

No sistema escravocrata, o trabalho era baseado na exploração direta dos escravos, considerados propriedade de seus donos. Não havia uma relação contratual entre trabalhadores e empregadores, e os escravos eram obrigados a realizar tarefas sem remuneração ou liberdade de escolha, estando o trabalho escravo principalmente ligado à produção agrícola em latifúndios e plantações. Com o declínio do Império Romano e o desmoronamento das suas estruturas políticas e econômicas, a escravidão foi gradualmente substituída pelo sistema conhecido como feudalismo. O feudalismo era baseado em relações de vassalagem e servidão, em que os camponeses, conhecidos como servos, trabalhavam nas terras dos senhores feudais em troca de proteção e acesso a recursos básicos.

No feudalismo, o trabalho era organizado em torno do sistema de feudos, que eram terras concedidas pelos senhores feudais aos seus vassalos em troca de fidelidade e serviços militares. Os servos trabalhavam nas terras dos senhores, realizando atividades agrícolas e fornecendo uma parte da produção como forma de pagamento pela utilização das terras. A principal diferença em relação à escravidão era que os servos tinham uma relação de dependência com os senhores feudais, mas não eram considerados propriedade. Apesar de não contarem com uma liberdade plena, eles tinham direito à posse de pequenas porções de terra para sustento próprio, além de proteção contra invasões e guerras. É importante ressaltar que, apesar da mudança do sistema de trabalho, o feudalismo também apresentava relações de exploração e hierarquia. Os servos estavam sujeitos a obrigações e restrições, e seu trabalho era essencial para a subsistência da sociedade feudal.

A dominação material no feudalismo não se faz como no sistema capitalista, unidades individualizadas, jornada de trabalho etc. Na era feudal a dominação se realiza sobre uma base camponesa dispersa geograficamente sobre a qual o poder senhorial se realiza a partir de um conjunto conflituoso de vínculos pessoais em constante choque com outros grupos dominantes.

²¹ FERRARI; NASCIMENTO; MARTINS FILHO, 2002, p. 41.

Mais uma vez, perde de vista a fundante contradição entre dominação-exploração do campesinato é perder a capacidade de explicar o conjunto dessas sociedades. A contradição consiste em que a posição entre os pares decorra e seja expressão do respaldo material de cada senhor/grupo, todavia, a própria consolidação de tal senhor/grupo em cada localidade, efetivando a extração de rendas de cada unidade produtiva que lhe cabe, exige todo um conjunto de relações pessoais. Quanto mais distante da base, mais intermediários. Portanto, as contradições não se realizam apenas entre grupos rivais, mas também internamente a cada facção senhorial. A vivacidade dessas relações se expressa no próprio movimento de reprodução da aristocracia; daí decorre a impossibilidade de fazer política “sozinho”, pois nem o poder do mais poderoso senhor repousa sobre uma base homogênea no período abordado. Em que nível essa hierarquia irá funcionar e ser efetiva de fato, eis uma das problemáticas do período. Portanto, são as relações materiais que configuram essa realidade social calcada nos laços de subordinação pessoal e dão lógica aos momentos aparentemente contraditórios do grupo dominante. Portanto o elemento mais essencial que configura as hierarquias internas da classe dominante está colocado, ainda que abstratamente: sua capacidade de extração de rendas do campesinato²².

A Idade Moderna, por sua vez, caracteriza-se “pelas grandes navegações, pelo Renascimento e pela Revolução Industrial, que ocasionou a alteração do mundo do trabalho, fazendo surgir assim o proletariado, mantendo a simbologia de dor e sacrifício”²³. Inicia-se essa fase com a conquista de Constantinopla pelos otomanos, segundo a clássica divisão da história. Ela é caracterizada pela presença da monarquia absolutista, que oferece uma unidade de poder almejada pelos burgueses (comerciantes) para viabilizar sua atividade, com destaque para as pautas da moeda e da segurança. Esse período define, dessa forma, a passagem do feudalismo ao capitalismo, tendo como marco o exercício mercantil.

Percebe-se, portanto, que o trabalho, na Idade Moderna, passou por mudanças significativas, impulsionadas pelo surgimento de novas formas de organização econômica, por avanços tecnológicos e transformações sociais. Durante esse período, que abrange aproximadamente os séculos XV ao XVIII, ocorreram importantes eventos históricos, como a expansão marítima, a Reforma Protestante, o Renascimento e a Revolução Industrial.

Uma das principais características do trabalho na Idade Moderna foi, como afirmado anteriormente, a transição do feudalismo para o capitalismo. O sistema feudal, baseado nas relações de vassalagem e servidão, foi gradativamente

²² MENEZES JÚNIOR, Edilson Alves. **O Estado feudal e as relações de poder senhorio-campesinato no reino da França (1180-1226)**. 191 f. 2019. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em História, Universidade Fluminense, 2019. Disponível em: <https://www.historia.uff.br/stricto/td/2297.pdf>. Acesso em: 1 nov. 2023.

²³ ROCHA, 2018, p. 18.

substituído por uma economia baseada na propriedade privada dos meios de produção e no trabalho assalariado. As guildas, associações de artesãos, também desempenharam um papel relevante na organização do trabalho. Com o advento das grandes navegações e a expansão dos impérios coloniais, houve uma intensificação do trabalho nas colônias, principalmente no que diz respeito à exploração de recursos naturais e à produção de bens para o mercado europeu. Os europeus estabeleceram sistemas de plantação, mineração e comércio que dependiam, em grande parte, do trabalho forçado de povos indígenas, africanos escravizados e outros grupos marginalizados.

Na Europa, o trabalho assalariado começou a se consolidar, especialmente nas áreas urbanas, à medida que as atividades comerciais e manufatureiras ganhavam força. Com o surgimento das manufaturas e das primeiras fábricas, os trabalhadores passaram a ser contratados por um salário para desempenhar tarefas específicas, em contraste com o sistema de produção mais descentralizado das guildas. No entanto, é importante destacar que as condições de trabalho na Idade Moderna variavam amplamente. Enquanto alguns trabalhadores podiam desfrutar de certa proteção legal e melhores condições de vida, outros estavam sujeitos a jornadas extenuantes, baixos salários e ausência de direitos trabalhistas. A exploração e a desigualdade eram características marcantes dessa época.

Esse período foi caracterizado por uma complexa interação entre avanços econômicos, transformações sociais e lutas por direitos e melhores condições de trabalho. A Revolução Industrial, que ocorreu entre o final do século XVIII e o início do século XIX, representou um marco importante na transformação do trabalho. A mecanização, o uso de máquinas a vapor e a concentração da produção nas fábricas provocaram profundas mudanças nas formas de trabalho, levando à proletarização de grandes contingentes populacionais e ao surgimento de uma classe operária urbana. O grande número de trabalhadores proletarizados passou a ser empregado nas fábricas em condições precárias e com longas jornadas de trabalho.

Já na Idade Contemporânea (que inicia a partir do final do século XVIII e constitui uma fase ainda experimentada), os trabalhadores que se encontram no mais alto grau de exploração e sofrimento, muitas vezes morrendo de trabalhar – na literalidade do termo –, passam a empunhar bandeiras pela dignidade do trabalho e por condições melhores para o seu exercício. Essa fase é permeada pelas Revoluções Burguesas Americana e Francesa (tendo em vista que a Inglesa se deu

na Idade Moderna), pela Revolução Industrial Continental (e não mais somente inglesa) e pela Segunda Revolução Industrial, bem como pelo Estado Democrático de Direito, enfatizando o sistema capitalista em um sentido de produção. E, em que pese em seu início a exploração do labor irrestrita ter sido verdadeira e degradante, é no seu contexto pelas lutas por direitos dos trabalhadores e avanços nas condições de seu exercício que uma nova ótica positiva é firmada, ainda que inicialmente teórica.

Justamente nesse contexto que o trabalho passou a ser valorizado pela ordem jurídica como um direito, e com isso, no século XX, o trabalhador deixou de ser considerado uma mercadoria para ser considerado sujeito de direitos, surgindo assim uma conotação positiva do trabalho, muito embora a negativa (ligada ao sofrimento, alienação e venda da liberdade) continuasse (e ainda continua) a existir²⁴.

Dessa forma, o trabalho, na Idade Contemporânea, passou por profundas transformações impulsionadas pelo avanço tecnológico, pela globalização, pelas mudanças sociais e pelos movimentos trabalhistas. Como visto na transição da Idade Moderna para a Contemporânea, um marco importante nessa época foi a Revolução Industrial, que trouxe consigo a mecanização da produção, a introdução de máquinas e a consolidação das fábricas como centros de produção em larga escala. Essa revolução teve um impacto significativo nas condições de trabalho, com longas jornadas, baixos salários, falta de regulamentação e condições precárias para os trabalhadores, especialmente nas primeiras fases desse processo.

No entanto, ao longo do tempo, as condições de trabalho foram alvo de mobilizações e reivindicações dos trabalhadores, levando ao surgimento dos movimentos operários e das organizações sindicais. As lutas trabalhistas buscavam melhorar as condições de trabalho, reduzir a jornada laboral, garantir salários justos e conquistar direitos e proteções para os trabalhadores.

Esses movimentos e lutas contribuíram para a criação de legislações trabalhistas e sociais, como a regulamentação das horas de trabalho, a instituição do salário mínimo, a proteção contra a exploração infantil, a garantia de direitos sindicais e a criação de sistemas de seguridade social. Essas conquistas resultaram em melhorias nas condições de trabalho e na proteção dos direitos dos trabalhadores.

Ao longo do século XX, ocorreram mudanças significativas nas formas de trabalho, impulsionadas pelo avanço tecnológico e pela globalização. A automação, a

²⁴ ROCHA, 2018, p. 18..

robotização e o desenvolvimento de novas tecnologias influenciaram a organização do trabalho, levando à substituição de muitos empregos por máquinas e sistemas automatizados. Ao mesmo tempo, surgiram novas ocupações e setores de trabalho relacionados às indústrias de alta tecnologia, serviços digitais, comunicação e informação.

A globalização econômica também teve um impacto profundo no mundo do trabalho. A abertura dos mercados internacionais e a expansão das cadeias de produção globalizadas levaram à reestruturação da economia e à realocação de indústrias para regiões com custos de mão de obra mais baixos. Essa dinâmica resultou em mudanças nas formas de emprego, na flexibilização do trabalho e na precarização de certos setores e essencialmente na percepção do que é trabalho, construção inafastável para a discussão da moderna forma de trabalho à distância e os debates quanto a sua condição ou não de decente.

Hannah Arendt é precursora de uma visão ampliada sobre a matéria, segmentando os conceitos de labor e trabalho, por entender que eles não são sinônimos. Em defesa dessa premissa, a autora aponta a

simples circunstância de que todas as línguas europeias, antigas e modernas possuem duas palavras de etimologia diferente para designar o que para nós, hoje, é a mesma atividade, e conservam ambas a despeito do fato de serem repetidamente usadas como sinônimos²⁵.

Dessa maneira, a própria criação da linguagem, para ela, quis diferenciar os termos, o que, com o tempo, se perdeu, sendo resgatado por Arendt em suas formulações.

Para Arendt, o labor compreende tudo aquilo que diz respeito à manutenção da vida biológica do ser, estando restrito ao âmbito privado, íntimo da pessoa. Assim, o labor refere-se, por exemplo, à higiene, à alimentação, à amamentação, entre outras atividades. O labor, para ela, é fundamental, pois, sem a preservação do próprio aspecto biológico da vida humana, é impossível exercer qualquer outra atividade.

Embora a natureza se manifeste na existência humana através do movimento circular de nossas funções corporais, faz-se presente no mundo fabricado pelo homem através da constante ameaça de sobrepujá-lo ou fazê-lo perecer. A característica comum ao processo biológico do homem e ao processo de crescimento e declínio do mundo é que ambos fazem parte do movimento cíclico da natureza; sendo cíclico, esse movimento é infinitamente repetitivo; todas as atividades humanas provocadas pela necessidade de fazer face a esses processos estão vinculadas aos ciclos recorrentes da natureza, e não têm em si qualquer começo ou fim propriamente dito. Ao contrário do

²⁵ ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Tradução de Roberto Raposo. 10 ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007, p. 90.

processo de *trabalhar*, que termina quando o objeto está acabado, pronto para ser acrescentado ao mundo das coisas, o processo do labor move-se sempre no mesmo círculo prescrito pelo processo biológico do organismo vivo e ao fim das fadigas e penas só advém com a morte desse organismo²⁶.

Nessa perspectiva, tudo “que o labor produz destina-se a alimentar quase imediatamente o processo da vida humana, e este consumo, regenerando o processo vital, produz – ou antes, reproduz – nova força de trabalho de que o corpo necessita para o seu posterior sustento”²⁷. Já o trabalho, para a autora, é diverso do labor, tendo em vista que o trabalho “das nossas mãos, em contraposição ao labor do nosso corpo – o *homo faber* que faz e literalmente trabalha sobre os materiais, em oposição ao *animal laborans* que labora e se mistura com eles – fabrica a infinita variedade de coisas cuja soma total constitui o artifício humano”²⁸.

Em sua maioria, mas não exclusivamente, essas coisas são objetos destinados ao uso, dotados da durabilidade que Locke necessitava para estabelecimento da propriedade, do valor de que Adam Smith precisava para o mercado de trocas, e comprovam a produtividade que Marx acreditava ser o teste da natureza humana. Devidamente usadas, elas não desaparecem, e emprestam ao artifício humano a estabilidade e a solidez sem as quais não se poderia esperar que ele servisse de abrigo à criatura mortal e instável que é o homem²⁹.

Nesse caminho, Arendt percebe o trabalho como a produção de bens duráveis, saindo da esfera íntima/privada para a esfera pública, onde é exercido. Pelo trabalho a pessoa vai à esfera pública, de maneira organizada, produzir coisas que proporcionam uma vida melhor, produção essa que é reflexo do próprio homem, pois externaliza a sua forma de ver o mundo e a si mesmo, bem como a medida com que o transforma. O labor e o trabalho, em que pese serem conceitualmente diferentes, não são paralelos inconciliáveis, mas verdades que se comunicam.

Arendt trata ainda do trabalho produtivo, na medida em que é possível a produção de bens para além das próprias necessidades de subsistência, servindo, nessa medida, de instrumento de escravização de pessoas por outras pessoas.

Esta abundância, por assim dizer, natural do processo de trabalho permitiu aos homens escravizar ou explorar seus semelhantes, liberando-se assim do fardo da vida; e embora esta liberação dos poucos tenha sido alcançada

²⁶ ARENDT, 2007, p. 109.

²⁷ Ibidem, p. 111.

²⁸ Ibidem, p. 149.

²⁹ Ibidem, p. 149.

sempre pelo uso da força por uma classe dominante, nunca teria sido possível sem essa fertilidade inerente ao próprio trabalho humano³⁰.

Essa análise encontra correspondência com o trabalho na perspectiva de mercado, por conta de outrem, onde se encontra o teletrabalho, que é explorado nesta pesquisa. Aqui a escravidão pode ser lida em um sentido mais amplo e filosófico de dependência e não na clássica concepção de coisificação.

A presente pesquisa tratará do trabalho, mais especificamente do teletrabalho, e investigará a sua caracterização ou não como decente. Porém, a diferenciação apresentada por Arendt serve para estabelecer o debate das projeções do teletrabalho no pós-pandemia da Covid-19 – o que se fará nos próximos capítulos –, em que a esfera do trabalho se movimenta do espaço público para o espaço privado para muitas pessoas. Percorre, assim, um caminho inverso, saindo do ambiente público e alcançando o privado em uma perspectiva física, porém, não se confundido com o labor na conceituação estabelecida por Arendt, mas, em alguma medida, estabelecendo conflitos com aquele.

Célia Lessa Kerstenetzky destaca que “uma sociedade mais coesa e solidária é uma sociedade na qual o trabalho não é apenas uma mercadoria, mas uma forma de realização humana, e, por isso, tende a ser um trabalho mais produtivo e eficiente”³¹. A autora registra nitidamente, dessa forma, uma nova conformação do conceito laboral em uma sociedade mais evoluída.

Felice Battaglia busca compreender tais indagações, esclarecendo que a questão do trabalho é um conceito para muito além de uma construção histórica, de um olhar para trás, consistindo, em verdade, numa edificação dinâmica do futuro da humanidade³². Não é uma realidade pronta e acabada a ser descrita, mas um estado permanente de mutações, de escrita e reescrita, de composição do que virá. Isso porque o trabalho e a vida humana estão entrelaçados, tendo em vista que é através do trabalho que o indivíduo se reconhece e é reconhecido pela sociedade, consistindo em “um valor na ordem ético-jurídica conferido ao homem e que o homem eleva”³³. Exatamente nesse sentido, ensina Platon Teixeira de Azevedo Neto que “é

³⁰ ARENDT, HANNAH. Trabalho, obra, ação. Tradução de Adriano Correia. Revisão de Theresa Calvet de Magalhães. 2019, p. 181. **Cadernos de Ética e Filosofia Política**, v. 2, n. 7, p. 175-202. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cefp/article/view/163481>. Acesso em: 10 set. 2022.

³¹ KERSTENETZKY, Celia Lessa. **O estado do bem-estar social na idade da razão**: A reinvenção do estado social no mundo contemporâneo. Rio de Janeiro : Elsevier, 2012. [Edição do Kindle].

³² BATTAGLIA, 1958, p. 15.

³³ Ibidem.

inescusável um entrelaçamento das variadas visões e perspectivas dos seus sentidos. Certo é que o trabalho invade, de forma inexorável, a vida de cada ser humano e interfere na economia, no Direito e nos mais variados aspectos”³⁴.

Partindo da premissa de que “o ser humano é um ser de necessidades, pois ele precisa produzir sua própria vida”³⁵, é possível compreender o quão abrangente se faz o trabalho. Tanto assim o é que o trabalho é o mecanismo mais eficiente de inclusão do indivíduo no sistema capitalista como agente participante do processo, podendo nele interferir, visto que, pela ótica do trabalhador, consiste na única forma de inserção social no sistema produtivo estabelecido³⁶.

O ser humano, para viver, precisa prover a sua subsistência. Para fazê-lo precisa do trabalho. Logo o trabalho é um direito. É o direito que todo ser humano tem de converter a própria atividade em ganho de subsistência pessoal e familiar. O direito ao trabalho está relacionado com o direito à vida e à subsistência³⁷.

Nesse novo prisma estabelecido, o trabalho-valor se apresenta como baliza de uma democracia consistente em justiça social, mobilizando todos, no contexto da sociedade, na construção desse conceito e estabelecendo obrigações recíprocas e sustentáveis aos componentes do tripé conceitual, formulado por Maurício Godinho Delgado, composto pela pessoa humana, com sua dignidade, e pelas sociedades política e civil, ambas igualmente devendo ser democráticas e inclusivas³⁸. Essa consiste na percepção mais sofisticada do trabalho no contexto histórico, pois parte da premissa da justiça social para compreender o esforço humano produtivo.

Com essas afirmações o autor nos quer dizer: a) o trabalho transforma, ao mesmo tempo, a natureza e aquele que trabalha; b) só existe trabalho quando a ação e o produto da ação são projetados conscientemente por quem trabalha. Essa capacidade é exclusiva aos seres humanos, que são seres sociais. Portanto, o trabalho é inerente a produção da vida humana³⁹.

³⁴ AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **O trabalho decente como um direito humano**. São Paulo: LTr, 2015, p. 27.

³⁵ FIOCRUZ. **Conceitos básicos sobre o trabalho**. Disponível em: <https://www.arca.fiocruz.br/bitstream/icict/39180/2/O%20Processo%20Hist%C3%B3rico%20-%20Conceitos%20B%C3%A1sicos%20sobre%20Trabalho.pdf>. Acesso em: 3 jun. 2022.

³⁶ DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2015, p. 134-135.

³⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do Trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989, p. 25.

³⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. Constituição da República, Estado Democrático de Direito e Direito do Trabalho. In: DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. **Constituição da República e Direitos Fundamentais** — Dignidade da pessoa humana, justiça social e Direito do Trabalho. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017b, p. 45.

³⁹ FIOCRUZ, op. cit.

Essa construção conceitual de Maurício Godinho Delgado deriva da previsão constitucional no diploma de 1988, que, em seu artigo 1º, III e IV⁴⁰, eleva a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa (que nesta pesquisa sempre serão considerados em conjunto) ao patamar de fundamento da República. O trabalho e a condição humana, entrelaçados por natureza, ostentam ainda a qualidade de direito humano fundamental, assim como o ramo do direito que o estuda e resguarda, o Direito do Trabalho. É “tão fundamental que passou a fazer parte de todas as Declarações de Direitos contemporâneas – teve as mesmas boas razões da anterior reivindicação do direito de propriedade como direito natural”⁴¹.

De igual forma, para Ricardo Antunes, o trabalho desempenha um papel central na sociedade contemporânea como valor fundamental. Ele argumenta que o trabalho não é apenas uma atividade produtiva, mas também um elemento constitutivo da identidade e da realização pessoal. No entanto, essa valorização do trabalho também pode gerar contradições e conflitos. Antunes aborda a dicotomia da escravidão contemporânea ao examinar como, apesar da valorização do trabalho, ainda existem formas de exploração que se assemelham à escravidão. Ele enfatiza que, embora tenhamos leis e direitos trabalhistas que proíbem a escravidão, ainda há condições de trabalho extremamente precárias, nas quais os trabalhadores são submetidos a jornadas exaustivas, salários injustos, violência e coerção.

Essa dicotomia revela uma contradição profunda no sistema capitalista, no qual o trabalho é valorizado, mas ao mesmo tempo explorado. Antunes argumenta que essa exploração está enraizada nas relações sociais e econômicas que sustentam o sistema, buscando incessantemente maximizar os lucros e a acumulação de capital em detrimento dos direitos e da dignidade dos trabalhadores. Ao analisar essa dicotomia, Antunes ressalta a necessidade de compreender e enfrentar as estruturas sociais e econômicas que perpetuam a exploração e a desigualdade no trabalho contemporâneo. Ele destaca a importância de políticas e ações que busquem combater a escravidão contemporânea, proteger os direitos dos trabalhadores e promover condições de trabalho dignas.

Não menos importante é dizer ainda que a classe trabalhadora, em sua nova morfologia, participa cada vez mais do processo: valorização do capital e da

⁴⁰ PLANALTO. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 jul. 2022.

⁴¹ BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004, p. 39.

gradação de mais-valor nas cadeias produtivas globais. As formas de intensificação do trabalho, a burla dos direitos, a superexploração, a vivência entre a formalidade e a informalidade, a exigência de metas, a rotinização do trabalho, o despotismo dos chefes, coordenadores e supervisores, os salários degradantes, os trabalhos intermitentes, os assédios, os adoecimentos, padecimentos e mortes decorrentes das condições de trabalho indicam o claro processo de proletarização dos assalariados de serviços que se encontra em expansão no Brasil e em várias partes do mundo, dada a importância das informações no capitalismo financeiro global. Constituem-se, portanto, numa nova parcela que amplia e diversifica a classe trabalhadora⁴².

Para Antunes, superar essa dicotomia requer uma transformação social mais ampla, que vá além da esfera do trabalho. Ele argumenta que é necessário repensar o sistema econômico e as relações sociais que sustentam a exploração, visando construir uma sociedade mais justa e solidária. Ressalta ainda a importância de compreender e enfrentar essas contradições, com o objetivo de promover a emancipação e a dignidade dos trabalhadores, buscando contribuir para esse debate por meio de suas análises e reflexões.

Os apontamentos de Antunes, alinhados à construção da percepção de trabalho ao longo da história, formam um contexto imprescindível para os debates quanto ao teletrabalho. Não se quer com esta pesquisa estabelecer uma visão romantizada de um trabalho que evoluiu linearmente para uma perspectiva dignificada, estando pronta e acabada a sua percepção pela própria humanidade. Essa premissa, por óbvio, passaria longe de ser verdadeira. Quer-se demonstrar que o trabalho, não analisado em si no comunismo primitivo, passa a uma visão de dor, castigo, sofrimento, a qual evolui com os fluxos e refluxos do tempo, para um conceito dignificante, que traz valor ao homem, que o estabelece e localiza socialmente. Porém, ainda que visto em sua condição ética e dignificante, o trabalho nem sempre alcança o resultado de tais conceitos, criando dicotomias que precisam ser enfrentadas no confronto entre ideologia e realidade. Em sua forma mais evoluída de concepção, o trabalho comporta a dualidade entre uma percepção positiva e negativa, pois oscila entre elas, sendo exaustivo e dignificante e, algumas vezes, até escravizador, em um sentido moderno e digital, consistindo, portanto, em um conceito complexo.

Nesse aspecto, concorda-se com Battaglia sobre uma “definição do trabalho não fechada, mas aberta, numa palavra, verdadeiramente crítica e problemática, alma

⁴² ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 64.

da nossa indagação e adequada aos reais termos dos problemas”⁴³. Isso porque, mesmo que a ótica relativa à dignidade, em teoria, componha a percepção atual de trabalho, a discussão sobre sua exata interpretação e seus conflitos com o capital persistem e geram um complexo de debates em suas novas morfologias, dentre elas o teletrabalho, pontos esses que se explorará ao longo da pesquisa. “É necessário, tomar partido, se em verdade o trabalho é o valor que, como se disse, nos permite os juízos de que se falou, se em verdade é ele na ética um critério essencial de vida”⁴⁴, estabelecendo formas reais de enfrentamento de suas dicotomias em uma sociedade digital 4.0.

1.2 AXIOLOGIA: TRABALHO E JUSTIÇA SOCIAL SOB O PRISMA FILOSÓFICO

Investigar o formato estrutural do trabalho nas sociedades, pela ótica axiológica, constitui premissa fundamental para o desenvolvimento da presente pesquisa interdisciplinar, visto que todo debate quanto ao alcance efetivo ou utópico, presente ou futuro de um teletrabalho decente exige a análise do contexto social entremeado à própria existência humana. Nesse prisma, optou-se por construir as bases fundantes do debate iniciando-se pela ótica filosófica⁴⁵.

Inicialmente há que destacar a perspectiva de Hegel, filósofo alemão nascido em 1770 que desenvolveu obra complexa e multidimensional sobre diversos temas, como história, política, religião, arte, entre outros. Hegel define a coletividade humana a partir da sociedade civil, que representa uma reunião de membros e consiste em

indivíduos independentes, numa universalidade formal, por meio das carências, por meio da constituição jurídica como instrumento de segurança da pessoa e da propriedade e por meio de uma regulamentação exterior para satisfazer as exigências particulares e coletivas⁴⁶.

⁴³ BATTAGLIA, 1958, p. 25.

⁴⁴ *Ibidem*, p. 27.

⁴⁵ Neste tópico, realiza-se exercício dialético entre diversos filósofos quanto à sua compreensão em relação ao trabalho e à justiça social. Assim, a pretensão consiste unicamente em promover um diálogo entre as teorias com base nesse recorte, sem qualquer intenção de esgotar a linha teórica de cada pensador.

⁴⁶ HEGEL, Georg Wilhelm Friedrich. **Princípios da filosofia do direito**. Tradução de Orlando Vitorino. São Paulo: Martins Fontes, 1997, p. 149.

A carência é um conceito fundamental na filosofia hegeliana, especialmente em sua reflexão sobre a relação entre sujeito e objeto. Segundo Hegel, o sujeito humano é movido por uma necessidade constante de superar sua carência, a qual pode ser entendida como uma falta ou ausência em relação a algo que o sujeito deseja ou precisa, podendo ser ilustrada pela carência de alimento, abrigo, amor, reconhecimento, entre outras coisas⁴⁷.

Hegel aponta que é precisamente a busca do sujeito para superar sua carência que impulsiona o processo de desenvolvimento humano e histórico. Na medida em que o sujeito busca superar suas carências, ele entra em relação com o mundo exterior, transforma o mundo e a si mesmo e, assim, alcança um nível mais elevado de realização e satisfação. No entanto, Hegel também reconhece que a carência pode ser um obstáculo para a liberdade humana, especialmente quando o sujeito é escravizado por suas necessidades e desejos e se torna dependente dos objetos que lhe faltam. Nesse sentido, a superação da carência é um processo complexo e ambíguo, que envolve tanto a realização das necessidades humanas quanto a libertação da escravidão em relação a essas necessidades⁴⁸.

Dessa forma, Hegel relaciona a carência e o trabalho em sua filosofia, argumentando que a atividade do trabalho é a principal forma pela qual o sujeito humano busca superar suas carências. Para ele, o trabalho é uma atividade que envolve a transformação do mundo exterior e a realização das necessidades humanas. Por meio do trabalho, o sujeito cria objetos que suprem suas carências e satisfazem seus desejos. Ao mesmo tempo, o trabalho também é uma atividade que transforma o sujeito, aumentando sua habilidade e conhecimento e permitindo que ele se realize como ser humano.

Na *Fenomenologia do espírito* de Hegel⁴⁹, o trabalho é um dos principais aspectos da atividade humana que leva à autoconsciência. Através do trabalho, o homem transforma a natureza e cria objetos que têm significado e valor para ele, os quais são o resultado da atividade humana e, portanto, refletem a consciência do homem. Para Hegel, o trabalho é um processo dialético no qual o homem se confronta com a natureza e a transforma em algo que lhe é útil. Esse processo de transformação

⁴⁷ HEGEL, 1997, p. 173-176.

⁴⁸ Ibidem.

⁴⁹ Idem. **Fenomenologia do espírito**. Tradução de Paulo Meneses. 6. ed. Petrópolis: Editora Vozes, 2011, p. 135-171.

envolve o uso da inteligência, a habilidade manual e a vontade do trabalhador, e é através dele que o homem se torna consciente de sua própria capacidade criativa e de seu papel na sociedade.

O trabalho, ao contrário, é desejo refreado, um desvanecer contido, ou seja, o trabalho forma. A relação negativa para com o objeto torna-se a forma do mesmo e algo permanente, porque justamente o objeto tem independência para o trabalhador. Esse meio-termo negativo ou agir formativo é, ao mesmo tempo, a singularidade, ou o puro ser para si da consciência, que agora no trabalho se transfere para fora de si no elemento do permanecer; a consciência trabalhadora, portanto, chega assim à intuição do ser independente, como intuição de si mesma⁵⁰.

O trabalho também é visto como um meio pelo qual o homem estabelece uma relação com o mundo e com os outros seres humanos. Ao criar objetos e produzir bens que são trocados com outros, o homem entra em uma relação social e econômica que o conecta com outras pessoas e com a sociedade em geral. No entanto, para Hegel, a autoconsciência não é apenas o resultado da atividade do trabalho, mas também da reflexão sobre essa atividade. A consciência de si é alcançada quando o homem se torna consciente de sua própria atividade, de sua capacidade criativa e do significado do que ele produz. Assim, a consciência de si no trabalho envolve tanto a reflexão sobre a atividade em si quanto sobre o significado do que é produzido. É através desse processo reflexivo que o homem desenvolve sua autoconsciência e se torna consciente de sua própria identidade e de seu papel na sociedade⁵¹.

Destaca-se que Hegel⁵² também reconhece que o trabalho pode se tornar uma fonte de alienação e opressão. Isso acontece quando o trabalho é realizado de forma mecânica, repetitiva e sem significado para o trabalhador, o que leva à perda de sua autoestima, de sua criatividade e de sua liberdade. Nesse sentido, a relação entre carência e trabalho em Hegel é ambivalente, pois o trabalho pode ser uma atividade que permite a realização humana e a superação da carência, mas também pode ser uma atividade que aprisiona o sujeito em suas necessidades e limitações. Além disso, o autor também discutiu a relação entre trabalho e liberdade. Para ele, a verdadeira liberdade só pode ser alcançada através do trabalho, que permite ao indivíduo se tornar senhor de suas próprias capacidades e de sua própria vida. Dessa forma, o

⁵⁰ HEGEL, 2011, p. 150.

⁵¹ Ibidem, p. 135-171.

⁵² Idem. **Princípios da filosofia do direito**. Tradução de Orlando Vitorino. São Paulo: Martins Fontes, 1997, p. 207-211.

trabalho é visto por Hegel como um meio de alcançar a autonomia e a realização pessoal, elementos essenciais para a verdadeira liberdade⁵³.

Em exercício dialético diante das proposições de Hegel, há que se voltar o olhar para as proposições de outro importante filósofo, Karl Marx, notadamente proeminente, sendo que seu legado tem os meios de produção (neles incluída a mão de obra) como eixo fundamental. O autor divide o contexto social em burguesia e proletariado, identificando os primeiros como proprietários dos meios de produção e os segundos como os não proprietários, detentores unicamente de sua mão de obra para subsidiar a sua sobrevivência.

Karl Marx, filósofo alemão nascido em 1818, debate com veemência a antinomia entre capital e trabalho, os quais que, para ele, constituem uma totalidade com polos que se repelem, mas interdependem um do outro. Trata o trabalho como realização humana de suas necessidades. “Como criador de valores de uso, como trabalho útil, o trabalho é, assim, uma condição de existência do homem, independente de todas as formas sociais, eterna necessidade natural de mediação do metabolismo entre homem e natureza e, portanto, da vida humana”⁵⁴.

Em que pese a compreensão do trabalho como inerente ao homem, o filósofo o entende como ação escravizante por dois caminhos⁵⁵. Primeiro, porque ao assumir uma produção fragmentada ele aliena o trabalhador que não se identifica com o resultado do próprio trabalho, restando a ele apenas a compreensão e a ótica da partícula do processo que influenciou. Segundo, porque o trabalho se transforma em produto do patrão, que com ele alcança o lucro. Ao trabalhador é inviabilizado o acesso ao produto em que empenha suas forças, e ele acaba sendo marginalizado e relegado à miséria. Marx oferece como solução o comunismo, por meio do qual a propriedade comunitária impediria o abismo social e, na sua perspectiva, construiria uma sociedade justa.

Apesar da importância histórico-científica de Marx, que apresenta inquietações reflexivas sobre o tema laboral, a propriedade comunitária não demonstra ser a resposta mais acertada. A propriedade privada, reflexo do sistema capitalista, consiste em único formato econômico experimentado com viabilidade prática, porém, carente do elemento estabilizador humanista e social que lhe dê o tom hermenêutico

⁵³ HEGEL, 1997, p. 177-185.

⁵⁴ MARX, Karl. **O capital**: livro 1. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2011, p. 102.

⁵⁵ Ibidem, p. 434-436.

espraiando efeitos práticos, elemento esse que nos parece ser o cerne da investigação do sentido de trabalho.

O sentido do valor trabalho revelar-se-á tanto pelo sujeito trabalhador, como pelo momento histórico vivenciado. Em outras palavras, o trabalho determina a própria valorização do sujeito que trabalha (entenda-se: a valorização refere-se ao sujeito enquanto trabalhador). Então é possível que, em sociedade, se valorize de maneiras distintas o trabalho empregado, o trabalhador autônomo, o trabalhador estagiário, entre outros. O que não quer dizer, diga-se de passagem, que o Direito deva identificar as particularidades de cada trabalho por critérios de exclusão⁵⁶.

Como visto, há diferenças significativas na percepção do trabalho entre Hegel e Marx, embora ambos os filósofos considerem o trabalho como uma atividade fundamental para a realização pessoal e social dos seres humanos. Para Hegel, como visto, o trabalho é uma atividade que permite ao indivíduo desenvolver sua autoconsciência e sua liberdade, por meio da transformação da natureza e da produção de objetos que satisfaçam às suas necessidades. O trabalho também é uma atividade social, que permite a cooperação entre os indivíduos e a construção de uma comunidade. Hegel valoriza o trabalho justo e digno, que permita ao trabalhador desenvolver sua autonomia e sua capacidade de realizar sua vontade livremente.

Já para Marx, o trabalho é uma atividade que está enraizada em relações sociais de poder e dominação. Ele argumenta que, sob o capitalismo, o trabalho é uma atividade alienante, na qual o trabalhador não tem controle sobre o processo de produção e não tem a oportunidade de se realizar como ser humano. O trabalho é visto como um meio de produzir valor para o capitalista, que explora a força de trabalho do trabalhador e se apropria do valor produzido. Marx enfatiza a importância da luta de classes e da transformação das relações sociais de produção como forma de superar a alienação do trabalho. Ele propõe que o trabalho deve ser organizado de forma cooperativa e democrática, em que os trabalhadores tenham controle sobre o processo de produção e possam se realizar como seres humanos.

Assim, nesse contexto, se, por um lado, Hegel enfatiza a importância do trabalho para a realização pessoal e social dos indivíduos, por outro, Marx destaca a natureza alienante e exploradora do trabalho sob o capitalismo e propõe a transformação radical das relações sociais de produção como forma de superar essa alienação.

⁵⁶ DELGADO, G. N., 2017a, p. 62.

Friedrich Engels (filósofo alemão nascido em 1820), juntamente com Karl Marx, é um dos principais teóricos do socialismo científico e do comunismo. Engels dedicou grande parte de sua obra à análise das condições de trabalho e à luta dos trabalhadores, acreditando que o trabalho é a base da sociedade e que a forma como o trabalho é organizado e distribuído determina a estrutura social e econômica. Defendia que o trabalho deveria ser organizado de forma coletiva, de modo que os trabalhadores pudessem cooperar entre si e receber uma remuneração justa e equitativa.

Além disso, Engels criticava a divisão do trabalho capitalista, que separa os trabalhadores em diferentes tarefas especializadas e impede que eles tenham uma visão geral do processo produtivo. Em sua teoria, a divisão do trabalho torna os trabalhadores alienados do produto de seu esforço e dos outros trabalhadores, o que leva à exploração e à opressão. Engels também enfatizava a importância da luta dos trabalhadores na melhoria de suas condições de ofício. Ele acreditava que a organização coletiva dos trabalhadores, por meio de sindicatos e partidos políticos, era fundamental para a luta contra a exploração e a opressão.

Em sua obra *A situação da classe trabalhadora na Inglaterra*⁵⁷, Engels descreve as condições precárias de trabalho e vida dos trabalhadores ingleses no século XIX. Ele analisa a exploração dos trabalhadores pela classe dominante e defende a necessidade de uma revolução socialista para libertá-los da opressão e da exploração. Nesse caminho, Engels via o trabalho como uma força motriz da história e a luta dos trabalhadores como uma força essencial na transformação da sociedade, defendendo uma organização coletiva do trabalho, a eliminação da divisão do trabalho capitalista e a mobilização dos trabalhadores pela libertação da exploração e da opressão.

Sendo assim, o pensamento de Engels se alinha ao de Marx, com quem inclusive dividiu muitos momentos filosóficos e algumas publicações. Porém, difere de Hegel em alguns pontos. Para Engels, o trabalho é fundamental para a justiça social, que é alcançada através da luta de classes e da distribuição equitativa dos frutos do trabalho, enquanto, para Hegel, o trabalho é a atividade que permite ao indivíduo realizar sua liberdade e a justiça social é alcançada quando cada indivíduo tem a

⁵⁷ ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. Tradução B. A. Schumann. São Paulo: Boitempo, 2010, p. 135-171.

oportunidade de realizar sua vontade e desenvolver suas capacidades através do trabalho, em uma sociedade que respeita os direitos e as liberdades individuais.

Ainda na linha de teóricos marxistas, destaca-se Antonio Gramsci, intelectual italiano nascido em 1891. Líder do movimento comunista internacional, ele foi preso pelo regime fascista em 1926 e passou grande parte de sua vida adulta na prisão. Durante esse período, escreveu seus famosos *Cadernos do cárcere*, uma série de escritos que refletem sobre uma ampla gama de tópicos, incluindo política, filosofia, cultura e história. Assim como outros teóricos marxistas, acreditava que o trabalho é uma atividade fundamental na construção da sociedade. Em sua teoria, o trabalho é visto como a atividade que transforma a natureza e produz as riquezas necessárias para a sobrevivência humana. Gramsci entendia que o trabalho é mais do que apenas uma atividade econômica, mas também uma atividade social e cultural, que envolve relações de poder e de dominação. Ele via o trabalho como um dos principais campos de luta de classes, em que os trabalhadores lutam contra a exploração e a opressão por parte da classe dominante.

Uma das principais ideias de Gramsci é a noção de hegemonia cultural. Para ele, a classe dominante mantém sua dominação não apenas por meio da força econômica e política, mas também por meio do controle da cultura e da ideologia. Gramsci acreditava que a classe dominante usava sua posição privilegiada para moldar a cultura e a ideologia da sociedade de acordo com seus interesses. Nesse sentido, Gramsci defendia a importância do trabalho intelectual e da formação cultural dos trabalhadores como uma forma de resistência à dominação da classe dominante. Ele acreditava que a classe trabalhadora deveria ser capaz de produzir sua própria cultura e sua própria ideologia e não apenas consumir aquelas impostas pela classe dominante.

Com seu ensino, a escola luta contra o folclore, contra todas as sedimentações tradicionais de concepções do mundo, a fim de difundir uma concepção mais moderna, cujos elementos primitivos e fundamentais são dados pela aprendizagem da existência de leis naturais como algo objetivo e rebelde, às quais é preciso adaptar-se para dominá-las, e de leis civis e estatais, produto de uma atividade humana, que são estabelecidas pelo homem e podem ser por ele modificadas tendo em vista seu desenvolvimento coletivo; a lei civil e estatal organiza os homens do modo historicamente mais adequado a dominar as leis da natureza, isto é, a tornar mais fácil o seu trabalho, que é a forma própria através da qual o homem participa ativamente na vida da natureza, visando a transformá-la e socializá-la cada vez mais profunda e extensamente. [...] O conceito e o fato do trabalho (da atividade teórico-prática) é o princípio educativo imanente à escola primária, já que a ordem social e estatal (direitos e deveres) é introduzida e identificada na ordem natural pelo trabalho. O conceito do equilíbrio entre ordem social e

ordem natural com base no trabalho, na atividade teórico-prática do homem, cria os primeiros elementos de uma intuição do mundo liberta de toda magia ou bruxaria, e fornece o ponto de partida para o posterior desenvolvimento de uma concepção histórica, dialética, do mundo, para a compreensão do movimento e do devir, para a avaliação da soma de esforços e de sacrifícios que o presente custou ao passado e que o futuro custa ao presente, para a concepção da atualidade como síntese do passado, de todas as gerações passadas, que se projeta no futuro⁵⁸.

Como visto, para Gramsci, diferentemente de Hegel, o trabalho é um campo de luta de classes que envolve não apenas questões econômicas, mas também questões culturais e ideológicas. Ele via a formação cultural e intelectual dos trabalhadores como uma forma de resistência à dominação da classe dominante e como um meio de produzir uma cultura e uma ideologia próprias da classe trabalhadora.

A par disso, como explanado anteriormente, Hegel acreditava que o trabalho era fundamental para a realização do espírito humano e que, através do trabalho, as pessoas se tornam conscientes de si mesmas e de suas capacidades. Entendia que o trabalho era um processo de autorrealização e de busca pela perfeição, defendendo que era um meio importante para as pessoas alcançarem a igualdade social e econômica. Diante disso, Hegel via a justiça social como algo que deveria ser alcançado através da autorrealização, ao invés de ações políticas específicas. De outro turno, Gramsci compreendia o trabalho e a justiça social como conceitos inseparáveis.

Nessa premissa, Gramsci defendia que o trabalho era fundamental para a transformação social e a busca pela justiça social, sendo o trabalho uma forma de libertação do poder dominante e da exploração econômica. Acreditava que a justiça social não poderia ser alcançada sem uma mudança fundamental nas estruturas sociais e econômicas existentes, sendo o Estado um ator importante na busca pela justiça social. No entanto, para ele, a luta pelos direitos trabalhistas e sociais deveria ser liderada pelos trabalhadores. Nesses termos, enquanto Hegel via o trabalho como um meio de autorrealização e de igualdade social, Gramsci o considerava como uma ferramenta para a transformação social e a busca pela justiça social, através da luta por direitos trabalhistas e sociais liderada pelos próprios trabalhadores, com a ajuda do Estado.

⁵⁸ GRAMSCI, Antonio. **Cadernos do cárcere**. Vol. 2. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. 2. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001, p. 43.

Outro filósofo marxista que debateu a questão do trabalho e da justiça social foi György Lukács, húngaro nascido em 1885. Para Lukács, o trabalho é uma atividade fundamental na construção da sociedade e na formação da consciência de classe dos trabalhadores. Ele acreditava que a divisão do trabalho e a alienação do trabalhador do produto de seu trabalho eram as principais fontes da exploração e da opressão na sociedade capitalista. Para Lukács, nesse sentido, a intenção da burguesia era manter a dominação do proletariado pela manipulação do processo histórico do pensamento, “visto que seu ponto de partida e sua meta são, embora nem sempre consciente, a apologia da ordem existente das coisas ou, pelo menos, a demonstração da sua imutabilidade”⁵⁹.

Lukács via o trabalho como uma atividade criativa e transformadora da natureza, que permitia aos trabalhadores a realização de suas potencialidades humanas. No entanto, ele argumentava que a organização do trabalho no capitalismo transformava essa atividade em algo alienante e desumanizante, como resultado da separação entre o trabalhador e o produto de seu trabalho. Defendia que, no capitalismo, os trabalhadores se tornavam meros apêndices das máquinas e do processo de produção e perdiam o controle sobre o produto final. Isso levava a uma perda de identidade e de propósito na vida dos trabalhadores, que se sentiam desconectados do que produziam e alienados de si mesmos. Para combater a alienação do trabalho, asseverava a necessidade de uma transformação radical na organização do trabalho: os trabalhadores deveriam ser os proprietários e controladores dos meios de produção e a produção seria organizada de forma a permitir a realização das potencialidades humanas de cada um.

Enquanto Hegel compreendia o trabalho a partir da perspectiva da pessoa humana, Lukács discutiu o trabalho em termos de sua relação com a sociedade capitalista. Hegel acreditava que a busca pela justiça deveria ser realizada através da autorrealização e da realização da atividade produtiva. Para ele, a igualdade social e econômica poderia ser alcançada por meio da atividade produtiva organizada racionalmente. Lukács, por sua vez, considerava que a justiça social só poderia ser alcançada com a superação do sistema capitalista, no qual os trabalhadores são explorados e alienados em relação ao produto de seu trabalho e à própria atividade produtiva. Ele argumentou que a justiça social só poderia ser alcançada com a

⁵⁹ LUKÁCS, György. **História e consciência de classe**: estudos sobre a dialética marxista. Tradução de Rodnei Nascimento. São Paulo: Martins Fontes, 2003, p. 136-137.

construção de uma sociedade socialista, em que os trabalhadores teriam controle democrático sobre a atividade produtiva e a distribuição dos bens produzidos.

Theodor Adorno e Max Horkheimer, filósofos alemães nascidos em 1903 e 1895, respectivamente, também discorreram sobre a questão do trabalho na existência humana, compreendendo que o capitalismo transformou o trabalho em mecanismo de exploração e opressão dos trabalhadores. Nesse sentido, os autores entendiam o trabalho pela conotação de meio alienante, no qual os trabalhadores são privados do controle sobre o produto de seu trabalho e são forçados a seguir padrões e rotinas impostos pelos empregadores, perdendo parte de sua humanidade em favor do capital.

Os homens sempre tiveram de escolher entre submeter-se à natureza ou submeter a natureza ao eu. Com a difusão da economia mercantil burguesa, o horizonte sombrio do mito é aclarado pelo sol da razão calculadora, sob cujos raios gelados amadurece a sementeira da nova barbárie. Forçado pela dominação, o trabalho humano tendeu sempre a se afastar do mito, voltando a cair sob o seu influxo, levado pela mesma dominação⁶⁰.

Para Adorno e Horkheimer, o sistema cultural de massa, dimensionado pela propaganda comercial, contribuía para a manutenção do *status quo*, ao perpetuar a ideologia dominante, desviando a atenção dos trabalhadores de questões políticas e sociais mais amplas. “A violência da sociedade industrial instalou-se nos homens de uma vez por todas. Os produtos da indústria cultural podem ter a certeza de que até mesmo os distraídos vão consumi-los alertamente”⁶¹. Nesse sentido, trabalho e lazer se confundem quase no mesmo exercício para os autores, em uma construção alienante cíclica e estrutural, produto de uma ideologia capitalista entremeada em todas as expressões da cultura humana, escravizando-a em silêncio.

Cada qual é um modelo da gigantesca maquinaria econômica que, desde o início, não dá folga a ninguém, tanto no trabalho quanto no descanso, que tanto se assemelha ao trabalho. É possível depreender de qualquer filme sonoro, de qualquer emissão de rádio, o impacto que não se poderia atribuir a nenhum deles isoladamente, mas só a todos em conjunto na sociedade. Inevitavelmente, cada manifestação da indústria cultural reproduz as pessoas tais como as modelou a indústria em seu todo. E todos os seus agentes, do producer às associações femininas, velam para que o processo da reprodução simples do espírito não leve à reprodução ampliada⁶².

⁶⁰ ADORNO, Theodor W.; HORKHEIMER, Max. **Dialética do esclarecimento**: fragmentos filosóficos. Tradução de Guido Antônio de Almeida. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1985, p. 43.

⁶¹ *Ibidem*, p. 119.

⁶² *Ibidem*.

Como se percebe, Adorno e Horkheimer se aproximam mais do pensamento de Marx do que das reflexões de Hegel. Apesar de reconhecerem que o trabalho consiste em uma atividade fundamental na vida humana, apontavam que o capitalismo o organizava de maneira a explorar e oprimir os trabalhadores, em um sistema de alienação e desumanização. Essa crítica intensa à hegemonia do capital indicava, assim, a necessidade de buscar alternativas mais justas e humanas.

Já Michel Foucault (filósofo francês nascido em 1926) entende que o poder é uma relação social que permeia todas as esferas da vida e não é exercido apenas pelas elites ou instituições políticas, estando intimamente presente em qualquer relação, dentre elas, as relações de trabalho. Para ele, nesse sentido, “o corpo também está diretamente mergulhado num campo político; as relações de poder têm alcance imediato sobre ele; elas o investem, o marcam, o dirigem, o supliciam, sujeitam-no a trabalhos, obrigam-no a cerimônias, exigem-lhe sinais”⁶³. Assim, Foucault compreendia o fenômeno do poder como uma rede de relações pelas quais a dominação não é imposta verticalmente do alto para baixo, mas se estrutura na sua disseminação sutil por toda a sociedade, com o objetivo firme de moldar e controlar o comportamento das pessoas. O autor chama a atenção para a disciplina, que consistia, segundo ele, em uma característica fundamental das relações de trabalho, pois submete os trabalhadores a uma série de controles e monitoramentos para maximizar a produtividade e a eficiência.

Na perspectiva de Foucault, a resistência é inerente a qualquer relação de poder, inclusive as de trabalho, representando um meio eficiente para desafiar a dominação e contestar os padrões de produtividade impostos aos trabalhadores. O autor apresentava o sistema capitalista como uma maneira de moldar as pessoas humanas no formato de corpos dóceis, em que o poder permeia todas as estruturas, a fim de que não sejam questionadas as obrigações impostas, como se estas fizessem parte de uma estrutura natural, uma essência inquestionável. Assim, a resistência seria a única medida para uma redefinição desse sistema.

Jürgen Habermas (filósofo alemão nascido em 1929), por sua vez, criticava a teoria de Hegel, por considerá-la utópica, discordando que a história se move inevitavelmente em direção à realização da razão absoluta. Defendia que o curso da história é contingente e a busca pela democracia e pela justiça são um processo

⁶³ FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir**: nascimento da prisão. Tradução de Raquel Ramallete. Petrópolis: Vozes, 1987, p. 28.

contínuo, que exige a participação ativa dos cidadãos. Ele também discordava de Marx, no que diz respeito à ênfase na importância da luta de classes e da revolução para a transformação social, entendendo que os esforços deveriam se concentrar na comunicação e no discurso racional, a fim de alcançar uma sociedade mais justa e igualitária.

A direita hegeliana tampouco fecha os olhos para o potencial de conflito da sociedade burguesa. Mas rejeita firmemente a via comunista. Entre os discípulos liberais e os socialistas de Hegel persiste a dissensão sobre aquela desdiferenciação de Estado e sociedade, temida por alguns, desejada por outros. Marx estava convencido de que a auto-organização da sociedade, que tira o caráter político do poder público, põe fim àquela situação que, segundo a concepção dos seus adversários, foi causada exatamente por ela mesma, qual seja, a completa dissolução da eticidade substancial na concorrência direta dos interesses naturais. Portanto, ambos os lados julgam criticamente a sociedade burguesa como o estado de necessidade e entendimento que tem como fim unicamente o bem-estar e a subsistência do indivíduo; como conteúdo, o trabalho e o gozo da pessoa privada; como princípio, a vontade natural; e, como consequência, a multiplicação das carências. No entanto, os hegelianos de direita veem na sociedade burguesa o princípio do social realizado *de um modo geral* e afirmam que este alcançaria necessariamente o domínio absoluto tão logo fosse eliminada a diferença entre o político e o social. A sociedade aparece desde o princípio como uma esfera da desigualdade das necessidades, aptidões e habilidades naturais; forma um contexto objetivo cujos imperativos funcionais invadem inevitavelmente as orientações de ação subjetivas. Nessa estrutura e complexidade fracassam todas as tentativas de introduzir na sociedade o princípio cívico da igualdade e de submeter a sociedade a formação democrática da vontade dos produtores associados⁶⁴.

Nesse sentido, Habermas levanta a bandeira da democracia deliberativa, destacando nesse modelo a ênfase no diálogo e na participação pública como mecanismos de alcance de decisões políticas. Para o autor, a democracia não deve se ater apenas ao processo eleitoral, devendo consistir em um processo contínuo de debate e negociação entre os cidadãos, que participariam dela ativamente e não por mera representação. Habermas defende que, “de acordo com uma determinação liberal, a autodeterminação democrática dos cidadãos somente se realiza através do *medium* desse direito, que assegura estruturalmente as liberdades”⁶⁵, compreendendo que o estado de *rule of law*, ou seja, “a ideia de uma ‘dominação das leis’, que se concretiza historicamente na ideia dos direitos humanos e da soberania popular, passa a ser vista como uma segunda fonte de legitimação”⁶⁶.

⁶⁴ HABERMAS, Jürgen. **O discurso filosófico da modernidade**: doze lições. Tradução de Luiz Sérgio Repa e Rodnei Nascimento. São Paulo: Martins Fontes, 2000, p. 100.

⁶⁵ Idem. **Era das transições**. Tradução de Flávio Beno Siebeneichler. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 2003, p. 153

⁶⁶ Ibidem.

Sendo assim, Habermas compreende que a justiça social somente pode ser alcançada no momento em que todos os membros da sociedade têm oportunidades igualitárias de participação plena na vida social, política e econômica, incluindo-se nessa participação o exercício do trabalho, que é uma das principais esferas da vida social em que a justiça social deve ser promovida. O autor destaca que o trabalho deve ser organizado de maneira a permitir que todos os trabalhadores possam ter acesso a condições de trabalho seguras e saudáveis, salários justos e condições de emprego estáveis. Na sua visão, os trabalhadores devem contar ainda com a oportunidade de participar ativamente no processo de tomada de decisão nas empresas e na sociedade em geral⁶⁷.

Christophe Dejours (psiquiatra francês nascido em 1946) compreende que há uma íntima relação entre trabalho e justiça social. Ele destaca que o trabalho deve ser analisado como tendo um caráter multidimensional, considerando percepções, emoções e representações dos trabalhadores em relação ao trabalho, sendo fonte importante de identidade e realização pessoal. Dejours argumenta que a privação do trabalho pode levar a uma série de problemas psicológicos e sociais, como depressão, ansiedade, marginalização e exclusão social.

Para promover a justiça social no contexto do trabalho, Dejours propõe uma abordagem que enfatiza a importância de garantir aos trabalhadores o direito a um trabalho digno e saudável. Isso implica garantir um ambiente de trabalho que seja seguro, saudável e respeitoso, além de condições adequadas, como salários justos, jornadas razoáveis e proteção social. Dejours também enfatiza a importância de assegurar que os trabalhadores sejam tratados com respeito e reconhecimento, de forma a promover uma cultura de trabalho que valorize a contribuição deles e reconheça sua importância para o sucesso das empresas e da sociedade como um todo.

Nessa premissa, Dejours compreende que, “nos dias de hoje, quando se fala do trabalho, é de bom-tom considerá-lo a priori como uma fatalidade. Uma fatalidade socialmente gerada”⁶⁸. Mas não se trata de um discurso finalístico e pessimista. Ao

⁶⁷ HABERMAS, 2000, p. 445- 458.

⁶⁸ DEJOURS, Christophe. Entre o desespero e a esperança: como reencantar o trabalho? **Revista Cult**, 11. fev. 2015. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2649446/mod_resource/content/1/Revista%20Cult%20%20C2%BB%20Entre%20o%20desespero%20e%20a%20esperan%C3%A7a_%20como%20reencantar%20o%20trabalho_.pdf. Acesso em: 22 jun. 2022.

contrário, o autor entende que o trabalho pode ser compreendido tanto como sofrimento quanto como terapia e que a questão da centralidade do labor se apoia em quatro frentes bem delimitadas: domínio individual (onde se compõe a formação da identidade do indivíduo), domínio da equidade de gênero (onde se propicia o afastamento das diferenças culturalmente estabelecidas), domínio político (onde se constrói a evolução da sociedade) e domínio da teoria do conhecimento (onde se alça o aperfeiçoamento pedagógico, ainda que invisível, do indivíduo)⁶⁹.

Quanto ao sofrimento, Dejours estuda o trabalho pela ótica da psicopatologia e percebe nele uma problemática invisibilizada.

[...] existe uma espécie de maldição sobre aquilo que está no cerne do trabalho. As reações afetivas à resistência do real e ao fracasso não são visíveis. A irritação, o desencorajamento, a dúvida sobre a própria competência não se veem. Minhas insônias, os efeitos do meu mau humor sobre meus filhos, sobre meu cônjuge, não se veem nos locais de trabalho. E, quando estou sonhando com meu trabalho – tempo essencial para transformação –, quando estou imaginando uma solução, minha imaginação, assim como os meus sonhos, não se veem. O sofrimento, de maneira geral, não pertence ao mundo visível. O sofrimento, como todos os afetos e sentimentos, como toda subjetividade, como também o amor, “(...) se experimenta de olhos fechados”. E como, além disso, para chegar ao resultado, sou obrigado a usar artimanhas, a trapacear e a enfrentar os regulamentos, não posso sequer mostrar como foi que consegui resolver o problema e superar o real. Assim, o essencial do trabalho é fundamentalmente invisível. Isso constitui a maldição que atinge o trabalho. O essencial do trabalho não se vê⁷⁰.

Porém, o autor alerta que essa premissa não é absoluta. O sofrimento, embora consista em uma realidade muitas vezes inegável, pode ser transformado em satisfação quando há reconhecimento da utilidade e da qualidade do trabalho.

O reconhecimento do trabalho é o que permite transformar o sofrimento em prazer. O reconhecimento se distingue do masoquismo pelo fato de que, no masoquismo, o sofrimento é fonte direta do prazer em função da erotização do sofrimento ou da dor. No caso do reconhecimento, trata-se de um longo percurso: é na passagem pelo trabalho, pelo desafio do real, pelo sofrimento, pela descoberta de soluções que o sofrimento se transforma finalmente em prazer⁷¹.

Dejours, Karl Marx e Hegel apresentam pontos de aproximação e distância em suas teorias. Marx e Dejours compreendem a fundamentalidade do trabalho na existência humana, seja na dimensão social, seja na psicológica ou econômica. O

⁶⁹ DEJOURS, 2015.

⁷⁰ Ibidem.

⁷¹ Ibidem.

primeiro defende que o trabalho é um mecanismo de alteração da natureza pela pessoa humana, com a construção de bens materiais e de riquezas, ao passo que o segundo afirma que ele consiste em uma movimentação energética do físico e da mente que pode se transformar em sofrimento e adoecimento ou em realização e satisfação.

Os três pensadores se identificam na concepção da atividade humana como produtora da sociedade, na qual as relações sociais são fundamentais para a compreensão da estrutura social. Enquanto Hegel preconiza que a sociedade é o resultado da autorrealização da razão, a qual se manifesta nas instituições jurídicas e no Estado, Marx entende que ela é repartida em classes sociais em luta e oposição constante em busca de poder e distribuição de recursos. Já Dejours a define como multiplicidade de organizações que se estabelecem em torno do trabalho e das relações entre trabalhadores e empregadores.

Por outra perspectiva, há que se destacar alguns aspectos em que essas três teorias se distanciam. Marx e Hegel evidenciam a dimensão histórica da evolução social, ao passo que Dejours o faz quanto à dimensão psicológica do trabalho e das relações interpessoais no ambiente laboral – essas diferentes visões são o resultado natural das áreas de atuação de origem de cada um desses autores. Nesse sentido, Marx e Hegel são reconhecidos por seus julgamentos quanto às condições de exploração e opressão das classes trabalhadoras, enquanto Dejours empenha-se em investigar as condições de saúde mental dos trabalhadores, procurando respostas para a prevenção do sofrimento psíquico no trabalho.

É clarividente que o labor implica esforços, deságua em cansaço e exige renúncia em algumas oportunidades, porém pode assumir uma conformação de valor, de satisfação, de dignidade, caso seja exercido sob uma condição decente. Em muitos casos, porém, a realidade é diferente desse cenário ideal, sendo o trabalho exclusivamente uma fonte de sofrimento ao trabalhador, afastando-se da mencionada condição de decente. Essa última hipótese deverá ser combatida na construção social, ainda que a premissa relacionada ao trabalho “decente” seja uma compreensão complexa que depende do contexto em que se insere, como se explorará adiante.

Os pensadores abordados, Marx, Hegel e Dejours, expõem uma visão quanto ao trabalho a partir de suas próprias experiências e contextos, porém muito de suas

contribuições nesse aspecto se configuram como atemporais. O fato é que se compreende nesta pesquisa que o trabalho precisa ser enxergado tanto da perspectiva do indivíduo – em todas as suas dimensões, inclusive psicológica – quanto da perspectiva econômica, visto que se mostra utópica a construção de um sistema diverso do capitalismo, sendo necessário estabelecer limites claros a ele, que sejam humanizadores e dignificantes e que resultem na convergência do progresso econômico-social, sem que para isso haja um alto preço humano a pagar pelo caminho. Há que se estabelecer um mínimo existencial a ser garantido a todos, com atenção à eticidade dessa construção, de forma lídima e sem qualquer corrupção.

Nessa conformação indispensável, está a conotação “decente” de trabalho, dando-lhe condições práticas de existência. Ademais, pela ótica estatal, há que se conceber que o trabalho decente converge em resultados produtivos para além da própria relação entre patrão e empregado, gerando riquezas que compõem o organismo vivo social. Ricardo Antunes destaca com propriedade que a “importância da categoria trabalho está em que ela se constitui como fonte originária, primária, de realização do ser social, protoforma da atividade humana, fundamento ontológico básico da omnilateralidade humana”⁷².

Nessa mesma premissa, Felice Battaglia compreende que o trabalho é valor, “mas ao mesmo tempo é valorizante: revela-nos operadores, i.e., criadores, porque no trabalho nos reconhecemos atividade, espírito; e o espírito, *causa rerum*, é também *causa sui*”⁷³. De igual forma, Marilena Chauí, ao investigar a questão do trabalho, conclui que a humanidade trabalha em razão da sua natureza cultural.

Através da prática ou do trabalho e da técnica, os seres humanos organizam-se social e politicamente, criam instituições sociais (família, escola, agricultura, comércio, indústria, relações entre grupos e classes, etc.) e instituições políticas (o Estado, o poder executivo, legislativo e judiciário, as forças militares profissionais, os tribunais e as leis)⁷⁴.

Assim, é possível afirmar que, verdadeiramente, os sentidos do trabalho são de alguma forma dinâmicos e de alguma forma estáticos. Eles se desenham no seio da sociedade e resultam de um complexo multifatorial entrelaçado que compõe a própria humanidade e tudo que a cerca, em uma construção fundamental como direito

⁷² ANTUNES, Ricardo L. C. **Os sentidos do trabalho**: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009, p. 165.

⁷³ BATTAGLIA, 1958, p. 199.

⁷⁴ CHAUI, 2000, p. 116.

estrutural social. O trabalho é elemento fundamental na edificação da justiça social e da própria pessoa humana por si mesma e, nesta pesquisa, sempre será lido na perspectiva de trabalho “decente”. Ainda que essa dimensão não seja alcançada de forma plena, será adotada como horizonte atingível e não utópico, por meio das propostas a serem desenvolvidas ao longo deste estudo.

2 A PERSPECTIVA DE TRABALHO DECENTE NA DEMOCRACIA E OS CAMINHOS POSSÍVEIS PARA O TELETRABALHO

2.1 BREVE HISTÓRICO: LIBERALISMO CLÁSSICO, ESTADO SOCIAL DE DIREITO E ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO EM UMA ÓTICA LABORAL

Estabelecer a lógica estruturante e complementar dos Estados Constitucionais de Direito, por meio da análise de suas dimensões no tempo e no espaço em um recorte laboral, permite fixar algumas fundações para a tarefa de compreensão do trabalho telepresencial que pode ser considerado decente. Desde o início, esclarece-se que este estudo não pretende demarcar uma cisão entre os momentos históricos de cada uma dessas dimensões, visto que isso seria algo impossível de se realizar. As três dimensões representadas pelo Estado Constitucional Liberal, pelo Estado Constitucional Social e pelo Estado Constitucional Democrático, na realidade, dialogam entre si, não constituindo, cada uma, um verdadeiro rompimento com a dimensão anterior, mas uma evolução que, em parte, modifica as condições existentes para avançar e, em parte, mantém-nas para consolidá-las. Elas se permeiam, se superam, se absorvem, em uma caminhada pela busca do Estado ideal.

Gabriela Delgado ensina que “O tempo histórico é elástico, complexo e interrelacional, sendo que os movimentos transcorrem em curta, média e longa duração”⁷⁵. Mas não são unidirecionais, são controversos e oscilantes, ora progredindo, ora retrocedendo, sempre se reinventando no momento histórico em que se apresentam. “Referida análise possibilita, em última instância, a compreensão do *Estado enquanto devir histórico originado nas relações sociais*”⁷⁶.

Dessa forma, retomando o conteúdo histórico, no século XVI, com a crise da monarquia, passam a surgir diversos questionamentos entre os súditos quanto à sua legitimidade teológica do . Na prática, a monarquia demonstra não mais atender às necessidades de qualquer classe que não ela própria, porém, com notória importância, não corresponder aos interesses da burguesia, que detinha o poder econômico e, portanto, concentrava incisiva influência no curso daquele momento histórico.

⁷⁵ DELGADO, G.N., 2017b, p. 18.

⁷⁶ Ibidem, p. 19.

Nesse prisma, inicia-se novo movimento, rompendo com a monarquia absolutista, que outrora fora vista como a esperança burguesa. Isso porque se enxergava nela a possibilidade de unidade de vários povos, da moeda e da língua, além da garantia de segurança e de livre deslocamento, o que eliminaria as barreiras que se apresentavam à expansão da burguesia e dos negócios privados. Porém, a experiência se demonstrou bem diversa do cenário idealizado pelos comerciantes. O soberano governava para si, por meio de altíssimos e expropriatórios impostos, mantendo distanciamento abismal dos interesses de outras classes. Provocava cada vez mais pobreza, mais miséria e, exatamente por isso, aumentava sua rejeição junto à burguesia, pois, em meio ao caos em que se vivia, com cenário nitidamente desfavorável à expansão do comércio, a esperança burguesa virou pesadelo e uma ruptura com aquela forma de governo passou a ser iminente.

Emerge assim uma nítida necessidade de uma nova ordem social, de uma ruptura com os parâmetros até então conhecidos. O Estado Constitucional Liberal, primeiro paradigma dos Estados de Direito, começava a ser construído como ideologia para, em seguida, tornar-se realidade prática. As liberdades individuais passariam a ceder fragmentos de si ao Estado, em uma nova construção do pacto social, no qual regramentos garantistas, ativos ou passivos, seriam firmados.

Antes de se aprofundar nas dimensões dos Estados Constitucionais, para destacar o valor trabalho em seus contextos, há que se tratar da era constitucional como uma medida revolucionária de pacto social por si só. Adotava-se a “teoria da lei geral e abstrata, produto da razão, manifestação da vontade geral, inquebrantavelmente vinculativa de todos os cidadãos e aplicável a todas as situações por ela contempladas”⁷⁷. Estabelecia-se, assim, uma cisão no tempo, entre o que existia previamente e o que sucedeu com o advento das eras constitucionais, como uma experiência que mudaria a história humana.

A partir desse marco, uma hierarquia das normas era estabelecida, e a razão estava positivada em documentos que alicerçavam a soberania – as Constituições –, os quais se edificavam ao mesmo tempo em que construía legalmente a própria nação em que eram escritas. “Instrumento indispensável dessa transformação da razão em experiência, em actividade concretizadora, era a linguagem escrita. O

⁷⁷ CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito Constitucional e teoria da constituição**. 7 ed. Coimbra: Edições Almedina, 1941, p. 107.

documento escrito é o *receptor-codificador* dos esquemas racionais, é a expressão formal indispensável do fenômeno de racionalização da ordem política”⁷⁸.

A criação racional de uma constituição é, por si mesma, uma dedução a-histórica; não tem qualquer ligação histórica com as leis do anterior regime e nem sempre é conciliável com as correções da lei positiva, sugeridas pelas doutrinas jusnaturalistas ou pela ideia de reforma da monarquia em sentido constitucional tal como havia acontecido com a *Glorious Revolution* inglesa⁷⁹.

Há, nessa dimensão inicial, um rompimento com os fundamentos teológicos da existência e das questões humanas, a fim de afastar a justificativa divina do absolutismo, como se tudo resultasse da vontade e da determinação de uma entidade onipresente umbilicalmente ligada à monarquia. A nova premissa, positivista, buscava legitimar uma nova forma de poder político, com perspectiva antropológica, ainda que rudimentar, estabelecendo direitos restritos a uma parte ínfima da sociedade.

A primeira dimensão de Estado Constitucional surge como libertação da opressão absolutista, que atendia aos interesses do monarca trajados de interesses do povo e, muitas vezes, sem qualquer ideologia justificadora para o exercício desse poder tirânico. Isso porque, sob a bandeira de que os reis eram “escolhidos de Deus”, e, por isso, representavam a vontade da entidade divina no espaço terreno, todo tipo de atrocidade, seja por motivos egoístas, exibicionistas, seja pelo mero exercício do domínio despótico, era justificado. O tempo parece ter convencido efetivamente os soberanos de sua qualidade supostamente transcendente, a tal ponto que seus abusos do poder político eram evidentes e geravam revolta social. Contrapondo-se à situação de ostentação do governante absolutista, estava o povo, que, em sua grande maioria, era miserável, com baixa expectativa de vida e péssimas condições de sobrevivência.

A revolta, diante de tais antinomias, justifica uma posição radical positivista no estabelecimento da superação do antigo modelo. O poder que, em teoria, deveria ser usado em prol de interesses bilaterais, ou seja, de governantes e governados, corrompido pela ganância humana do soberano, foi empregado por muito tempo para atender unilateralmente ao rei e aos seus, potencializando a satisfação das suas vontades ao custo do sofrimento dos súditos e se afastando da clássica definição de poder como sistema político que compõe uma dualidade de interesses. Buscava-se

⁷⁸ Ibidem, p. 107-108.

⁷⁹ Ibidem.

um limite à discricionariedade do monarca. Um limite que fosse clarividente, objetivo, inquestionável, uma proteção em face dos desmandos absolutistas.

Para conceituar o Estado como sinônimo de sistema de poder – conceito imprescindível para assimilar o advento dos tempos liberais em substituição aos tempos absolutistas –, Bobbio⁸⁰ apresenta três teorias distintas. A primeira, substancialista, entende o poder como uma propriedade em uso. A segunda, subjetivista, o tem como o potencial alcance do resultado. A terceira e última, relacional, é a compreensão definidora mais aceita, delimitando o poder como uma inter-relação de indivíduos, que estabelecem um agir e um não agir próprios entre eles. O capitalismo, como forma de economia, “necessita de segurança jurídica e a segurança jurídica não estava garantida no Estado Absoluto, dadas as frequentes intervenções do príncipe na esfera jurídico patrimonial dos súbditos e o direito discricionário do mesmo príncipe quanto à alteração e revogação das leis”⁸¹.

Enquanto relação entre dois sujeitos, o poder assim definido está estreitamente ligado ao conceito de liberdade; os dois conceitos podem então ser definidos um mediante a negação do outro: "O poder de A implica a não-liberdade de B", "A liberdade de A implica o não-poder de B".⁸²

Para reconhecer a legitimidade do poder político, Bobbio⁸³ empreende uma investigação sobre as formas que ele pode assumir, alcançando três definições: a patriarcal, na qual o bem-estar dos governados é uma preocupação intensa, que não reconhecer neles o poder de autogerir os seus interesses e, por isso, ultrapassa as barreiras do que compete ao Estado; o despótico, em que os governados são coisificados, em semelhança à escravidão, sendo destituídos de direitos e garantias; e, por fim, o poder civil, que se legitima pela autorização expressa ou tácita dos governados. O poder civil, para ser legítimo, precisa estabelecer soberania, o que se faz pelo monopólio coercitivo da força, pois “apenas o emprego da força física serve para impedir a insubordinação e para domar toda forma de desobediência”⁸⁴. Nesse

⁸⁰ BOBBIO, Norberto. **Estado, governo, sociedade**; por uma teoria geral da política. Tradução de Marco Aurélio Nogueira. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987, p. 77-78.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito Constitucional e teoria da constituição**. 7 ed. Coimbra: Edições Almedina, 1941, p. 109.

⁸² BOBBIO, Norberto. **Estado, governo, sociedade**; por uma teoria geral da política. Tradução de Marco Aurélio Nogueira. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987, p. 76-77.

⁸³ BOBBIO, 1987, p. 78-80.

⁸⁴ *Ibidem*, p. 79.

contexto, o poder pode ser compreendido como a força de impor suas estruturas, seja legal, seja ideológica ou patrimonial.

O que têm em comum estas três formas de poder é que elas contribuem conjuntamente para instituir e para manter sociedades de desiguais divididas em fortes e fracos com base no poder político, em ricos e pobres com base no poder econômico, em sábios e ignorantes com base no poder ideológico. Genericamente, em superiores e inferiores⁸⁵.

O absolutismo trazia características nitidamente despóticas e, considerando a natureza humana corruptível, para superá-lo, e não mais repeti-lo, era necessário limitar o poder de construção legal confundido com o poder executivo, estabelecer balizas rígidas e claras do espaço de atuação estatal, afastando-o ao máximo da subjetividade humana e mantendo-o de forma organizada naquilo que se fazia necessário. “O Estado é armadura de defesa e proteção da liberdade”⁸⁶. Porém, essa busca de ressignificação do poder ao longo dos Estados Constitucionais de Direito é uma construção histórica longa e complementar, que só atinge seu ápice no Estado Democrático, em teoria ao menos, embora não se desconsidere a importância de vários passos dados pelo Estado Liberal e pelo Estado Social de Direito.

O Estado Liberal se constrói, assim, por meio de uma política de Estado Mínimo que permeia o texto constitucional, a fim de atingir o seu âmago – a liberdade. Os direitos sociais ainda não eram vislumbrados, sequer eram mencionados como direitos nessa fase. Para que tal intento fosse possível, o texto predominante nas constituições liberais foi cuidadosamente estabelecido em regras gerais, abstratas e de condão negativo, estabelecendo direitos de primeira dimensão, ou direitos de liberdade.

Cuida-se, com esse ordenamento abstrato e metafísico, neutro e abstencionista de Kant, de chegar a uma regra definitiva que consagre, na defesa da liberdade e do direito, o papel fundamental do Estado. Sua essência há de esgotar-se numa missão de inteiro alheamento e ausência de iniciativa social.

Esse primeiro Estado de Direito, com seu formalismo supremo, que despira o Estado de Subjetividade ou conteúdo, sem força criadora, reflete e pugna da liberdade contra o despotismo na área continental europeia⁸⁷.

Não se tratava de um texto inclusivo, ao contrário, deixava nítida a percepção de privilégios, a exemplo dos direitos políticos, que quedavam apenas ao cidadão-proprietário, o qual precisava, além das posses, ter um patamar mínimo de renda.

⁸⁵ Ibidem.

⁸⁶ BONAVIDES, 2004b, p. 41.

⁸⁷ BONAVIDES, 2004b, p. 41.

Canotilho destaca que “ao fazer coincidir a regra do acesso dos particulares as funções políticas com o esquema censitário o constitucionalismo ratificava, sob a forma jurídica, um status conquistado economicamente”⁸⁸.

Em que pese a construção dessa dimensão de direito ocorrer com base na ideologia da Revolução Francesa e em seus princípios filosóficos, a burguesia, ao assumir politicamente o controle social nesse cenário, “já se não interessa em manter na prática a universalidade daqueles princípios, como apanágio de todos os homens. Só de maneira formal os sustenta, uma vez que no plano da aplicação política eles se conservam, de fato, princípios constitutivos de uma ideologia de classe”⁸⁹.

A burguesia, consciente da inviabilidade de ter sucesso na revolução com esforços exclusivos dela própria, convocou o povo a empunhar bandeiras revolucionárias pela liberdade em combate ao sistema absolutista e, ao alcançar o sucesso do pleito, transformou a ideologia em mero discurso, em privilégio de poucos e na manutenção da exclusão e do sofrimento da maioria. Era a liberdade da burguesia, apenas.

Permitia, ademais, à burguesia falar ilusoriamente em nome de toda a Sociedade, com os direitos que ela proclamara, os quais, em seu conjunto, como já assinalamos, se apresentavam, do ponto de vista teórico, válidos para toda a comunidade humana, embora, na realidade, tivesse bom número deles vigência tão-somente parcial, e em proveito da classe que efetivamente os podia fruir⁹⁰.

O Estado Liberal tinha ainda por premissa básica o tecnicismo, com o fito de afastar qualquer vazio interpretativo. Para que tal ideal se perfizesse de forma sólida e praticável, empreendeu-se a organização de um Estado tripartido em seus poderes, visando estabelecer limites claros à soberania. “Fazia-se mister contrapor à onipotência do rei um sistema infalível de garantias”⁹¹. A divisão dos poderes (executivo, legislativo e judiciário) consistiu em uma edificação perene, que permaneceria ao longo das experiências constitucionais, permeando-as e se mantendo na evolução das três dimensões, com a clara finalidade de construir um caminho de direitos que não ultrapassasse os limites do poder, os quais serviriam para fiscalização mútua como garantidores da ordem social.

⁸⁸ CANOTILHO, 1941, p. 110.

⁸⁹ BONAVIDES, op. cit., p. 42.

⁹⁰ Ibidem, p. 44.

⁹¹ BONAVIDES, 2004b, p. 45.

O liberalismo é caracterizado pela rejeição a qualquer tentativa de interpretação da norma, tendo em vista que, para essa corrente, tal abertura poderia deixar espaço para a retomada do poder despótico absolutista. Queria-se a todo custo impedir a retomada de tamanho grau de sofrimento, submissão e exploração imposto pelo soberano, pelos “uns” em detrimento de todos. A norma deveria dizer tudo e ser lida de maneira literal. Percebe-se assim, no liberalismo, um radicalismo em sua essência, um extremismo justificado pelo temor da experiência negativa anterior. Nesse mesmo sentido, eram vedadas as organizações coletivas de classes, de qualquer formato e intenção, notadamente o típico sindicato em sua compreensão atual, sempre em nome da liberdade (uma liberdade que muitas vezes tolhia o próprio exercício de ser livre, em uma construção contraditória).

As medidas de proteção da lei e de interdição ao Estado de realizar intervenções sociais foram extremamente eficientes para o desenvolvimento do capitalismo, o qual experimentou a sua fase histórica de maior expansão. Mas o custo foi excessivo, visto que, impulsionado pela Revolução Industrial, o sistema capitalista revelou o seu caráter predatório de exploração do proletariado, por omissão dos poderes. O indivíduo trabalhador tinha sua condição regulada pela legislação civil ordinária, pelo livre mercado, sem quaisquer garantias, não existindo maneiras de negociar sua posição e seus interesses, em face da desvantagem financeira, técnica, cultural e política que o caracterizava.

Não havia limite de idade para o trabalho, nem mínimo nem máximo. Não existia limitação do exercício de certas funções degradantes e nem mesmo ressalva quanto aos grupos vulneráveis. As meias-forças, fossem mulheres, crianças ou idosos, eram altamente lucrativas (mais dóceis e mais baratas) e, sob a premissa da liberdade, seu emprego era legitimado pelo discurso de que, uma vez que essas pessoas eram livres, elas eram privilegiadas por poder escolher submeter-se ao trabalho, sendo as únicas responsáveis pelo próprio sucesso, pela própria felicidade, pelo sustento de si e dos seus. Desconsiderava-se, assim, qualquer premissa de igualdade ou de papel protetivo do Estado.

Marx promoveu uma crítica contundente à exploração do trabalho das mulheres e das crianças no sistema capitalista, destacando ser essa prática voltada para a extração de mais-valia e acumulação de capital que caracterizava aquele sistema. Ele apontava que tais condições de trabalho extenuantes e precárias causavam problemas à saúde e ao bem-estar, notadamente nas crianças, que eram privadas da

vida escolar e da formação como indivíduo, conquistada pelo ócio e pelas brincadeiras nessa fase de vida. Nesse sentido, Marx entendia que essa exploração de meias-forças refletia a reificação do trabalho própria do sistema de capitais, no qual a humanidade dos trabalhadores é invisibilizada por ser reduzida à condição de mercadoria. Para ilustrar a dimensão dessa exploração, o autor citou alguns trechos do Relatório da Comissão de Emprego Infantil sobre essas crianças trabalhadoras na sua obra *O capital*:

Wilhelm Wood, de 9 anos de idade, “tinha 7 anos e 10 meses quando começou a trabalhar”. Desde o começo, ele “ran moulds” (carregava as mercadorias já moldadas para a sala de secagem e voltava trazendo os moldes vazios). Chega ao trabalho todos os dias às 6 horas da manhã e o deixa por volta das 9 da noite. “Trabalho até as 9 horas da noite todos os dias da semana. Assim foi, por exemplo, durante as últimas 7 ou 8 semanas”. Portanto, 15 horas de trabalho para uma criança de 7 anos! J. Murray, um menino de 12 anos, declara:

“I run moulds and turn jigger” (giro a roda). “Chego às 6, às vezes às 4 horas da manhã. Trabalhei esta noite inteira, até as 6 horas da manhã de hoje. Não dormi desde a última noite. Além de mim, outros 8 ou 9 meninos trabalharam a noite inteira sem parar. Todos, com exceção de um, voltaram ao trabalho nesta manhã. Recebo 3 xelins e 6 pence” (1 táler e 5 centavos) “por semana. Quando trabalho a noite inteira, não recebo nada a mais por isso. Na última semana, trabalhei duas noites sem parar.” Fernyhough, um menino de 10 anos: “Nem sempre tenho 1 hora inteira para o almoço; com frequência, apenas meia hora, às quintas, sextas e sábados”⁹².

Nesse sentido, Marx explicita a condição desumana para além da regra geral aplicada a mulheres e crianças, apontando ser fundamental, para a forma de agir do capitalismo, coisificar pessoas em busca de lucro, construindo um sistema opressor.

É nesse contexto de reificação, sofrimento, opressão e alienação do trabalhador em relação ao produto de seu trabalho, que se formam as relações de emprego e, por meio delas, um sentimento de identidade entre os trabalhadores que se reconhecem no semelhante, no sofrimento e na opressão e que irão se organizar para combater a exploração a que estavam sendo submetidos.

A crise gradativa do liberalismo propiciada em parte pela consciência e atuação da classe obreira, sedimentadas a partir de meados do século XIX, contribuiu para a reformulação do modelo de Estado que, de abstencionista e com atribuições mínimas, passou gradativamente a interferir na economia e nas questões sociais, ampliando seu campo de atuação e até mesmo de intervenção⁹³.

⁹² MARX, Karl. *O capital*: livro 1. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2011, p. 267.

⁹³ MARX, 2011, p. 267.

O capitalismo desenfreado, advindo do liberalismo, gerou crises humanas e sociais e, até mesmo, econômicas. O Estado Liberal permitiu um avanço inegável, proporcionando bens e riquezas, porém, sem preocupação com o preço humano, tornou-se insustentável a longo prazo. A nova conformação industrial, após sua primeira revolução, espalhou efeitos extremos no mundo do trabalho e, baseada em um sistema exploratório inteiramente livre da mão de obra humana, aviltou a sua dignidade e aproximou o indivíduo da concepção de coisa, de objeto, já experimentada outrora na concepção escravagista.

Um conceito, nesse cenário, assume então um caráter revolucionário e suscitante de uma nova ordem, em substituição ao Estado Liberal, qual seja, a solidariedade. O sofrimento laboral era uma realidade compartilhada, um problema para além do indivíduo, fazendo com que as pessoas se enxergassem no outro, se solidarizassem e acolhessem o outro como se fosse a si próprias. Iniciam-se reuniões de coletivos de trabalhadores, que se descobriram como unidade plural, corpulenta e empoderada para os desafios que se apresentavam no ambiente de trabalho. Greves e movimentos sindicais passam a ser os instrumentos mobilizados por um mundo melhor para todos e não um privilégio de poucos.

Tais acontecimentos, sejam sociais, sejam econômicos, pressionavam a “própria necessidade de sobrevivência do sistema capitalista – que estava na iminência de uma violenta ruptura, em processo autofágico de destruição –, o paradigma liberalista primitivo teve de ceder lugar ao paradigma do Estado Social de Direito”⁹⁴.

A falta de compromisso do Estado Liberal com a dimensão social das relações, problemas e desafios da vida socioeconômica, somada à crescente organização dos segmentos populares – particularmente os trabalhadores e, inclusive, as mulheres –, além do impacto trazido no Ocidente pela Primeira Guerra Mundial, tudo contribuiu para que aflorasse o fenômeno da constitucionalização dos direitos sociais e do próprio Direito do Trabalho (a par da constitucionalização do Direito da Seguridade Social).⁹⁵

Delgado, Alvarenga e Guimarães destacam que a exploração desmedida do trabalho ocorrida na Revolução Industrial desnudou as consequências da coisificação humana, da sua concepção como mera engrenagem do capitalismo para obtenção de

⁹⁴ DELGADO, Maurício Godinho; PIMENTA, José Roberto Freire; NUNES, Ivana. O paradigma do Estado Democrático de Direito: estrutura conceitual e desafios contemporâneos. **Revista Jurídica**, Curitiba, v. 2, n. 55, p. 485-515, 2019.

⁹⁵ *Ibidem*.

mais-valia, que desencadearam em arbítrio dos empregadores e do próprio Estado⁹⁶. Nesse contexto, os óculos usados pelo liberalismo clássico, voltados para a propriedade privada e para as liberdades individuais, mudam de lente e, agora, passam a enxergar muito além, em uma visão moderna, a questão do próprio ser e sua identificação pelos direitos sociais.

Nesse cenário, novas organizações começam a ser formadas em busca de alternativas à experiência vivida, contexto em que se observa a estruturação de organizações sindicais e, mais adiante, de partidos políticos baseados em ideologias laborais, comprometidos com a população que sofria as consequências da exploração. O liberalismo em seu auge, como dito, traz prejuízos ao próprio capitalismo, pois impede que o sistema seja sustentável. Isso fez com que o interesse por medidas sociais alcançasse também espaços de poder, a exemplo de grandes conferências e da própria Igreja Católica, notoriamente uma força política inquestionável naquele tempo.

Uma dessas grandes conferências foi a Conferência Internacional de Berlim (1884-1885), na qual os Estados Unidos e 13 países europeus se reuniram com o objetivo de debater a disputa pelo Congo, na África. Em que pese a discussão imperial e de dominação que circundava o tema, avanços quanto à questão da dignidade do trabalho puderam ser observados, uma vez que o Capítulo II da Ata da Conferência de Berlim determina a proibição do trabalho escravo, bem como o seu comércio, impedindo aquele território de servir de mercado ou espaço para trânsito de pessoas escravizadas.

Artigo 9. Em conformidade com os princípios dos direitos dos indivíduos tal como eles são reconhecidos pelas Potências signatárias, estando proibido o tráfico dos escravos, e devendo igualmente as operações que, por mar ou por terra, forneçam escravos para o tráfico ser consideradas como proibidas, as Potências que exercem ou que vierem a exercer direitos de soberania ou uma influência nos territórios que formam a bacia convencional do Congo, declaram que esses territórios não poderão servir nem de mercado nem de via de trânsito para o tráfico dos escravos de qualquer raça. Cada uma das Potências se compromete a empregar todos os meios disponíveis para pôr fim a esse comércio e para punir aqueles que dele se ocupam⁹⁷.

⁹⁶ DELGADO, Maurício Godinho; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; GUIMARÃES, Tâmara Matias. Notas sobre arquitetura principiológica humanista social da Constituição da República de 1988 e a concretização dos direitos fundamentais no constitucionalismo contemporâneo: uma abordagem sob o prisma dos direitos individuais trabalhistas. **Revista Direitos e Garantias Fundamentais**, Vitória, v. 20, n. 2, p. 11-42, maio/ago. 2019.

⁹⁷ ATA geral redigida em Berlim. UFMG. Disponível em: https://mamapress.files.wordpress.com/2013/12/conf_berlim.pdf. Acesso em: 10 jun. 2022.

A encíclica *Rerum Novarum* – sobre a condição dos operários⁹⁸, do papa Leão XIII, editada em 1891, também demonstra o novo discurso sustentado pelas classes dominantes, que muito se distanciava do que vinha sendo praticando em contexto liberal. A sua conotação ainda era muito inflexível se comparada aos textos contemporâneos, mas precisa ser enxergada com os olhos da sua própria época, sob pena de se transformar em miragem, em uma visão idílica e irreal. A encíclica propõe uma espécie de conciliação, de convergência de interesses entre operários e patrões.

Em sua introdução, o texto destaca que tratar da questão é inevitável para os tempos enfrentados naquele contexto, demonstrando consciência acerca da polêmica em torno do tema e alegando que era “difícil, efectivamente, precisar com exactidão os direitos e os deveres que devem ao mesmo tempo reger a riqueza e o proletariado, o capital e o trabalho”⁹⁹. Enfatiza, no entanto, que a matéria necessariamente deveria ser debatida com o propósito de “pôr em evidência os princípios duma solução, conforme à justiça e à equidade”¹⁰⁰. Era uma importante mudança de paradigma, pois o discurso colocava o trabalho e os seus confrontos com o capital em pauta, por meio de um orador de enorme influência junto à sociedade.

O século passado destruiu, sem as substituir por coisa alguma, as corporações antigas, que eram para eles uma proteção; os princípios e o sentimento religioso desapareceram das leis e das instituições públicas, e assim, pouco a pouco, os trabalhadores, isolados e sem defesa, têm-se visto, com o decorrer do tempo, entregues à mercê de senhores desumanos e à cobiça duma concorrência desenfreada. A usura voraz veio agravar ainda mais o mal. Condenada muitas vezes pelo julgamento da Igreja, não tem deixado de ser praticada sob outra forma por homens ávidos de ganância, e de insaciável ambição. A tudo isto deve acrescentar-se o monopólio do trabalho e dos papéis de crédito, que se tornaram o quinhão dum pequeno número de ricos e de opulentos, que impõem assim um jugo quase servil à imensa multidão dos proletários¹⁰¹.

O socialismo, que vinha despontando como ideologia nesse período, é duramente criticado na encíclica como um usurpador da ordem natural hierárquica entre as classes, o que seria injusto e um mal a todas elas, inclusive aos pobres. Em oposição ao socialismo, o texto defende com veemência a propriedade privada, a qual estaria sob o manto protetivo não só das leis humanas, mas também das divinas, propriedade da qual, era ela própria, Igreja, interessada em larga escala. Trata, ainda,

⁹⁸ VATICAN. **Carta encíclica Rerum Novarum**. [s.d.]. Disponível em: https://www.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html. Acesso em: 11 jun. 2022.

⁹⁹ Ibidem.

¹⁰⁰ Ibidem.

¹⁰¹ VATICAN, [s.d.].

no mesmo tom de próprias verdades, do comunismo, afirmando que a “teoria socialista da propriedade colectiva deve absolutamente repudiar-se como prejudicial àqueles membros a que se quer socorrer, contrária aos direitos naturais dos indivíduos, como desnaturando as funções do Estado e perturbando a tranquilidade pública”¹⁰².

O tom conciliador lança mão de argumentos deterministas, como no trecho em que a encíclica, ao elencar o primeiro princípio para pôr fim ao conflito capital/trabalho, sentencia “que o homem deve aceitar com paciência a sua condição: é impossível que na sociedade civil todos sejam elevados ao mesmo nível”¹⁰³. Defende ainda que as diferenças são necessárias e valiosas à sociedade, na medida em que se complementam na formação do todo da engrenagem social, portanto, não há motivo para se travar uma guerra entre ricos e pobres. Nesse sentido, cuida da temática do trabalho, entendendo que o trabalhador deve entregar a sua força de trabalho sem revoltas, e o patrão, por sua vez, deve rechaçar a escravidão, em respeito à dignidade humana e cristã.

Proíbe também aos patrões que imponham aos seus subordinados um trabalho superior às suas forças ou em desarmonia com a sua idade ou o seu sexo.

Mas, entre os deveres principais do patrão, é necessário colocar, em primeiro lugar, o de dar a cada um o salário que convém. Certamente, para fixar a justa medida do salário, há numerosos pontos de vista a considerar. Duma maneira geral, recordem-se o rico e o patrão de que explorar a pobreza e a miséria e especular como indignidade, são coisas igualmente reprovadas pelas leis divinas e humanas; que cometeria um crime de clamar vingança ao céu quem defraudasse a qualquer no preço dos seus labores: «Eis que o salário, que tendes extorquido por fraude aos vossos operários, clama contra vós: e o seu clamor subiu até aos ouvidos do Deus dos Exércitos» [...]. Enfim, os ricos devem precaver-se religiosamente de todo o acto violento, toda a fraude, toda a manobra usurária que seja de natureza a atentar contra a economia do pobre, e isto mais ainda, porque este é menos apto para defender-se, e porque os seus haveres, por serem de mínima importância, revestem um carácter mais sagrado¹⁰⁴.

Como é possível perceber, a dignidade em sentido amplo, e algumas de suas derivações, como o tratamento diferenciado do trabalho de acordo com idade e sexo e o salário justo, passam a fazer parte da prática social que se espera na nova sociedade que se estabelece com o Estado Social. O Estado Liberal cumpriu certamente o seu papel, afastou os males absolutistas com grande eficiência, mas

¹⁰² Ibidem.

¹⁰³ Ibidem.

¹⁰⁴ VATICAN, [s.d.].

não era mais suficiente. Seria, então, aprimorado com a passagem ao Estado Social, que englobaria seus avanços, mas seguiria lapidando os pontos que a sociedade entendia ainda como carentes.

A Revolução Russa (1917) também merece destaque nos acontecimentos que deságuam na construção, passo a passo, de um Estado Social de Direito. Liderados por Lenin, os trabalhadores russos se organizaram para combater o absolutismo do czar, objetivando a sua queda por meio do partido bolchevista. O caso russo entrelaça os tempos. Ainda em uma realidade pré-liberalismo, a comunicação da Rússia com o mundo insere-a em um contexto que a enlaça ao capitalismo de mercado, seja pelo que exporta, seja pelo que importa. Ao sair da realidade feudal absolutista, por pouquíssimo tempo, o país gravita no liberalismo (da queda do czar em fevereiro até a revolução bolchevista em outubro), adentrando em um sistema socialista próprio e resultando na formação da União Soviética em 1922¹⁰⁵.

O partido bolchevista que assumiu o poder era uma representação de trabalhadores, ponto sem precedentes na história, o que, por óbvio, é muito simbólico nesse tempo de crise do liberalismo exatamente pela antinomia entre o capital e o labor. Os símbolos, como se sabe, são mensagens. Independente dos rumos assumidos pela nova União Soviética após os referidos acontecimentos, o que interessa a esta pesquisa é que o mundo observava o caso russo tendo a questão do trabalho e sua ascensão ao poder como grande parâmetro, seja para os que compreendiam-no como um ideal a perseguir, seja pelos que percebiam nele um “mal” a impedir.

O mundo estava mergulhado na mesma tempestade, mas cada um em seu próprio barco. O México desponta, entre todas as nações, com sua Constituição de 1917, que simbolicamente abre novos tempos, novas premissas de ordem social e agora em texto constitucional, o que seria seguido por diversos outros Estados nos anos seguintes. Andrade explica sobre o conteúdo da Constituição do México de 1917:

A Carta de 1917 marca o reconhecimento, em âmbito constitucional, das aspirações e princípios que influenciaram a Revolução Mexicana. Em uma tentativa de pacificar o país, a nova Constituição traçou diretrizes inéditas para a atuação estatal em direção à proteção social, mormente em

¹⁰⁵ SECCO, Lincoln. O centenário da Revolução Russa. **Estudos Avançados**, v. 31, n. 91, p. 81-95, 2017. <https://doi.org/10.1590/s0103-40142017.3191008>.

decorrência dos direitos e garantias que pressupõem prestações positivas por parte do Estado¹⁰⁶.

Para além das liberdades individuais que já vinham sendo valores importantes desde o estágio anterior, passam a ser previstas as liberdades sociais e, por meio dessas, os direitos de segunda dimensão (que se relacionam, a título de exemplo, ao trabalho, à educação, à saúde, à habitação, à cultura, ao lazer e à segurança). Vedações ao trabalho escravo, igualdade entre homens e mulheres, liberdade de associação, proteção das crianças/menores, direito à saúde pública e moradia digna garantida pelo poder público são alguns exemplos inovadores do texto recém-promulgado. Apesar de a questão estar pulverizada ao longo de todo o diploma constitucional mexicano, o mais enfático para esta pesquisa está previsto no artigo 123, o qual tratava de princípios de proteção ao trabalho:

Sobressaem-se, nesse dispositivo, as seguintes prescrições: direito ao emprego e obrigação do Estado de promover o trabalho (art. 123, “caput”); jornada de trabalho máxima de oito horas (I); jornada noturna de seis horas (II); proibição do trabalho aos menores de 14 e jornada máxima de seis horas aos maiores de 14 e menores de 16 (III); um dia de descanso para cada 6 dias trabalhados (IV); direitos das gestantes (V); salário mínimo (VI); igualdade salarial para postos de mesma função, sem discriminação de gênero ou nacionalidade (VII); participação dos trabalhadores nos lucros das empresas (IX); limite à quantidade de horas extras (XI); criação de um fundo nacional de habitação, a ser gerido pelo Governo Federal, pelos trabalhadores e pelos patrões (XII, § 1o); programas de capacitação ao trabalho (XIII); responsabilidade do empregador por acidente de trabalho (XIV); direito à formação de sindicatos (XVI); direito de greve, reconhecido inclusive em favor dos patrões e em favor dos funcionários públicos (art. XVII); criação das juntas de conciliação, com representatividade equilibrada entre trabalhadores, patrões e Estado (XX); direito à indenização nas demissões sem justa causa (XXII) e reconhecimento da utilidade pública da Lei de Seguro Social¹⁰⁷.

Iniciava nitidamente um novo Estado Constitucional de Direito, onde os direitos sociais alcançavam status constitucional; o valor do trabalho e diversos preceitos para seu exercício regular e digno, afastado da exploração e da coisificação humanas, ganhavam espaço no texto legal; e o discurso, as lutas e a denúncia do sofrimento laboral começavam a produzir resultados que, apesar de dependerem ainda de uma longa caminhada histórica para sua efetiva implementação, desenhavam símbolos de

¹⁰⁶ ANDRADE, Otávio Morato de. A Constituição mexicana de 1917: do Estado Liberal à proteção social. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, Cuiabá, v. 7, n. 12, p. 381-408, jan./jun. 2021. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/10690/8064>. Acesso em: 13 jun. 2022.

¹⁰⁷ ANDRADE, 2021, p. 394.

esperança para o futuro da humanidade e o do trabalho, entrelaçados. Nascia, de fato e em texto legal, o Estado Social.

Seguindo o espírito mexicano, em 1919, a Alemanha promulga sua famosa Constituição de Weimar, com 165 artigos divididos em dois livros, sendo o segundo deles nitidamente revolucionário para a época. Ele descrevia direitos fundamentais do cidadão nacional, aos quais acrescia as premissas sociais de forma positivada, apresentando os “seguintes capítulos: Capítulo I (A pessoa individual); Capítulo II (A vida social); Capítulo III (Religião e agrupamentos religiosos); Capítulo IV (Educação e escola) e Capítulo V (A vida econômica)”¹⁰⁸.

Entre os direitos de segunda dimensão – que conferem o caráter social à Constituição de Weimar –, devem-se destacar as seguintes garantias: proteção e assistência à maternidade (art. 119, § 2o e 161); direito à educação da prole (art. 120); proteção moral, espiritual e corporal à juventude (art. 122); direito à pensão para família em caso de falecimento e direito à aposentadoria, em tema de servidor público (art. 129); direito ao ensino de arte e ciência (art. 142); ensino obrigatório, público e gratuito (art. 145); gratuidade do material escolar (art. 145); direito a “bolsa estudos”, ou seja, à “adequada subvenção aos pais dos alunos considerados aptos para seguir os estudos secundários e superiores, a fim de que possam cobrir a despesa, especialmente de educação, até o término de seus estudos” (art. 146, § 2º); função social da propriedade; desapropriação de terras, mediante indenização, para satisfação do bem comum (art. 153, § 1º); direito a uma habitação sadia (art. 155); direito ao trabalho (art. 157 e art. 162); proteção ao direito autoral do inventor e do artista (art. 158); proteção à maternidade, à velhice, às debilidades e aos acasos da vida, mediante sistema de seguros, com a direta colaboração dos segurados (art. 161 – previdência social); direito da classe operária a “um mínimo geral de direitos sociais” (art. 162); seguro-desemprego (art. 163, § 1º) e direito à participação, mediante Conselhos – Conselhos Operários e Conselhos Econômicos –, no ajuste das condições de trabalho e do salário e no total desenvolvimento econômico das forças produtivas, inclusive mediante apresentação de projeto de lei (art. 165)¹⁰⁹.

As semelhanças entre os diplomas constitucionais do México e da Alemanha, de 1917 e de 1919, respectivamente, são evidentes e simbólicos. A partir deles, se consolida a presença dos direitos de segunda geração em textos da mais alta hierarquia legal, positivando os anseios de uma humanidade e de um ambiente laboral mais dignos, mais justos, mais pacíficos. Não se tratava de uma anulação do sistema liberal, como inclusive já explicado, mas um melhoramento dele, uma

¹⁰⁸ PINHEIRO, Maria Cláudia Bucchianeri. A Constituição de Weimar e os direitos fundamentais sociais: a preponderância da Constituição da República Alemã de 1919 na inauguração do constitucionalismo social à luz da Constituição Mexicana de 1917. **Revista de Informação Legislativa**, v. 43, n. 169, p. 101-126, jan./mar. 2006. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/92449/Pinheiro%20Maria.pdf?sequence=2>. Acesso em: 13 jun. 2022.

¹⁰⁹ PINHEIRO, 2006, p. 116.

ampliação de garantias, uma transformação, uma evolução na construção da norma, ainda que os efeitos práticos não tenham sido alcançados de forma tão efetiva. Nesse sentido, visando ilustrar a sintonia ideológica de tais constituições, vejamos o quadro comparativo de Pinheiro:

<i>Direitos Fundamentais de Primeira Dimensão.</i>	<i>Constituição Mexicana de 1917</i>	<i>Constituição de Weimar de 1919</i>
Direito à igualdade	Art. 4 ^e	Art. 109
Liberdade de circulação no território nacional e para fora dele	Art. 11	Arts. 111 e 112
Direitos das minorias	-	Art. 113
Inviolabilidade de domicílio	Art. 16	Art. 115
Irretroatividade da lei penal	Art.14	Art. 116
Sigilo de correspondências	Art. 16 § 2 ^o	Art. 117 (incluídos os sigilos aos dados telegráficos e telefônicos)
Liberdade de manifestação do pensamento	Art. 6 ^e	Art. 118
Vedação à censura	Art. 7 ^e	Art. 118, § 2 ^o (exceto na proteção à juventude e no combate à pornografia)
Proteção ao matrimônio e à família (garantias institucionais)	-	Art. 119
Igualdade jurídica entre cônjuges	-	Art. 119
Igualdade jurídica entre filhos havidos na constância ou fora do matrimônio	-	Art. 121
Liberdade de reunião e associação	Art. 9 ^e	Arts. 123 e 124
Direito de petição ao Poder Público	Art. 8 ^e	Art. 126
Igualdade de acesso aos cargos públicos	-	Art. 128

*Figura 1¹¹⁰

<i>Direitos Fundamentais de Primeira Dimensão.</i>	<i>Constituição Mexicana de 1917</i>	<i>Constituição de Weimar de 1919</i>
Direitos adquiridos	-	Art. 129, “caput” e § 3 ^o (relativamente a pretensões pecuniárias relativas a servidores públicos e soldados de carreira)
Liberdade de consciência e crença religiosa	Art. 24	Art. 135
Separação Estado/Igreja	Art.130	Art. 137
Proibição à escravidão	Art 2 ^a	-
Princípio do juiz natural e proibição de juízo de exceção	Art. 13	-
Devido processo	Art. 14 § 1 ^o	-
Vedação ao exercício arbitrário das próprias razões	Art. 17	-
Acesso gratuito ao Poder Judiciário	Art. 17 § 1 ^a	-
Vedação de prisão por dívida	Art. 17, § 3 ^o	-
Princípio do “non bis in idem” em matéria criminal	Art. 23	-

*Figura 2¹¹¹

O mundo estava definitivamente em novo curso e o intervencionismo estatal passava a ter lugar de destaque nos textos constitucionais, o que viria a ser vivenciado no cenário brasileiro, na Constituição de 1934 e, posteriormente, na de 1946. Delgado, Alvarenga e Tâmara defendem que se tratava de um “modelo de transição em favor da democratização mais ampla da sociedade política e da sociedade civil ao invés de se tratar de um modelo complexo e sofisticado”¹¹². O avanço era nítido e inegável, porém ainda esse modelo demonstrava dificuldades evidentes, visto que, ao tratar os

¹¹⁰ Ibidem.

¹¹¹ PINHEIRO, 2006.

¹¹² DELGADO; ALVARENGA; GUIMARÃES,. 2019, p. 19.

princípios como meros conselhos, enfrentava dificuldades na aplicação daqueles, ficando as respostas práticas restritas ao positivismo puro e, muitas vezes, insuficientes diante do caso concreto, assim como ocorrera com o paradigma liberal que o antecedeu.

O Estado Social representa efetivamente uma transformação superestrutural por que passou o antigo Estado Liberal. Seus matizes são riquíssimos e diversos. Mas algo, no Ocidente, o distingue, desde as bases, do Estado proletário, que o socialismo marxista intenta implantar; é que ele conserva sua adesão à ordem capitalista, princípio cardeal a que não renuncia. [...] Nesse momento, em se busca superar a contradição entre a igualdade política e a desigualdade social, ocorre, sob distintos regimes políticos, importante transformação, bem que ainda de caráter superestrutural. Nasce aí a noção contemporânea do Estado Social. [...]

O Estado Social seria, por conseguinte, meio caminho andado, importando, pelo menos da parte da burguesia, o reconhecimento de direitos ao proletariado¹¹³.

O Estado Social, assim como o Liberal que o antecedeu, é identificado por mudanças paradigmáticas ocorridas ao longo da história, por seus fluxos e refluxos, por sua sobreposição. Porém, para uma compreensão clarividente, é preciso enxergar que não há um muro, um ponto estanque que separe o antes e o depois. Como já mencionado, os Estados Constitucionais de Direito se permeiam e se confundem até que, com a evolução dos signos, possam se diferenciar, como a própria natureza humana. Tal ênfase é salutar para que o leitor compreenda ser impossível estabelecer uma data fixa para separar o antes e o depois, pois o que se faz é determinar as mudanças, as novas formas e os seus impactos na história do mundo e das pessoas.

O Estado Social tem por característica fundamental o advento ao status constitucional dos direitos de segunda dimensão, ou seja, dos direitos econômicos, sociais e culturais, os quais são resultado da ideologia pós-primeira grande guerra e do início da premissa do bem-estar social. Está-se a tratar da constitucionalização, a título de exemplo, do direito à saúde, à educação, à habitação, ao lazer e, ponto nevrálgico do trabalho ora proposto, da constitucionalização do trabalho. Como dito, eles não superam aqueles reconhecidos em primeira dimensão, mas com eles somam, agregam, constroem. “Nasceram abraçados ao princípio da igualdade, do qual não se podem separar, pois fazê-lo equivaleria a desmembrá-los da razão de ser que os ampara e estimula”¹¹⁴.

¹¹³ BONAVIDES, 2004b, p. 184-185.

¹¹⁴ BONAVIDES, 2004a, p. 564.

Além de ampliar os *direitos de segunda dimensão* – sociais, coletivos, culturais e econômicos – o Estado Social redefiniu o papel dos de primeira (estes, individuais e políticos, como já salientado), concedendo-lhes certo cunho social como, por exemplo, ao vincular a propriedade privada à função social.

Nesse contexto o Estado tornou-se um Estado Administrador, intervencionista e assistencialista, e o cidadão, um “*cidadão-cliente*”¹¹⁵.

Os avanços, em um olhar social mais amplo, para além da exclusividade dos detentores de posses, retratava um Estado Constitucional revolucionário se comparado ao primeiro paradigma liberal, pois, apesar de os efeitos práticos serem tímidos, a previsão legal não pode ser desconsiderada como avanço social, posto que representava um primeiro passo para a posterior busca pela implementação efetiva de suas proposições.

A normatividade do Estado Social não conferia a almejada igualdade material, pois a sua consecução dependia de prestações positivas estatais, que, pelos mais variados motivos, sejam econômicos, sejam políticos, sejam culturais, limitavam-se a expectativas de direito, de normas programáticas. Esse ponto, apesar de muito dizer sobre a distância entre a teoria e a prática legal no Estado Social, não invalida nem diminui a conquista da alçada ao patamar constitucional de tais direitos fundamentais. Essa formulação, aliás, era indispensável à viabilidade da apresentação do formato democrático que iria segui-lo.

O liberalismo deixou marcas profundas, e o Estado Social foi uma das respostas que pretendia traçar novos rumos à humanidade. Com o mesmo fim, nesse período, surge também a Organização Internacional do Trabalho (OIT), no ano de 1919, a qual é objeto de tópico próprio desta investigação acadêmica. Porém, nenhum desses remédios foi suficiente para impedir a crise econômica de 1929, desenhada desde o paradigma constitucional anterior como consequência de um capitalismo sem reciprocidade. Suas proporções globais e devastadoras serviram de terreno fértil para ideias radicais de regimes totalitários que seriam, em tese, a solução da questão, a exemplo do fascismo, do salazarismo, do nazismo, entre outros.

Essa combinação de crise econômica e soluções totalitárias, criando extremos entre o que se é e o que se propõe, sem uma construção de pontes que lhes proporcionassem um encontro, não teve sucesso. E dessa receita, portanto, eclode mais uma grande guerra, que repetiria e enfatizaria os horrores da primeira experiência. De 1939 a 1945, a segunda grande guerra retirou os espaços de diálogo

¹¹⁵ DELGADO, G. N., 2017b, p. 27.

que tentavam encontrar lugar social, trouxe mais miséria, mais discórdia e só se encerrou com o ápice do sofrimento, por meio das bombas atômicas lançadas pelos EUA no Japão.

A Segunda Guerra Mundial estabelece a necessidade de repensar o pacto social com um olhar universal e construir uma realidade onde tais extremos não fossem uma opção. Os horrores da primeira experiência foram ultrapassados em uma escala muito maior e os resultados alcançaram muito mais do que a vida dos seus contemporâneos. A história que seria contada dali em diante desaguará em reflexões sobre o que era, o que deveria ser, de como construir o que ainda viria a se experimentar. Assim, o Estado Democrático de Direito, terceiro paradigma, surge como um marco e tem “como fulcro o processo de transformação política, cultural e jurídica ocorrido a partir dos finais da Segunda Guerra Mundial na realidade histórica do Ocidente”¹¹⁶. Esse é exatamente o contexto em que surgem as Nações Unidas em 1945, as quais também são objeto de tópico próprio.

O fim dos anos 1940 são marcados por constituições que internalizaram esse novo paradigma. No Brasil, essa tendência só se apresenta em 1988, com a Constituição cidadã. Consiste em um novo olhar voltado ao tripé conceitual de Maurício Godinho Delgado: “pessoa humana com sua dignidade; sociedade política, concebida como democrática e inclusiva; sociedade civil, também concebida como democrática e inclusiva”¹¹⁷. A lógica passava para um funcionamento interligado dos componentes sociais, um funcionamento interdependente, muito além de um olhar individual sobre o papel exercido por cada um deles. Porém, o ponto de partida, para qualquer hermenêutica, era a pessoa humana e sua garantia fundamental: a dignidade.

os princípios axiológicos revelam-se pela finalidade ética do Estado Democrático de Direito no sentido de declarar, garantir e realizar os direitos fundamentais. No Estado Democrático de Direito, os valores jurídicos revelar-se-ão em torno da pessoa humana, o que significa, em outra medida, que o homem é tido como um centro convergente de direitos. Dessa forma, todos os direitos fundamentais deverão orientar-se pelo valor-fonte da dignidade. É o caso, por exemplo, do trabalho que, no Estado Democrático de Direito, deve ser promovido pelo direito fundamental e universal ao trabalho digno¹¹⁸.

¹¹⁶ DELGADO, M. G., 2017b, p. 44.

¹¹⁷ DELGADO, M. G., 2017b, p. 45.

¹¹⁸ DELGADO, G. N., 2017b, p. 29.

Nesse mesmo sentido, a respeito do Estado Democrático, podem-se ler os argumentos de Kant (filósofo alemão nascido em 1724), na obra *A paz perpétua*¹¹⁹, na qual o autor defende que a paz só poderia ser alcançada se os governos fossem responsáveis perante seus cidadãos e se a vontade do povo fosse levada em consideração nas decisões políticas. Ele propõe a ideia de uma federação de Estados livres e soberanos, na qual cada um desses Estados seria governado por um sistema democrático, baseado no consentimento dos governados.

Kant¹²⁰ enxergava a democracia como o sistema político mais adequado para a busca da paz perpétua, pois acreditava que os governos democráticos são menos propensos a iniciar guerras e mais inclinados a resolver disputas pacificamente. Isso se deve ao fato de que, em uma democracia, o poder é exercido pelo povo, que tende a buscar soluções negociadas e a evitar o conflito armado.

Para o autor, a democracia também é fundamental para garantir o respeito aos direitos humanos e às liberdades individuais, motivo pelo qual argumentava que, em uma democracia, as leis seriam elaboradas de forma justa e equitativa, levando em consideração os direitos de todos os cidadãos. Além disso, a participação ativa dos cidadãos na vida política contribuiria para a formação de uma consciência moral coletiva, que seria essencial para o estabelecimento de relações pacíficas entre as nações.

Na visão de Kant, a democracia não era um fim em si mesmo, mas um meio para alcançar a paz perpétua. Ele reconhecia que a democracia poderia ter suas limitações e que era necessário o fortalecimento das instituições democráticas, bem como a educação moral dos cidadãos, para garantir a estabilidade e o respeito aos princípios éticos. Kant defendia a implementação de um sistema democrático em nível nacional e internacional como um caminho para a construção de uma sociedade pacífica, baseada na justiça e no respeito aos direitos humanos.

¹¹⁹ Para Kant, a paz perpétua não significa uma paz estática, mas sim um estado de relações internacionais fundamentado na justiça e no respeito mútuo. Ele acreditava que essa paz duradoura seria alcançada por meio da educação moral dos cidadãos e dos líderes políticos, promovendo a conscientização sobre a importância da paz e dos princípios éticos. A paz perpétua de Kant e o trabalho estão interligados em sua visão de uma sociedade ideal. Kant via a paz duradoura como um objetivo alcançável por meio da implementação de um sistema republicano e do respeito aos princípios morais universais. Ao mesmo tempo, ele reconhecia o trabalho como uma ferramenta essencial para o desenvolvimento individual e coletivo, acreditando que uma sociedade onde todos tivessem acesso ao trabalho digno e justo seria mais propensa à paz e à harmonia.

¹²⁰ KANT, Immanuel. **A paz perpétua**. Um projecto filosófico. Tradução de Artur Morão. Covilhã: Universidade da Beira Interior, 2008. Disponível em: <https://www.marxists.org/portugues/kant/1795/mes/paz.pdf>. Acesso em: 28 jun. 2023.

Nesse terceiro paradigma, os princípios alçam o patamar das regras, ganhando status normatizador, abandonando o cunho iminentemente aconselhador ostentado anteriormente. Esse aspecto é revolucionário, pois reordena a forma de pensar o arcabouço legal e constrói um olhar social significativo e de resultados em busca do bem-estar social, expressão mais nítida do exercício do Estado Democrático, que passa a ser conhecido também por Estado Humanista Social. Isso porque a “hegemonia dos princípios na pirâmide normativa – bem como a supremacia, que não é unicamente formal, mas, sobretudo, material – é possível na medida em que os princípios são compreendidos, equiparados e até mesmo confundidos com valores essenciais da sociedade”¹²¹.

Nesse novo contexto, o trabalho – bem como o ramo jurídico que o contém, o Direito do Trabalho – passa a contar com diversos princípios normativos que espraiam efeitos em todo o ordenamento jurídico, sempre pela premissa da dignidade da pessoa humana, pilar norteador fundamental. Nesse axioma, “destaca-se a função ordenadora dos princípios jurídicos. Ademais, os princípios ostentam função integradora e interpretativa, dando coerência geral ao sistema”¹²², o que é fundamental para o Direito do Trabalho e, por consequência, para o próprio trabalho enxergados de maneira substancial, efetiva e ao alcance de todos.

Há que se estabelecer, nesse momento, uma diferenciação entre direitos humanos e fundamentais na compreensão da presente tese. Nessa premissa conceitual, concorda-se com Platon Azevedo Neto¹²³ na concepção de direitos fundamentais como direitos previstos constitucionalmente, garantias constitucionais, enquanto os direitos humanos são aqueles concebidos como uma linguagem universal, consagrados em nível mundial.

Nesse caminho, os direitos fundamentais como um valor para toda a sociedade, inclusive como importante edificação para o estabelecimento da democracia do terceiro paradigma constitucional e dos direitos de terceira dimensão, resultam ainda na edição da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), em 1948. A DUDH nada mais é do que “um documento marco na história dos direitos

¹²¹ DELGADO, M. G.; ALVARENGA; GUIMARÃES, 2019, p. 23.

¹²² DELGADO, M. G.; ALVARENGA; GUIMARÃES, 2019, p. 24.

¹²³ AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **A justiciabilidade dos direitos sociais nas Cortes Internacionais de Justiça**: em busca da proteção efetiva do sujeito trabalhador na contemporaneidade. 2016. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2016.

humanos. Elaborada por representantes de diferentes origens jurídicas e culturais de todas as regiões do mundo, [...] estabelece, pela primeira vez, a proteção universal dos direitos humanos”¹²⁴.

A referida declaração, no que se refere ao tema da presente pesquisa, afasta a escravidão, servidão ou, ainda, o tráfico de escravos, da categoria de atividades lícitas, enfatizando a premissa da dignidade do trabalhador e da inadmissibilidade da coisificação, ideologias essas que passavam a compor os diplomas normativos internacionais¹²⁵. O artigo 23, por sua vez, é específico quanto à proteção ao trabalho, prevendo o direito à sindicalização, à remuneração idêntica por trabalho de igual valor, “à livre escolha de emprego, às condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”¹²⁶, bem como a “uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social”¹²⁷.

Com a Declaração de 1948, tem início uma terceira e última fase, na qual a afirmação dos direitos é, ao mesmo tempo, universal e positiva: universal no sentido de que os destinatários dos princípios nela contidos não são mais apenas os cidadãos deste ou daquele Estado, mas todos os homens; positiva no sentido de que põe em movimento um processo em cujo final os direitos do homem deverão ser não mais apenas proclamados ou apenas idealmente reconhecidos, porém efetivamente protegidos até mesmo contra o próprio Estado que os tenha violado. No final desse processo, os direitos do cidadão terão se transformado, realmente, positivamente, em direitos do homem. Ou, pelo menos, serão os direitos do cidadão daquela cidade que não tem fronteiras, porque compreende toda a humanidade; ou, em outras palavras, serão os direitos do homem enquanto direitos do cidadão do mundo. [...]

A Declaração Universal contém em germe a síntese de um movimento dialético, que começa pela universalidade abstrata dos direitos naturais, transfigura-se na particularidade concreta dos direitos positivos, e termina na universalidade não mais abstrata, mas também ela concreta, dos direitos positivos universais¹²⁸.

O último paradigma dos Estados de Direito, então, traz consigo a consagração da terceira dimensão de direitos humanos, quais sejam, os direitos de fraternidade, os quais englobam, a título de exemplo, o direito ao meio ambiente, à

¹²⁴ NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. [s.d.] Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 17 jun. 2022.

¹²⁵ UNICEF. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**: adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948. [s.d.] Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 17 jun. 2022.

¹²⁶ Ibidem.

¹²⁷ UNICEF, [s.d.].

¹²⁸ BOBBIO, 2004, p. 19.

autodeterminação dos povos, à comunicação. São caracterizados pela natureza transindividual, ou seja, uma premissa da humanidade para a própria humanidade, sem que possa haver nítida divisão da partícula que cabe a cada um, ao mesmo tempo que é notório ser direito de todos.

A efetividade de resultado do Estado Democrático de Direito, paradigma constitucional que sustenta, ainda hoje, o arcabouço legal construído, apresenta fluxos e refluxos, a depender do ponto histórico em que se insere. Isso porque, em que pese inegável avanço, a Teoria das Constituições por si só não é suficiente para transformar a sociedade, dependendo do exercício humano de seus dispositivos e, por isso mesmo, as mudanças podem ocorrer de forma independente a elas, caso o comportamento da humanidade, por si só, se desse no mesmo sentido democrático estabelecido no último paradigma.

Porém, isso não afasta a importância histórica da Teoria das Constituições em razão de que a positivação de mudanças do comportamento humano no contrato social inegavelmente consiste em um passo relevante para o avanço de um povo, ainda que preceda a própria efetividade do ali previsto, posto que constrói um parâmetro a ser perseguido.

Dessa forma, não há como separar o Estado Democrático de Direito da leitura contextualizada de mundo, havendo que convergir sua compreensão com múltiplos fatores que viabilizam ou não a sua construção e manutenção. Não significa dizer que a construção ideológica desse paradigma varia em sua evolução conceitual e assertiva do ambiente capitalista, mas que outros fatores sociais, econômicos e culturais podem, muitas vezes, mitigar seus efeitos e, por essa razão, levar a questionamentos quanto a sua viabilidade como sistema mais evoluído de organização, como meta de alcance.

O liberalismo, reprimido por meio da função social do capitalismo democrático, a partir dos anos 1970 apresenta um enfrentamento reiterado às construções humanistas e sociais, buscando diminuir a sua importância e resgatar, em nova roupagem, o capitalismo clássico, no qual o Estado Mínimo prepondera e o capital dita as regras livremente. Maurício Godinho Delgado destaca essa crise estrutural do paradigma democrático no que tange ao valor trabalho:

A nova corrente de pensamento, com impressionante voracidade de construção hegemônica, teria mesmo de agredir, de maneira frontal, a matriz cultural afirmativa do valor trabalho/emprego, por ser esse valor o grande instrumento teórico de construção e reprodução da democracia social no

Ocidente. A permanência da noção de centralidade do trabalho e do emprego inviabilizaria, drasticamente, a aplicação do receituário de império do mercado econômico estruturado pelo pensamento neoliberal.

A antítese entre as duas vertentes teóricas era (e é), afinal, simplesmente manifesta.

A desconstrução da matriz teórica afirmativa da centralidade do trabalho e do emprego na sociedade democrática contemporânea e no sistema econômico-social capitalista passava a ser um dos desafios mais relevantes e urgentes para as vertentes de renovação do velho liberalismo¹²⁹.

As novas tecnologias são indispensáveis nesse novo discurso, visto que transformam o meio ambiente laboral em diversos aspectos, inclusive as relações profissionais ali estabelecidas. Nesse cenário, o discurso neoliberal se constrói no sentido de uma suposta ineficiência do Direito do Trabalho para ordenar os conflitos nessa nova ordem social 4.0, defendendo muitas vezes o retorno ao Direito Civil como regulador da matéria trabalhista e, nesse caminho, suposto propulsor de uma economia próspera que, nesse discurso, consistiria em natural avanço social e beneficiaria a todas as pessoas.

Ocorre que tal discurso é insustentável em uma realidade prática, como demonstrado pela própria história dos Estados Constitucionais de Direito, pois o período liberal foi o tempo em que mais se aviltou a condição humana do trabalhador, tendo em vista a nítida desproporção entre o poder de negociação do contratante e do contratado nas relações de trabalho. É exatamente o Direito do Trabalho que estabelece a medida de equivalência entre essas partes e a sua extinção seria um retrocesso inadmissível, cabendo aos atores sociais impedi-la, salvaguardando o legado por ele construído e avançando nos diversos aspectos em que ainda se mostra deficiente, em um caráter de aperfeiçoamento da matéria, e não de seu afastamento.

E é nesse ponto que surge o debate sobre o teletrabalho, como inovação permitida pela tecnologia, que no período pós-pandemia ganhou proporções e interpretações diversas do que fora antes experimentado, gerando o problema de pesquisa a ser investigado na presente tese, qual seja: como garantir o teletrabalho decente e assegurar que os trabalhadores remotos tenham acesso às mesmas condições de trabalho justas e seguras como os trabalhadores que estão no local físico da empresa?

¹²⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. 3. ed. São Paulo: LTr, 2017a, p. 33.

Tal questionamento precisa ser explorado e respondido na medida em que, a partir da constatação do aumento do número de pessoas que trabalham remotamente, surge a necessidade de garantir que esses trabalhadores sejam protegidos contra riscos de saúde e segurança no trabalho e tenham acesso a condições justas e seguras na sua realização. Nesse novo formato, despontam diversos aspectos preocupantes que envolvem esse contingente humano, por exemplo, a falta de proteção e direitos trabalhistas aos trabalhadores remotos, o que por certo proporciona situações de exploração e desigualdade, podendo inclusive, e não raro, estabelecer uma espécie de escravidão contemporânea invisível.

É necessário levar em conta ainda que os debates travados sobre o teletrabalho como simples sistema de precarização, como muitas vezes ele era enxergado antes da experiência pandêmica mencionada, precisam de reposicionamento diante de uma realidade que impressiona e se impõe. Assim, é preciso investigar, além dessa hipótese, uma nova modelagem do instituto, como garantia de trabalho (teletrabalho) decente, com segurança e dignidade não utópica a esses trabalhadores, em semelhança ao oferecido no modelo tradicional presencial. Nessa senda, o trabalho investigará se o teletrabalho desenvolvido nos tempos atuais tem ou não a característica de decente, como construção social indispensável e, caso não apresente essa característica, quais são os possíveis caminhos para o seu alcance.

2.2 O TRABALHO NAS REFLEXÕES DE ALEXY: ENTRE PRINCÍPIOS, REGRAS E A PONDERAÇÃO

Robert Alexy se inquieta com as teorias formuladas quanto às regras e aos princípios, formulando concepções próprias. Para ele, regras e princípios constituem a base elementar da Teoria dos Direitos Fundamentais. “Essa distinção constitui elemento fundamental não somente da dogmática dos direitos de liberdade e de igualdade, mas também dos direitos a proteção, organização e procedimento e as prestações em sentido estrito”¹³⁰.

¹³⁰ ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2015, p. 85.

Para Alexy, os princípios consistem em mandamentos de otimização, que nada mais são do que ordens jurídicas, preceitos éticos cogentes, ou seja, determinações que devem ser cumpridas, sob pena de sanções igualmente jurídicas. O autor entende que os princípios “são caracterizados por poderem ser satisfeitos em graus variados e pelo fato de que a medida devida de sua satisfação não depende somente das possibilidades fáticas, mas também das possibilidades jurídicas”¹³¹. Isso significa que um princípio pode não ser praticado sempre em sua inteireza, mas sempre será em algum grau praticado, ficando adstrito às medidas estabelecidas pelos conflitos entre regras e princípios colidentes, consistindo em parâmetros axiológicos e objetivando resguardar direitos.

As regras, por sua vez, têm conteúdo objetivo, são razões definitivas e compreendem um conjunto de técnicas utilizadas para selecionar da melhor forma alternativas que alcancem fins determinados, devendo, se válidas, serem cumpridas em sua inteireza. Porém, deve-se admitir que uma regra comporta exceções, entendendo-se que não é possível elencá-las sempre de forma completa.

[...] regras são normas que são sempre ou satisfeitas ou não satisfeitas. Se uma regra vale, então, deve se fazer exatamente aquilo que ela exige; nem mais, nem menos. Regras contêm, portanto, determinações no âmbito daquilo que é fático e juridicamente possível. Isso significa que a distinção entre regras e princípios é uma distinção qualitativa, e não uma distinção de grau. Toda norma é ou uma regra ou um princípio¹³².

Alexy trata ainda, com merecido destaque, sobre os conflitos no contexto das normas jurídicas. No que tange ao conflito entre regras, entende que, na sua ocorrência, uma das normas deve necessariamente ser declarada inválida. Ou, alternativamente, ser incluída em uma delas uma exceção que comporte o regramento da segunda¹³³. No caso da invalidade de uma delas, diferentes critérios podem ser utilizados para a conclusão, a exemplo da avaliação da importância de cada uma, ou de regras gerais como “lei posterior derroga lei anterior”, “lei especial derroga lei geral”¹³⁴.

Quando essa colisão se dá entre princípios, técnica diversa deve ser aplicável, conforme os ensinamentos de Alexy. Entre princípios, não se questiona a condição de validade, considerando ser ela inerente à sua condição. Sendo assim,

¹³¹ Ibidem, p. 90.

¹³² ALEXY, 2015, p. 91.

¹³³ Ibidem, p. 92-93.

¹³⁴ Ibidem.

ambos válidos e inaplicáveis em conjunto em sua inteireza, um deles terá que ceder espaço ao outro, não sendo possível a inclusão da cláusula de exceção mencionada para as regras¹³⁵. E essa não será uma regra fixa, mas sim modulada no contexto, de acordo com a ordem fática apresentada, na qual se estabelecerá o peso de cada princípio. Isso porque, para Alexy, “Conflitos entre regras ocorrem na dimensão da validade, enquanto as colisões entre princípios – visto que só princípios válidos podem colidir – ocorrem, para além dessa dimensão, na dimensão do peso”¹³⁶.

Alexy utiliza a técnica de sopesamento de forma aprimorada, tratando do que vem a chamar de relação de precedência para solucionar a colisão de princípios, por entender que “o estabelecimento de relações de precedências condicionadas consiste na fixação de condições sob as quais um princípio tem precedência em face do outro. Sob outras condições, é possível que a questão da precedência seja resolvida de forma contrária”¹³⁷. Essa é a teoria da ponderação, a qual o autor oferece como solução possível aos casos difíceis.

Essa fórmula deixa reconhecer que a ponderação compõe-se de três passos. Em um primeiro passo, deve ser comprovado o grau do não cumprimento ou prejuízo de um princípio. Isto, quando se trata da dimensão de defesa, a intensidade da intervenção. A isso tem de seguir, em um segundo passo, a comprovação da importância do cumprimento do princípio em sentido contrário. Em um terceiro passo, finalmente, deve ser comprovado se a importância do cumprimento do princípio em sentido contrário justifica o prejuízo ou não cumprimento do outro¹³⁸.

Todas essas considerações quanto ao ordenamento jurídico, formado por princípios e regras, no seu grau mais evoluído e desenvolvido por Alexy, serão de imensa importância para estabelecer como o ordenamento orbita quando se trata do trabalho decente, especialmente no recorte do teletrabalho, desenvolvido nos próximos tópicos.

¹³⁵ Ibidem.

¹³⁶ Ibidem, p. 94.

¹³⁷ Ibidem, p. 96.

¹³⁸ ALEXY, 2015, p. 83.

2.3 DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL AO TRABALHO: PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS LABORAIS, INFRACONSTITUCIONAIS E UM DEBATE SOBRE O PAMPRINCIPIALISMO

O Estado Democrático de Direito, como visto no entendimento de Alexy, é construído pela base normativa principiológica em alinhamento hierárquico às regras, alçando status constitucional e ótica interpretativa, para muito além do mero conselho. No recorte do trabalho decente, em especial na modalidade teletrabalho, os princípios também têm função basilar na instituição dos direitos humanos relacionados ao labor. Porém, a interpretação da norma principiológica consiste em grande desafio de equilíbrio, havendo que ter cuidado para não tratar toda e qualquer matéria como se princípio fosse e, ao mesmo tempo, não atingir o outro extremo, entendendo que absolutamente nada alçaria o status principiológico. Nesse sentido, Lenio Streck estabelece crítica binária em que questiona qual radicalismo seria o mal maior: o pamprincipialismo ou a hipossuficiência principiológica?

O autor nomeia como pamprincipialismo “uma espécie de patologia especialmente ligada às práticas jurídicas brasileiras e que leva a um uso desmedido de *standards* argumentativos que, no mais das vezes, são articulados para driblar aquilo que ficou regrado pela produção democrática do direito”¹³⁹, que nada mais seria que uma interpretação sensitiva e extensiva para solução dos casos difíceis. Streck destaca que a ausência de limites ao rol principiológico e a ampla liberdade em sua construção, faz com que o Estado Democrático de Direito seja visto como se “fosse a “pedra filosofal da legitimidade principiológica”, da qual pudessem ser retirados tantos princípios quantos necessários para resolver os casos difíceis ou “corrigir” as incertezas da linguagem”¹⁴⁰.

[...] “panprincipiologismo”, caminho perigoso para um retorno à “completude” que caracterizou o velho positivismo novecentista, mas que adentrou ao século XX a partir de uma “adaptação darwiniana”: na “ausência” de “leis apropriadas” (a aferição desse nível de adequação é feita, evidentemente, pelo protagonismo judicial), o intérprete “deve” lançar mão dessa ampla principiologia, sendo que, na falta de um “princípio” aplicável, o próprio intérprete pode criá-lo.

¹³⁹ STRECK, Lenio Luiz. Do pamprincipiologismo à concepção hipossuficiente de princípio: dilemas da crise do direito. **Revista de Informação Legislativa**, v. 49 n. 194, abr./jun. 2012. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/496574/000952675.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2022, p. 09.

¹⁴⁰ STRECK, 2012, p. 09.

Em tempos de “densa principiologia” e “textura aberta” (sic), tudo isso propicia a que se dê um novo status ao velho *non liquet*. Isto é, os limites do sentido e o sentido dos limites do aplicador passam a já não estar na Constituição, enquanto “programa normativo-vinculante”, mas, sim, em um conjunto de enunciados criados ad hoc (e com funções *ad hoc*), que, travestidos de princípios, constituem uma espécie de “supraconstitucionalidade”. Logo, não basta “ser princípio” e tampouco é suficiente que se nomine algo com o “nome de princípio”. O nome não é a “coisa”...!¹⁴¹

Streck, em concordância com Ferrajoli, quis repreender a construção criativa e ilimitada de princípios como se fossem meros argumentos, convertendo o texto julgador em uma forma de verdadeiro ativismo judicial¹⁴², tendo em vista que tal prática enfraquece-os e os afasta do caráter normativo conquistado. Ademais, Alexy, ao enfatizar a necessidade da presença principiológica no ordenamento como normas, demonstra nítida preocupação com a elaboração legislativa fora do judiciário, com a discricionariedade pura, que seria solucionada pela inserção desses princípios na ordem legal, propondo soluções para tanto. Criar normas por processo legislativo completamente estranho ao ordinário, utilizando os princípios como se fossem uma carta aberta na qual tudo cabe e tudo pode, de acordo com a vontade do intérprete, desnaturaria a própria essência dos argumentos que os elevaram hierarquicamente no sistema legal, desconfigurando sua natureza solucionadora de casos difíceis para cingir o interesse de quem olha para tais casos, criando verdadeiro juízo de exceção.

No mesmo sentido, posiciona-se André Karam Trindade, que afirma que “o ativismo judicial se caracteriza, sobretudo, pela intervenção indevida dos juízes na esfera legislativa, na medida em que a decisão judicial é tratada ora como produto de um ato de vontade e ora como resultado de uma política judiciária”¹⁴³. Nesse sentido, cita Streck¹⁴⁴ diversos exemplos, como o caso do princípio da afetividade, da felicidade e da precaução, os quais não denotam qualquer caráter normativo evidente, sendo irrelevantes para solucionar os mencionados casos difíceis e, inclusive, com

¹⁴¹ FERRAJOLI, Luigi; STRECK, Lenio Luiz; TRINDADE, André Karam. **Garantismo, hermenêutica e (neo)constitucionalismo**: um debate com Luigi Ferrajoli. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012, p. 67-68.

¹⁴² Arthur Schlesinger Jr. foi um historiador, escritor e cientista político norte-americano que cunhou a expressão “ativismo judicial” em sua origem. Esse termo refere-se à postura de juízes que interpretam e aplicam a lei de maneira mais ampla, muitas vezes assumindo um papel mais ativo na defesa de direitos individuais e sociais, mesmo quando isso implica avançar além do texto explícito da lei. Essa postura tem sido objeto de debate e controvérsia em diversos contextos jurídicos. Existem várias perspectivas e abordagens em relação ao ativismo judicial, algumas defendendo sua importância na proteção dos direitos individuais e no avanço social, enquanto outras questionam sua legitimidade e argumentam que o poder de tomar decisões políticas deve ser restrito aos legisladores eleitos democraticamente.

¹⁴³ STRECK, 2012, p. 122.

¹⁴⁴ Ibidem.

sua instituição, retiram dos demais a credibilidade que lhes deveria ser inerente, visto que, se tudo pode ser princípio, então qual valor normativo eles teriam?

A crítica trazida por Streck é profunda e altamente reflexiva, questionando se as teorias de Alexy não deixariam fendas incontáveis para o ativismo judicial, esse último inclusive sob a bandeira da ponderação. De outro turno, a sua preocupação com a antinomia do uso hipossuficiente do que se entende por princípio também é seriamente considerada. O autor descreve o extremo avesso como uma forma que o Poder Judiciário usa para “negar densidade normativa de princípio àquilo que é, efetivamente, um princípio, verdadeiramente um princípio, anunciando-o como uma regra. Aliás, nega-se a qualidade de princípio àquilo que está nominado como princípio pela Constituição”¹⁴⁵! A tentativa de afastar-se do equívoco de desnaturar os princípios e afastar o pamprincipialismo acaba por criar um problema ainda maior, negando a sua existência e tratando absolutamente tudo como regra, o que enrijece as formas de aplicação e tira o espaço necessário para a ponderação proposta por Alexy.

O ativismo judicial se relaciona inclusive com a obra *A paz perpétua*¹⁴⁶ de Kant, em que o autor defendeu a ideia de que a paz entre as nações só poderia ser alcançada por meio de um sistema político baseado em princípios morais universais, propondo uma federação de Estados livres e soberanos regidos por leis e não pela força. Isso porque ele acreditava que as relações internacionais deveriam ser pautadas pelo respeito ao direito internacional e pela resolução pacífica de conflitos, evitando a guerra como forma de solução.

Assim, o ativismo judicial refere-se à postura dos juízes em interpretar e aplicar a lei de forma mais atuante, considerando princípios constitucionais e direitos fundamentais mesmo além do texto explícito da lei. O ativismo judicial, nessa premissa, busca proteger os direitos individuais e coletivos, promover a igualdade e a justiça social e corrigir injustiças por meio de suas decisões, consistindo em mais um canal democrático na construção de um mundo melhor.

Quando relacionam-se esses conceitos, percebe-se que o ativismo judicial pode desempenhar um papel na promoção da paz perpétua proposta por Kant ao

¹⁴⁵ Ibidem.

¹⁴⁶ KANT, Immanuel. **A paz perpétua**. Um projecto filosófico. Tradução de Artur Morão. Covilhã: Universidade da Beira Interior, 2008. Disponível em: <https://www.marxists.org/portugues/kant/1795/mes/paz.pdf>. Acesso em: 28 jun. 2023.

defender e proteger os direitos fundamentais nessa última perspectiva¹⁴⁷. Assim, os juízes contribuem para a construção de uma sociedade mais justa e pacífica através de suas decisões, podendo impedir abusos de poder, garantir a igualdade de tratamento perante a lei e promover a solução pacífica de conflitos.

O ativismo judicial pode ainda ser visto como um meio de garantir o respeito aos princípios morais universais defendidos por Kant. Os juízes, ao interpretarem a lei de acordo com esses princípios, podem contribuir para a construção de um sistema jurídico que reflita os valores de justiça, igualdade e respeito aos direitos humanos. No entanto, como se percebe, é importante ressaltar que o ativismo judicial é um tema controverso – alguns argumentam que os juízes devem se limitar estritamente à interpretação da lei, deixando a formulação de políticas públicas nas mãos dos legisladores eleitos democraticamente. Há, portanto, um intenso debate sobre os limites e a legitimidade do ativismo judicial, levando-se em consideração a separação dos poderes e a vontade democrática.

A discussão ocorre sempre em torno da teoria de decisão e, por consequência, da forma hermenêutica correta a se aplicar. A hermenêutica, indispensável, diga-se de passagem, segundo Peter Habermas, destaca a importância da ótica não exclusiva do legislador e da lei em si, mas também do intérprete, para a compreensão do resultado de sua análise, esclarecendo que “quem vive a norma acaba por interpretá-la ou pelo menos por co-interpretá-la”¹⁴⁸. Não se está a defender o ativismo judicial, que fique claro. O autor estabelece que a interpretação constitucional consiste em um diálogo entre o Estado e a sociedade, sendo impossível afastar essa dialética própria do processo de construção e manutenção do pacto social. Ou seja, ao mesmo tempo em que a norma fala para o destinatário, ela também o serve. E esse, ao vivenciá-la, cumprindo-a na medida integral ou não, devolve o diálogo por sua própria interpretação, estabelecendo para além do que está para ser, o que efetivamente o é, balizado pela construção legal escrita.

Há que se ter em mente que o pacto social não é matemático, nem tampouco filosófico. Há que se compreender o equilíbrio sofisticado que o compõe e o mantém, especialmente no que se refere à normatividade que o rege e o delimita.

¹⁴⁷ Essa perspectiva tem conquistado muita evidência na atualidade no seu comportamento em prol de um trabalho digno.

¹⁴⁸ HABERMAS, Peter. **Hermenêutica constitucional** – A sociedade aberta dos intérpretes da constituição: contribuição para a interpretação pluralista e “procedimental” da constituição. Tradução de Gilmar Ferreira Mendes. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris Editor, 1997, p. 13.

Nessa premissa, não se quer aqui retirar a importância da normatividade principiológica. Ao contrário, quer-se reforçá-la e, ao mesmo tempo, estabelecer a elasticidade necessária à sua prática social, conforme pondera Alexy, que, ao nosso entender, não autoriza ou justifica o ativismo judicial (que nada mais é do que sua desnaturação).

Maurício Godinho Delgado estabelece que, para além da construção do Direito em si, os princípios têm função interpretativa, normativa supletiva e normativa própria e concorrente. Entende o autor de forma elucidativa que, quanto à função interpretativa, os princípios atuam “contínua e incessantemente, como proposições ideais propiciadoras de uma direção coerente na interpretação da regra de Direito. São veios iluminadores à compreensão da regra jurídico construída”¹⁴⁹, entendimento esse convergente ao de Luigi Ferrajoli e Lenio Streck, como enunciado anteriormente.

Quanto à função normativa supletiva, com presença mais tímida no exercício interpretativo principiológico habitual, resta o encargo de preenchimento de lacunas legais de acordo com cada caso concreto. “É o que se passa em situações de recurso necessário à integração jurídica, em decorrência de falta de regras jurídicas no conjunto das fontes normativas principais existentes”¹⁵⁰. Por fim, quanto à função normativa própria e concorrente, visão mais moderna que a tradicionalmente apresentada e, a nosso ver, a linha mais efetiva ao papel principiológico democrático, “passa, necessariamente, pelo reconhecimento doutrinário de sua natureza de norma jurídica efetiva, e não simples enunciado programático não vinculante”¹⁵¹.

Em face de sua função normativa própria (e não mais meramente supletiva), os princípios desempenhariam diversos papéis conexos, todos de grande importância: em síntese, a possibilidade de extensão ou restrição de certa norma jurídica até ao ápice de sua própria invalidação¹⁵².

Delgado, porém, não defende um principiológico justificador de ativismos judiciais. Para ele, o que nos parece muito acertado, a ponderação não representa um espaço livre para qualquer interpretação, sendo que os princípios “enquanto comandos jurídicos instigadores, além das tradicionais funções interpretativa e supletiva, têm, na verdade, uma função normativa própria e, na mesma medida,

¹⁴⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2017c, p. 21.

¹⁵⁰ Ibidem.

¹⁵¹ DELGADO, M.C., 2017c, p. 22.

¹⁵² Ibidem, p. 23.

concorrente”¹⁵³. Essa tarefa não é vista pelo autor como ato discricionário livre do julgador, não consistindo em algo “apartado do conjunto jurídico geral a ele contraposto”¹⁵⁴, mas como uma “função simultaneamente interpretativa/normativa, resultado da associação das duas funções especificadas (a descritiva e a normativa), que agem em conjunto, fusionadas, no processo de compreensão e aplicação do Direito”¹⁵⁵.

Sendo assim, é dentro dessa premissa interpretativa que se espera, utilizando as técnicas apresentadas por Alexy, e reconhecendo que não são autorizações de ativismo judicial, mas sim mandamentos de otimização, que os princípios sejam acolhidos em sua máxima inteireza possível após a ponderação. Dessa forma, colocam-se os valores da sociedade sempre como premissa orientativa para a norma no caso concreto, considerando, sobretudo, os limites impostos pelo contexto normativo que o incorpora. Os princípios abaixo elencados e estudados no recorte laboral desta pesquisa buscam a compreensão normativa do ordenamento em uma natureza interpretativa, normativa supletiva e concorrente, indispensáveis à construção de um mundo do trabalho completo e indispensável à formação da justiça social.

Na experiência constitucional democrática brasileira (1988), o trabalho humano como valor é uma premissa nitidamente construtora do ordenamento, visto que compõe a dignidade da própria pessoa humana, a qual constitui o núcleo elementar do texto maior e que espraia efeitos em toda a construção do terceiro paradigma constitucional. Delgado¹⁵⁶ classifica os princípios constitucionais relacionados ao labor em dois grupos, sendo o primeiro composto pelos 12 princípios constitucionais do trabalho, considerados gerais e de regência e o segundo pelos demais princípios que se referem ao Direito Individual e Coletivo do Trabalho, também previstos no texto maior e considerados especiais.

O grupo de regência constitucional da matéria laboral, composto, na classificação mencionada, por 12 princípios efetivos e indispensáveis à compreensão da matéria, engloba (1) a dignidade da pessoa humana, (2) a centralidade da pessoa humana na vida social e econômica e na ordem jurídica, (3) a valorização do trabalho

¹⁵³ Ibidem, p. 26.

¹⁵⁴ Ibidem.

¹⁵⁵ Ibidem.

¹⁵⁶ DELGADO, M.C., 2017c, p. 36.

e do emprego, (4) a inviolabilidade do direito à vida, (5) o bem-estar individual e social, (6) a justiça social, (7) a função socioambiental da propriedade, (8) a não discriminação, (9) a igualdade material, (10) a segurança, (11) a proporcionalidade e a razoabilidade e, por fim, (12) a vedação do retrocesso social.

Tais princípios que, muitas vezes, podem ter aplicabilidade prática imediata e, em tantas outras oportunidades, apresentar caráter instrumental, normatizador, são limitados pelo conjunto que os compõe, não podendo ser lidos por cada um, mas inseridos no todo. Essa é inclusive a ótica de Alexy, que compreende que nenhum princípio, no uso da ponderação, é completamente eliminado, devendo ser sopesado para a aplicação na medida correta, mas sempre em alguma medida. Destaca-se que os 12 princípios narrados não são exclusivos ao mundo do trabalho, mas espraiam efeitos nítidos nele, efeitos que o identificam como valor.

O segundo grupo, composto pelos princípios constitucionais laborais especiais, se subdivide em outros dois, os coletivos e os individuais. Os coletivos são enfatizados pelo (1) princípio da liberdade associativa e sindical, (2) pelo princípio da autonomia sindical, (3) pelo princípio da interveniência sindical na negociação coletiva e (4) pelo princípio da equivalência entre os contratantes coletivos. Já no campo individual, podem-se citar (1) a norma mais favorável, (2) a continuidade da relação de emprego e (3) a irredutibilidade salarial.

Todos os mencionados princípios constroem os limites interpretativos para as normas trabalhistas. Eles não são um espaço onde tudo cabe e o ativismo tenha lugar. Ao contrário, eles delimitam com segurança o espírito da norma, o dever ser, alinhando-a de forma multidimensional, compondo valores da sociedade que rege, normas internacionais, construção histórica e alinhamento de toda a hierarquia legal, convergindo sempre ao objetivo de busca incessante da justiça social.

2.4 TRABALHO DIGNO: ELEMENTO NUCLEAR TÍPICO

Discussão pouco travada de forma direta na doutrina e especialmente relevante no contexto da compreensão do teletrabalho decente é a diferenciação conceitual entre trabalho digno e trabalho decente, sendo muitas vezes utilizados como sinônimos. Nesse tópico aponta-se reflexões sobre o trabalho digno e, no próximo, sobre o trabalho decente, esclarecendo desde logo que essa pesquisa

observa diferenças fundamentais entre os dois conceitos, buscando estabelecer dialeticidade entre os conteúdos nucleares de ambos, explorando suas aproximações e distâncias, estabelecendo se tratar de conceitos diversos.

Antes de adentrar a tal proposta há que se esclarecer que tais conceitos, ainda que diversos, não são verdades opostas, incomunicáveis. São sim permeados um pelo outro, complementares, interlocutores em diálogo e, ambos necessários para a construção de um mundo do trabalho melhor, como preconizado por todos os direcionamentos da Organização Internacional do Trabalho, bem como pela Agenda 2030 da ONU.

Immanuel Kant, é precursor na busca da compreensão do que significa dignidade. O autor trata a dignidade como um valor que difere do preço financeiro e, por isso mesmo, não é atribuível as coisas como esse último. Assim, as pessoas humanas não têm preço e sim dignidade. “No reino dos fins tudo tem ou um preço ou uma dignidade. Quando uma coisa tem um preço, pode-se pôr em vez dela qualquer outra como equivalente; mas quando uma coisa está acima de todo o preço e, portanto, não permite equivalente, então tem ela dignidade”¹⁵⁷.

A Segunda Grande Guerra determina um momento histórico paradigmático universal, uma vez que questiona de forma evidente o valor dos direitos humanos, retomando a primazia do conceito de dignidade humana, que passa a ser compreendido e aplicado em profundidade. As práticas nazistas criam categorias de pessoas: as com direitos e, portanto, humanas, e as sem direitos, as não arianas. A coisificação e a disponibilidade da vida das pessoas alcançam um patamar para além da escravidão, no qual os “puros” (assim autotransclassificados) decidiam entre a vida e a morte apenas categorizando entre o grupo dos seus e os outros. Toda construção valorativa da pessoa era questionada e ou se adería àquela ideia, ou se repensava a forma universal de compreensão do ser, em sobreposição a qualquer diferenciação, inclusive a de raça.

O movimento de internacionalização dos direitos humanos constitui um movimento extremamente recente na história, surgindo, a partir do pós guerra, como resposta às atrocidades e aos horrores cometidos durante o nazismo. A era Hitler foi marcada pela lógica da destruição e da descartabilidade da pessoa humana, que resultou no extermínio de 11 milhões de pessoas. O legado do nazismo foi condicionar a titularidade de direitos, ou seja a condição de sujeito de direitos, à pertinência a determinada raça – a raça puraariana.

¹⁵⁷ KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes**. Tradução Paulo Quintela. Lisboa: Edições 70, 2007, p. 77.

É neste cenário que se desenha o esforço de reconstrução dos direitos humanos, como paradigma e referencial ético a orientar a ordem internacional contemporânea. Se a 2ª Guerra significou a ruptura com os direitos humanos, o Pós-Guerra deveria significar a sua reconstrução¹⁵⁸.

Nesse cenário de horrores, mostrou-se necessária uma compreensão de direitos humanos que ultrapassasse as barreiras nacionais e continentais e que fosse global e uníssona, o que foi preconizado pela Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948. “Fortalece-se, assim, a ideia de que a proteção dos direitos humanos não deve se reduzir ao domínio reservado do Estado, isto é, não deve se restringir à competência nacional exclusiva ou à jurisdição doméstica exclusiva, porque revela tema de legítimo interesse internacional”¹⁵⁹. Esse diploma é iniciado em seu preâmbulo pelo conceito firme e determinante de dignidade, que iria espalhar efeitos e, de fato ainda o faz, no ordenamento internacional e, conseqüentemente, nos ambientes internos nacionais, considerando-o inerente a qualquer pessoa humana.

Nesse caminho, Michael Rosen estabelece que a dignidade “é o elemento central do moderno discurso dos direitos humanos, o mais próximo que chegamos de um modelo internacionalmente aceito para a regulação normativa da vida política, tendo sido incorporada a inúmeras constituições, convenções internacionais e declarações”¹⁶⁰. O autor busca em sua obra encontrar uma definição mais objetiva da dignidade em contraposição aos inúmeros debates gerados pelo termo, apontando que “o dever expressivo e simbólico de reconhecer os humanos como seres dignos de respeito”¹⁶¹ deve configurar a partida, se aprofundando ao destacar que “a ideia de que a humilhação e a degradação constituem uma violação a dignidade humana tem boas razões para ser universal, muito embora as práticas pelas quais se expressam podem variar”¹⁶².

Seria, então, a dignidade a premissa dos direitos humanos? Ingo Sarlet determina no conceito de dignidade uma dupla identificação, pela essência e pelo contexto em que se insere, compondo harmonicamente a compreensão daquele título, como um verdadeiro elemento nuclear da pessoa humana e um dever ser ideal.

¹⁵⁸ PIOVESAN, Flávia. Direitos humanos globais, justiça internacional e o Brasil. **Revista Fundação Escola Superior do Ministério Público**, Brasília, v.8, n.15, p. 93-110, jan./jun. 2000. Disponível em: http://www.dhnet.org.br/direitos/militantes/flaviapiovesan/piovesan_dh_globais_justica_mundo_br.pdf. Acesso em: 19 jun. 2022, p. 240.

¹⁵⁹ Ibidem.

¹⁶⁰ ROSEN, Michael. **Dignidade**: sua história e significado. Tradução de André de Godoy Vieira. São Leopoldo: Ed. Unisinos, 2015, p. 23-24.

¹⁶¹ Ibidem, p. 120.

¹⁶² Ibidem.

[...] a dignidade da pessoa encontra-se ligada à condição humana de cada indivíduo, não há como descartar uma necessária dimensão comunitária (ou social) desta mesma dignidade de cada pessoa e de todas as pessoas, justamente por serem todos iguais em dignidade e direitos (na iluminada fórmula da Declaração Universal de 1948) e pela circunstância de nesta condição conviverem em determinada comunidade ou grupo¹⁶³.

Cinara Rosenfield e Jandir Pauli compreendem a dignidade como um valor, como um parâmetro de identificação dos direitos humanos (considerados como os de ordem internacional) e dos direitos fundamentais (considerados como os de ordem nacional), entendendo que esteja subordinada à lógica das leis de mercado e, exatamente por isso, necessitando, simultaneamente, “considerar o ser humano concreto em sua dimensão individual e de pertencimento comunitário ou coletivo, suas diferenças, e ser dirigida à inclusão social”¹⁶⁴. Isso porque os autores entendem que a dignidade é um conceito construtor e em construção, concomitantemente. Ele é base fundante e, ao mesmo tempo, flexível ao contexto histórico.

À primeira vista, pode ser visualizada em tal percepção uma antinomia inquebrantável, pois não seria possível a um conceito ser essência e movimento. Ocorre que a análise de dignidade não pode ser simplória e fechada, mas, sim, estruturante, o que permite a junção dos movimentos, ou seja, a certeza da sua garantia básica à humanidade e a valoração dessa certeza em movimento ao longo da história, compreendida no espaço-tempo. Nesse sentido, Thereza Gosdal traz luz ao conceito e faz ainda um recorte laboral nele:

A dignidade pode ser compreendida como a condição que o homem atribui a si mesmo nas sociedades contemporâneas, por seu pertencimento à humanidade, e que tende à universalização, em face da necessidade reconhecida pela maior parte das sociedades de sua afirmação e da mundialização das relações econômicas, sociais e culturais, à qual se chega a partir da realidade dos indivíduos concretos e dos papéis vinculados às posições que ocupam na sociedade e da consideração das diferentes culturas. Implica o respeito por cada ser humano e se constitui em instrumento que confere poderes na luta pela concreção dos direitos fundamentais, permitindo a cada um o poder de fazer e de criar. No âmbito das relações de trabalho a dignidade assume a característica de instrumento na luta contra os atos e práticas abusivos e contra as violações de direitos fundamentais dos trabalhadores, que os desconsideram como sujeitos de direitos¹⁶⁵.

¹⁶³ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2011, p. 26.

¹⁶⁴ ROSENFELD, Cinara L.; PAULI, Jandir. Para além da dicotomia entre trabalho decente e trabalho digno: reconhecimento e direitos humanos. **Caderno CRH**, v. 25, n. 65, ago. 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/XYTJZrcXrh65bZPTRwN39Kw/?lang=pt#:~:text=O%20conceito%20de%20trabalho%20decente,e%20do%20que%20%C3%A9%20mau>). Acesso em: 18 jun 2022, p. 323.

¹⁶⁵ GOSDAL, Thereza Cristina. **Dignidade do trabalhador**: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra. 195f. 2006. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-

Percebe-se, assim, que o valor dignidade, em todas as suas vertentes estruturantes, seja pela essência normatizadora, seja pela mobilidade comunitária, permeia e se identifica com o trabalho, sendo um elemento que o compõe para viabilizar a construção da justiça social, como uma finalidade alcançável e incessantemente buscada. Rosenfield e Pauli, alinhando a dignidade ao valor trabalho, trazem a “noção essencialista da dignidade como natural”, desenvolvendo uma “noção de dignidade como meta a ser atingida, e não como ponto de partida”¹⁶⁶. Os autores promovem a convergência entre a ideia de dignidade e a de direitos humanos e, por consequência, a sua qualidade de natural e universal. Destacam ainda que “um trabalho digno propõe, ao lado da noção de apropriado e adequado, também um sentido daquilo que tem ou revela dignidade ou honra. Ou seja, a dignidade acrescenta uma dimensão moral, apenas subentendida na noção de trabalho decente”¹⁶⁷.

A dignidade, em geral, notadamente a dignidade do trabalho ou do trabalhador deve ser compreendida em seu cunho valorativo da humanidade, com caráter universal e que rompe barreiras entre as nações, consistindo em, concomitantemente, premissa e finalidade, em necessária consecução para fazer jus à própria condição humana.

É uma categoria axiológica aberta, que não pode ser fixada de modo definitivo, porque precisa ser permanentemente definida pelas situações concretas, pela doutrina e pela jurisprudência. É dinâmica em sua essência. O que não significa que não possam ser delimitados os marcos dentro dos quais pode ser compreendida. O conceito de dignidade pode ser interpretado e aplicado como instrumento de inclusão, de consideração das diferenças que envolvem homens concretos, priorizando-se a perspectiva da solidariedade e do interesse coletivo, o que se propõe na presente análise¹⁶⁸.

Ingo Sarlet concebe a dignidade humana aliando as noções de multidimensionalidade, inclusão e conceito aberto da seguinte forma:

Assim sendo, temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, esse sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que

Graduação em Direito, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2006. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/4675/THEREZA%20CRISTINA%20GOSDAL.PDF?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 18 jun. 2022, p. 109.

¹⁶⁶ ROSENFELD; PAULI, 2012, p. 325.

¹⁶⁷ ROSENFELD; PAULI, 2012, p. 325.

¹⁶⁸ GOSDAL, 2006, p. 78.

assegurem a pessoa tanto contra o todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida¹⁶⁹.

Nessa mesma perspectiva, Gabriela Neves Delgado concebe o trabalho digno enquanto Direito Fundamental e pontua a desnecessidade de direitos positivados para se fazer existente, visto ser inerente a condução humana (ainda que em perspectiva concreta-dinâmica). Porém, destaca o papel normativo de destaque na sua manutenção, na sua concreção no plano prático¹⁷⁰. “É o valor da dignidade, portanto, essencial para o trabalho humano sob qualquer uma de suas formas e em qualquer processo histórico. Por meio de sua projeção é que o homem se redimensiona enquanto ser humano pleno, apesar de entregue à inexorabilidade do tempo da vida”¹⁷¹.

2.5 TRABALHO DECENTE: UMA PERSPECTIVA NÃO UTÓPICA

O trabalho decente consiste em elemento fundamental que compõe a agenda da Organização Internacional do Trabalho, como um programa sistêmico de objetivos a serem conquistados na incessante busca da justiça social. Assim como o trabalho digno está para os direitos humanos como valor essencial e dinâmico, concomitantemente, o trabalho decente se encontra em perspectiva mais concreta, palpável, instrumental, ligando-se, para Cinara e Jandir, à cidadania, que nada mais é do que “um direito atrelado a uma determinada ordem jurídico-política (de um país, um Estado, no qual se define quem é cidadão e quais são seus direitos e deveres)”¹⁷².

Envolve oportunidades de trabalho produtivo e de renda justa, segurança no local de trabalho e proteção social para as famílias, melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social, liberdade para as pessoas expressarem suas preocupações, organizarem e participarem das decisões que afetam suas vidas e igualdade de oportunidades e tratamento para todas as mulheres e homens¹⁷³.

¹⁶⁹ SARLET, 2012, p. 73.

¹⁷⁰ DELGADO, G.N., 2015, p. 178-181.

¹⁷¹ DELGADO, G.N., 2015, p. 211.

¹⁷² ROSENFELD; PAULI, 2012, p. 323.

¹⁷³ ILO. **Decent work**. Tradução livre. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>. Acesso em 19 jun. 2022.

O trabalho decente é desenvolvido na OIT – Organização Internacional do Trabalho por meio de cinco pilares que se entrelaçam e desenham a sua conformação garantidora, quais sejam: (1) o cumprimento dos direitos laborais, notadamente direitos humanos – a liberdade sindical, o direito de negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e a erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil; (2) a promoção do emprego produtivo e de qualidade; (3) a ampliação da proteção social; (4) o fortalecimento do diálogo social¹⁷⁴ e, por fim, (5) a garantia de um ambiente de trabalho seguro e saudável¹⁷⁵.

Formalizado pela OIT em 1999, o conceito de trabalho decente sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável¹⁷⁶.

O conceito de trabalho decente, dessa forma, contém, em si, o de trabalho digno, que o norteia, o fundamenta, o valoriza. Nesse sentido, o “trabalho decente é definido como o trabalho capaz de garantir uma vida digna”¹⁷⁷, o qual, ao se estabelecer a dicotomia entre o labor positivo e o negativo, assume a feição do primeiro como meio para alcançar a dignidade laboral. Isso porque a construção de um paradigma “de direitos humanos que pretenda alcançar o trabalho decente compartilha, com o modelo de justiça social, as preocupações centrais da pobreza, da desigualdade e da dignidade humana”¹⁷⁸.

Essa linha de compreensão foi concretizada como prioridade política em projeto nacional brasileiro, no ano de 2010, por meio do Plano Nacional de Trabalho Decente: Gerar Trabalho Decente para Combater a Pobreza e as Desigualdades Sociais (PNTD)¹⁷⁹, de autoria do Ministério do Trabalho e Emprego.

¹⁷⁴ OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Trabalho decente**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em 19 jun. 2022.

¹⁷⁵ ILO BRASÍLIA. **Conferência Internacional do Trabalho acrescenta segurança e saúde aos princípios e direitos fundamentais no trabalho**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/noticias/WCMS_848148/lang--pt/index.htm. Acesso em: 27 jul. 2022.

¹⁷⁶ ILO BRASÍLIA. **Conferência Internacional do Trabalho**....

¹⁷⁷ ROSENFELD; PAULI, 2012. (colocar página da citação).

¹⁷⁸ Ibidem.

¹⁷⁹ OIT BRASÍLIA. **Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente**: gerar emprego e trabalho decente para combater a pobreza e as desigualdades sociais. Disponível em:

O Trabalho Decente é uma condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. Em inúmeras publicações, o Trabalho Decente é definido como o trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna. Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a noção de trabalho decente se apoia em quatro pilares estratégicos: a) respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação); b) promoção do emprego de qualidade; c) extensão da proteção social; d) diálogo social¹⁸⁰.

Platon Neto Azevedo Neto constrói de forma didática a operação que resulta no trabalho decente, como sendo a seguinte: “Trabalho decente = dignidade + liberdade + igualdade + saúde + segurança + remuneração justa + atividade lícita + equidade + lazer + aposentadoria digna + liberdade sindical – trabalho infantil”¹⁸¹. O autor enumera os dez primeiros elementos como nucleares do trabalho digno, os quais, somados à liberdade sindical e excluído o trabalho infantil, igualmente, resultariam no trabalho decente¹⁸². Nesse prisma, é nítido estar caracterizado por direitos sociais como um programa sistêmico a ser cumprido.

Vários dos elementos dessa fórmula remetem à própria Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) – anteriormente citada, mais precisamente nos artigos 23 e 24, como a liberdade, a igualdade, a remuneração justa, a dignidade, a liberdade sindical, a aposentadoria digna, entre outros – ou mesmo ao Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas (1966), na Parte II, artigos 6º, 7º e 8º (direitos laborais *lato sensu*, direito a remuneração justa e existência familiar decente, direito de greve e liberdade sindical)¹⁸³, demonstrando que atravessaram o tempo e o espaço históricos e, ainda, na Agenda 2030, são extremamente atuais.

Isso porque o “acesso a um trabalho decente, em condições aceitáveis e justamente remunerado, transcende o âmbito puramente individual, alcançando a

https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/oit-no-brasil/WCMS_226249/lang--pt/index.htm. Acesso em: 19 jun 2022.

¹⁸⁰ Ibidem.

¹⁸¹ AZEVEDO NETO, 2015, p. 119.

¹⁸² Ibidem.

¹⁸³ OAS – Organization of American States. **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econ%20C3%B3micos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf>. Acesso em 19 jun 2022.

ordem pública e o interesse coletivo”¹⁸⁴. O destaque elementar do trabalho decente pode ser verificado na sua indispensabilidade para a compreensão e o alcance da Agenda 2030, bem como de seu objetivo final: não deixar ninguém para trás. Tal conceito importa o núcleo do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável número 8 das Nações Unidas, que almeja “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos”¹⁸⁵, sendo constantemente monitorado (em que pese a complexidade natural dessa tarefa) para que não se perca no caminho o seu alcance.

Da mesma forma, o Tribunal Superior do Trabalho tem feito sua parte na construção jurisprudencial. A ministra Delaíde Alves Miranda Arantes, em obra que avalia essa perspectiva a partir do padrão decisório do TST, registra com individualização peculiar a visão da corte:

A análise do Trabalho Decente na construção da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho está inserida no contexto da importância que se dá, principalmente na atualidade, ao seu papel de uniformização da jurisprudência nacional. O Brasil é um país de grande dimensão geográfica e com enormes diferenças de ordem social, econômica e política, atraindo a atenção para o mundo do trabalho em suas mais diversas nuances¹⁸⁶.

Platon Azevedo Neto propõe que a investigação do trabalho decente tenha uma perspectiva não utópica, sendo, portanto, alcançável. Nesse prisma entende ser impossível um trabalho decente em sua inteireza em qualquer contexto social que seja analisado. Em uma realidade capitalista, seria ilusório crer na possibilidade plena de alcance das premissas da decência laboral, sendo possível encontrar o que ele chama de “trabalho mais decente”, aquele que mais se aproxima ao ideário proposto pela Organização Internacional do Trabalho.

[...] dificilmente um trabalho é totalmente decente, mesmo nos países desenvolvidos (muitas vezes, em locais de grande desenvolvimento econômico, os trabalhadores são sujeitos a grande estresse emocional, o que leva inclusive a altos índices de suicídio). Desse modo, preferimos encarar a questão sob um ponto de vista da busca por um trabalho mais decente, pois dificilmente haverá um trabalho, neste planeta, livre de qualquer mácula ou

¹⁸⁴ GOSDAL, 2022, p. 135.

¹⁸⁵ UNODOC. ODS 8, sobre trabalho decente e crescimento econômico, é um dos Objetivos do Mês em maio. Disponível em: <https://www.unodc.org/lpo-brazil/pt/frontpage/2019/05/ods-8--sobre-trabalho-decente-e-crescimento-econmico---um-dos-objetivos-do-ms-em-maio.html>. Acesso em: 19 jun. 2022.

¹⁸⁶ ARANTES, Delaíde Alves Miranda. **Trabalho Decente**: uma análise na perspectiva dos direitos humanos trabalhistas a partir do padrão decisório do Tribunal Superior do Trabalho. 152 f. 2022. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade de Brasília, Brasília, 2022. Disponível em: http://icts.unb.br/jspui/bitstream/10482/43998/1/2022_Dela%C3%ADdeAlvesMirandaArantes.pdf, 2022, p. 92.

imperfeição. E procurar apenas a perfeição pode nos levar a desilusão, o que não é a pretensão desse escrito. Portanto, defendemos uma aproximação desses princípios aqui expostos ao máximo, mas sem deixar de reconhecer que o preenchimento de mais requisitos, ainda que não todos, torna o trabalho mais decente e a ausência de muitos resulta num trabalho menos decente¹⁸⁷.

Esse é exatamente o enfoque que será considerado no presente estudo. O mundo do trabalho enfrenta desafios cíclicos e diversos, não podendo ser subsumido à simplória dicotomia capital x proletariado. As revoluções tecnológicas, a economia universal, a globalização, a pandemia do coronavírus são alguns exemplos que movimentam, de forma complexa, interligada e profunda, o mundo laboral. Interdependente, fundamental e instrumental para o curso da vida, o trabalho se reinventa e, nesse processo, a própria percepção de dignidade laboral. O trabalho decente, assim, permeado pela dignidade como essência, valor contextualizado, é dinâmico e programático, ao mesmo tempo sendo impossível alcançá-lo em completude.

O teletrabalho é reflexo nítido desse processo de mudanças constantes e será analisado dentre a todas as variáveis sociais que o formataram até o momento, sempre com um olhar do que foi, do que é, do que pode vir a ser, em um papel fundamental para construir um mundo melhor, por um trabalho mais decente, porém real, palpável, não utópico, como nos ensina Platon Azevedo Neto.

Nesse sentido, uma comparação se faz válida e interessante. Vale dizer que a Organização Internacional do Trabalho se mantém respeitada como entidade internacional desde o ano de 1919, quando foi fundada, tendo enfrentado em sua existência as mais diversas mudanças na história da humanidade, desde as guerras e suas consequências, até um desenvolvimento tecnológico ultrarrápido, com microssensores e inteligência de máquina. E a sua sobrevivência em meio às mudanças, às narrativas e às ideologias mais diversas se deve a um fator que merece ser ressaltado: a flexibilidade.

Não se está a falar de uma flexibilidade absoluta, que demonstre ausência de opinião formada ou inércia diante de seus objetivos institucionais, visando à mera sobrevivência institucional. Mas uma flexibilidade emocionalmente inteligente, que compreende que, em um mundo tão diverso, há que se encontrar caminhos para a construção de dias melhores que não sejam engessados, sob pena de não serem

¹⁸⁷ AZEVEDO NETO, 2015, p. 119.

acolhidos, praticados ou mesmo considerados. A edificação de um futuro do trabalho melhor do que o atualmente experimentado exige que se compreenda que não existem fórmulas absolutas, tendo em vista a existência de multiplicidade de contextos.

As medidas que transformarão a realidade asiática, provavelmente, serão diversas daqueles necessárias ao mundo europeu, inclusive se considerar-se, como deve ser, o grau de desenvolvimento, de acesso a riquezas, o clima, a oferta alimentar etc. Inclusive, a dosagem das medidas deve ser avaliada em dimensões ainda mais restritas para que sejam eficientes. Consciente de seu papel, a OIT formulou conceitos dinâmicos, que não pecam por negligenciar suas bandeiras em busca da paz e da justiça social, mas o fazem empaticamente às realidades diversas, entendendo que cada nação precisa adaptá-las e implementá-las dentro de sua realidade particular.

Assim, nessa premissa, foi elaborado o conceito de trabalho decente que se defende neste texto, como um trabalho que considere todos os elementos fundamentais anteriormente listados, que leve em conta que o desejo consiste na completude do cumprimento dessas metas, mas que enxergue que se o hoje for melhor que o ontem, e o amanhã melhor que hoje, as velas estão ajustadas de forma correta, e a entidade estará cumprindo o seu papel norteador de uma proposição melhor do que a experiência vivida. É preciso entender que, se as condições de trabalho no Chile, por exemplo, evoluíram em alguma medida, existe motivo para comemorar, perseverar e seguir adiante.

Nesse sentido, a pesquisa compreende que o trabalho digno não é uma verdade absoluta e indivisível, em uma dualidade permanente entre sua presença ou sua ausência. Assim, não há que se falar em um trabalho digno em oposição sistêmica ao indigno, pois a dignidade estabelece o tom, a premissa, o âmago. Mas é o trabalho decente que se realiza no mundo dos fatos, pois ele conforma a gradação do possível, sem desconsiderar a sua essência e o seu norte, advindos na noção de dignidade. Dessa forma, também deve se comportar a noção de teletrabalho, posto que empunhar a bandeira de sua conformação digna, inflexível, em um núcleo duro, gera expectativa utópica que deve ser afastada pela perspectiva decente, em uma realidade prática.

O teletrabalho decente consiste em compreender a impossibilidade prática de se alcançar a perfeição, ao menos nas condições de mundo atualmente experimentadas e, em um sentido otimista, buscar sempre um futuro do trabalho mais

próximo possível dessa conformação. Defender o teletrabalho decente significa compreender que são inúmeras as dificuldades existentes nesse novo contexto propiciado pela tecnologia, sem ignorá-las ou diminuí-las, mas, diante desse conhecimento, buscar formas de lidar com elas considerando a pessoa humana em sua centralidade na ordem jurídico-social-político-cultural-econômica e possibilitando que a realidade mude, mesmo que não na velocidade idealizada pela dignidade, porém deixando de ser a anteriormente experimentada, que por certo era pior do que a que a substitui.

Os conceitos de trabalho decente e, conseqüentemente, de teletrabalho decente se mostram uma realidade posta, estabelecida e cada vez mais pujante. Essa construção do possível, em uma concepção concreta, apresenta viabilidade prática e esperança de um mundo melhor, real, palpável. O caráter de decente aplicado ao teletrabalho apresenta espaço de *esperançar* por um mundo melhor, avistável aos olhos, no qual as nações ao redor do globo se esforcem para conquistar a condição de decente em suas realidades, formulando metas possíveis e trabalhando para alcançá-las. Impor a utopia da perfeição nada mais geraria do que frustração, desinteresse e afastamento das nações dos objetivos de um futuro do trabalho melhor, mais justo, equânime, seguro e saudável para todas as pessoas.

A dialeticidade entre o teletrabalho digno e o decente se estabelece, dessa forma, na aproximação de suas essências, ambas fundamentadas nos mencionados valores humanos da dignidade, da liberdade, da igualdade, da saúde, da segurança, da remuneração justa, da atividade lícita, da equidade, do lazer, da aposentadoria digna, da liberdade sindical e sem o trabalho infantil, os quais foram enunciados por Platon Azevedo Neto. Os dois conceitos se comunicam, se entrelaçam, se permeiam. Ao mesmo tempo, se afastam, na medida em que o primeiro, rígido, inflexível, reside no terreno do ideal, do impraticável, da teoria, da abstração e o segundo busca construir um mundo real melhor, no campo da concretude, do que se faz palpável e real, partindo da premissa de que a conquista de parte dessas qualidades deve ser festejada como avanço e não reprimida por não ter chegado à infinitude teorizada.

Os desafios do mundo virtual para os trabalhadores são uma realidade inquestionável, o próprio mundo do trabalho digital consiste em um contexto estabelecido. A compreensão dessa verdade posta e a busca pela sua realização da forma o mais decente possível, em um exercício contínuo, dinâmico e irrefreável, estabelecem o tom otimista de *esperançar* e trabalhar por um mundo efetivamente

melhor, mais decente para o trabalhador e, conseqüentemente, mais justo e igualitário para a humanidade, na dinâmica contínua de construção da paz universal por meio da justiça social, passo a passo.

3 A TRAJETÓRIA DOS PRINCIPAIS ORGANISMOS INTERNACIONAIS E A SUA RELAÇÃO MULTIDIMENSIONAL COM O TRABALHO E O SEU VALOR SOCIAL – DO DIGNO AO DECENTE

3.1 DAS NAÇÕES UNIDAS E DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Entender a dialeticidade entre o trabalho digno e o decente, em um recorte de teletrabalho, exige que se compreenda que a humanidade, em razão de experiências sociais traumáticas, introduziu mecanismos de idealização, regência, construção de garantias e fiscalização de cumprimento de um exercício laboral permeado por valores fundamentais para o alcance da justiça social. Sendo assim, criou os organismos internacionais de proteção dos direitos humanos, incluindo o trabalho, em uma compreensão mais ampla, no caso da ONU, ou mais específica, no caso da OIT, entre outras que se explorará adiante.

Assim, a própria história desses organismos demonstra que a conceituação do que pode ser considerado digno é essencial para parametrizar o que é certo, o que é justo, o que é imperativo buscar, mas a luta se trava pela conformação do possível, da passagem do menos decente ao mais decente, da mudança efetiva da realidade e da caminhada rumo à justiça social. Essas transformações são nítidas na compreensão da história desses organismos, do seu estabelecimento e sedimentação, em um processo de aprimoramento com seus fluxos e refluxos, caminhando, ao fim, para um tom mais elaborado de existência institucional.

Dessa forma, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) surge em 1919, através do Tratado de Versalhes, buscando uma nova conformação do mundo que colocasse fim aos horrores da Primeira Grande Guerra e caminhasse para a concretização da paz mundial duradoura, por meio da justiça social. Para alcançar tal objetivo, se organizou, revolucionariamente, em um modelo tripartite nunca antes experimentado, com a presença e a representação dos Estados, dos empregadores e dos empregados (esses últimos em uma perspectiva *lato sensu*).

Naquele ano, uma comissão de trabalho, composta pelos Estados da Bélgica, de Cuba, dos Estados Unidos, da França, Itália, do Japão, da Polônia, do Reino Unido e da Tchecoslováquia, foi presidida pelo chefe da Federação Americana

do Trabalho (AFL, EUA), Samuel Gompers, quee ficou responsável por redigir a Constituição da instituição.

As forças motrizes para a criação da OIT surgiram de considerações de segurança, humanitárias, políticas e econômicas. Os fundadores da OIT reconheceram a importância da justiça social para garantir a paz, tendo como pano de fundo a exploração dos trabalhadores nas nações industrializadas da época. Houve também crescente compreensão da interdependência econômica mundial e da necessidade de cooperação para obter similaridade de condições de trabalho em países competindo por mercados¹⁸⁸.

O documento expressa um conteúdo atemporal, visto que, ainda hoje, se perfaz atual e condizente com os desafios enfrentados. O preâmbulo da Constituição da OIT traz a paz mundial como único modo para o alcance da justiça social, reconhecendo que essa paz está ameaçada pelos conflitos no mundo do trabalho, considerando uma responsabilidade solidária de todas as nações para com o futuro. Vários princípios fundamentais já estão explícitos no curso do preâmbulo, como meio ambiente de trabalho hígido, seguridade social, igualdade sem restrições, jornada diária e semanal limitada, regulamentação das relações de trabalho, políticas de prevenção do desemprego, além da dignidade da remuneração, ponto de entusiasmo desta pesquisa, visto que perpassa os objetivos exploratórios aqui propostos.

As convenções e as recomendações são a forma adotada pela OIT para estabelecer normas internacionais relativas ao labor. São adotadas na Conferência Internacional Anual do Trabalho e elaboradas pelo sistema tripartite. Consistem em instrumentos jurídicos dotados de direitos laborais mínimos e princípios. As convenções, também conhecidas por protocolos, são tratados internacionais juridicamente vinculativos que podem ser ratificados pelos Estados-membros¹⁸⁹. Já as recomendações são diretrizes não vinculativas. Muitas vezes, as convenções estabelecem princípios básicos a serem implementados pelos Estados-membros, enquanto uma recomendação relacionada complementa a convenção, fornecendo diretrizes mais detalhadas sobre como ela pode ser aplicada¹⁹⁰. Vale dizer que as recomendações não necessariamente estarão vinculadas às convenções, sendo possível que tenham caráter autônomo.

¹⁸⁸ ILO. **History**. [s.d]. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>. Acesso em: 7 jun. 2022.

¹⁸⁹ ILO. **Conventions and recommendations**. [s.d.] Disponível em: <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>. Acesso em: 7 jun. 2022.

¹⁹⁰ Ibidem.

Na primeira Conferência Internacional, realizada em Washington pelo governo dos Estados Unidos da América, em 29 de outubro de 1919, seis convenções tiveram lugar, construindo de forma significativa um novo ordenamento jurídico internacional que traduzia as preocupações com o futuro humano e, por isso mesmo, com o trabalho. A primeira delas ficou conhecida como Convenção das Horas de Trabalho na Indústria¹⁹¹ e limitou a jornada de trabalho diária em oito horas, bem como a semanal em 48 horas, aplicando tal dispositivo a “pessoas empregadas em qualquer empresa industrial pública ou privada ou em qualquer ramo desta, que não seja em que trabalhem apenas membros da mesma família”. O texto apresentava muitas ressalvas, especialmente quanto à sua aplicação em algumas nações, mas, ainda assim, o avanço era gigantesco e acenava para novos tempos, nos quais o trabalho fosse visto como valor e o trabalhador começasse a ter conhecimento de noções de dignidade.

A segunda convenção, nominada Convenção do Desemprego¹⁹², determinava políticas de combate ao desemprego, a exemplo da instituição, pelos Estados que a ratificassem, de uma agência pública e gratuita de empregos com participação opinativa tripartite. A de número 3 trazia outra preocupação social fundamental, a proteção à maternidade. Ela estabelecia uma “licença” de seis semanas após o parto, podendo a gestante sair de licença até seis semanas antes do parto mediante atestado médico. Esse período deveria ser remunerado pelo poder público em quantias “suficientes para a manutenção plena e saudável de si e de seu filho”¹⁹³ e, se estivesse amamentando seu filho, a mãe trabalhadora teria direito a dois descansos intrajornada de meia hora por dia.

A convenção de número 4 tratou do trabalho noturno das mulheres, proibindo-o. Nesse ponto, trouxe muito da cultura experimentada naquela realidade histórica. O que em um primeiro momento pode parecer altruísta, como um benefício desinteressado, constituía em uma reafirmação das diferenças negativas de gênero. A mulher “devia” se dedicar aos trabalhos de cuidado à noite e possibilitar o trabalho nesse horário dificultava essa tarefa. Ademais, as mulheres, uma força de trabalho

¹⁹¹ ILO. **Convention 01.** [s.d.] Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001. Acesso em: 8 jun. 2022.

¹⁹² ILO. **Convention 02.** [s.d.] Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C002. Acesso em: 8 jun. 2022.

¹⁹³ Ibidem.

mais barata e dócil, que provocavam muito menos revoltas que os homens, se transformaram em grandes concorrentes às vagas de emprego, pois seu custo-benefício resultava em larga vantagem econômica. No entanto, ainda que sem intenção objetiva de fazê-lo, tal convenção também foi um avanço contra a exploração desmedida e enfática em razão do gênero.

A de número 5, por sua vez, cuidava de proteger a infância, colocando como marco a idade de 14 anos para que fosse autorizado o labor. Ninguém com menor idade do marco estabelecido poderia ser empregado ou trabalhar, salvo empresas exclusivamente familiares. A Convenção 6, última aprovada na primeira conferência, cuidou do trabalho noturno de menores, estabelecendo que, em regra, menores de 18 anos não poderiam trabalhar à noite, abrindo exceção para os maiores de 16 em um rol de empresas determinado.

Sendo assim, percebe-se que os seis assuntos mais relevantes, logo que foi instituída a Organização Internacional do Trabalho, quais sejam, jornada, desemprego, maternidade, trabalho infantil e trabalho noturno (mulheres e crianças), se relacionam diretamente com a construção do valor do labor, como trabalho decente, tendo cunho eminentemente propedêutico. De igual forma, tais valores são universais e apontam o tom da dignidade, podendo ser observados como fundamentais como essência para a proposição do teletrabalho decente, mais decente a cada dia, em diminuição real e efetiva do que poderia ser compreendido como menos decente. Todos esses assuntos essencialmente pautados nas premissas do que se concebe como digno são elementos indispensáveis à concretização do teletrabalho decente, seja no que se refere ao tempo de trabalho e à manutenção do emprego, seja no que se refere às responsabilidades de cuidado da maternidade e de proteção da infância.

Em 1920, a sede da OIT foi transferida para Genebra, sendo criado, em 1926, o Comitê de Especialistas, para supervisionar a aplicação das normas. Atualmente, o mesmo comitê examina os relatórios enviados pelos membros e elabora um relatório geral para apresentar na conferência anual internacional. Em 1940, a sede da OIT foi temporariamente deslocada para o Canadá, em razão do advento da Segunda Grande Guerra na Europa, sob a justificativa de necessidade de segurança. Nesse momento, fica mais explícito que os desafios trabalhistas, especialmente enfatizados após a crise de 1929, exigiam cooperação internacional.

Nesse espírito, 41 Estados adotaram a declaração de objetivos e propósitos da OIT, conhecida por Declaração de Filadélfia, que passa a ser anexa à Constituição da instituição e assim permanece até os dias de hoje. Tem-se, definitivamente, um marco histórico. Isso porque esse instrumento muda a perspectiva da leitura legal tradicional, propõe que a norma não seja apenas um roteiro de condutas a não infringir, mas que alcance além, consistindo em objetivos, fins, a alcançar. A medida, na declaração de Filadélfia, é a justiça social, a qual servirá de parâmetro para medir o progresso econômico, como nos ensina Supiot¹⁹⁴, por senso da medida.

[...] sua prática obriga a mensurar o que cada um deve ter. Uma medida correta deve definir um meio justo entre o “demais” e o “de menos”, que pressupõe, de um lado, ter uma representação exata dos fatos e, de outro, poder avaliá-los, ou seja, agregá-los a um sistema de valores. Qualquer medida possui essa dimensão dupla, cognitiva e normativa, mas, diferentemente das normas matemáticas ou religiosas, as regras de Direito não são intangíveis, e devem, ao contrário, evoluir em função da experiência das faltas e dos excessos¹⁹⁵.

O espírito de Filadélfia, nesse prisma, estabelece quatro pilares fundamentais: que o trabalho não é uma mercadoria; que a liberdade de expressão e de associação são essenciais para o progresso sustentado; que a pobreza em qualquer lugar constitui um perigo para a prosperidade em todos os lugares; que a guerra contra a miséria deve ser conduzida com vigor implacável dentro de cada nação, e que deve haver um esforço internacional contínuo e concertado em que os representantes dos trabalhadores e empregadores, em igualdade de status com os dos governos, se unam a eles em livre discussão e decisão democrática com vista à promoção do bem comum¹⁹⁶.

Em 1945, se encerrava a Segunda Guerra Mundial e, mais uma vez, o mundo (leia-se, especialmente a Europa) estava devastado. A sensação era de que alguma medida mais efetiva deveria ser tomada para evitar que tais horrores se repetissem. Imbuídos desse compromisso de garantir paz e segurança a todos os Estados, 41 países participaram da fundação das Nações Unidas (UN ou ONU) com o propósito de garantir o progresso social, sob o senso da medida dos direitos

¹⁹⁴ SUPIOT, Alain. **O espírito de Filadélfia**: a justiça social diante do mercado total. Traduzido por Tânia do Valle Tschiedel. Porto Alegre: Slna, 2014, p. 102-109.

¹⁹⁵ SUPIOT, 2014, p. 102-103.

¹⁹⁶ ILO. **Declaration of Philadelphia**. [s.d.]. Disponível em: http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#declarati on. Acesso em: 9 jun. 2022.

humanos, e melhores condições de vida. Devido ao seu caráter internacional único e aos poderes conferidos em sua Carta fundadora, a Organização pode atuar em uma ampla gama de questões e fornecer um fórum para seus atuais 193 Estados-membros expressarem seus pontos de vista, por meio da Assembleia Geral, do Conselho de Segurança, do Conselho Econômico e Social e de outros órgãos e comissões¹⁹⁷.

As Nações Unidas (UN), na forma traduzida para o português brasileiro, Organização das Nações Unidas (ONU), é orientada por quatro propósitos essenciais, quais sejam: manter a paz em todo o mundo; desenvolver relações amistosas entre as nações; ajudar as nações a trabalharem juntas para melhorar a vida das pessoas pobres, vencer a fome, as doenças e o analfabetismo e encorajar o respeito pelos direitos e liberdades de cada um; ser um centro de harmonização das ações das nações para atingir esses objetivos¹⁹⁸.

Em 1946, a Organização Internacional do Trabalho se transforma na primeira agência especializada das Nações Unidas, tendo em vista os seus objetivos comuns humanitários e de justiça social. Em 1969, a OIT completou seu 50º aniversário, o qual foi comemorado com o recebimento do Prêmio Nobel da Paz. Na apresentação do prêmio, o presidente do Comitê do Prêmio Nobel destacou que a Organização Interacional do Trabalho deve ser considerada “a consciência social da humanidade”¹⁹⁹.

Após a Segunda Grande Guerra, o temor por ambientes contaminados por radiação passou a ser uma preocupação recorrente. “Enquanto a preocupação universal sobre o uso saudável e sustentável do planeta e de seus recursos continuou a crescer, em 1972 a ONU convocou a Conferência das Nações Unidas sobre o Ambiente Humano, em Estocolmo (Suécia)²⁰⁰”. Dessa conferência, resultou uma declaração²⁰¹ contendo 19 princípios que lançavam a base da Agenda Ambiental da organização.

¹⁹⁷ UN. **History of the UN.** [s.d.]. Disponível em: <https://www.un.org/un70/en/content/history/index.html#:~:text=The%20United%20Nations%20is%20a%20n,living%20standards%20and%20human%20rights>. Acesso em: 9 jun. 2022.

¹⁹⁸ UN, **History**, [s.d].

¹⁹⁹ ILO BRASÍLIA. **História da OIT.** [s.d.]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm#:~:text=No%20final%20da%20guerra%2C%20em,o%20Pr%C3%AAmio%20Nobel%20da%20Paz>. Acesso em: 9 jun. 2022.

²⁰⁰ NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **A ONU e o meio ambiente.** [s.d.] Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91223-onu-e-o-meio-ambiente>. Acesso em: 9 jun. 2022.

²⁰¹ UN. **Human environment.** [s.d.]. Disponível em: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/CONF.48/14/REV.1. Acesso em: 9 jun. 2022.

Em 1987, foi publicado pela ONU o relatório *Nosso futuro comum*, que apresentava o inovador conceito de desenvolvimento sustentável, “aquele que atende as necessidades do presente sem comprometer a possibilidade de as gerações futuras atenderem a suas próprias necessidades”²⁰², no qual se encaixam perfeitamente os desafios da ala laboral. Com o assunto meio ambiente em um sentido amplo pautado, foi realizada a Cúpula da Terra em 1992, no Rio de Janeiro, que resultou na adoção da Agenda 21, criando em dezembro daquele ano a Comissão de Desenvolvimento Sustentável (CSD), para garantir, relatar e monitorar a implementação dos acordos nos níveis local, nacional, regional e internacional²⁰³. Ficou decidido ainda que, após cinco anos, seria feita uma revisão das conclusões da cúpula, agendada para 1997, quando foi realizada a Cúpula da Terra + 5.

A Cúpula da Terra + 5 teve, em suas conclusões finais, a emissão de um documento que recomendou metas para a redução do efeito estufa e das consequentes mudanças climáticas, atenção às formas de distribuição de energia e “foco na erradicação da pobreza como pré-requisito para o desenvolvimento sustentável”²⁰⁴. Destaca-se a última recomendação que, para a sua consecução, exige que se pratique de forma universal o desenvolvimento sustentável do labor de forma prioritária, sendo essa qualidade o senso da medida mencionado por Supiot.

Em 1998, por sua vez, a Organização Internacional do Trabalho, em sua 86ª Conferência Anual, elaborou a Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, um marco importante que fixa compromissos e obrigações aos Estados-membros no que tange a quatro princípios fundamentais: liberdade de associação e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; abolição efetiva do trabalho infantil, e eliminação da discriminação em relação ao emprego e à ocupação.

Ainda dentro dos esforços para proporcionar um mundo do trabalho melhor em um contexto real, no ano de 2008, na 97ª Conferência da OIT, a instituição elaborou a Declaração sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa, a partir do

²⁰² COMISSÃO MUNDIAL SOBRE MEIO AMBIENTE E DESENVOLVIMENTO. **Nosso futuro comum**. 2. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1991. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4245128/mod_resource/content/3/Nosso%20Futuro%20Comum.pdf. Acesso em: 9 jun. 2022.

²⁰³ UN. **Agenda 21**. [s.d.] Disponível em: <https://www.un.org/esa/dsd/agenda21/>. Acesso em: 9 jun. 2022.

²⁰⁴ NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **A ONU e o meio ambiente**. [s.d.] Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91223-onu-e-o-meio-ambiente>. Acesso em: 9 jun. 2022.

reconhecimento de que “desempenha um papel fundamental na promoção e conquista do progresso e da justiça social num entorno em constante evolução”²⁰⁵. Sendo assim, reafirma, nesse instrumento, a imprescindibilidade de atender aos quatro objetivos estratégicos da instituição na construção sustentável do futuro do trabalho. Assim, declara que, em um mundo em constante e acelerada mudança, as ações institucionais devem se fundamentar (1) na promoção do emprego sustentável institucional e economicamente; (2) na adoção e na ampliação das medidas de proteção social – seguridade social e proteção dos trabalhadores – que sejam sustentáveis e estejam adaptadas às circunstâncias nacionais; (3) na promoção do diálogo social e tripartismo, e (4) no respeito, na promoção e na aplicação dos princípios e direitos fundamentais no trabalho, que são de particular importância, tanto como direitos quanto condições necessárias para a plena realização dos objetivos estratégicos²⁰⁶.

Muitas outras assembleias foram realizadas para discutir a temática na ONU e na OIT. Em 2015, foi realizada a Cúpula de Desenvolvimento Sustentável da ONU em Nova York, quando foram definidos os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) na Agenda 2030, como meios para a conquista de um mundo melhor onde não se deixasse ninguém para trás.

Esta Agenda é um plano de ação para as pessoas, o planeta e a prosperidade. Também procura fortalecer a paz universal em maior liberdade. Reconhecemos que erradicar a pobreza em todas as suas formas e dimensões, incluindo a pobreza extrema, é o maior desafio global e um requisito indispensável para o desenvolvimento sustentável. Todos os países e todas as partes interessadas, atuando em parceria colaborativa, implementarão este plano. Estamos decididos a libertar a raça humana da tirania da pobreza e da necessidade e curar e proteger nosso planeta. Estamos determinados a dar os passos ousados e transformadores que são urgentemente necessários para mudar o mundo para um caminho sustentável e resiliente. Ao embarcarmos nesta jornada coletiva, prometemos que ninguém será deixado para trás. Os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e 169 metas que estamos anunciando hoje demonstram a escala e a ambição desta nova Agenda universal²⁰⁷.

Nesse documento, há que se dar destaque ao ODS-8, que pretende promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos, o qual imprime exatamente as

²⁰⁵ ILO. **Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa, 2008.** Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/genericdocument/wcms_336918.pdf. Acesso em: 23 fev. 2023.

²⁰⁶ ILO, 2008..

²⁰⁷ UN. **Agenda 2030.** [s.d]. Disponível em: <https://sdgs.un.org/2030agenda>. Acesso em: 9 jun. 2022.

premissas que permeiam esta pesquisa. Cada ODS traz sugestões de ações para implementação do objetivo de referência, podendo, cada nação, adaptá-los à sua realidade, a fim de viabilizar a consecução da Agenda 2030.

No direcionamento original do ODS-8, restam como elencadas as seguintes ações: (8.1) sustentar o crescimento econômico *per capita* de acordo com as circunstâncias nacionais e, em particular, garantir pelo menos 7% de crescimento anual do produto interno bruto nos países menos desenvolvidos; (8.2) alcançar níveis mais altos de produtividade econômica por meio da diversificação, da atualização tecnológica e da inovação, inclusive por meio da concentração do foco em setores de alto valor agregado e mão de obra intensiva; (8.3) promover políticas orientadas para o desenvolvimento que apoiem atividades produtivas, geração de empregos decentes, empreendedorismo, criatividade e inovação e estimulem a formalização e o crescimento de micro, pequenas e médias empresas, inclusive através do acesso a serviços financeiros; (8.4) melhorar progressivamente, até 2030, a eficiência global de recursos em consumo e produção e esforçar-se para dissociar o crescimento econômico da degradação ambiental, de acordo com a estrutura de dez anos de programas sobre consumo e produção sustentáveis, com os países desenvolvidos assumindo a liderança²⁰⁸.

Prevê ainda, como modo de consecução do ODS-8, que (8.5), até 2030, ocorra o alcance do emprego pleno e produtivo e de trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para jovens e pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor; (8.6) até 2020, a redução substancial da proporção de jovens que não trabalham, não estudam nem treinam; (8.7) a tomada de medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de seres humanos e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo o recrutamento e uso de crianças-soldados, e, até 2025, o fim do trabalho infantil em todas as suas formas; (8.8) a proteção dos direitos trabalhistas e a promoção de ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo trabalhadores migrantes, em particular mulheres migrantes, e aqueles em empregos precários²⁰⁹.

Por fim, o ODS-8 prevê, em seu rol de sugestões que, (8.9), até 2030, se elabore e implemente políticas para promover o turismo sustentável, que crie

²⁰⁸ UN, **Agenda 2030**, [s.d].

²⁰⁹ Ibidem.

empregos e promova a cultura e os produtos locais; (8.10) se fortaleça a capacidade das instituições financeiras nacionais de incentivar e expandir o acesso a serviços bancários, seguros e financeiros para todos; (8.a) se aumente o apoio da ajuda ao comércio para os países em desenvolvimento, em particular os países menos desenvolvidos, inclusive por meio do Quadro Integrado Reforçado para Assistência Técnica Relacionada ao Comércio aos Países Menos Desenvolvidos; (8.b) até 2020, se desenvolva e operacionalize uma estratégia global para o emprego dos jovens e implementação do Pacto Global para o Emprego da Organização Internacional do Trabalho²¹⁰.

O ODS-8 consiste, assim, em plano e meta de trabalho conjunto, seja da Organização das Nações Unidas, seja da Organização Internacional do Trabalho, tendo o trabalho decente como senso da medida, como parâmetro para um mundo de efetiva justiça social universal, exatamente no recorte deste estudo. Percebe-se que há um viés legal multidimensional no conceito de trabalho decente, o qual busca efetivar o labor como valor, como identidade, como reflexo da pessoa humana.

Em 2022, na 110ª Conferência da Organização Internacional do Trabalho²¹¹, houve o reconhecimento de mais um princípio fundamental da entidade, para se somar aos quatro anteriormente citados, consistente na proteção da saúde e segurança dos trabalhadores. Essa recentíssima inclusão demonstra a preocupação da entidade com o futuro do trabalho pós-pandemia, notadamente no que tange ao meio ambiente laboral, o que, por certo, influencia na compreensão do meio ambiente hígido no contexto do teletrabalho, como será explorado nos próximos tópicos.

Dessa forma, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) procura atender às necessidades dos trabalhadores ao reunir governos, associações patronais e sindicatos para estabelecer padrões de trabalho, formular políticas e desenvolver programas. A própria configuração da OIT, na qual os trabalhadores e os empregadores têm igualdade de voz com os governos em suas deliberações, demonstra a implementação do diálogo social. Essa estrutura assegura que as

²¹⁰ UN, **Agenda 2030**, [s.d].

²¹¹ ILO. **Proposed resolution on the inclusion of a safe and healthy working environment in the ILO's framework of fundamental principles and rights at work submitted to the Conference for adoption.** [s.d.] Disponível em: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/110/reports/records/WCMS_847510/lang--en/index.htm. Acesso em: 27 jul. 2022.

opiniões dos parceiros sociais sejam cuidadosamente incorporadas aos padrões, políticas e programas de trabalho da OIT²¹².

O trabalho realizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) se realiza essencialmente por meio de três órgãos principais, todos tripartites: a Conferência Internacional do Trabalho, o Conselho de Administração e o Escritório Internacional do Trabalho²¹³. A Conferência Internacional do Trabalho é responsável por estabelecer as normas internacionais do trabalho e as políticas gerais da OIT, ocorrendo anualmente em Genebra. O Conselho de Administração atua como o órgão executivo da OIT, reunindo-se três vezes por ano em Genebra, tomando decisões sobre as políticas da organização e elaborando o programa e o orçamento que são submetidos à Conferência para aprovação.

Já o Escritório Internacional do Trabalho desempenha o papel de secretariado permanente da OIT. É o centro focal para todas as atividades gerais da organização, que são preparadas sob a supervisão do Conselho de Administração e lideradas pelo diretor-geral. O Conselho de Administração e o Escritório Internacional contam com o apoio de comitês tripartites que abrangem setores industriais importantes, bem como de comitês de especialistas em áreas como treinamento profissional, desenvolvimento de gestão, segurança e saúde no trabalho, relações industriais, educação dos trabalhadores e questões específicas relacionadas a mulheres e jovens trabalhadores.

Um sistema de monitoramento exclusivo, em nível internacional, é utilizado para apoiar as Normas Internacionais do Trabalho e garantir a implementação das convenções ratificadas pelos países. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) realiza avaliações periódicas da aplicação das normas nos Estados-membros e identifica áreas que poderiam ser aprimoradas em sua implementação. Quando surgem problemas na aplicação das normas, a OIT busca auxiliar os países por meio do diálogo social e da assistência técnica.

Para tanto, a OIT estabeleceu diversos mecanismos para supervisionar a aplicação das convenções e recomendações, tanto em termos legais quanto práticos, desde a sua aprovação pela Conferência Internacional do Trabalho até sua ratificação

²¹² ILO. **Conheça a OIT**. [s.d.] Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang-pt/index.htm#:~:text=A%20OIT%20examina%20regularmente%20a,social%20e%20da%20assist%C3%Aancia%20t%C3%A9cnica..> Acesso em: 29 jun. 2023.

²¹³ Ibidem.

pelos países. As normas internacionais de trabalho contam com um sistema de supervisão singular em nível global, que contribui para garantir a implementação das convenções ratificadas pelos países. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) realiza avaliações regulares da aplicação dos padrões nos Estados-membros, identificando áreas onde podem ser melhor adotados. Caso surjam problemas na implementação das normas, a OIT busca auxiliar os países por meio do diálogo social e da assistência técnica.

A OIT desenvolveu diversos mecanismos para supervisionar a aplicação das convenções e recomendações tanto na legislação quanto na prática, após sua adoção pela Conferência Internacional do Trabalho e sua ratificação pelos Estados. Existem dois tipos de mecanismos de supervisão: o sistema regular de supervisão e os procedimentos especiais²¹⁴.

O sistema regular de supervisão consiste na análise dos relatórios periódicos apresentados pelos Estados-membros sobre as medidas adotadas para implementar as disposições das convenções ratificadas. Esse sistema conta com a contribuição do Comitê de Peritos sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações e do Comitê Tripartite da Conferência Internacional do Trabalho sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações.

Os procedimentos especiais, diferentemente do sistema regular, são baseados na apresentação de representações ou reclamações. Incluem o Procedimento para Representações sobre a Aplicação das Convenções Ratificadas, o Procedimento para Reclamações sobre a Aplicação das Convenções Ratificadas e o Procedimento Especial para Reclamações sobre Liberdade Sindical através do Comitê de Liberdade Sindical²¹⁵.

Além disso, o Comitê de Peritos publica anualmente uma pesquisa geral aprofundada sobre a legislação e a prática nacional dos Estados-membros, focada em um tema determinado pelo Conselho de Administração. Essas pesquisas permitem ao comitê examinar o impacto das convenções e recomendações, analisar as dificuldades relatadas pelos governos na aplicação e identificar maneiras de superar esses obstáculos. A OIT também oferece assistência técnica e treinamento

²¹⁴ ILO. **Applying and promoting International Labour Standards**. [s.d.] Disponível em: <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/lang-en/index.htm>. Acesso em: 28 mar. 2023.

²¹⁵ Ibidem.

para auxiliar na redação da legislação nacional e ajudar os países a solucionar problemas na legislação e na prática, de acordo com as normas internacionais do trabalho.

Todos esses esforços combinados demonstram a amplitude da atuação e da fiscalização da OIT quanto à prática do trabalho digno pelos seus Estados-membros e o seu papel como farol para a construção de um mundo do trabalho efetivamente mais justo e equitativo em toda parte. Essa atuação de vanguarda é imprescindível para a discussão da temática da presente pesquisa, pois se mostra necessária para que o teletrabalho alcance o patamar decente não utópico na realidade 4.0 experimentada.

3.2 DO SISTEMA INTERAMERICANO DE DIREITOS HUMANOS

A Organização dos Estados Americanos (OEA) foi criada em 1948, na cidade de Bogotá, na Colômbia, através da Carta da OEA, documento que só entrou em vigor em 1951. Há que se destacar, contudo, que a OEA remonta a uma data muito mais longínqua. Suas raízes são observadas entre 1889 e 1990, quando ocorreu a Primeira Conferência Internacional Americana em Washington, constituindo a União Internacional das Repúblicas Americanas e iniciando assim o Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos, que consiste no sistema institucional internacional mais antigo²¹⁶. A OEA tem por objetivo “conseguir uma ordem de paz e de justiça, para promover sua solidariedade, intensificar sua colaboração e defender sua soberania, sua integridade territorial e sua independência”²¹⁷.

O Sistema Interamericano de Direitos Humanos consiste em um complexo de instrumentos internacionais que convergem na base de um sistema regional pautado na proteção e na promoção dos Direitos Humanos. Ele é iniciado na constituição da OEA (1948), com a aprovação da Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem, contendo ainda a Convenção Americana de Direitos Humanos,

²¹⁶ OEA. **Quem somos**. [s.d.] Disponível em: https://www.oas.org/pt/sobre/quem_somos.asp. Acesso em: 12 jul. 2022.

²¹⁷ OEA. **Carta da Organização dos Estados Americanos**. [s.d.]. Disponível em: http://www.oas.org/dil/port/tratados_A-41_Carta_da_Organiza%C3%A7%C3%A3o_dos_Estados_Americanos.htm. Acesso em: 20 jun. 2022.

Convenção Interamericana para Prevenir e Punir Tortura, Convenção Interamericana sobre o Desaparecimento Forçado de Pessoas, Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, protocolos e convenções especializados, regulamentos e estatutos dos seus órgãos. Dois órgãos são responsáveis por zelar pelo cumprimento do sistema, sendo eles: a Comissão Interamericana de Direitos Humanos e a Corte Interamericana de Direitos Humanos.

A função principal da Comissão é a de promover a observância e a defesa dos direitos humanos e servir como órgão consultivo da Organização dos Estados Americanos na matéria. A Comissão, por um lado, tem competências com dimensões políticas, entre as quais se destacam a realização de visitas in loco e a preparação de relatórios acerca da situação dos direitos humanos nos Estados membros. Por outro lado, realiza funções com uma dimensão quase-judicial. É dentro dessa competência que recebe as denúncias de particulares ou de organizações relativas a violações a direitos humanos, examina essas petições e adjudica os casos supondo que sejam cumpridos os requisitos de admissibilidade²¹⁸.

A Convenção Americana, adotada em 1969 e em vigor desde 1978, é também conhecida por Pacto de San José e consiste em um tratado internacional que compõe a base do mencionado sistema, prevendo direitos e deveres. É no seu texto que estão previstos os dois órgãos responsáveis por zelar pelo cumprimento e pela coerência ética dos Estados-membros com o sistema. Ratificaram a Convenção e não a denunciaram posteriormente Argentina, Barbados, Bolívia, Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, Dominica, Equador, El Salvador, Granada, Guatemala, Haiti, Honduras, Jamaica, México, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, República Dominicana, Suriname e Uruguai.

Muitos são os direitos e liberdades previstos na Convenção, os quais deverão ser respeitados por ações próprias e pela criação de instituições e/ou políticas públicas que os façam ser obedecidos. Destacam-se o direito à vida; o direito à integridade pessoal; o direito ao reconhecimento da personalidade jurídica; o direito à liberdade pessoal, à liberdade de consciência e de religião, à liberdade de pensamento e de expressão; o direito de retificação ou de resposta; o direito de reunião e à liberdade de associação; o direito à proteção à família; o direito ao nome; os direitos da criança; o direito à nacionalidade; o direito à propriedade privada; o direito à circulação e à residência; os direitos políticos; o direito à igualdade perante a

²¹⁸ CORTE IDH. **Que es la Corte?** [s.d.] Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/que_es_la_corte.cfm?lang=pt. Acesso em: 10 jun. 2022.

lei; o direito à proteção judicial, além do desenvolvimento progressivo dos direitos econômicos, sociais e culturais e, com destaque ao recorte deste estudo e enfatizando os direitos sociais, a proibição da escravidão e servidão.

A Convenção conta ainda com dois protocolos adicionais, dos quais, nesta pesquisa, será exposto apenas o primeiro deles, que se refere à temática discutida. Trata-se do Protocolo de São Salvador²¹⁹ (sobre direitos humanos em matéria de direitos econômicos, sociais ou culturais) adotado em 1988 e em vigor desde 1999. O artigo 6º, item 1, do Protocolo estabelece que “Toda pessoa tem direito ao trabalho, o que inclui a oportunidade de obter os meios para levar uma vida digna e decorosa através do desempenho de atividade lícita, livremente escolhida ou aceita”, demonstrando mais uma vez a preocupação internacional do trabalho como indispensável à presença da dignidade humana. O item 2 do mesmo artigo tem caráter impositivo aos Estados ratificantes de promover e proteger o trabalho por uma amplitude de políticas públicas.

Muitos outros direitos sociais, notadamente trabalhistas e securitários, são explicitamente garantidos ao longo do diploma, construindo um caráter multidimensional normativo quanto à matéria laboral. O artigo 7º trata de condições justas, equitativas e satisfatórias de trabalho; o 8º, de direitos sindicais e o 9º, do direito à previdência, os quais entendemos serem merecedores de real destaque.

A Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH), por sua vez, consiste em tribunal regional de direitos humanos com o objetivo de interpretar e aplicar a Convenção Americana, com sede em San José da Costa Rica. “A corte é composta por sete Juízes e Juízas, nacionais dos Estados membros da OEA”²²⁰, tendo mandato de seis anos com possibilidade de uma reeleição. Suas três funções são: consultiva, contenciosa e a emissão de medidas provisórias²²¹.

No exercício de suas atribuições contenciosas, a Corte tem a função de avaliar se um Estado é considerado responsável internacionalmente pela violação de quaisquer direitos estabelecidos na Convenção Americana ou em outros tratados de direitos humanos aplicáveis ao Sistema Interamericano. Além disso, por meio desse processo, a Corte supervisiona o cumprimento das sentenças proferidas.

²¹⁹ PLANALTO. **Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm#:~:text=DECRETO%20No%203.321%2C%20DE,em%20S%C3%A3o%20Salvador%2C%20EI%20Salvador. Acesso em: 23 fev. 2023.

²²⁰ CORTE IDH. **Que es la corte?**, [s.d.].

²²¹ Ibidem.

Através da abordagem consultiva, a Corte oferece respostas a consultas feitas pelos Estados-membros da Organização dos Estados Americanos (OEA) ou por seus órgãos, sobre: a) a conformidade das leis internas com a Convenção, e b) a interpretação da Convenção ou de outros tratados relacionados à proteção dos direitos humanos nos países americanos. Já as medidas provisórias, por fim, são concedidas pela Corte em situações de extrema gravidade e urgência, quando é necessário prevenir danos irreparáveis às pessoas. Esses três requisitos devem ser demonstrados, a princípio, para que essas medidas sejam concedidas.

Para exemplificar a atuação da Corte IDH em combate ao trabalho indigno em um recorte brasileiro, pode-se citar o emblemático caso da Fazenda Brasil Verde²²². A decisão de 2016 refere-se a 85 trabalhadores resgatados no ano 2000 em condições análogas à escravidão em razão da servidão por dívidas e dos trabalhos forçados, configurando uma notória situação desumana. Nela, o Brasil foi condenado por violar a Convenção Americana de Direitos Humanos, tendo em vista sua ineficiência em aplicar qualquer punição ou apurar o ocorrido em tempo razoável. O texto final julgamento argumenta que, em nenhum dos processos em que o Brasil teve um caso sob investigação na Corte, o país “*determinó algún tipo de responsabilidad respecto de las conductas denunciadas, ni fue un medio para obtener la reparación de daño a las víctimas, debido a que en ninguno de los procesos se realizó un estudio de fondo de cada cuestión planteada*”²²³.

Por esses motivos, o Brasil foi condenado a publicar a sentença e seu conteúdo, considerando-se essa determinação, por si só, uma pena; a reiniciar e agilizar as apurações do caso acontecido em 2000 na Fazenda Brasil Verde, identificando, processando e, sendo o caso, punindo os responsáveis, e a adotar as medidas necessárias para assegurar que não fosse aplicada prescrição ao crime de direito internacional de escravidão e suas formas análogas.

O exemplo trazido demonstra a efetividade multidimensional do Sistema Interamericano de Direitos Humanos no combate ao trabalho indecente, compondo assim, importante instrumento da ampla teia protetiva internacional. Evidencia ainda, infelizmente, que o Brasil não superou as dificuldades de proteção dos direitos sociais,

²²² CORTE IDH. **Caso trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs. Brasil**. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/resumen_318_esp.pdf. Acesso em: 10 jun. 2022.

²²³ Ibidem.

notadamente trabalhistas, fazendo com que os estudos nessa área se mantenham imprescindíveis para a garantia de um futuro melhor para o meio laboral.

Tanto o Sistema Interamericano de Direitos Humanos quanto a Organização Internacional do Trabalho fazem parte de um conglobado de formas de efetivação de direitos sociais, no sentido de sua justiciabilidade. Platon Azevedo Neto entende assim que o direito consiste em um “sistema criado pelo homem, num dado momento histórico e conforme as necessidades do ser humano, com a finalidade de realizar a justiça”²²⁴, entendida esta como promotora de igualdade substancial, o que passa, necessariamente, pela concretização dos direitos sociais.

Nesse sentido, a justiciabilidade direta e plena desses direitos se afigura como medida imprescindível à tutela dos bens jurídicos por eles envolvidos, sendo forçoso alcançar uma compreensão evolutiva essencial à superação do reducionismo advindo, em grande medida, de conflitos ideológicos e obtusidade conceitual. Partindo das críticas desferidas à juridicidade dos direitos sociais, a tese avança desconstruindo os discursos liberais arrefecedores de tais standards de proteção e edifica um arcabouço teórico-normativo favorecedor desses direitos. Após a análise da normatividade internacional acerca dos direitos sociais, incluindo o laborais, passa-se ao contexto desafiador das cortes supranacionais na salvaguarda desses direitos, que deve ser efetuada mediante uma interpretação teleológica e evolutiva das normas nacionais, comunitárias e internacionais, com vistas à sobrelevação da dignidade como vetor principiológico de todos os demais.²²⁵

Dessa forma, para Platon Azevedo Neto²²⁶, a falta de reconhecimento dos direitos sociais deve-se a uma perspectiva liberal inadequada, que os considera dispendiosos, dependentes de ações positivas, sem conteúdo real e meras ideologias, quando em verdade são positivados em normas constitucionais de vários países e com previsões em convenções internacionais e protocolos adicionais. No entanto, o aumento da sua positividade nem sempre corresponde à sua efetivação, o que está vinculado a questões culturais e políticas. Para garantir a efetividade desses direitos, é necessário fortalecer mecanismos de fiscalização e controle, por meio de sistemas de relatórios de organismos e denúncias perante as cortes.

Platon Azevedo Neto²²⁷ conclui, assim, em teoria com a qual se coaduna e se baseia o presente trabalho, que é essencial promover uma construção normativa em âmbito global e regional por meio de um diálogo respeitoso, valorizando a

²²⁴ AZEVEDO NETO, 2016, p. 13.

²²⁵ AZEVEDO NETO, 2016, p. 65.

²²⁶ Ibidem.

²²⁷ Ibidem.

dignidade e considerando o ser humano como sujeito de direitos, independentemente de sua localização. As cortes internacionais, seja no sistema interamericano, seja na OIT, têm um papel crucial para garantir a proteção desses direitos consagrados nas normas internacionais, sendo necessário superar obstáculos à admissibilidade desses direitos nas cortes de justiça, buscando uma interpretação finalística e evolutiva que assegure sua máxima efetividade, pautada no que o referido autor menciona por princípio *pro homine*.

3.3 DECLARAÇÃO DO CENTENÁRIO DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO PARA O FUTURO DO TRABALHO: UMA LEITURA HERMENÊUTICA – EXPECTATIVA, REALIDADE E ESPERANÇA

No ano de 2019, a Organização Internacional do Trabalho realizou a 108ª Conferência Internacional do Trabalho, a qual resultou na Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho²²⁸. Vale destacar que, como se percebe pelo próprio nome dado à Declaração, a Conferência comemorou 100 anos da criação da instituição pelo Tratado de Versalhes, em 1919. Outro ponto que merece atenção consiste no fato de ter sido a última conferência realizada antes do advento da pandemia do Coronavírus, informação essa que se faz importante para entender que muitas mudanças no mundo do trabalho, hoje nítidas e estabelecidas, ainda não tinham se apresentado, o que não tira a atualidade e a importância do documento.

A Declaração do Centenário tem um simbolismo evidente. Ao mesmo tempo em que destaca desafios e propõe a construção do futuro, comemora a existência de sucesso da entidade e relembra as razões de sua fundação. Fundamentada no diálogo tripartite (representantes dos governos, dos empregados e dos empregadores) a OIT elaborou quatro documentos elementares quanto à sua existência: a sua constituição, no ano do nascedouro, em 1919; o anexo à constituição por meio da Declaração de Filadélfia, em 1944; a Declaração sobre a Justiça Social para uma Globalização Justa (2008), e a Declaração do Centenário, que ora se pretende explorar, em 2019.

²²⁸ ILO. **Declaração do centenário da OIT para o futuro do trabalho**. [s.d.] Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_749807.pdf. Acesso em: 20 jun. 2022.

A Declaração do Centenário reconhece os progressos conquistados, mas também os desafios de um mundo do trabalho em mudança acelerada, permeado pela pobreza persistente, pelas injustiças e desigualdades de um mundo conflituoso, reconhecendo, mais uma vez, que o trabalho não é mercadoria, motivo pelo qual há que se atentar para a economia em sua natureza sustentável, notadamente por meio das empresas e da consequente promoção do trabalho decente, alçando o espírito da dignidade. Destaca também em seu preâmbulo a inadmissibilidade de o trabalho ser permeado pelo assédio e pela violência.

Nesse sentido, a Declaração busca o diálogo sobre o futuro do trabalho e sua condição digna, justa, inclusiva, segura, com pleno e produtivo emprego ao acesso de todos, construído de forma sustentável (nas dimensões econômica, social e ambiental) para atender à premissa das Nações Unidas de não deixar ninguém para trás.

Determina que o ponto de partida para todas as políticas da organização deve ser a pessoa humana e seus efeitos devem ser espraiados a todas as regiões do mundo, devendo ser garantida a participação igualitária no próprio sistema internacional da representação tripartite de todos os Estados, democraticamente. Aponta ainda, de forma conceitual, para a importância da educação no processo de construção da justiça social, estabelecendo a necessidade de atos comissivos da OIT para a promoção e a aquisição de qualificação profissional e competências para todos, a fim de que possam usufruir das oportunidades de trabalho decente que se apresentem.

Preocupa-se ainda com a inserção da juventude no sistema laboral, bem como com o envelhecimento ativo, em condições inclusivas dentro do sistema, sem esquecer-se de destacar a necessidade da proteção da liberdade de associação e do reconhecimento efetivo à negociação coletiva. Salaria a necessidade de atenção à promoção da igualdade de gênero no trabalho, bem como à igualdade no tratamento e à oferta de oportunidades às pessoas com deficiência; à erradicação do trabalho infantil e do trabalho forçado; ao apoio ao papel do setor público no ambiente laboral, com a administração e a inspeção da matéria com qualidade e eficiência.

A Declaração não se esquece de ressaltar, dentre tantos desafios, o combate à economia informal, com atenção reforçada aos trabalhadores rurais, bem como o fomento e o aperfeiçoamento da seguridade social contextualizada com os avanços do mundo contemporâneo. Também destaca o necessário cuidado aos

direitos do trabalhador migrante. Faz alusão ainda à integração universal como um ponto de partida, pois o fracasso em qualquer parte na consecução dos direitos fundamentais do trabalho consiste em obstáculo para todos que compõem a rede interligada.

Aduz quanto à necessidade do meio ambiente de trabalho hígido, do respeito à negociação coletiva e ao papel fundamental exercido pelos sindicatos, convocando de forma impositiva a todos os Estados-membros a colocarem em prática essas premissas, tanto em homenagem à história da OIT quanto em razão da responsabilidade de continuar a escrevê-la. Por fim, salienta a necessidade de a Organização manter suas capacidades e domínios estatísticos para fornecer dados que se fazem necessários à formulação das ações preconizadas na Declaração pelos Estados-membros.

O que se percebe é que a Declaração do Centenário não acrescenta premissas inovadoras, mas enfatiza a importância na implementação do que já foi implementado, seja pelo sucesso histórico, seja para fazer frente aos desafios que se apresentam em um mundo do trabalho novo e em constante mudança. Esse documento é paradigmático porque se presta à função comemorativa e de alerta de que o futuro se faz hoje, aqui, agora, e requer esforços tripartites para que ninguém fique efetivamente para trás.

3.4 110ª CONFERÊNCIA DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E O QUINTO PRINCÍPIO FUNDAMENTAL – UM NOVO OLHAR PARA DESAFIOS PÓS-PANDEMIA

A pandemia da Covid-19 trouxe muitas preocupações novas ao mundo do trabalho. Mais miséria e desemprego passaram a constituir um alerta constante de perigo social, com a premente necessidade cooperativa de as nações se comprometerem com um futuro em que o trabalho decente seja o ponto de partida. A preocupação com o meio ambiente de trabalho hígido passa a ser muito evidente, diante da experiência de crise sanitária global instituída pelo estado pandêmico e os seus nítidos impactos no mundo do trabalho.

Considerando esse cenário, em 2022, durante a 110ª Conferência da Organização Internacional do Trabalho, os membros da Comissão de Assuntos

Gerais, rememorando a Conferência de 1998 (86^a) que concebeu os quatro princípios fundamentais tradicionais da instituição, bem como a Declaração do Centenário em 2019, que preconiza o futuro do trabalho por uma abordagem centrada no ser humano, apresentaram a necessidade de a segurança e a saúde no trabalho comporem a definição de trabalho decente e serem acrescidas ao rol de princípios fundamentais da OIT²²⁹.

Colocada a proposta em pauta, esta foi aprovada na 110^a Conferência da OIT para emendar a Declaração de Princípios Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho, incluindo um quinto princípio: aquele rol do parágrafo segundo, qual seja, um ambiente de trabalho seguro e saudável, enaltecendo a responsabilidade tripartite por meio do diálogo social e da cooperação para sua consecução²³⁰. Nesses termos, o novo princípio passa a integrar a concepção de trabalho decente da Organização.

Em consequência disso, a Conferência declarou ainda que a Convenção de Segurança e Saúde no Trabalho de 1981 (nº 155) e a Convenção do Quadro Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho de 2006 (nº 187) serão consideradas convenções fundamentais na acepção da Declaração da OIT sobre Princípios Fundamentais e Direitos no Trabalho (1998). “Dessa forma, todos os Estados-membros da OIT, por terem aderido à sua Constituição, são obrigados a respeitar esses direitos e princípios, havendo ou não ratificado as oito Convenções fundamentais que correspondem a eles”²³¹.

²²⁹ ILO. **Resolution on the inclusion of a safe and healthy working environment in the ILO's framework of fundamental principles and rights at work.** [s.d.] Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_847510.pdf. Acesso em: 27 jul. 2022.

²³⁰ Idem. **Texts adopted – Resolution on the inclusion of a safe and healthy working environment in the ILO's framework of fundamental principles and rights at work.** [s.d.] Disponível em: [file:///C:/Users/renat/Downloads/wcms_848632%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/renat/Downloads/wcms_848632%20(1).pdf). Acesso em: 27 jul. 2022.

²³¹ ILO BRASÍLIA, **História da OIT.**, [s.d.].

4 O MUNDO 4.0 E O TELETRABALHO

As últimas décadas foram responsáveis por mudanças estruturais no comportamento humano, seja na sociedade, seja no trabalho, em uma velocidade nunca antes experimentada. Os avanços tecnológicos em uma realidade capitalista desenharam um contexto em constante ebulição, com tensões multidimensionais ainda muito debatidas pelas pesquisas na seara laboral, fazendo com que o que há pouquíssimo tempo era considerado futurista hoje não passasse de uma experiência cotidiana²³².

Esse mesmo caminho foi percorrido pelas revoluções industriais, as quais descrevem a história da humanidade de acordo com as inovações tecnológicas e científicas, estabelecendo, a cada fase, uma nova perspectiva de mundo e uma nova forma de experimentar a vida, notadamente no que se refere ao trabalho, à subsistência e aos meios de produção. Morais e Monteiro²³³ destacam que o primeiro avanço tecnológico alcançado pela humanidade remonta ao período paleolítico (entre 50 mil e 40 mil a.C.), marcado pelo domínio do fogo para a sua própria manutenção e do fogo como arma, rompendo com a subsistência baseada na mera coleta de alimentos.

Em seguida, no período neolítico, que se experimenta por volta de 10 mil a.C., evidencia-se um novo paradigma comportamental humano, caracterizado pela domesticação de animais e pelo surgimento da agricultura, possibilitando, a partir de então, a fixação geográfica das pessoas humanas, em substituição ao sistema nômade antecedente²³⁴. A descoberta paleolítica do fogo foi aprimorada com

²³² Tanto assim o é que, ilustrativamente, nas décadas de 1960-1980, fez grande sucesso televisivo com o público infantil o desenho animado nominado *Jetsons*, que apresentava uma versão de mundo tecnológico que vigoraria, na sua construção cinematográfica, no ano de 2062. Apesar do fascínio que tais construções imaginárias aguçavam, eram consideradas pela maioria da população como um futuro inatingível para aquelas gerações, como algo para muito além do seu alcance, dada a experiência tradicional de mudanças lentas e paulatinas no curso da história. Porém, as previsões que seriam de um mundo inatingível, surpreendendo as perspectivas mencionadas, se fizeram, em vários pontos, parte da experiência humana atual. A título de exemplo, podem-se elencar as videochamadas, as televisões com telas planas, os smartwatches, os robôs aspiradores de pó, que consistem em tecnologias usuais e, em 1962, quando do lançamento dos *Jetsons*, pareciam inalcançáveis. Cf. CORREIO BRASILIENSE. **A era dos Jetsons!** Conheça as tecnologias do desenho que estão entre nós. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/diversao-e-arte/2022/07/5024947-a-era-dos-jetsons-conheca-as-tecnologias-do-desenho-que-estao-entre-nos.html>. Acesso em: 13 nov. 2022.

²³³ MORAIS, Roberto Ramos de; MONTEIRO, Rogério. **Indústria 4.0**: impactos na gestão de operações e logística. São Paulo: Editora Mackenzie, 2019, p. 9.

²³⁴ Ibidem.

processos de altíssimas temperaturas para o desenvolvimento da fundição que, entre 5 mil e 4 mil a.C., deságua na Idade dos Metais, sintonizada pela construção dos primeiros utensílios de metal e, na mesma confluência, para o progresso, ainda que primitivo, das primeiras indústrias metalúrgicas e siderúrgicas²³⁵.

Há, nessa fase, uma conotação positiva da realização do trabalho como instrumento de conquista de bens e realização humana, além de uma nítida consolidação da sociedade patriarcal, essencial em sua divisão de funções para estabelecer um futuro do trabalho com vistas ao aumento da capacidade da produção.

No final da Idade Média, expressava-se o trabalho com o sentido positivo que passou a incorporar: era encarado como uma ação autocriadora, e o homem, em seu trabalho, como senhor de si e da natureza. Deu-se valorização positiva ao trabalho, considerado, então, como um espaço de aplicação das capacidades humanas. Acompanhava-o a noção de empenho, que é o esforço para atingir determinado objetivo. Naquele período, surgiram mudanças significativas que produziram lastros que sustentariam a Era Moderna. Entre as mudanças encontram-se a revolução agrícola, o surgimento das cidades e, sobretudo, a implantação da sociedade patriarcal, com valores e conceitos que vieram dominar a sociedade ocidental moderna²³⁶.

Por fim, ao final da Idade Média, em torno do século XV, dois grandes aspectos tecnológicos transformam a realidade humana. Por um lado, foi inventada a prensa de tipos móveis permitindo a produção de livros em escala, em substituição ao processo manuscrito que o antecedia e, por outro, a bússola advinda da China e as embarcações com naus e caravelas mais corpulentos abriram caminho para as grandes navegações, com aberturas de rotas comerciais e conquistas territoriais²³⁷. Esse foi o período pré-industrial.

Os avanços tecnológicos não são eventos isolados historicamente, mas sim parte do fluxo que se sobrepõe a cada conquista científica humana. As inovações do período pré-industrial, portanto, formaram condições indispensáveis para que, já no século XVIII (entre 1760 e 1860), eclodisse na Inglaterra a Primeira Revolução Industrial, que espalharia efeitos, em seguida, para diversas outras nações. Esse período é marcado pelo êxodo rural e pelo acúmulo de capital por outros segmentos sociais que não a nobreza, enfatizando a figura da burguesia. A invenção da máquina

²³⁵ MORAIS; MONTEIRO, 2019.

²³⁶ WOLECK, Aimoré. **O trabalho, a ocupação e o emprego**: uma perspectiva histórica. [s.d], p. 04. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7967898/mod_resource/content/1/trabalho%20e%20ocupa%C3%A7%C3%A3o.pdf. Acesso em: 5 nov. 2023.

²³⁷ WOLECK, [s.d.].

a vapor, a construção de ferrovias, a ascensão das indústrias de algodão e os teares mecânicos também determinam a primeira era revolucionária industrial, consistindo em verdadeira ruptura com a forma de vida e produção anterior, visto que perpassa de “uma fase manufatureira para uma fase, na qual as máquinas a vapor já estavam sendo usadas, aumentando a escala de produção”²³⁸.

A Primeira Revolução Industrial é extremamente simbólica quanto a um novo formato capitalista produtivo que emergia, contando com a relativização do valor do trabalho humano e caracterizando um processo de trabalho industrial movimentado pelos avanços tecnológicos. Monique Arruda salienta que “a produtividade, o tempo de trabalho e outras variáveis que incidem diretamente no lucro das indústrias passaram ao monopólio do empregador e daqueles com poderes por ele instituídos”²³⁹.

A Segunda Revolução Industrial, por sua vez, ocorre entre o final do século XIX e início do século XX, com ênfase na extração do petróleo, na produção em massa decorrente da descoberta da eletricidade e da linha de montagem, surgindo os conceitos de taylorismo, fordismo e toyotismo, “cuja função é realizar mudanças na gestão administrativa do processo de trabalho, de forma racional, no intuito de gerar ao fim de todo o processo produtivo o ganho na produtividade, a qualidade do processo e a diminuição dos desperdícios”²⁴⁰, construindo relações de trabalho cada vez mais controladas pelo empregador. Nessa fase também se observa um avanço das comunicações, com o telégrafo, o telefone e o rádio.

Esse avanço e aperfeiçoamento tecnológico possibilitou aumentar a produtividade nas indústrias, bem como os lucros obtidos. O mundo vivenciou novas criações e o incentivo à pesquisa, sendo que as principais inovações dessa fase da revolução estão associadas à introdução de novas fontes de energia e de novas técnicas de produção, com destaque para a indústria química. O uso da eletricidade do petróleo possibilitou a substituição do vapor. A eletricidade, antes usada apenas no desenvolvimento de pesquisas laboratoriais, passou a ser usada também no setor industrial. O petróleo passou a ser utilizado como combustível, e seu uso difundiu-se com a invenção do motor a explosão. Como dito, no período da Segunda Revolução Industrial, houve a expansão do fenômeno. Se de 1760 a 1830, a Revolução se limitou praticamente à Inglaterra (*sic*). Era proibido exportar máquinas e técnicas de produção industrial. Mas não foi possível conter por muito tempo os interesses dos fabricantes de equipamentos industriais, desejosos em exportar as máquinas para terem ainda mais lucro. No ano de

²³⁸ SOUZA, Erick. **Entenda Sobre Indústria 4.0: A Quarta Revolução Industrial que estamos vivendo hoje!** (2018, p. 8). [Edição do Kindle].

²³⁹ ARRUDA, Monique de Souza. **Indústria 4.0 e Meio ambiente do trabalho: o direito a saúde no contexto das inovações disruptivas e da economia compartilhada.** (p. 70). Amazon, 2019, 1 ed. [Edição do Kindle].

²⁴⁰ ARRUDA, 2019, p. 70.

1807, dois ingleses criaram uma fábrica de tecidos em Liège, na Bélgica. Seu desenvolvimento foi bastante rápido, facilitado pela existência de carvão e de ferro nessa região. A França que estivera mergulhada em uma Revolução política desde 1789 teve seu desenvolvimento retardado. Mais tarde, sua tradição de pequena indústria e de produção de artigos de luxo dificultou a concentração industrial e a acumulação de capitais que permitissem a continuidade do desenvolvimento (HOBSBAWM, 2014, p. 44)²⁴¹.

Monique Arruda aponta ainda que, para melhor aproveitamento da tecnologia descoberta, na Segunda Revolução Industrial são adotadas a padronização de atividades e a redução de custos operacionais, as quais trazem consigo também limitações e problemas no trabalho, a exemplo de “fadiga psicológica, desinteresse e perda do significado do trabalho ao operário; desmotivação pelo trabalho; a imposição de um trabalho individual e isolado, dentre outros fatores [que] colaboravam para o isolamento social do operário e a monopolização do conhecimento pela chefia”²⁴².

Um grande período histórico perpassa o hiato entre a Segunda e a Terceira Revoluções Industriais, caracterizando-se notadamente pelas experiências das duas grandes guerras mundiais. A corrida armamentista, com o advento da Guerra Fria, no pós-Segunda Guerra Mundial, criaram nas nações a necessidade de aprimorar sua tecnologia e sua indústria como forma de proteção a possíveis ataques inimigos, fomentando o desenvolvimento científico²⁴³.

Na segunda metade do século XX, por sua vez, percebe-se a presença da Terceira Revolução Industrial (também chamada Revolução Digital), marcada pela forte presença da informática, das telecomunicações e das tecnologias eletrônicas. Morais e Monteiro apontam que a invenção do primeiro computador eletrônico, por Alan Turing, inicia a era da computação moderna e, com “a expansão de satélites de comunicação, foram possíveis a conexão de diversos sistemas e a criação de redes, como a internet”²⁴⁴ a partir dos anos 1950.

O mundo capitalista, nas décadas de 1960 e 1970, passou por seu momento mais profícuo, chamado Era de Ouro. Segundo Proni (2006, p. 6), a prosperidade econômica dessa fase associa-se ao processo de internacionalização de grandes organizações, primeiramente por meio das empresas americanas que se multiplicam pelo mundo, transformando-se em empresas multinacionais, seguidas das europeias que, nas palavras de Marcelo W. Proni, “promoveram o avanço desse processo também em

²⁴¹ ROCHA, Bruno Augusto Barros; DE SOUSA LIMA, Fernando Rister; WALDMAN, Ricardo Libel. Mudanças no papel do indivíduo pós-Revolução Industrial e o mercado de trabalho na sociedade da informação. **Revista Pensamento Jurídico**, São Paulo, Brasil, v. 14, n. 1, 2020. Disponível em: <https://ojs.unialfa.com.br/index.php/pensamentojuridico/article/view/419>. Acesso em: 8 nov. 2023.

²⁴² ARRUDA, 2019, p. 70.

²⁴³ SOUZA, 2018, p. 8.

²⁴⁴ MORAIS; MONTEIRO, 2019, p. 11.

economias periféricas, contribuindo para a redefinição da divisão internacional do trabalho”²⁴⁵.

Arruda, por sua vez, destaca com importância enfática que surge “nesse momento histórico, a ‘globalização econômica’, cujas principais características estavam fundadas na liberalização econômica e na alteração da compreensão das distâncias físicas, agora transpassadas com o uso de tecnologia de rede”²⁴⁶. Nesse formato, a inserção da informática e da robótica no processo de produção redesenhou a organização empresarial para mais uma forma de redução de custos e aumento da produtividade, com melhor controle e eficiência dos produtos e transformação da gestão da mão de obra, terceirizando atividades-meio para que a empresa, mais enxuta e simples no quadro de pessoal, possa se dedicar à atividade-fim essencial²⁴⁷.

Segundo Klaus Schwab, a virada do século XX para o XXI caracteriza o início da mais recente Revolução Industrial, a chamada 4.0, que ainda se encontra em curso na atualidade. Para ele, essa revolução tecnológica é “caracterizada por uma internet mais ubíqua e móvel, por sensores menores e mais poderosos que se tornaram mais baratos e pela inteligência artificial e aprendizagem automática (ou aprendizagem de máquina)”²⁴⁸ que causam transformação da sociedade, dos meios de produção e da economia global. Ela é marcada ainda pelo sequenciamento genético até a nanotecnologia, pelas energias renováveis à computação quântica, fundindo assim essas “tecnologias e a interação entre os domínios físicos, digitais e biológicos”²⁴⁹.

A quarta revolução industrial, ou Indústria 4.0, é um conceito desenvolvido pelo alemão Klaus Schwab e atualmente é uma realidade defendida por diversos teóricos da área. Segundo ele, a industrialização atingiu uma quarta fase, que novamente “transformará fundamentalmente a forma como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos”. É, portanto, uma mudança de paradigma, não apenas mais uma etapa do desenvolvimento tecnológico. A terceira revolução industrial trouxe eletrônicos, tecnologia da informação e das telecomunicações. Utilizando estas tecnologias como fundação, a indústria 4.0 tende a ser totalmente automatizada a partir de sistemas que combinam máquinas com processos digitais. Tal revolução não é definida por um conjunto de tecnologias emergentes em si mesmas, mas a transição em direção a novos sistemas que foram construídos sobre a infraestrutura da revolução digital, esclarece Schwab, em seu livro *A Quarta Revolução*

²⁴⁵ CARVALHO, Rosa de Fátima Pereira de; CARVALHO, Osvaldo José Pereira de. Evolução do trabalho: das comunidades pré-industriais às pós-industriais. **Revista da ABET**, v. V, n. 2, p. 112-126, jul./dez. 2006. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/download/15718/8965/26070>. Acesso em: 8 nov. 2023.

²⁴⁶ ARRUDA, (2019), p. 70.

²⁴⁷ Ibidem.

²⁴⁸ SCHWAB, Klaus. **A quarta Revolução Industrial** (p. 17). São Paulo: 2019. Edipro. [Edição do Kindle].

²⁴⁹ Ibidem.

Industrial. As tecnologias que fazem parte do conjunto da Indústria 4.0 não estão restritas aos universos da nanotecnologia, neurotecnologia, biotecnologia, robótica, inteligência artificial e armazenamento de energia. (SCHWAB, 2016, p.16-18)²⁵⁰.

O processo produtivo, então, passa por inovação disruptiva, ou de ruptura, que consiste no advento de mercados com novas e diferentes expectativas e necessidades advindas das rupturas e avanços tecnológicos, construindo um negócio à margem, o qual passará, com o tempo (em curto período), à condição de paradigma, transformando as regras tradicionais da operação²⁵¹. O mundo do trabalho, inevitavelmente, sofre profundas transformações ao ser permeado pela Revolução 4.0 e toda a inovação tecnológica avançada que a caracteriza, sendo terreno apropriado para o advento do teletrabalho, dentre diversas outras formas de trabalho a distância que advêm da economia de compartilhamento. Arruda destaca, nesse sentido, que “o trabalho contemporâneo vem sofrendo uma transformação em que, de forma sinérgica, interage a crise de valor do trabalho tradicional, pelos influxos da nova ciência das redes; e a desconcentração produtiva, impulsionada pelas inovações disruptivas”²⁵².

Com os avanços no campo da Inteligência Artificial, os computadores estão se tornando mais rápidos e inteligentes que os humanos. Isso pode mudar a forma como trabalhamos, pois os robôs vão tomar o lugar de diversas profissões. Na indústria, a linha de produção será quase que inteiramente automatizada, diminuindo radicalmente a mão-de-obra humana nas fábricas. Defende-se que os robôs farão greves e, então, quererão direitos fundamentais robóticos, tais como um “direito à vida” e, claro, haverá um teletrabalho entre robôs, pois não precisarão usar um notebook, já que estes mesmos serão capazes de entrar na rede e aprender a como comportar-se e a falar em inúmeras línguas, além de desenvolver trabalhos com uma precisão e pontualidade que o trabalhador humano não terá mais condições de fazer.

Mas, não necessariamente há que se falar de um robô, pois com a internet das coisas (IoT), uma geladeira, um microondas, uma televisão e todos os aparelhos, ao conectarem-se com a internet vão interagir naturalmente com as pessoas. Assim, vão saber os nossos gostos, a nossa saúde, pois a nossa vida está e continuará na internet e é daqui que vão ser retirados os nossos dados pessoais e a nossa personalidade. É por esse conjunto de inovações que estudiosos denominam como indústria 4.0 de quarta revolução industrial a nova era em que algumas tecnologias serão os pilares disso tudo, tais como internet das coisas, que é um conceito que trata da conexão de aparelhos físicos à rede. Neste aspecto, não se trata de ter mais dispositivos para acessar a internet, mas sim a hiperconectividade ajudando a melhorar o uso dos objetos. Isso acontece dentro das residências (televisão, ar-condicionado, geladeira e campainha conectados, por exemplo). Mas também nas indústrias, com máquinas gerando relatórios instantâneos de

²⁵⁰ ROCHA; DE SOUSA LIMA; WALDMAN, 2020.

²⁵¹ SCHWAB, 2019, p. 17.

²⁵² ARRUDA, 2019, p. 70.

produção para o software de gestão na nuvem. Essa possibilidade é uma das bases da indústria 4.0²⁵³.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho²⁵⁴, antes da eclosão da pandemia, apenas uma parcela da população economicamente ativa exercia suas atividades laborais esporadicamente em seus lares. No contexto dos países pertencentes à União Europeia, a ocorrência do teletrabalho regular ou ocasional (compreendendo tanto o trabalho remoto a partir de casa quanto o trabalho móvel) variava, sendo de 30% ou mais na Dinamarca, Países Baixos e Suécia, e de 10% ou menos na República Checa, Grécia, Itália e Polônia. Nos Estados Unidos, dependendo dos estudos, até 20% da população economicamente ativa trabalhava regularmente ou ocasionalmente em suas residências ou em outros locais alternativos. No Japão, esse número era de 16%, enquanto na Argentina era de apenas 1,6%.

Entre os meses de janeiro e março de 2020, quando as infecções por Covid-19 começaram a se espalhar globalmente, os países adotaram a medida de fechar as atividades presenciais e introduzir o teletrabalho em tempo integral para seus funcionários, sempre que possível, com um tempo de preparação mínimo tanto para as entidades empregadoras quanto para os trabalhadores. O que era planejado como uma solução temporária e de curto prazo acabou se prolongando por meses.

Os resultados indicam que a possibilidade de existirem empregos que permitem o teletrabalho aumenta conforme o nível de desenvolvimento econômico do país²⁵⁵. Portanto, nos países em que uma parcela considerável dos empregos se concentra em setores como tecnologia da informação e comunicação, serviços profissionais, setor financeiro, seguros e administração pública, é possível mobilizar um maior número de pessoas para o trabalho remoto. Já os países com uma forte dependência de setores como indústria manufatureira, agricultura, construção e turismo têm menor capacidade para adotar essa prática.

²⁵³ ROCHA; DE SOUSA LIMA; WALDMAN, 2020, p. 10.

²⁵⁴ ILO. **Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19**: guia prático. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf. Acesso em: 30 jun. 2023.

²⁵⁵ Ibidem.

4.1 TELETRABALHADORES: UMA REALIDADE SOB O CONTEXTO DA INDÚSTRIA

4.0

O exercício do teletrabalho consiste em uma realidade incontestável nos tempos atuais, notadamente com os avanços tecnológicos do mundo 4.0. Previsto expressamente na legislação trabalhista brasileira desde 2011, por meio da inserção feita pela Lei 12.551/2011 (que instituiu nova redação ao artigo 6º da Consolidação das Leis Trabalhistas²⁵⁶), o teletrabalho teve seu protagonismo reconhecido nos tempos contemporâneos a partir da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), quando ganhou um capítulo próprio (Capítulo II-A – Teletrabalho).

A realidade atual, além de tecnologias disruptivas, contempla uma era da computação ubíqua, em que áreas como a computação infinita, sensores, redes, inteligência artificial, robótica, manufatura digital, biologia sintética, medicina digital e nanomateriais trazem impactos significativos na vida de todas as pessoas. E, claro, com impactos diretos e significativos nas relações do trabalho também, que se “digitalizam” exponencialmente, mudando a rotina, a cultura, o dia a dia das pessoas, que se encontram mais do que nunca dependentes das ferramentas tecnológicas, como os smartphones, ou porque as formas e ambientes de trabalho tornaram-se verdadeiras plataformas digitais completamente diferenciadas das existentes e disponíveis até muito pouco tempo²⁵⁷.

Em 2022, a Lei 14.442, fruto da conversão em lei da Medida Provisória nº 1.108 do mesmo ano, fez alterações no mencionado capítulo, mesclando a redação nova com aquela que adveio da Reforma Trabalhista. A elaboração de tais normas regulamentadoras do teletrabalho, notadamente as do ano de 2022, foram justificadas na sua exposição de motivos em razão da experiência empírica em larga escala

²⁵⁶ A redação anterior incluiu a expressão “realizado a distância” para permitir que mesmo o trabalho não realizado no estabelecimento empresarial ou no domicílio do empregado, em estando presentes os pressupostos da relação de emprego (artigo 2º e 3º da CLT), será reconhecido pela norma celetista, ficando o novo texto com o seguinte teor: “Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

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

²⁵⁷ SCALZILLI, Roberta. O teletrabalho e a pandemia: uma análise do direito à desconexão e do dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho. **Revista do Direito do Trabalho e Seguridade Social**, v. 47, n. 15, jan./fev. 2021. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/182131>. Acesso em: 10 nov. 2023.

durante a emergência sanitária da Covid-19 evidenciar a necessidade de aprimoramento²⁵⁸.

Nesse sentido, o artigo 75-B da CLT conceitua como “teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo”²⁵⁹. Na confluência do texto legal, Manuel Martín Pino Estrada define o teletrabalho como “aquele realizado com ou sem subordinação através do uso de antigas e novas formas de telecomunicação em virtude de uma relação de trabalho, permitindo a sua execução à distância, prescindindo da presença física do trabalhador em lugar específico de trabalho”²⁶⁰.

Como pode se verificar, a norma traz no *caput* do artigo 75-B da CLT, de forma geral, os teletrabalhadores empregados. No parágrafo 6º do mesmo artigo, por sua vez, faz ressalva da aplicação da norma também aos estagiários e aprendizes. Apesar de existirem outras categorias de trabalhadores que podem exercer suas funções com utilização remota dos meios tecnológicos (a exemplo dos autônomos), nesta pesquisa o recorte será adotado à pessoa do empregado, notadamente regido pela CLT.

O “teletrabalho exige uma mudança substancial nos clichês, trocando a vigilância pelo controle”²⁶¹. A ideia de teletrabalho empregado se identifica por uma nova compreensão do conceito de subordinação, pedra de toque do reconhecimento de vínculo de emprego no formato legal brasileiro, que foge da versão tradicional do chão de fábrica da primeira Revolução Industrial. Nesse formato, conforme Francisco de Assis Barbosa Júnior, “o trabalho passa a ser flexível, sem os hábitos cotidianos, sem turnos, sem local permanente, sem colegas fixos, substituindo o antigo trabalho regular (fixo, cronometrado, permanente)”²⁶².

Dentre as características que definem o século XXI, permeado pelo modelo 4.0 tecnológico, o comportamento hiperconectado se sobressai. Pessoas são acometidas

²⁵⁸ PLANALTO. **Exposição de motivos Medida Provisória 1.108/2022**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/Exm/Exm-Mpv-1108-22.pdf. Acesso em: 14 nov. 2022.

²⁵⁹ PLANALTO. **Consolidação das Leis trabalhistas**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 nov. 2022.

²⁶⁰ ESTRADA, Manuel Martín Pino. O teletrabalho no âmbito da reforma trabalhista e da Lei Geral de Proteção de Dados. São Paulo: ESA-OAB-SP, 2021.

²⁶¹ CANAL_TRABAJO. **¿Dónde está el teletrabajo?**. [s.d]. Disponível em: <https://canaltrabajo.com/donde-esta-el-teletrabajo>. Acesso em: 20 nov. 2022.

²⁶² BARBOSA JÚNIOR, Francisco de Assis. **Contrato de teletrabalho**: estudo comparado dos elementos constitutivos e da regulamentação concernente. São Paulo: LTr, 2019, p.17.

por ataques de ansiedade quando esquecem o celular e, não raro, sentadas à mesma mesa para refeições, não se comunicam verbalmente, mas por aplicativos eletrônicos de seus *smartphones*. Essa íntima relação humana com a tecnologia, dentre tantos fatores que serão explorados ao longo da pesquisa, favorece o exercício do teletrabalho como fato social.

O surgimento do teletrabalho, porém, se deu muito antes da Revolução Industrial 4.0. Segundo Denise Fincato²⁶³, essa modalidade remota de prestação dos serviços remete à invenção do telégrafo óptico (antes mesmo do elétrico), de Claude Chappe, em 1793, quando passou a ser possível, com esse avanço nas comunicações, levar o trabalho até o trabalhador, ainda que de forma rudimentar. Fato social marcado pelo distanciamento geográfico, “o surgimento do teletrabalho está intimamente relacionado à evolução das tecnologias de comunicação e à possibilidade de, via mensagens que por estas trafegavam, enviar o trabalho ao trabalhador”²⁶⁴.

O teletrabalho tem sua origem no próprio nascedouro das telecomunicações. Em 1971, em Brûlon, na França, Claude Chape e seus irmãos inventaram o telégrafo óptico aéreo, tido por primórdio da internet. O intuito era possibilitar uma veloz comunicação a distância, o que despertou, por motivos bélicos, interesse do Estado à época. Após adaptações feitas pelo relojoeiro Breguet, o invento foi adotado em outros países europeus, mas substituído pelo telégrafo elétrico, em 1816. Muitos autores atribuem a origem do teletrabalho à utilização do telégrafo elétrico no controle de atividades nas estradas de ferro; outros preferem considerar como nascedouro o telégrafo óptico. De toda sorte, a organização de pessoal, a distância e o uso de tecnologia, presentes em ambos os contextos, já prenunciavam o que estava por vir²⁶⁵.

Fato é que, dadas as devidas proporções do avanço tecnológico, mudanças comportamentais e as necessidades diferenciadas dos novos tempos, o teletrabalho se popularizou, consistindo tendência mercadológica no mundo do trabalho, marcado por uma nova geração que Caique Fernandes²⁶⁶ aponta estar preparada para não

²⁶³ FINCATO, Denise. A regulamentação do teletrabalho no Brasil: indicações para uma contratação minimamente segura. **Revista Jurídica Luso Brasileira**, Lisboa, v. 2, n. 3, p.365-396, mar./abr. 2016. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2016/2/2016_02_0365_0396.pdf. Acesso em: 14 nov. 2022.

²⁶⁴ Ibidem.

²⁶⁵ ASSIS, Carolina Di. Teletrabalho na Quarta Revolução Industrial e o risco de dano existencial à luz do direito fundamental ao trabalho digno. In: DELGADO, Gabriela Neves (Org.). **Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI: desafios e ressignificações para as relações de trabalho da era digital**. São Paulo: LTr, 2020, p. 292-293. (Coleção Trabalho, Constituição e Cidadania, v. III).

²⁶⁶ FERNANDES, Caique. **O teletrabalho no Brasil e seus desafios**: o trabalho remoto no Brasil, os aspectos institucionais, a gestão, a cultura, as rotinas especiais e as interações com a CLT (p. 10). Lightning Source Inc.: 2019. Edição do Kindle.

conviver pessoalmente, assumindo os meios digitais com primeira forma de comunicação. É nesse contexto que a dialeticidade do teletrabalho como fórmula da felicidade ou escravidão invisível novamente estabelece, sendo que as aproximações e distâncias entre ambas as perspectivas estabelecerão elos e rupturas na construção de um teletrabalho mais decente ou menos decente.

Para os estabelecimentos empresariais, o teletrabalho proporciona como principais pontos positivos a redução da necessidade de espaço físico e mobiliário, que reflete diretamente nos custos com esses itens e torna o negócio mais competitivo; a mitigação de “ausências”, pois dificilmente ocorrerá “falta” ao labor nessas condições; aumento na motivação; aumento da produtividade do empregado devido a sua maior assiduidade; possibilidade de funcionamento da empresa 24 horas e com alcance global; eliminação do tempo perdido, notadamente no trânsito; supressão de riscos com acidentes de trajeto, catástrofes naturais e outros fenômenos meteorológicos e ainda com greves no transporte.

Para o empregado, por sua vez, podem-se elencar como vantagens do teletrabalho a ausência de deslocamento do trabalhador até a empresa; a flexibilidade de horário, o que propicia a conciliação entre o trabalho e as obrigações familiares; a redução de despesas com transportes e refeições, possibilitando melhor controle da alimentação, bem como a extensão do seu alcance a um “contingente humano que enfrenta dificuldade de obter emprego formal, como é o caso das donas de casa, trabalhadores com idade avançada ou com deficiência física e presidiários”²⁶⁷. Inclusive, nesse aspecto, de forma ostensiva no intuito da inclusão, foi inserido no texto celetista em 2022 o artigo 75-F, que prevê que “Os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto”²⁶⁸.

Além dos próprios sujeitos da relação de emprego, o trabalho remoto gera ainda vantagens para a sociedade e para o meio ambiente, conforme destaca Manuel Martín Pino Estrada²⁶⁹, a exemplo da diminuição de congestionamentos nos grandes centros, redução da poluição ambiental e dos gastos com combustível, melhor

²⁶⁷ MELO, Luiz Fernando. **A regulamentação do teletrabalho (home office) no Brasil, pós reforma trabalhista**. (p. 18). Amazon, 2019. [Ebook Kindle].

²⁶⁸ PLANALTO. **Consolidação das Leis Trabalhistas**, 2022.

²⁶⁹ ESTRADA, 2021.

organização do território, mais empregos nas zonas rurais, promoção e desenvolvimento de subúrbios.

A par das vantagens apontadas, o teletrabalho também apresenta desvantagens potenciais, que precisam ser avaliadas quando da opção por esse formato tecnológico. A supressão do convívio profissional pode gerar efeitos psicológicos indesejáveis, a exemplo da sensação de exclusão da empresa e de solidão. A carreira também passa a sofrer maior estagnação, com menores níveis de promoção, de tutela sindical e administrativa. Além disso, conflitos familiares podem emergir, caso o trabalhador não se organize bem entre o tempo para o trabalho e o lazer²⁷⁰. De mais a mais, outro ponto sensível consiste na fina fronteira entre a intimidade e o direito à vida privada do empregado e o exercício do poder diretivo, de controle e fiscalização do empregador, que muitas vezes pode acabar ultrapassando o espaço que compete a cada um dos lados.

Outras desvantagens apontadas por Estrada²⁷¹ são o aumento de peso pelo sedentarismo em razão da ausência de deslocamento e de exercício físico; a não rara falta de boa infraestrutura para o trabalho, realizando o empregado suas atividades em locais e com instrumentos precarizados; a dificuldade de prova no caso de um acidente do trabalho; o esforço no desenvolvimento de disciplina de horário e hábitos sem qualquer treinamento para tanto; a extensão da jornada com frequência, e os maiores custos de manutenção da residência, a exemplo de uso mais intenso de energia elétrica e água.

Embora vantagens e desvantagens possam ser apontadas potencialmente, o paradoxo entre a expectativa pela larga liberdade que o tele-empregado possa usufruir e a realidade “aprisionante” – pois, independente do ambiente em que se localize, o empregado precisará ficar preso aos meios telemáticos e se concentrar no trabalho – precisa ser enfrentado, notadamente no que se refere ao alcance ou não de um teletrabalho decente. Nesse ponto, Caique Fernandes destaca assertivamente que “teletrabalho é trabalho, e para falar a verdade não há vantagens universais”²⁷². Assim como na modalidade presencial, existem ônus e bônus a serem experimentados e a superação dos desafios próprios apresentados para a conquista

²⁷⁰ MELO, 2019.

²⁷¹ ESTRADA, 2021.

²⁷² FERNANDES, 2019, p. 10.

de um teletrabalho decente, dentro da meta de afastar a utopia e buscar a realidade possível em sua melhor versão, pontos de atenção desta pesquisa.

4.1.1 Regulação sociojurídica do teletrabalho no Brasil

Antes de explorar a legislação local, há que se esclarecer que teletrabalho e *home office* não são termos sinônimos, pois o primeiro se caracteriza como gênero, do qual o segundo se faz espécie. Isso porque, em que pese ambas as modalidades serem determinadas pelo uso da tecnologia de comunicação e pela posição geográfica do empregado se localizar fora da empresa, no caso do teletrabalho não há limitação ou determinação de onde ele deva ser exercido, podendo ser na residência, na praça, na biblioteca, no *coworking*, no curso de uma viagem etc. Já o segundo tem por determinante e caracterizador a realização do labor na casa do empregado.

Sendo assim, a legislação brasileira regula o gênero teletrabalho, que inclui a espécie *home office*, dado que a posição geográfica do empregado não é importante na determinação da modalidade normatizada no âmbito nacional. As características definidoras, então, que devem ser lidas de forma conjugada, consistem em três aspectos basilares: territorial (trabalho realizado fora do estabelecimento empresarial, não importando distância ou especificidade do local), tecnológico (utilização de tecnologias da informação para transmitir o trabalho ao trabalhador e deste a empresa) e organizativo (com a presença de subordinação jurídica a distância, onde “o empregador deve organizar seu ciclo produtivo considerando os trabalhadores remotos, absorvendo-os em sua estrutura e fluxos”²⁷³).

Vale esclarecer ainda que o teletrabalho também não se confunde com o trabalho externo regulado pelo artigo 62, I, da CLT (“empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados”²⁷⁴). Isso porque, apesar de ambos se darem fora do estabelecimento empresarial, o trabalho externo se caracteriza pela impossibilidade absoluta de ser

²⁷³ FINCATO, 2016.

²⁷⁴ PLANALTO. **Consolidação das Leis Trabalhistas.**

realizado na sede empresarial, enquanto o teletrabalho ocorre fora desse local por opção dos contratantes. Sendo assim, ainda que o trabalho externo seja realizado com utilização de tecnologia da informação, como rastreadores, celulares etc., não caracterizará ou se confundirá com teletrabalho, consistindo em modalidades jurídicas diversas.

Além das três características formadoras do teletrabalho mencionadas, o parágrafo primeiro do artigo 75-B da CLT, após a modificação de 2022, afasta a necessidade de preponderância de trabalho remoto, reconhecendo a existência da modalidade, ainda que se realize no formato misto, ou seja, combinado com o presencial, mesmo que haja habitualidade no comparecimento à empresa. Há ainda permissão para que o desenvolvimento do labor ocorra por medida de jornada ou de produção/tarefa, sendo que, se escolhido o último formato, não se aplicará o capítulo da legislação referente ao controle de jornada ao caso concreto (Capítulo II do Título II da CLT), o que implica o afastamento de possíveis horas extras.

A previsão se estabeleceu para que ficassem amparadas as atividades em que a jornada não é essencial, podendo o empregado realizar suas atividades de acordo com a sua própria organização de tempo, pois, conforme a exposição de motivos da norma, caso a “contratação seja com jornada, permite o controle remoto da jornada pelo empregador, o que é uma demanda dos trabalhadores em teletrabalho e que viabiliza o pagamento de horas-extras caso ultrapassada a jornada regular”²⁷⁵.

Algumas formalidades contratuais são exigidas pela norma celetista, a exemplo da previsão expressa dessa modalidade de trabalho remoto no contrato individual de trabalho que, por essa razão, deverá se dar na modalidade escrita. Outro ponto relevante consiste na alteração do regime presencial para o teletrabalho, que dependerá de mútuo acordo entre os sujeitos da relação contratual, já que o movimento inverso, qual seja, de teletrabalho para presencial, pode ser determinado unilateralmente pelo empregador, desde que garantido o prazo de transição mínimo de 15 dias e prevista a mudança de forma expressa em aditivo.

Ainda quanto ao retorno à modalidade presencial do trabalho que estava sendo realizado de forma remota, prevê o diploma celetista a irresponsabilidade do empregador pelos custos dessa conversão (ainda que segundo a norma possa fazê-la de forma unilateral) nas hipóteses em que o trabalhador optar pela consecução do

²⁷⁵ PLANALTO. **Exposição de motivos Medida Provisória 1.108/2022.**

teletrabalho em localidade diversa daquela prevista no contrato. Veja que esse ponto é altamente relevante, pois, se o trabalho remoto entrega ao empregado liberdade ampla de decidir onde vai realizá-lo, também coloca travas no exercício dessa liberdade, visto que, se opta por mudar de estado, por exemplo, a qualquer momento, sem o seu consentimento, poderia sofrer determinação de retorno ao presencial, o que deveria atender necessariamente no prazo exíguo de 15 dias.

Essa possibilidade, ainda que abstrata, mitiga a utópica liberdade de movimento do empregado em trabalho remoto, porquanto os riscos de tal escolha seriam excessivamente onerosos no caso da determinação de retorno ao presencial apontada, a qual consiste em possibilidade real e legalmente regulada. Contudo, com relação a esse último ponto, Melo²⁷⁶ aponta a existência de inconstitucionalidade da norma, por afrontar o artigo 7º da CF/88, a qual exige que os direitos sociais visem à melhoria de condição social do empregado, bem como ao princípio da bilateralidade nas alterações contratuais advindo do artigo 468 da CLT, entendendo que a alteração do teletrabalho para o presencial, assim como o seu movimento contrário, depende necessariamente de acordo entre as partes contratantes. Esta pesquisa concorda com esse entendimento na medida em que, se admitida a hipótese da unilateralidade, o ônus do contrato estaria todo a cargo do empregado, quando é notório que os riscos do negócio são encargo exclusivo do empregador na legislação nacional, ferindo nesse ponto também o artigo 2º da CLT.

Quanto aos custos advindos da estrutura necessária para a realização do trabalho remoto, a norma possibilita ampla flexibilidade contratual, que deve necessariamente ocorrer no formato escrito, regulando em seu bojo qual parte será responsável pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento da infraestrutura necessária e dos equipamentos tecnológicos para a execução do contrato laboral. Naturalmente, por se tratar de ferramentas de trabalho necessárias à sua realização, não integrarão a base remuneratória do empregado.

Nesse ponto, mais uma vez, pode-se perceber o conflito da norma legislada com o princípio da alteridade, tendo em vista que possibilitar que todo o encargo da operação empresarial fique sob a responsabilidade do empregado consiste em transferir a ele os custos do empreendimento, o que vai de encontro com sua condição hipossuficiente na relação jurídica, promovendo um desequilíbrio contratual com

²⁷⁶ MELO, 2019.

onerosidade muito superior ao trabalhador àquela atribuída ao contratante. Ademais, na realidade nacional, a previsão da flexibilidade mencionada “impõe à maioria dos empregados brasileiros a subsunção às ordens empresariais, sob o receio do desemprego iminente”²⁷⁷.

Geraldo Magela Melo²⁷⁸ entende, sobre esse ponto, que o artigo 75-D da CLT não transfere ao empregado as despesas do negócio, entendendo que a segunda parte do artigo, a qual determina que os reembolsos de despesas arcadas pelo empregado serão previstas no contrato escrito, aliadas ao princípio da alteridade, significariam, em interpretação conjugada, que toda eventual despesa para a realização do trabalho deveria ser reembolsada. Fato é que a norma não prevê objetivamente essa obrigação, deixando-a a cargo das partes, em forma de livre estipulação, o que coloca a parte hipossuficiente da relação contratual em risco evidente na execução dos contratos de teletrabalho. Nesse sentido, Manuel Martín Pino Estrada destaca que, mesmo antes da Reforma Trabalhista, “já era praxe que a maioria dos teletrabalhadores banquem com tudo, agora a situação piorou mais ainda, ou seja, as despesas que seriam da empresa (água, luz, ar-condicionado, uso do notebook etc., alimentação) irão na conta do empregado, então, quem vai querer trabalhar assim?”²⁷⁹.

A crítica do autor tem fundamento prático evidente, tendo em vista que a previsão de reembolso passa a ter conotação meramente pragmática, uma vez que, ao final, “não vai ter reembolso nenhum pelo empregador, muito empregador diz que é um benefício trabalhar do lado da família, com os filhos e a esposa, mas o estresse do trabalho é o mesmo, além de que a empresa ficará livre de despesas que teria se não houvesse teletrabalho”²⁸⁰. Aponta ainda a incoerência de tais dispositivos com a previsão expressa do artigo 166 da CLT, que prevê obrigação (por óbvio, em razão da própria semântica, compulsória), de forma gratuita, de equipamento de proteção individual, que se assemelharia à infraestrutura do trabalho remoto. De outro turno, há que se apontar o texto do artigo 462, que veda descontos aleatórios no salário do empregado, ressaltando adiantamentos, normativa legal e contrato coletivo.

²⁷⁷ MELO, 2019, p. 27.

²⁷⁸ MELO, Geraldo Magela. **O teletrabalho na nova CLT**. Disponível em: https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/downloads/pdf/copy_of_artigoOTELETRABALHONANOVACLt.pdf. Acesso em: 15 nov. 2022.

²⁷⁹ ESTRADA, 2021, p. 22.

²⁸⁰ Ibidem.

4.1.2 Classificações do teletrabalho

Várias são as hipóteses de classificação do teletrabalho, fruto da hermenêutica do seu conceito de base com os elementos que o constroem em seu desenrolar prático. Sendo assim, não se pretende esgotar o tema, mas enfatizar os principais modos elencados na doutrina, os quais, por si mesmos, apresentam características dessa modalidade tecnológica de labor, bem como vários de seus desafios.

Inicialmente, estabelecendo uma classificação atinente ao nível de conexão das tecnologias da informação e comunicação utilizadas, Fincato estabelece três subdivisões, quais sejam: teletrabalho *off-line* (desconectado), teletrabalho *on-line* (conectado) e teletrabalho *one way line*²⁸¹. O modelo *off-line* consiste naquele em que a atividade não se realiza com conexão telemática com o empregador. “O computador, se existir, não é utilizado como forma de comunicação, mas como mera ferramenta de trabalho e processamento de informação”²⁸². O modo *on-line* é o tradicional, no qual ambas as partes, empregado e empregador, se comunicam em ritmo bidirecional cíclico, rotineiro. Por fim, o modelo *one way line* é uma variação dos anteriores, uma espécie de caminho do meio. “Nela a comunicação se dá de forma unimodal, como por exemplo, com a utilização de pagers convencionais, que não permitem interatividade simultânea ou com uma das vias (entrega ou devolução do trabalho) realizada de forma não tecnológico-informacional”²⁸³.

Se considerado o local da prestação de execução das tarefas, segundo Cunha, Bailly e Bugalho, pode-se apontar o *home office*, que consiste no “trabalho em domicílio, também conhecido como *small office/home office* (SOHO), e, basicamente, configura-se como o trabalho cuja atividade é exercida na residência do trabalhador”²⁸⁴. Fincato e Bublitz também identificam, nesse recorte, o trabalho *telecottage* como aquele desenvolvido em zonas rurais, afastadas dos grandes centros e muito comum em comunidades estrangeiras, a exemplo da Inglaterra,

²⁸¹ FINCATO, 2016, p. 386.

²⁸² *Ibidem*,

²⁸³ *Ibidem*.

²⁸⁴ CUNHA, Bruno Walker Farias; BAILLY, Luan Henrique; BUGALHO, Andreia Chiquini. Teletrabalho: aspectos gerais e características da modalidade no Brasil. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE PROCESSO COLETIVO E CIDADANIA. *Anais...*, 2020 n. 8, p. 1387-1406. Disponível em: <https://revistas.unaerp.br/cbpcc/article/download/2183/1672/7640>. Acesso em: 20 nov. 2022.

Noruega, Dinamarca e França. “Via de regra, são utilizadas instalações públicas, como salões de Igrejas, escolas ou até mesmo edificações em fazendas, observando sempre que todos devem estar devidamente adequados e informatizados”²⁸⁵.

Ainda no que se refere ao local da prestação de serviços, uma terceira classificação identifica o teletrabalho itinerante ou nômade, ou seja, aquele que se realiza em qualquer lugar em que se encontre o empregado com a utilização de tecnologia da informação/comunicação. “Pode-se afirmar que esta é a máxima expressão do teletrabalho, já que o sujeito trabalha de onde quer ou precisa. Nesta modalidade, o teletrabalhador, nessa modalidade, pode executar suas tarefas de casa, na sede do cliente ou mesmo no trânsito, por exemplo”²⁸⁶.

Por fim, há ainda uma quarta classificação no que tange ao local da prestação de serviços, que consiste no modo de teletrabalho em telecentros, o qual é realizado em um espaço específico e determinado, que não é a casa do empregado, não é a zona rural nem é itinerante. “Telecentros são lugares de trabalho compartilhados entre empresas, normalmente por pequenas e com instalações adequadas para esta forma de trabalho. Estes telecentros se localizam entre o domicílio dos empregados e a sede principal da empresa”²⁸⁷. Fincato identifica essa modalidade com propriedade da seguinte forma:

Em verdade, os telecentros podem ser locais pertencentes à empresa ou não, uma vez que são divididos em Centro Satélite e Centro Local de Teleserviço. O Centro Satélite é um edifício, ou parte de um, que pertence à empresa, separado de sua sede central, mas que com ela está em permanente comunicação telemática, não se confundindo com uma filial da mesma. Tais centros estão situados em pontos geograficamente estratégicos e estão abertos a todos os teletrabalhadores das circunvizinhanças (independentemente de sua função ou cargo), vinculados empregaticamente à empresa. Já o Centro Local de Teleserviço, também chamado de Telecentro Compartilhado ou Telecentro Comunitário, é um lugar pertencente a um grupo, que disponibiliza esse espaço, via aluguel, para várias empresas onde coexistem trabalhadores, estes vinculados a vários empregadores ou até mesmo a profissionais independentes. Ainda, este local pode pertencer ao Estado, onde os funcionários de muitas empresas compartilham o mesmo endereço profissional. Neste caso, o Estado atua na estruturação física destes locais, sem estabelecer qualquer vínculo com os empregados ou com as empresas²⁸⁸.

²⁸⁵ FINCATO, Denise Pires; BUBLITZ, Michelle Dias. A negociação coletiva como ferramenta regulamentadora de norma aberta: o teletrabalho e a Lei 12551/2011. **Revista do Direito UNISC**, Santa Cruz do Sul n. 44, p. 107-135, set./dez. 2014 Disponível em: <https://online.unisc.br/seer/index.php/direito/article/view/4647/3954>. Acesso em: 20 nov. 2022.

²⁸⁶ Ibidem.

²⁸⁷ ESTRADA, Manuel Martín Pino. O teletrabalho transfronteiriço no Direito brasileiro e a globalização. **Sedep.com.br**, [s.d]. Disponível em: <https://www.sedep.com.br/artigos/o-teletrabalho-transfronteirico-no-direito-brasileiro-e-a-globalizacao>. Acesso: 20 nov. 2022.

²⁸⁸ FINCATO, 2016, p. 386.

Todas essas modalidades de teletrabalhar podem ser identificadas no caso concreto de forma pura ou combinada, desde que presentes os elementos essenciais que caracterizam esse tipo de atividade, quais sejam, posição geográfica diversa da sede da empresa, uso de meios telemáticos e organização empresarial específica.

4.1.3 Teletrabalho fronteiriço ou transfronteiriço

Para além das classificações identificadas anteriormente, o estudo de teletrabalho também exige o destaque do que se trata por teletrabalho fronteiriço, também chamado transfronteiriço. Tal modalidade se destaca das demais por sua especificidade e seus desafios próprios, visto que consiste naquela “situação onde um teletrabalhador que tem seu domicílio e trabalha em um determinado país o faz para uma empresa localizada noutro”²⁸⁹. Esse formato, retrato evidente do capitalismo globalizado e entrelaçado, também recebe a denominação de teletrabalho transregional, transnacional ou transcontinental, em face do seu caráter além-fronteiras permeando as nações.

Essa forma de teletrabalhar é comum em grandes empresas com nítido interesse em redução de custos operacionais e aumento da competitividade, havendo ainda casos de expansão do negócio para novos mercados, sem os custos de instalação de estabelecimento específico local, bem como a necessidade de perfil específico de trabalhador, não encontrado no local da sede empresarial.

As razões para explicar a ida ao teletrabalho transfronteiriço são diversas, desde a procura de um perfil determinado, até a possibilidade de entrar em outros mercados sem a necessidade de criar filiais nem de deslocar trabalhadores. Mas a principal causa é obter vantagens competitivas, obtendo um benefício das diferenças salariais e da carga social que existem nos diferentes países. Em outros casos, o empresário procura uma maior operatividade da empresa, aproveitando-se dos fusos horários, fazendo que se acesse aos terminais da empresa enquanto o pessoal interno estiver descansando, desta forma, os computadores centrais ficariam funcionando dia e noite, ou seja, as 24 horas do dia.

Este tipo de deslocamento permite que as empresas ofereçam mais emprego, tendo um maior número de empregados a serem incorporados e com a possibilidade de que trabalhadores com dificuldade de acesso por motivos geográficos e despesas no transporte possam conseguir ofertas de trabalho, provocando uma “exportação de emprego” a países em desenvolvimento, colocando um freio na pressão migratória nos países desenvolvidos e colaborando com a melhoria dos métodos tecnológicos, da produção e do

²⁸⁹ ESTRADA, [s.d], [s.p].

trabalho, e claro está, estaria melhorando-se a formação profissional dos trabalhadores.²⁹⁰

O teletrabalho transfronteiriço tem, assim, sido cada vez mais comum na realidade de teletrabalhadores, notadamente em funções de tecnologia da informação, a título exemplificativo e, exatamente por essa razão, no ano de 2022 foi inserido no capítulo de Teletrabalho da CLT, no artigo 75-B, § 8º, que determina que ao contrato de trabalho “do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes”²⁹¹. Essa disposição específica quanto ao teletrabalhador se alinhou ao já previsto anteriormente, em caráter geral, no artigo 651, § 2º, da CLT, o qual determina que “a competência das Juntas de Conciliação e Julgamento, estabelecida neste artigo, estende-se aos dissídios ocorridos em agência ou filial no estrangeiro, desde que o empregado seja brasileiro e não haja convenção internacional dispendo em contrário”²⁹².

Fenômeno comum correlato, muitas vezes presente no teletrabalho transfronteiriço, é o *dumping* social, o qual consiste em prática comercial desleal, em que a busca pelo lucro cria caminho alternativo para precarizar direitos sociais dos trabalhadores. O *dumping* social pode ocorrer em território nacional ou internacional, em que pese ser mais nítido nesse último. Ele se caracteriza quando países desenvolvidos contratam mão de obra dos países em desenvolvimento onde as legislações trabalhistas são menos protetivas, inobservando direitos mínimos que os trabalhadores teriam em seus próprios territórios, com o fito de obtenção de lucro²⁹³.

Esse fenômeno gera prejuízo à sociedade mundial, “na medida em que, violando os direitos sociais consagrados pelo Direito do Trabalho, a empresa burla as estruturas sociais dos Estados, ocasionando prejuízo à sociedade como todo”²⁹⁴. Não bastasse isso, o *dumping* social conquista capital estrangeiro “para o país de origem dos trabalhadores explorados, razão pela qual muitos Estados têm reduzido os direitos dos trabalhadores antes consolidados para se tornarem mais atrativos aos

²⁹⁰ ESTRADA, 2021, p. 25.

²⁹¹ PLANALTO. **Consolidação das Leis Trabalhistas..**

²⁹² Ibidem.

²⁹³ VASCONCELOS, Laura de Menezes. **Globalização, dumping social e teletrabalho**. Disponível em: https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/45015/Poster_6027.pdf?sequence=2. Acesso em: 20 nov. 2022.

²⁹⁴ Ibidem.

investidores estrangeiros e, portanto, aumentar sua competitividade no mercado global”²⁹⁵. Nesses termos, a precarização das relações de trabalho e o empobrecimento dos trabalhadores, ao custo da exploração humana, atingirão, de forma cíclica, toda a sociedade globalizada.

Sendo assim, esse tipo de teletrabalho traz “vantagens tanto para empresas como para países que o aceitam, especialmente as primeiras, por poder dar salários mais baixos, não considerando a seguridade social e a sonegação de impostos, além de que as despesas na comunicação estão cada vez menores”²⁹⁶, desconsiderando os interesses da pessoa humana com sua dignidade. Nessa esteira, como visto, muitos são os riscos de precarização e relativização do trabalho como atividade central na realidade humana, pois tal prática incentiva o teletrabalho em “paraísos trabalhistas”, permitindo “surgir baixas condições laborais (longas jornadas de trabalho, medidas de segurança e saúde inexistentes, proibição de sindicalizar-se, etc)”²⁹⁷.

Nessa senda, questiona-se se a medida escolhida pela norma brasileira, em assegurar a sua aplicação, de forma rígida e fixa, sem verificar qual deveria ser aplicada com base no princípio da proteção, pode estar desprotegendo teletrabalhadores que, em tese, estariam sendo impedidos de usufruir da legislação de origem da empresa, muitas vezes mais benéfica a eles. De outro turno, a legislação entendeu que explicitar uma proteção expressa traria segurança a tais relações, visto que o silêncio poderia deixar o teletrabalhador em um limbo jurídico inaceitável, optando por escolher a legislação local como pedra de regulamentação dessas relações.

4.1.4 A questão da subordinação

A relação de emprego no cenário brasileiro é identificada, como sabido, pela presença de cinco requisitos elementares: pessoa física, que trabalhe com onerosidade, habitualidade, pessoalidade e subordinação. Apesar da confluência de todos eles, concomitantemente, que permita a identificação do instituto, certo é que a

²⁹⁵ VASCONCELOS, 2016.

²⁹⁶ ESTRADA, [s.d.], [s.p.].

²⁹⁷ *Ibidem*.

subordinação consiste no ponto nevrálgico da configuração empregatícia, diante da subjetividade aparente que ela pode assumir.

Maurício Godinho Delgado desenvolve a teoria da subordinação com evidente destaque na doutrina, demonstrando que foi o instituto que “marcou a diferença específica da relação de emprego perante as tradicionais modalidades de relação de produção que já foram hegemônicas na história dos sistemas socioeconômicos ocidentais (servidão e escravidão)”²⁹⁸, demonstrando ainda o mesmo autor que será a mesma subordinação que evidenciará a diferenciação entre a relação de emprego e o trabalho autônomo no mundo contemporâneo²⁹⁹.

Delgado define a subordinação como “estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores”³⁰⁰. Amauri Mascaro, de igual forma, define subordinação como característica básica do vínculo de emprego que é “exatamente a dependência em que se põe o trabalhador diante do empregador; dependência essa que é de várias ordens: econômica, técnica, hierárquica e jurídica”³⁰¹. Mascaro, Ferrari e Martins Filho enfatizam que a subordinação, “sendo uma situação objetiva na qual alguém se põe à disposição de outrem para cumprir ordens e trabalhar sob o seu poder de direção, retira a possibilidade de nivelamento para discussão livre de interesses em desfavor do subordinado”³⁰². Nesse prisma, o que se destaca é o caráter objetivo da subordinação, pois “ela atua sobre o modo de realização da prestação e não sobre a pessoa do trabalhador”³⁰³, superando a subjetividade que a doutrina lhe emprestava antes dessa evolução teórica.

Fato é que a subordinação, conforme ensina Delgado³⁰⁴, pode ser classificada em três dimensões, quais sejam, clássica, objetiva e estrutural. A clássica, para alguns denominada tradicional, remete à subordinação jurídica que advém do contrato de trabalho, sendo ainda a mais evidente e experimentada nas relações socioeconômicas, manifestando-se “pela intensidade de ordens do tomador de serviços sobre o respectivo trabalhador”³⁰⁵. A subordinação objetiva, por sua vez, “ao invés de se manifestar pela intensidade de comandos empresariais sobre o

²⁹⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 348.

²⁹⁹ *Ibidem*, p. 348.

³⁰⁰ *Ibidem*, p. 349.

³⁰¹ NASCIMENTO; FERRARI; MARTINS FILHO, 2011, p. 118.

³⁰² *Ibidem*.

³⁰³ DELGADO, M. G., 2019, p. 352.

³⁰⁴ *Ibidem*.

³⁰⁵ *Ibidem*.

trabalhador (conceito clássico), despontaria da simples integração da atividade laborativa obreira nos fins da empresa”³⁰⁶. Tal conceito, extremamente aberto, possibilitava nítida confusão entre o trabalho empregado e autônomo, não recebendo o prestígio da doutrina em razão dessa falta de aplicação empírica efetiva.

Embora válido o intento da construção teórica da subordinação objetiva, ela não se consolidou, inteiramente, na área jurídica, por ser fórmula desproporcional às metas almejadas. Tal noção, de fato, mostrava-se incapaz de diferenciar, em distintas situações práticas, o real trabalho autônomo e o labor subordinado, principalmente quando a prestação de serviços se realizava fora da planta empresarial, mesmo que relevante para a dinâmica e fins da empresa. Noutras palavras, a desproporção da fórmula elaborada, tendente a enquadrar como subordinadas situações fático-jurídicas eminentemente autônomas, contribuiu para seu desprestígio³⁰⁷.

Sendo assim, fazia-se necessário compreender também a subordinação em hermenêutica aos tempos atuais, diante das novas morfologias do trabalho e da experiência histórica avançada, momento em que Delgado apresenta a classificação da subordinação em estrutural, mantendo-se a conceituação básica do instituto em alinhamento à hermenêutica empírica e necessária à contemporaneidade.

Nesses termos, subordinação estrutural nada mais é do que a “inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento”³⁰⁸. Destaca ainda o autor que as dimensões da subordinação não se excluem, mas se completam harmoniosamente, permitindo a superação das “recorrentes dificuldades de enquadramento dos fatos novos do mundo do trabalho ao tipo jurídico da relação de emprego, retomando-se o clássico e civilizatório expansionismo do Direito do Trabalho”³⁰⁹.

É exatamente nessa conformação de subordinação estrutural que se encontra o teletrabalho empregado, inclusive, o conceito foi recepcionado pelo novo texto celetista que contém capítulo próprio após a Reforma Trabalhista, usando expressamente os termos “empregado” e “empregador” em suas formulações entre os artigos 75-A e 75-F. Francisco de Assis Barbosa Júnior, por sua vez, ao analisar a subordinação presente no teletrabalho, destaca que ela, no seu entendimento, ainda

³⁰⁶ DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, v. p. 11-40, 2006. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/40>. Acesso em: 20 nov. 2022.

³⁰⁷ Ibidem, p. 15.

³⁰⁸ Ibidem.

³⁰⁹ Idem, 2019, p. 353.

é mais evidente por meio dos avanços tecnológicos naturalmente entrelaçados nessa forma de labor. Isso porque:

[...] os avanços tecnológicos podem muitas vezes assegurar a subsistência do poder diretivo patronal, especialmente nas áreas de informática e telecomunicações, as quais acabam permitindo a direção e o controle remotos do teletrabalhador numa proporção até maior do que se ele estivesse dentro das instalações da empresa, vale dizer, apenas ao alcance da voz e à vista do seu superior hierárquico³¹⁰.

Os equipamentos eletrônicos permitem uma vigilância recorrente, mantendo sob controle o tempo de trabalho e, por reflexo lógico, o próprio tempo livre do empregado. O controle eletrônico concede ao empregador um poder nunca antes experimentado, permitindo, com base em dados reais e numerosos, o estabelecimento de padrões e comparações de movimentos dos teletrabalhadores, funcionais ou não, perfis sobre preferências, ideologias e relacionamentos, muitas vezes invadindo sem o seu consentimento o espaço da vida privada. “A vigilância é impessoal, implacável e temida, já que os dados obtidos são numerosos e precisos”³¹¹.

Isso demonstra que é indiscutível a possibilidade de controle do teletrabalhador, não devendo “se tornar uma forma sofisticada de exploração, por meios virtuais, do trabalho empregado”³¹².

4.1.5 O controle de jornada no teletrabalho

Caique Fernandes, com propriedade, aponta, quanto à jornada do teletrabalhador, que “controlar horas extras não é controlar pessoas, mas controlar a empresa”³¹³. Isso porque a linha de controle do tempo de trabalho nesses casos pode se demonstrar turva na medida em que o próprio trabalhador pode escolher realizar uma tarefa em um feriado ou domingo que esteja ocioso sem nem mesmo que a empresa tenha ciência, com ou sem o intuito de criar prejuízo ao empregador, em nítida realização de horas extras.

³¹⁰ BARBOSA JÚNIOR, 2019, p. 58.

³¹¹ Ibidem.

³¹² MELO, Luiz Fernando. **Teletrabalho em tempos de coronavírus**. Amazon 2020, p. 34. [Ebook Kindle].

³¹³ FERNANDES, 2019. p. 64.

Isso porque, como sabido, não é o simples *animus* do agente que caracteriza ou não as horas extras, sendo essa definida pelo trabalho além da jornada estabelecida, independentemente da intenção ou não de realizá-las. Sendo assim, considerando que a empresa controla os metadados do labor, há que se estabelecer um diálogo franco e uma investigação ostensiva de rotina, tendo em vista o “elo de comunicação visual e gestual mais fraco se comparado às oportunidades de um regime presencial”³¹⁴.

Não se está a defender a inviabilidade de horas extras nesse controle, o que inclusive é garantido pelo artigo 75-B, § 2º da CLT, mas a verificação correta da sua consecução com a remuneração pertinente. Cabe a empresa “ter um controle rígido do seu próprio planejamento e não trabalhar de forma especial se não for sob expresse posicionamento da liderança”³¹⁵, visto que, nos casos em que a jornada extraordinária se faz necessária à empresa, assim como no regime presencial, nada haverá que ser questionado, preservando os direitos do empregado e os interesses comerciais do empregador. De mais a mais, “da mesma forma que a tecnologia possibilita ao empregado realizar tarefas longe da sede da empresa, também viabiliza o controle da jornada por parte do empregador em qualquer lugar em que ele se encontre”³¹⁶.

De igual forma, a tecnologia utilizada para a gestão do contrato de trabalho não pode, de modo algum, invadir o direito à intimidade e à privacidade do empregado, “não podendo os meios informatizados de controle e supervisão tornarem-se instrumentos de intimidação e invasão da vida privada do teletrabalhador, sob pena de configuração de dano existencial ou moral”³¹⁷. Tais tensões, ora constroem benefícios aos teletrabalhadores, ora precarizam suas atividades, sendo necessário que, uma vez inegável a realidade do trabalho remoto com uso de tecnologia da informação, se estabeleça uma forma clara de desenvolvimento que não afaste o caráter fundamento do labor e de seu desenvolvimento decente.

³¹⁴ FERNANDES, 2019, p. 65.

³¹⁵ Ibidem.

³¹⁶ MELO, 2020, p. 34.

³¹⁷ Ibidem.

4.1.6 Meio ambiente laboral, teletrabalho, saúde e segurança do trabalhador

Conforme explorado no capítulo anterior, o meio ambiente de trabalho seguro e saudável foi declarado como quinto princípio fundamental da Organização Internacional do Trabalho na Conferência Anual realizada em 2022, obrigando desde então todas as nações, ainda que não tenham ratificado as convenções atinentes à temática, a buscarem a sua efetividade no âmbito das relações laborais. Quatro são as Convenções da OIT que dão destaque à matéria em debate: 148, 155, 161 e 170.

A Convenção 148 da OIT, ratificada pelo Brasil desde 1982, trata da Contaminação do Ar, Ruído e Vibrações e adota diversas propostas relativas ao meio ambiente de trabalho, notadamente a proteção da saúde dos trabalhadores, inclusive conforme orientação de serviços de medicina do trabalho, proteção contra radiações, proteção em face da maquinaria, prestações em caso de acidentes do trabalho e enfermidades profissionais, higiene (comércio e escritórios), proteção contra o câncer profissional³¹⁸.

A Convenção 155 da OIT, ratificada pelo Brasil desde 1992, trata de Segurança e Saúde dos Trabalhadores, e conceitua que “o termo ‘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”³¹⁹.

A Convenção 161, por sua vez, ratificada pelo Brasil em 1990, cuida dos serviços de saúde do trabalho em atenção à proteção dos trabalhadores contra as doenças profissionais e as doenças em geral e contra os acidentes de trabalho. Essa convenção tem caráter nitidamente preventivo, conceituando, em seu artigo 1º, “a”, o termo “Serviços de Saúde no Trabalho” como aquele “serviço investido de funções essencialmente preventivas e encarregado de aconselhar o empregador, os trabalhadores e seus representantes na empresa em apreço”³²⁰.

Não existindo convenção específica quanto ao meio ambiente laboral no teletrabalho, com esse exato nome, há que se ler as de nº 148, 155 e 161 de forma

³¹⁸ ILO BRASÍLIA. **C148 – Contaminação do ar, ruído e vibrações**. [s.d.] Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236121/lang-pt/index.htm. Acesso em: 26 nov. 2022.

³¹⁹ Idem. **C155 – Segurança e saúde dos trabalhadores**. [s.d.] Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang-pt/index.htm. Acesso em: 20 nov. 2022.

³²⁰ ILO. **C161 – Serviços de Saúde do Trabalho**. [s.d.] Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236240/lang-pt/index.htm. Acesso em: 26 nov. 2022.

conglobada à de nº 177 da OIT, não ratificada pelo Brasil, que trata do trabalho realizado em domicílio. Essa convenção, em que pese nominada pelo trabalho na residência, na verdade trata do teletrabalho, visto que define seu objeto como o trabalho realizado “em sua casa ou em outro local de sua escolha, que não seja o local de trabalho do empregador”³²¹, elemento típico do gênero quanto ao trabalho remoto. Nesse sentido, o artigo 4º da Convenção 177 determina que sejam aplicados os cuidados com a saúde e segurança ocupacional aos teletrabalhadores em igualdade de condições aos trabalhadores no regime tradicional presencial, atribuindo assim aos trabalhadores remotos a dignidade aferida, ao menos em teoria, aos trabalhadores regra geral.

Conceitualmente, o meio ambiente laboral consiste no local onde a atividade se desenvolve, incorporando não apenas o aparato físico abstrato, mas também o conjunto psíquico que o circunda, devendo preservar o bem-estar amplo do trabalhador. No ambiente tradicional presencial, ele estará situado no estabelecimento empresarial, porém, no teletrabalho, é identificado nos mais diversos cenários, com a mesma mobilidade flexível da localização geográfica que pode ou não ser dinâmica no trabalho remoto, não sendo na sede da empresa.

O meio ambiente de trabalho pode ser considerado como o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio baseia-se na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentam (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.)³²².

A legislação nacional, partindo da Constituição Federal, também confere destaque ao direito ao meio ambiente, notadamente o laboral, classificando-o como direito fundamental, estando previsto no artigo 1º, III, artigo 7º, XXII, artigo 225, *caput* e artigo 200, VIII. Na mesma esteira, os artigos 170 e 193 da CF/88, na medida em que alinham valores sociais do trabalho como sustentáculos da ordem econômica e

³²¹ ILO. **C177 – Home Work Convention**, 1996. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322. Acesso em: 20 nov. 2022.

³²² SILVA, Guilherme Oliveira Catanho da. **O meio ambiente do trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana**, 2015, p. 09. Disponível em: https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/roles/trabalho-seguro/eventos/2015-05-30/guilherme_catanho_silva_meio_ambiente_do_trabalho.pdf. Acesso em: 20 nov. 2022

da ordem social, determinam a “proteção da saúde e da integridade física do trabalhador no ambiente onde exerce suas atividades laborais”³²³.

A proteção constitucional do meio ambiente significa a defesa da humanização do trabalho, não se limitando à preocupação com as concepções econômicas que envolvem a atividade laboral, mas, sim, com a finalidade do trabalho como espaço de construção do bem-estar, de identidade e de dignidade daquele que trabalha. Por fim, a proteção constitucional assegurada ao meio ambiente do trabalho, com enfoque ao seu equilíbrio, abrange os direitos humanos da pessoa do trabalhador, consubstanciando-se sua efetividade na própria garantia desse direito fundamental³²⁴.

Carlos Henrique Bezerra Leite destaca que o princípio da proteção ao meio ambiente do trabalho, previsto pelos artigos 225 c/c o 200, VIII da CF, resta também implementado por meio de outros princípios previstos no art. 7º da CF, notadamente princípio da limitação da duração do trabalho (insculpido nos incisos XIII, XIV, XV, XVI e XVII); princípio da proteção em face da automação (insculpido no inciso XXVII); princípio da redução dos riscos inerentes ao trabalho (insculpido no inciso XXII); princípio da obrigatoriedade de seguro contra acidentes de trabalho (insculpido no inciso XXVIII, 1ª parte); princípio da responsabilidade civil do empregador pelos danos morais e materiais sofridos pelo trabalhador (insculpido no inciso XXVIII, 2ª parte); princípio do pagamento de adicionais de remuneração para as atividades insalubres, perigosas ou penosas (insculpido no inciso XXIII)³²⁵.

A compreensão de meio ambiente inclusive está elencada, conceitualmente, no artigo 3º da Lei 6.938/81 (dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências), que define o meio ambiente como “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”³²⁶. De forma implícita à amplitude que conforma o meio ambiente, didaticamente, a doutrina estabelece classificações, a saber: meio ambiente natural, meio ambiente artificial, meio ambiente cultural e meio ambiente do trabalho.

Nessa conformação, o meio ambiente laboral consiste em um direito humano e em um direito fundamental, em efetividade da cidadania, havendo para com ele o

³²³ MELO, 2019, p. 32

³²⁴ SILVA, 2015.

³²⁵ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 157-158.

³²⁶ PLANALTO. **Lei 6.938/81**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm. Acesso em: 26 nov. 2022.

dever-ser de efetividade para se alcançar o Estado Democrático de Direito. A par disso, pode-se observar a interdependência da hermenêutica do meio ambiente do trabalho ao disposto no artigo 1º, III e IV e 6º da CF, além dos dispositivos constitucionais elencados anteriormente. Melo destaca que a “integridade física do trabalhador é um direito da personalidade oponível contra o empregador. Em geral, as condições em que se realiza o trabalho não estão adaptadas à capacidade física e mental do empregado”³²⁷. Isso porque, além doenças profissionais e acidente de trabalho, “as deficiências nas condições em que ele executa as atividades geram tensão, fadiga e insatisfação, fatores prejudiciais à saúde. Se não bastasse, provocam ainda o absenteísmo, instabilidade no emprego e queda na produtividade”³²⁸.

A concepção moderna de meio ambiente do trabalho, portanto, está relacionada com os direitos humanos, notadamente o direito à vida, à segurança e à saúde. Esses direitos, na verdade, constituem corolários dos princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana e da cidadania. Supera-se, assim, a concepção tradicional da doutrina juslaboralista pátria, calcada apenas nas normas técnicas da CLT e das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, que preconizam o meio ambiente do trabalho tão somente sob a perspectiva da medicina, higiene e segurança do trabalho³²⁹.

O capítulo celetista referente ao teletrabalho, com a Reforma Trabalhista em 2017, previu, de forma expressa, ser obrigação do tele-empregador “instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho”³³⁰, conforme artigo 75-E. Mais especificamente, o parágrafo único do mesmo dispositivo trouxe ainda a obrigação de o tele-empregado “assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador”³³¹, o que pode parecer, a princípio, uma proteção, mas, na prática, pode muitas vezes significar uma transferência do risco do negócio do empregador ao empregado, considerando que a assinatura do documento liberaria a empresa de qualquer risco e tal encargo ficaria para o trabalhador.

O teletrabalho impõe riscos ergonômicos, sociais (devido ao distanciamento social), elasticidade da jornada de trabalho e dificuldade de desconexão, iminentes à saúde do empregado, não tendo a legislação tratado de tema tão sensível e importante, com *status* de direitos fundamentais.

O artigo 75-E e parágrafo único da CLT constitui verdadeira inversão de valores, pois desonerou o empregador do dever de garantir um meio ambiente de trabalho seguro, sadio e equilibrado, ao arrepio do que

³²⁷ MELO, 2019, p. 32.

³²⁸ Ibidem.

³²⁹ LEITE, 2020, p. 1.323.

³³⁰ PLANALTO. **Consolidação das Leis Trabalhistas..**

³³¹ Ibidem.

determina o artigo 157 da CLT, transferindo para o empregado a responsabilidade pelo meio ambiente do trabalho. Sobre o tema o Enunciado 72 das I e II Jornadas de Direito Material e Processual do Trabalho. Os dispositivos que disciplinam o teletrabalho (artigos 75-A a 75-E CLT), principalmente em relação ao meio ambiente de trabalho, não devem ser analisados de forma estanque, mas globalmente, tendo em vista a unicidade do ordenamento jurídico pátrio³³².

Vale destacar que a obrigação do empregador de informar os riscos à saúde advindos do labor, e a do empregado em seguir as orientações recebidas para afastar tais riscos, já poderia ser extraída do texto celetista em seus artigos 157 e 158, que se aplicam ao modo presencial e, igualmente, ao remoto. Porém, nem esses dispositivos nem o capítulo sobre teletrabalho dão tratamento à responsabilidade civil a ser aplicada nos casos de doença laboral ou acidente de trabalho desenvolvido de forma remota por meio de tecnologia da comunicação/informação, sendo que as consequências e formas de interpretação dessa lacuna serão abordadas no próximo tópico com a ênfase e o cuidado que lhe cabem.

4.1.7 Responsabilidade civil no teletrabalho

A Reforma Trabalhista, apesar de ter dedicado um capítulo específico para o teletrabalho, não abordou de forma clara e específica quanto ao tratamento da responsabilidade civil do empregador nos casos de acidente de trabalho ou doença laboral, restando ao tema interpretação interdisciplinar entre diversos ramos do direito. Isso porque é a responsabilidade que atribuirá a medida certa das obrigações devidas por um sujeito, em consequência de suas ações, eventos ou atitudes em sociedade. “A responsabilidade civil terá lugar sempre onde houver violação de um dever jurídico e dano. Assim, responsável é a pessoa que deve ressarcir o prejuízo advindo da violação de um precedente dever jurídico”³³³.

A ótica da responsabilidade civil parte da conduta do agente, analisando a lesão causada no patrimônio material ou extrapatrimonial da vítima, por conduta omissiva ou comissiva, que deságua na consequente obrigação de indenizar. Assim,

³³² SALLES, Fernanda Ribeiro Uchôa Teixeira. **Teletrabalho e meio Ambiente do trabalho** – Uma questão mal resolvida. Disponível em: <https://uerjlabuta.com/2021/08/18/teletrabalho-e-meio-ambiente-do-trabalho-uma-questao-mal-resolvida/>. Acesso em: 20 nov. 2022.

³³³ MELO, 2019, p. 35.

a “responsabilidade pode ser direta, quando liga o próprio causador do dano ao ilícito, ou indireta, quando o terceiro que comete o ato ou a sequência de atos lesivos a outrem é, de uma ou outra forma, ligado ao ofensor, de acordo com o ordenamento jurídico”³³⁴.

Domingues destaca que nas “relações de trabalho, é sabido que o empregador possui responsabilidade sobre todos os seus atos, sendo que, quando da prática de atos lesivos com repercussões patrimoniais, responderá pelos danos causados mediante ressarcimento dos prejuízos causados a seus empregados”³³⁵. Nesse exato sentido, segue o ditame do artigo 5º, V, da CF, que prevê que “é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem”³³⁶, caminho também trilhado pela legislação infraconstitucional, notadamente nos artigos 186³³⁷ e 927³³⁸ do Código Civil.

A Consolidação das Leis Trabalhistas, por sua vez, não conta com texto próprio que abranja a responsabilidade civil do empregador, menos ainda quando se especifica o recorte do teletrabalho, sendo necessário, para resolver esses casos, utilizar-se da autorização concedida pelo artigo 8º do diploma, com o fito de alcançar, subsidiariamente, as previsões legais do direito comum. E é exatamente por meio desse alinhamento que se consegue abordar o Direito Civil, subsidiariamente aplicado aos casos laborais, notadamente os artigos constitucionais e do Código Civil mencionados.

Para a configuração da responsabilidade civil (que assim é tratada para afastá-la de possível confusão com a responsabilidade penal), é necessário, portanto, convergirem o fato lesivo (ação ou omissão que gerou o dano), o próprio prejuízo ou dano, a culpa ou o dolo do agente e o nexo causal. A doutrina classifica a responsabilidade civil na modalidade contratual e na modalidade extracontratual

³³⁴ MELO, 2019, p. 35.

³³⁵ DOMINGUES, Rodrigo Bulcão Vianna. A responsabilidade civil do empregador em casos de acidente ou doenças no teletrabalho após a Reforma Trabalhista. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**, v. 21, n. 30, p. 447-468, 2018. Disponível em: http://www.enamat.jus.br/wp-content/uploads/2018/10/REVISTA-TRT12_ED_30_2018.pdf. Acesso em: 26 nov. 2022.

³³⁶ PLANALTO. **Constituição Federal do Brasil**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 26 nov. 2022.

³³⁷ CC. Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

³³⁸ Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

(sendo que essa última também é nominada aquiliana), servindo tal diferenciação para separar os casos em que existe um laço prévio entre ofensor e ofendido.

Dallegrave Neto aponta que “o traço delimitador entre as duas espécies não é simplesmente a preexistência ou inexistência de um contrato entre as partes, mas, sim, o fato que o dano a ser reparado advém da inexecução de obrigação contratual mantida por elas”³³⁹, podendo para o mesmo autor serem nominadas tais espécies classificatórias, em igualdade de compreensão, como obrigacional e extraobrigacional. Essa classificação se torna importante na medida em que influencia o estabelecimento do ônus da prova no caso concreto, sendo direcionada à vítima na hipótese extracontratual, visto que deriva da imposição geral de não fazer, de não gerar dano a outrem e, via de regra, é direcionada por presunção ao devedor na dita contratual, cabendo à vítima apenas a prova do inadimplemento da obrigação assumida.

A Constituição Federal, em seu artigo 7º, XXVIII, salienta que a responsabilidade do empregador quanto a acidentes no meio ambiente do trabalho o obriga à indenização, quando incorrer em dolo ou culpa, além de seguro contra acidentes de trabalho, a seu cargo (com natureza nitidamente preventiva), sendo necessário, para compreensão do dispositivo, diferenciar a responsabilidade objetiva da responsabilidade subjetiva.

Carlos Henrique Bezerra Leite define a responsabilidade como objetiva quando o ofensor (causador de determinado dano) tem, sem a necessidade de prévia comprovação de dolo ou culpa em sua conduta, a obrigação de indenizar o prejuízo, havendo a necessidade simples de aferição do nexo causal entre a atividade desenvolvida e o dano sofrido pela vítima³⁴⁰, sendo que esta consiste na expressa previsão do artigo 927 do Código Civil. Esse é o tipo de responsabilidade vigente, regra geral, no âmbito das relações consumeristas, com destaque aos artigos 12, 13 e 14, *caput*, do CDC.

A responsabilidade subjetiva, por sua vez, “ocorre quando comprovada a culpabilidade do agente que causar dano a outrem”³⁴¹. Nessa esteira, ao tratar de responsabilidade subjetiva, estar-se-á a cuidar da ideia de culpa, “sendo necessário a

³³⁹ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 102.

³⁴⁰ LEITE, 2020, p. 483.

³⁴¹ *Ibidem*.

demonstração em caso concreto da vontade do agente, caso contrário, não havendo culpa, não haverá responsabilidade. Assim, para a teoria subjetivista, caberá indenização se presente o dano, o nexo de causalidade e a culpa do agente”³⁴². Isso porque há necessidade de demonstração, no caso concreto, da “vontade querida pelo agente, chamada de dolo, ou a culpa propriamente dita, baseada na negligência, imprudência e imperícia – culpa em sentido estrito – portanto, se não houver culpa, não haverá responsabilidade”³⁴³.

Raimundo Simão de Melo, pontua de forma esclarecedora, colocando, de um lado, a responsabilidade objetiva que “independe como já se viu, da comprovação de culpa por parte do agente. Basta que se comprove o dano causado e uma relação de causa e efeito entre este e o ato do réu”³⁴⁴. Essa teoria tem sido adotada na seara brasileira, em relação a responsabilidade do empregador, na medida da teoria do risco, “nas modalidades risco profissional, risco proveito e risco criado”³⁴⁵. Por outro lado tem-se a responsabilidade subjetiva, a qual somente enseja a “indenização se estiverem presentes o dano (acidente ou doença), o nexo de causalidade do evento com o trabalho e a culpa do empregador”³⁴⁶. A simultaneidade dos requisitos é elemento constitutivo indispensável à configuração do dever de indenizar nessa modalidade, recaindo o ônus da prova ao autor da demanda, vítima do evento que busca ser indenizada.

No caso do teletrabalho, há que se interpretar a norma de forma conglobada, entre dispositivos constitucionais, princípios, tratados e convenções internacionais e, ainda, normas infraconstitucionais. Houve quem argumentasse que o texto do artigo 75-E da CLT, inserido pela reforma, o qual determina que o empregador instrua expressamente e ostensivamente os empregados quanto às precauções em face de evitar doenças e acidentes de trabalho, inclusive mediante assinatura de termo de ciência, afastaria a responsabilidade do empregador por tais eventos danosos caso cumprido integralmente.

³⁴² MELO, 2019, p. 38.

³⁴³ MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 55.

³⁴⁴ Ibidem.

³⁴⁵ Ibidem.

³⁴⁶ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente de trabalho ou doença ocupacional**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 94.

Ocorre que o meio ambiente laboral hígido e saudável consiste em direito humano fundamental do trabalhador, protegido pelo manto do princípio da proteção, o qual “tem como finalidade básica a proteção do trabalhador, a busca de um equilíbrio entre o empregador e o empregado em todos os aspectos, segurança, higiene e saúde do trabalhador que são complementos ao direito à vida e por isso não podem ser negociáveis”³⁴⁷. Nesse mesmo caminho, o artigo 7º, XXII da CF, prevê como direitos dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Não obstante, o artigo 166 da CLT impõe ao empregador o ônus de implantar e controlar os riscos do meio ambiente laboral, inclusive fornecendo equipamentos de proteção suficientes e eficientes. Não bastasse isso, Melo³⁴⁸ destaca o previsto no artigo 154 da CLT, que, como os anteriores, estabelece a obrigação de a empresa promover meio ambiente seguro e saudável para seus empregados.

Art. 154. A observância, em todos os locais de trabalho, do disposto neste Capítulo, não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos, bem como daquelas oriundas de convenções coletivas de trabalho.

Art. 166. A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados³⁴⁹.

Seguindo essa exata linha de compreensão, há que se concluir que o simples fato de o trabalho ser realizado de forma remota não desobriga o empregador quanto às normas de segurança e saúde do trabalho, notadamente aquelas relacionadas à sua preservação em face de doenças e/ou acidentes laborais. Não se pode simplesmente imputar a responsabilidade por eventual acidente ou doença do trabalho ao empregado, por presunção, pois tal atitude lhe transferiria todos os riscos, o que é incoerente com as normas protetivas nacionais e internacionais já mencionadas. Conforme aponta Raphael Miziara, “o simples fato de o empregado ter

³⁴⁷ MELO, 2019, p. 46.

³⁴⁸ *Ibidem*.

³⁴⁹ Consolidação das Leis Trabalhistas.

assinado termo de responsabilidade não eximirá a empresa de indenizar eventuais danos causados, caso seja evidenciada sua conduta culposa ou dolosa”³⁵⁰.

Melo³⁵¹ destaca que, apesar de no ordenamento brasileiro a responsabilidade civil subjetiva ser a regra geral, com exceção daquelas situações em que o risco advém da própria atividade, nas quais a presunção de responsabilidade do empregador passa a ser aplicável, em razão do silêncio legislativo quanto ao teletrabalhador, há que se buscar fundamentos, por analogia, a casos aproximados, que se assemelham, como o vendedor externo e o transportador de valores. Entende esse autor que a responsabilidade a ser aplicada ao teletrabalhador teleacidentado deve ser objetiva, em razão do “caráter protetivo do direito do trabalho, de maneira a trazer um maior amparo ao empregado que se encontra acidentado em razão da atividade que desempenha”³⁵².

Daniela Andrade, por sua vez, entende que a responsabilidade do empregador, no que se refere à fiscalização e à manutenção do ambiente de trabalho no teletrabalho, “deve se dar de modo diverso do qual se dá no contrato de trabalho clássico, em que o empregado permanece nas dependências da empresa, devendo ser analisadas as circunstâncias do caso concreto”³⁵³.

Tendo-se sempre como norte o princípio da dignidade humana, e com respaldo na fisionomia tutelar do direito do trabalho, deve-se adotar medidas que visem a amenizar a dificuldade encontrada pelo empregador quanto à fiscalização do ambiente de trabalho.

Exemplificativamente, no contrato de trabalho podem ser fixadas regras para estabelecer restrições em relação aos horários e aos locais onde o trabalho não deva ser prestado, por oferecerem maior risco à saúde e à segurança do empregado, em virtude de, notadamente, não assegurarem condições adequadas de ergonomia e quanto ao modo de realização do trabalho. Assim, constatado o acidente do trabalho, mas descumpridas pelo empregado quaisquer das regras estipuladas no contrato, seria relativizada a responsabilidade do empregador pelo infortúnio³⁵⁴.

Parece mais adequada a interpretação que condiciona a responsabilidade do empregador não de forma objetiva, dada as dificuldades de fiscalização notórias das

³⁵⁰ MIZIARA, Raphael. **O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil**. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/116314/2017_miziara_raphael_novo_regime.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 27 nov. 2022.

³⁵¹ MELO, 2019, p. 48.

³⁵² Ibidem, p. 52.

³⁵³ ANDRADE, Daniela Rafael de. **Teletrabalho: responsabilidade civil do empregador pelo acidente do trabalho**. 137 f. 2015. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2015. Disponível em: http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_AndradeDR_1.pdf. Acesso em: 27 nov. 2022, p. 123.

³⁵⁴ Ibidem.

condições em teletrabalho, nem de forma subjetiva pura, dados os obstáculos existentes para o empregado comprovar que o dano foi gerado pelo empregador, mas por uma subjetividade condicionada ao cumprimento das obrigações que atinem a cada uma das partes. Isso porque o princípio da proteção visa ao equilíbrio da relação contratual e não ao seu desequilíbrio, exatamente o que aconteceria se se presumisse a responsabilidade do empregador, visto que a prova contrária muitas vezes se tornaria impossível, dada as características estruturantes do teletrabalho.

Assim, no caso concreto, a responsabilidade dependeria da verificação das informações de segurança e saúde do trabalho fornecidas pelo empregador, da qualidade, da viabilidade e da clareza delas, bem como da constância fiscalizatória (no formato possível e também no formato preventivo, a exemplo de circulares reiteradas sobre a necessidade de observância das formas seguras de trabalho apontadas) que deve ser eficiente. Por outro lado, também consideraria a conduta do empregado, verificando se ele descumpriu, ostensivamente, o apontado, seja por que motivo for (o que muitas vezes ocorre para poder conciliar as tarefas com atividades pessoais sem o conhecimento do empregador). Somente ultrapassadas tais verificações poderia se estabelecer a responsabilidade das partes, não sendo nem objetiva nem subjetiva puramente, mas uma espécie de subjetiva condicionada, dada a especialíssima condição de desenvolvimento do teletrabalho.

4.1.8 Enquadramento sindical no teletrabalho e o local da prestação de serviços fictício

O enquadramento sindical dos teletrabalhadores por muito tempo consistiu em objeto de estudo e pesquisa da doutrina, e de debate da jurisprudência, inclusive do autor desta tese em sua dissertação de mestrado. Isso porque o silêncio normativo quanto a esse tema gerava um número inenarrável de interpretações, com ausência de segurança ao sistema jurídico, ao trabalhador e ao empregador.

Porém, no mês de setembro do presente ano, foi incluído no artigo 75-B da CLT o § 7º que põe fim à discussão, estabelecendo que “aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do

estabelecimento de lotação do empregado”³⁵⁵. Sendo assim, será a posição geográfica do estabelecimento empresarial a que se vincula o empregado que definirá a base territorial do sindicato que o representa, bem como, conseqüentemente, as negociações coletivas a ele aplicáveis.

A mudança legislativa, nessa medida, foi importante para sanar a lacuna que havia quanto ao tema, deixando expresso que o teletrabalhador não está excluído da representação sindical e apontando a qual sindicato ele se vincula.

4.1.9 Teletrabalho e Lei Geral de Proteção de Dados

No ano de 2018, entrou em vigor a Lei 13.709, Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), a qual tem por objetivo elementar, conforme seu artigo 1º, o “tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural”³⁵⁶. O mundo hiperconectado em que se vive exigia uma legislação específica para nortear o tratamento dos dados, os quais “inspiram e transformam o mundo organizacional de hoje. Dados constituem conjuntos de valores ou ocorrências em um estado bruto a partir dos quais são obtidos as informações”³⁵⁷.

A aliança, cada vez mais comum, da tecnologia e do trabalho, desaguando no trabalho remoto, exige a manipulação de dados em larga escala de intensidade, criando desafios próprios a serem considerados. Inclusive, atento a tais pontos, o Ministério Público do Trabalho expediu Nota Técnica (17/2020) instando empresas, sindicatos e órgãos da administração pública, observadas, quanto a estes, a legislação específica e as determinações dos órgãos de controle, tais como os Tribunais de Contas, a adotarem 17 medidas e diretrizes para o amparo do trabalho remoto³⁵⁸.

³⁵⁵ PLANALTO. **Consolidação das Leis Trabalhistas**..

³⁵⁶ PLANALTO. **Lei 13.709/18 (LGPD)**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 26 nov. 2022.

³⁵⁷ CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução a teoria geral da administração**: uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2020, p. 271.

³⁵⁸ MPT. **Nota Técnica 17/2020**. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-n-17-sobre-trabalho-remoto-gt-covid-19-e-gt-nanotecnologia-1.pdf?fbclid=IwAR0qlu5h61T9U4VH-7lxcDmDfNEbXcUATURtUYamM_p7WLnzE0aaHw9q4Uc. Acesso em: 26 nov. 2022.

Algumas dessas diretrizes estão intimamente ligadas à proteção de dados no exercício do teletrabalho. Isso ocorre no item 1 das medidas e diretrizes, que propõe respeito à ética digital na relação desenvolvida entre empregados e empregadores, com atenção à preservação de sua autonomia de escolhas da vida privada, “bem como em relação à obtenção, armazenamento e compartilhamento de dados fornecidos pelos empregados e empregadas, sem prejuízo, neste último caso, das exigências legais aplicáveis (artigos 216, III, 221, IV, da CRFB)”³⁵⁹. Ocorre também no item 9, que aponta a necessidade de garantia ao direito de imagem e à privacidade dos empregados, o que pode ser executado com orientações de “realização do serviço de forma menos invasiva a esses direitos fundamentais, oferecendo a realização da prestação de serviços preferencialmente por meio de plataformas informáticas privadas, avatares, imagens padronizadas ou por modelos de transmissão online”³⁶⁰. E, ainda, no item 10, que visa assegurar o direito ao uso de imagem e voz dos empregados por meio de exigência de consentimento expresso, “principalmente quando se trata de produção de atividades a ser difundido em plataformas digitais abertas em que seja utilizado dados pessoais (imagem, voz, nome) ou material produzido pelo profissional”³⁶¹.

A coleta de dados restrita e informada, além da exigência de finalidade específica para fazê-lo, é característica marcante da LGPD. Essas premissas se fazem relevantes às relações de trabalho remoto na medida em que estabelecem limites ao controle do empregador, visando resguardar direitos fundamentais dos trabalhadores. Débora Sirotheau aponta que fazer valer-se de aplicativos ou programas de rastreamento de atividade e inatividade laboral, rastreamento de páginas de internet visitadas, rastreamento de posição geográfica em tempo real, registro do tempo específico utilizado para cada tarefa, captura de imagens do ambiente laboral (que inclusive podem alcançar a família presente naquele ambiente) para aferir produtividade, muitas vezes sem o consentimento do trabalhador, infligem os direitos da personalidade do empregado, ofendendo princípios norteadores da LGPD, como finalidade, adequação, necessidade e transparência³⁶².

³⁵⁹ MPT. **Nota Técnica 17/2020**.

³⁶⁰ *Ibidem*.

³⁶¹ *Ibidem*.

³⁶² SIROTHEAU, Débora. LGPD e teletrabalho: o que é importante saber? **NextLaw Academy**, 27 maio 2021. Disponível em: <https://www.nextlawacademy.com.br/blog/lgpd-e-teletrabalho-o-que-e-importante-saber>. Acesso em: 26 nov. 2022.

Sabe-se que a gestão do contrato de trabalho é direito do empregador que, conforme tratado, está sujeito às arestas legalmente estabelecidas, devendo sempre informar ao empregado quando decidir pelo monitoramento do trabalho pelos meios telemáticos. Nesses casos, o empregador estará se comportando como controlador (figura específica e com responsabilidades próprias na LGPD), podendo ser responsabilizado civilmente, “quando em decorrência do exercício de atividade de tratamento de dados, causar dano patrimonial, moral, individual ou coletivo em violação à legislação de proteção de dados pessoais”³⁶³.

A conclusão natural é a de que o “empregador, continua, indubitavelmente responsável por fatos relacionados aos seus empregados, seja por causa de ações ou de omissões a respeito do que é feito ou vivido pelo empregado, em regime de teletrabalho”³⁶⁴. De igual forma, ao empregado também são imputadas responsabilidades e exigidas novas posturas em razão do seu intensificado acesso a um fluxo de informações sem precedentes. O empregado deverá, inserido em uma cultura organizacional ética, zelar pela proteção dos dados a que tem acesso, sob o risco das penalidades inerentes ao descumprimento de suas obrigações laborais, notadamente, as previstas no artigo 482 da CLT, a depender da avaliação do caso concreto.

4.1.10 Teletrabalho e a realidade pandêmica: uma realidade em releitura

A Organização Internacional do Trabalho aponta que, antes da pandemia do coronavírus (iniciada em 2020 na proporção mundial), havia cerca de 260 milhões de pessoas trabalhando em domicílio³⁶⁵, ou seja, 7,9% do emprego global, trabalho esse

³⁶³ SIROTHEAU, 2021, [s.p.].

³⁶⁴ ZAVANELLA, Fabiano; BROLIO, Raphael Jacob. Lei Geral de Proteção de dados e o teletrabalho no Brasil: breve análise dos desafios em um mundo globalizado e sob efeitos da pandemia. In: ZAVANELLA, Fabiano; PINTO, Luís Otávio Camargo (Org.). **22 anos da SOBRATT: A evolução do teletrabalho**: Tomo I: Aspectos Jurídicos. Campinas, SP: Lacier Editora, 2021. Disponível em: https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=whc5EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA40&dq=teletrabalho+e+lgpd&ots=9tUz8d_V1e&sig=jK3xanvtc2rc4sY2BHLpE3snu5l#v=onepage&q&f=false. Acesso em: 26 nov. 2022, p. 51..

³⁶⁵ OIT Brasília. **OIT defende melhor proteção para trabalhadores em domicílio**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_766231/lang--pt/index.htm. Acesso em: 26 nov. 2022.

muito distante de condições decentes e/ou aceitáveis. Outro dado de destaque é que, desses trabalhadores, 56% eram mulheres, ou seja, 147 milhões³⁶⁶.

“Uma vez que o trabalho em domicílio acontece na esfera privada, ele muitas vezes é ‘invisível’. Por exemplo, em países de renda baixa e média praticamente todos os trabalhadores em domicílio (90%) trabalham em condição de informalidade”³⁶⁷. A pandemia deu impulso significativo a essa realidade, o que, conseqüentemente, elevou os números de precarização das condições de trabalho e a necessidade de repensar modos adequados de proteção. “É indiscutível que o teletrabalho veio para ficar, mas a pandemia também mostrou que é necessário investir em educação digital para milhares de trabalhadores. O futuro é digital e ninguém deve ser excluído dele”³⁶⁸, o que denota que não se discute mais se deve ou não deve haver teletrabalho, pois é uma realidade evidente e irretirável, mas, sim, como fazer com que ele alcance um formato decente.

Pesquisa de outubro de 2020 do DataSenado, ou seja, já no curso da pandemia e das medidas restritivas de deslocamento, levantou que, no Brasil, cerca de 13% da população tem experiência com teletrabalho, dos quais 6% trabalham à distância no atual momento (aproximadamente 10 milhões de brasileiros) e 7% já trabalharam nessa modalidade (aproximadamente 11 milhões de brasileiros)³⁶⁹. A pesquisa também identificou que “entre os brasileiros que já trabalharam a distância, dois terços afirmam que o trabalho nessa modalidade se deu em razão do isolamento social causado pela pandemia do coronavírus. Esse número corresponde a uma estimativa de 14 milhões de brasileiros”³⁷⁰.

Quando questionados sobre a adaptação ao trabalho remoto, os brasileiros entrevistados pelo instituto DataSenado responderam que tiveram poucas dificuldades, apontando como desafios iniciais a qualidade ineficiente da internet e, por outro lado, como evidente vantagem, a flexibilidade de horário e a possibilidade de passar mais tempo com a família. Alegaram ainda os entrevistados que a nova modalidade laboral aumentou significativamente a produtividade, seja deles próprios,

³⁶⁶ Ibidem.

³⁶⁷ OIT Brasília. **OIT defende melhor proteção para trabalhadores em domicílio.**

³⁶⁸ SIROTTEAU, 2021, [s.p.].

³⁶⁹ SENADO. **Pandemia aumenta o número de brasileiros com experiência em teletrabalho.** 1. out. 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/datasenado/materias/pesquisas/pandemia-aumenta-o-numero-de-brasileiros-com-experiencia-em-teletrabalho>. Acesso em: 26 nov. 2022.

³⁷⁰ Ibidem.

seja da empresa coletivamente. Outra questão relevante foi que a maior parte de “trabalhadores remotos (68%) não recebeu auxílio da empresa ou organização empregadora para ter os equipamentos necessários ao trabalho. Segundo os resultados, a maior parte dos trabalhadores remotos pagam a energia elétrica e a internet que utilizam para trabalhar em casa”³⁷¹.

Quando a temática passa a ser a jornada de trabalho, 2/3 dos trabalhadores afirmaram usufruir desse regime, enquanto somente 1/3 trabalha por tarefas. Daqueles que laboram sob o regime de jornada, 61% relatam receber mensagens, ligações ou *e-mails* fora do horário regular de trabalho. De mais a mais, 78% afirmaram já ter trabalhado além do horário normal da jornada.

A Organização Internacional do Trabalho aponta que esses trabalhadores normalmente não alcançam a mesma proteção social que os demais trabalhadores, sendo verdade também que normalmente não são sindicalizados, não contando, portanto, com a proteção de negociações coletivas específicas.

Eles tendem a estar em uma situação pior do que aqueles que trabalham fora de casa, mesmo em profissões mais qualificadas. Trabalhadores em domicílio ganham em média 13% menos no Reino Unido; 22% menos nos Estados Unidos da América; 25% menos na África do Sul e cerca de 50% na Argentina, na Índia e no México. Além disso, os trabalhadores em domicílio também enfrentam maiores riscos para a saúde e segurança e têm menos acesso à formação do que outros trabalhadores, o que é prejudicial para as suas perspectivas de carreira³⁷².

Tais dados deixam evidente uma mudança de paradigma com o advento da pandemia da Covid-19. Antes da emergência sanitária, em que pese o crescimento considerável, o trabalho remoto era visto com maior preconceito, como sinônimo evidente de precarização da relação de emprego, como se o mundo do trabalho não estivesse pronto para as novas perspectivas de realização do labor por meio da tecnologia da informação. Após a pandemia, o teletrabalho é um fato posto, indiscutível, e o que se busca é como alcançar um modelo decente de sua consecução, preservando os direitos fundamentais do trabalhador, em uma realidade capitalista em que não se perca de vista o caráter necessariamente humanista e social que deve revesti-la para um contrato social justo e eficiente para todas as pessoas.

A busca dessa resposta é o problema motivador desta pesquisa, na medida em

³⁷¹ SENADO FEDERAL, 2020.

³⁷² OIT Brasília. **OIT defende melhor proteção para trabalhadores em domicílio**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/brasilia/noticias/WCMS_766231/lang--pt/index.htm. Acesso em: 26 nov. 2022.

que investiga se há possibilidades de gradações desses conceitos, em que a decência do trabalho possa ser atingida em graus e possa, aos poucos, ser aprimorada ou se ela é absoluta, existindo ou não.

5 DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DECENTE SOB A ÓTICA DO TELETRABALHO

Direitos humanos e direitos fundamentais, como já esclarecido ao longo desta tese, não são meros sinônimos, mesmo que repetidamente sejam utilizados nesse sentido. Dessa forma, os direitos humanos são aqueles universais e inerentes à humanidade, advindos de sua simples condição, ou seja, isso porque “o homem, enquanto ser humano, possui direitos que ninguém, nem mesmo o Estado – e principalmente ele, que existe para garantir seu bem-estar – pode violar. Todos os homens são titulares destes direitos e nem o próprio pode os alienar”³⁷³.

Já os direitos fundamentais são aqueles atribuídos pelas normas constitucionais caracterizados por sua universalidade e indisponibilidade. Esses direitos “sempre vão existir para todas as pessoas, independentemente da vontade delas. Assim sendo, certo indivíduo pode até renunciar o direito à propriedade de determinado bem individualizado, mas não pode renunciar o direito de ter direito à propriedade”³⁷⁴.

Diante dessa compreensão, classifica-se o trabalho decente como um direito humano fundamental reconhecido pela Organização Internacional do Trabalho e pela Declaração Universal dos Direitos Humanos. Tal classificação ocorre em razão do direito de trabalhar mediante uma remuneração justa, com jornadas razoáveis, meio ambiente laboral seguro e saudável, auferindo direitos trabalhistas básicos. Na mesma caminhada classificatória, está também o teletrabalho decente, sendo que a posição geográfica do trabalhador e o uso de equipamentos tecnológicos não desvirtuam o trabalho remoto do ideal de trabalho decente como premissa, que precisa e merece os esforços de toda a sociedade para que assim se apresente na maior proporção possível.

A dignidade do trabalho humano é um direito fundamental de segunda dimensão, positivado na Constituição Federal de 1988, ou seja, elemento integrador do projeto constitucional brasileiro como uma norma-princípio fundamentada pelo valor dignidade humana, que representa uma conquista histórica da humanidade³⁷⁵.

³⁷³ RIBEIRO, Marcus Vinícius. **Direitos humanos e fundamentais**. Campinas: Russel Editores, 2007, p. 23.

³⁷⁴ *Ibidem*.

³⁷⁵ SCALZILLI, 2021, p. 228.

A tecnologia que emergiu das revoluções industriais proporcionou uma nova era com a expectativa, e até mesmo a esperança, de democratização de privilégios antes experimentados apenas pela classe dominante. E em certo ponto as expectativas se concretizaram. As pessoas, de um modo geral, têm acesso a mais direitos que outrora, mas também enfrentam novos desafios e ameaças, tanto relativos à consecução dos direitos fundamentais quanto dos direitos humanos.

No trabalho, a dignidade humana já consistia em tema relevante, ainda que batalha travada de forma cíclica e com maior expressão após a criação da OIT. No teletrabalho, a preocupação se renova, por novos contornos e velhas preocupações, emergindo a necessidade de repensar, por uma nova ótica, a construção dos valores que trilham os caminhos da humanidade para um futuro em que a sua centralidade traga a experiência decente ao seu exercício, e que as pessoas estejam sempre em patamar diferente da produção, sem que se possa confundi-los.

O teletrabalho não difere do trabalho na compreensão ambivalente negativa e positiva, sendo que, segundo Ricardo J. Macêdo de Britto Pereira observa, as “transformações por que ele passa podem desencadear patologias e sofrimento nas pessoas, mas podem também prover prazer e realização, figurando como elemento central na formação da personalidade”³⁷⁶.

Certo é que a “nova” modalidade apresenta problemas sociais que exigem enfrentamento e regulação. Mas é igualmente certo que também traz inúmeras vantagens, como instrumento de inclusão de populações vulneráveis historicamente alijadas do processo produtivo, a exemplo das pessoas com deficiência que, com o uso da tecnologia, encontram espaço para participarem do mercado com as habilidades que possuem adaptadas. Assim, o teletrabalho exerce um papel social fundamental, ampliando a ótica da identificação de trabalhadores aptos a exercerem as mais diversas funções, estabelecendo verdadeiras pontes para um mundo menos desigual.

A efetividade do direito ao trabalho decente fará com que a dignidade humana assuma nítido conteúdo sociolaboral, na medida em que a criação de melhores condições de trabalho resultar benefícios não somente para o indivíduo em seu âmbito laboral, mas para o conjunto da sociedade. A deficiência deixa de ser um obstáculo a partir do momento em que o trabalhador está trabalhando e em desenvolvimento das suas capacidades. Nessa perspectiva, percebe-se que o teletrabalho pode representar uma das

³⁷⁶ PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. **Dignidade humana e direitos sociais trabalhistas: caminhos e desafios para a inclusão pelo trabalho**. Belo Horizonte: RTM, 2022, p. 40.

alternativas, todavia, faz-se necessária a formatação de uma tutela político-jurídico-normativa que compatibilize as noções de inclusão laboral das pessoas com deficiência, as exigências da promoção ao trabalho decente e as diretrizes normativas para a execução do teletrabalho³⁷⁷.

E é exatamente nessa compreensão, do teletrabalho decente, ou seja, o mais próximo possível do conceito de digno, em uma perspectiva realista de mundo, que é preciso considerar os reflexos desse formato tecnológico de trabalho no direito humano fundamental ao trabalho decente.

5.1 INVISIBILIDADE DO TELETRABALHO E A ESCRAVIDÃO MODERNA

A invisibilidade quanto ao teletrabalho e os desafios que dela decorrem consistem em recorte importante. Mas do que se está a falar quando se discute a invisibilidade em termos sociais, notadamente em um recorte que trata do trabalho como relevante aspecto da vida social do indivíduo?

Passar e não enxergar, olhar e não ver. O termo invisibilidade social vem sendo amplamente pesquisado a fim de tentar dar conta do entendimento do comportamento de indiferença entre os seres humanos. A curiosidade pela temática impulsiona a busca por compreender os fatores grupais envolvidos em tal. Embasado pelo conhecimento da física – invisibilidade significa objeto não visível, objeto com ausência de luz, que não reflete. Correlacionando esse termo ao comportamento do ser humano, a inquietude aparece com questionamentos. O que move o ser humano a não observar ao seu redor? O que leva o ser humano a ignorar? O que causa essa indiferença?³⁷⁸

A existência de teletrabalho e os inúmeros sofrimentos e desafios que o circundam são evidentes, ao passo que as vantagens também são largamente identificadas. Mas neles não se pensa, não se enfrenta, não se fala. E com o passar do tempo, as atividades exercidas na intimidade da casa, em meio ao espaço da família, passam a ser invisíveis, se misturando à própria existência do indivíduo e perdendo a evidência do seu papel de produção, que deve ser separado da própria existência humana, sob pena de consumi-la.

³⁷⁷ NASCIMENTO, Diandra Rodrigues; MEDEIROS, Flávia de Paiva. O teletrabalho como instrumento de inclusão laboral da pessoa com deficiência à luz do direito ao trabalho decente. **Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas**, v.10, n. 1, p. 213–232, 2022. Disponível em: <https://portal.unifafibe.com.br/revista/index.php/direitos-sociais-politicas-pub/article/view/1164>. Acesso em: 31 out. 2023.

³⁷⁸ SBDG. **Fatores grupais que implicam na invisibilidade social**. Disponível em: <https://www.sbdg.org.br/site/fatores-grupais-que-implicam-na-invisibilidade-social/>. Acesso em: 6 nov. 2023.

Isso porque a invisibilidade social nada mais é do que um episódio “evidente das relações interpessoais e socioeconômicas da contemporaneidade, intensificada especificamente nos séculos XX e XXI. O termo é amplamente utilizado nas Ciências Sociais para designar pessoas invisíveis socialmente, seja por preconceito ou indiferença”³⁷⁹.

No teletrabalho, a invisibilidade consiste em potencial risco de sua adoção em larga escala como forma de exploração do trabalhador que, longe dos olhos e do convívio da empresa, se submete a uma escravidão moderna e digital, relegado à indiferença dos pares que com ele não se identificam. O exercício da atividade produtiva (tradicionalmente pública) dentro do espaço privado do trabalhador, onde não há fiscalização da execução desse trabalho e sofre de isolamento, pode se fazer cenário fértil para submissão a jornadas excessivas, para ofensa aos direitos e garantias trabalhistas, além de diversas outras formas de exploração, sem que isso seja percebido pelas autoridades ou pela sociedade.

Does improve technology mean progress? Yes, it certainly could mean just that. But only if we are willing and able to answer the next question” progress toward what? What is that we want our new technologies to accomplish? What do we want beyond such immediate, limited goals as achieving efficiencies, decreasing financial costs, and eliminating the troubling human element from our workplaces? In the absence of answers to these questions, technological improvements may very well turn out to be incompatible with genuine, that is to say social, progress³⁸⁰.

Ricardo Antunes entende que a liberdade do trabalho remoto não passa de mera aparência, pois os avanços tecnológicos somados à ampliação do comprometimento do empregado deságuam no embaralhamento entre as atividades laborais e de lazer, em verdadeiro apagamento dos limites antes existentes. “Significa que, estando na empresa ou fora dela, esse mundo digitalizado nos envolve durante as 24 horas [do dia] com o trabalho”³⁸¹, levando o trabalhador a não mais enxergar vida para além do trabalho, resultando em estresse contínuo e adoecimento. “A

³⁷⁹ BARBOSA, Ariel Dantas; GOMES, Íris Laiane Santana. Não tinha teto, não tinha nada: um estudo sobre invisibilidade social com moradores em situação de rua da cidade de Alagoinhas-BA. **Revista Tempo Amazônico**, v. 6, n. 2, p. 131-153, jul./dez. 2019. Disponível em: https://www.ap.anpuh.org/download/download?ID_DOWNLOAD=2085. Acesso em: 22/02/2023.

³⁸⁰ MARX, Leo. Does improved technology mean progress? **Technology Review**, jan. 1987. Disponível em: <https://raphiinconcordia.files.wordpress.com/2015/05/readings-1-does-technology-mean-progress.pdf>. Acesso em: 7 nov. 2023.

³⁸¹ FOLHA DE S. PAULO. Aparelhos são "escravização digitalizada", afirma sociólogo. **Mercado**, 22 ago. 2010. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/fsp/mercado/me2208201008.htm>. Acesso em: 22 fev. 2023.

aparência da liberdade do trabalho em casa é contraditada por um trabalho que se esparrama por todas as horas do dia e da noite”³⁸².

O ser humano, hoje, se vê escravo de uma constante necessidade de utilização da internet, esta rede de compartilhamento e transferência de dados, fotos, vídeos e arquivos que serve de pilar à sociedade baseada na radical permuta de informação. Através de computadores, que atualmente “cabem” dentro dos celulares, pode-se oferecer e executar serviços para empregadores seja lá de onde for, em tempo real e sem intromissão efetiva de qualquer órgão de proteção sindical, ministério público ou repartição governamental. O trabalhador está apto a compartilhar ideias e a fazer quase tudo o que pode fazer presencialmente, porém, de forma telemática. Essa possibilidade da mundialização do indivíduo e do trabalho quebrou as barreiras da velha hierarquização de pessoas e entidades³⁸³.

Essa conformação negativa do trabalho experimentada na realidade moderna muito se aproxima da dualidade vivida nas suas primeiras concepções, em que podia ser ao mesmo tempo fonte de tortura e de felicidade. Não se está aqui a ignorar os benefícios advindos com o trabalho remoto, que são inúmeros e alcançam tanto empregadores quanto empregados, mas a problematizar a sua invisibilidade como fato que o aproxima de uma conformação menos decente e não mais decente.

O regime de teletrabalho, ainda que possa estabelecer maior flexibilidade na rotina do trabalhador, predispõe o surgimento de diversas mazelas sociais, além do desenvolvimento de uma nova forma de escravidão, a denominada escravidão digital. Empregados em teletrabalho são propensos a se tornarem workaholics, patologia psíquica que afeta consideravelmente a saúde do trabalhador, caracterizada pelo “vício” em trabalho. Esse cenário conflita diretamente com os direitos fundamentais previstos na Constituição da República, entre eles o da sadia qualidade de vida no meio ambiente do trabalho, o descanso e o lazer³⁸⁴.

Para evitar que o teletrabalho se torne uma forma de escravidão moderna, é necessário que sejam adotadas medidas de proteção ao trabalhador. Essas medidas incluem a regulamentação do teletrabalho e a aplicação efetiva dessa regulação, a disseminação de cultura responsável em relação a esses trabalhadores que permeiem todo o tripé conceitual apontado por Maurício Godinho Delgado (pessoa humana, com sua dignidade, sociedade civil e políticas inclusivas e democráticas)³⁸⁵, a definição de limites para a jornada de trabalho, o estabelecimento de direitos trabalhistas e

³⁸² Ibidem.

³⁸³ GOULART, Lucas Moser. **Abuso telelaboral na sociedade da informação**: o risco da escravidão digital. Disponível em: https://www.pucrs.br/direito/wp-content/uploads/sites/11/2018/09/lucas_goulart.pdf. Acesso em: 22 fev. 2023.

³⁸⁴ SCALZILLI, 2021, p. 228.

³⁸⁵ DELGADO, M. G., 2017b, p. 44.

previdenciários, a garantia de um ambiente de trabalho saudável e seguro, entre outros.

Nessa premissa, é essencial que existam transparência e visibilidade nas relações de trabalho, ainda que longe dos olhos físicos, como no contexto do teletrabalho. As empresas devem fornecer informações claras sobre as condições de trabalho, as exigências e os direitos do trabalhador e permitir que o trabalhador tenha canais de comunicação diretos com seus superiores e com as autoridades responsáveis pela fiscalização do trabalho. É fundamental que sejam criados mecanismos eficazes de fiscalização e monitoramento das condições de trabalho no teletrabalho, de forma a evitar a invisibilidade e a garantir a proteção do trabalhador.

A adoção de tecnologias de monitoramento remoto, como a videoconferência e outras ferramentas de comunicação, pode ser uma forma de assegurar a transparência e a visibilidade nas relações de trabalho, que deve ser avaliada como viável ou inviável de acordo com o caso em análise, sempre atento ao risco de invasão da privacidade do trabalhador já abordado anteriormente de forma mais aprofundada quanto à relação com a LGPD.

Nesse caminho, destaca-se que, com o aumento natural do teletrabalho durante a pandemia, a preocupação com a privacidade dos trabalhadores também cresceu. Isso ocorre porque, quando um trabalhador está trabalhando remotamente, é mais complexo controlar e monitorar o acesso a informações confidenciais e dados pessoais. Nessa conformação, se destacam ocorrências preocupantes como a vigilância excessiva em infração à privacidade do empregado; acesso a dados confidenciais; acesso facilitado aos trabalhadores para viabilizar o trabalho à distância, quando pode haver desvio ou vazamento dessas informações, fragilizando a blindagem dos dados pessoais, que pode ser um problema quando a empresa não fornece os meios adequados para garantir a segurança das informações pessoais. Nesse sentido, Melo e Rodrigues destacam:

Duas vertentes doutrinárias principais: a primeira entende pela legitimidade do controle, posto que os computadores e demais instrumentos empregados na prestação de serviços são de propriedade de empregador, podendo o mesmo exercer o controle, bem como o email profissional seria concedido com fins estritamente profissionais não se submetendo ao sigilo de correspondência constante da proteção constitucional, bem como entendem que a internet tem um potencial nível de distração que inspira fiscalização do empregador para promover eficácia dos serviços prestados pelos trabalhadores.

A segunda vertente entende que ainda que o empregado esteja subordinado ao poder de comando do empregador, sua esfera de privacidade não pode ser suprimida em face desse poder, sendo ilegítimo o controle das páginas

visitadas e do email corporativo, entendendo ainda que o monitoramento telemático retira do empregado seu potencial de raciocínio e desenvolvimento no ambiente de trabalho, violando sua liberdade de expressão³⁸⁶.

Essa dicotomia entre positivo e negativo, entre benefício e prejuízo em relação ao teletrabalho se faz em releitura das experiências laborais desde sempre, agora em um contexto tecnológico. Para lidar com essas preocupações e buscar uma relação de trabalho o mais decente possível, as empresas podem adotar medidas para proteger a privacidade dos trabalhadores, como fornecer equipamentos de trabalho seguros, garantir a proteção de dados pessoais e assegurar que os trabalhadores não sejam monitorados de forma excessiva. Além disso, os trabalhadores também podem tomar medidas para proteger sua própria privacidade, como manter senhas seguras e evitar o acesso a informações confidenciais em dispositivos pessoais.

As medidas protetivas não devem ser elaboradas e apresentadas como a defesa de interesses dos trabalhadores, mas, sim, como algo de interesse social, que atinge toda a sociedade complexamente organizada em linhas multidimensionais, porque, de fato, assim o é. O teletrabalho não pode ser relegado à indiferença, como se não existisse, como se não fosse trabalho, como se não interferisse na saúde do trabalhador e da pessoa humana que nele habita, pois isso o limitaria, em razão de toda essa omissão, à conformação de instrumento precarizante e cada vez menos decente, em ofensa a todos os esforços internacionais e nacionais a favor dos direitos ao trabalho e do trabalho, direitos esses, como já destacados, que são humanos e universais. Há que se olhar com atenção ao teletrabalho, compreender suas específicas condições e traçar caminhos para formatação mais decente dessa modalidade de trabalho, uma vez que consiste em realidade incontestável e que não retroagirá.

Nesse sentido, a invisibilidade do teletrabalho apresenta risco para a garantia do direito ao trabalho decente, além de ser uma forma de exploração do trabalhador que, por meio de um certo discurso falacioso, é livre, tão livre que nem mesmo pertence mais a si próprio, em um resgate da escravidão na leitura moderna. Portanto, é imperativa a adoção de medidas de proteção ao trabalhador, incluindo a regulamentação do teletrabalho e a sua efetiva implementação, a definição de limites

³⁸⁶ MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho**: com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) – Teletrabalho, Novas Tecnologias e Dano Existencial. São Paulo: LTr, 2018, p. 65.

para a jornada de trabalho, a garantia de direitos trabalhistas e previdenciários, a transparência e a visibilidade nas relações de trabalho, e a fiscalização eficaz das condições do labor.

5.2 DIREITO À DESCONEXÃO

O direito à desconexão é uma questão importante no contexto do teletrabalho, pois se refere ao direito dos trabalhadores de não estarem disponíveis para o trabalho fora do horário de expediente, mesmo que possam trabalhar remotamente. Em outras palavras, é o direito de desligar o computador, o celular ou qualquer outra ferramenta de trabalho fora do horário estabelecido e de ter o tempo livre para si. O teletrabalho pode trazer muitos benefícios para os trabalhadores, como a flexibilidade de horários e a possibilidade de trabalhar em casa ou em qualquer lugar com acesso à internet. No entanto, essa flexibilidade também pode levar a uma sobrecarga de trabalho e a dificuldades em definir limites claros entre vida profissional e pessoal. Por isso, o direito à desconexão é importante para garantir a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

Um direito à desconexão. Conectados todo o tempo e em todo lugar? A tecnologia digital modificou a organização do trabalho, bem como a noção de tempo e de local de trabalho. O local de trabalho – espaço físico – não existe mais para muitos trabalhadores, cada vez mais conectados, dentro e fora do horário de trabalho. O trabalho não se limita mais ao tempo passado na fábrica ou no escritório. Limites físicos, espaciais e horários de trabalho não são mais fronteiras entre vida profissional e pessoal: eles se sobrepõem, atestando a invasão do mundo do trabalho no mundo doméstico³⁸⁷.

Se está, então, a tratar do direito ao não trabalho que, segundo Sandro Nahmias Melo e Karen Rosendo de Almeida Leite Rodrigues, “não equivale a não trabalhar completamente e sim a trabalhar menos, em níveis nos quais estarão sendo resguardados os direitos à saúde, ao lazer e a vida em família”³⁸⁸. O direito à desconexão é, assim, um direito fundamental dos trabalhadores, implicando o direito

³⁸⁷ GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do direito do trabalho Francês. Estudo comparado Franco-brasileiro. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 189-205, jul./dez. 2020 Disponível em: <https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/70646/Revista%20TRT-3%2C%20v.%2066%2C%20n.%20102-189-205.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 22 fev. 2023.

³⁸⁸ MELO; RODRIGUES, 2018, p. 72-73.

de desconectar-se do trabalho durante o tempo livre e fora do horário de trabalho, o que se mostra uma realidade ainda mais difícil no teletrabalho. Nele, não existem limites claros entre o trabalho e a vida pessoal, o que pode levar a uma conexão excessiva com o trabalho e à falta de tempo para a vida pessoal.

Em alguns países, como a França, o direito à desconexão já é regulamentado por lei. Na França, o direito à desconexão ao trabalho é previsto em lei desde 2016, o qual, mesmo antes, já estava previsto na jurisprudência naquele país. Rosane Gauriau observa, sobre o tema, que a nação francesa foi o “primeiro país europeu a integrar o direito à desconexão ao ordenamento jurídico. Consagrado inicialmente pela jurisprudência e por acordos coletivos, [...] traduz-se como o direito do empregado de não estar conectado [...] fora do horário de trabalho”³⁸⁹.

O escopo do direito à desconexão, no direito francês, é garantir a fruição do direito à saúde, repouso, lazer e vida privada. A legislação francesa privilegiou o diálogo social para a implementação do direito de desconectar. O objetivo é que os atores sociais definam um direito à desconexão que se adapte à cultura da empresa, proporcione um equilíbrio entre os interessados, preserve a autonomia do trabalhador e os interesses do empregador, em torno de um tema complexo que é o direito ao repouso na era digital³⁹⁰.

No cenário brasileiro, a Reforma Trabalhista incluiu o direito à desconexão em seu bojo, porém não especificou as condições de sua aplicação, gerando divergências e dúvidas na prática. No entanto, é importante que as empresas adotem políticas e práticas que promovam o direito à desconexão para os trabalhadores que atuam em regime de teletrabalho. Isso pode incluir a definição de horários claros de trabalho, a proibição de comunicações de trabalho fora do horário de expediente e o estímulo ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Dessa forma, o direito à desconexão no teletrabalho é um assunto relevante para garantir a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores, além de promover uma relação mais equilibrada entre a vida pessoal e a vida profissional.

Mais que isso, o direito à desconexão é elementar para assegurar de um trabalho mais decente, consistindo, ao fim, em uma evidente espécie de direito fundamental, “que tem como escopo garantir a efetividade de outros direitos fundamentais (direito à saúde, ao lazer, à vida privada, entre outros). Isto é, possui

³⁸⁹ GAURIAU, 2020, p. 193.

³⁹⁰ Ibidem.

duplo caráter, pois, além de um direito, é também uma garantia fundamental que visa salvaguardar os direitos já mencionados³⁹¹.

5.3 TELETRABALHO E A QUESTÃO DO DANO EXISTENCIAL: INVISIBILIDADE A SER ENFRENTADA

Muito discutido nos tempos em que se vive, o dano existencial consiste em realidade inegável e seu enfrentamento e afastamento são necessários para que se alcance condições de trabalho mais decentes.

Bem delineado pelo Tribunal Superior do Trabalho, em julgado da ministra Maria de Assis Calsing, que integra a sua 4ª Turma, pode ser assim definido:

O dano existencial é espécie de dano imaterial. No caso das relações de trabalho, o dano existencial ocorre quando o trabalhador sofre dano/limitações em relação à sua vida fora do ambiente de trabalho em razão de condutas ilícitas praticadas pelo empregador, impossibilitando-o de estabelecer a prática de um conjunto de atividades culturais, sociais, recreativas, esportivas, afetivas, familiares, etc., ou de desenvolver seus projetos de vida nos âmbitos profissional, social e pessoal. Não é qualquer conduta isolada e de curta duração, por parte do empregador, que pode ser considerada como dano existencial. Para isso, a conduta deve perdurar no tempo, sendo capaz de alterar o objetivo de vida do trabalhador, trazendo-lhe um prejuízo no âmbito de suas relações sociais (TST. Acórdão no Recurso de Revista. TST-RR-1443-94.2012.5.15.0010, Relatora: Maria de Assis Calsing, 4ª Turma, Data de Publicação: 17/4/2015)³⁹².

Conforme elucida Eugênio Fachini Neto e Tula Wesendonck, “Os danos existenciais podem ser entendidos como uma espécie do gênero mais amplo dos danos imateriais ou extrapatrimoniais, que entre nós costumam ser chamados de danos morais”³⁹³. A concretização dessa espécie de dano na modalidade de teletrabalho está intimamente ligada à ausência de direito à desconexão e, naturalmente, aproxima o trabalho da condição de escravidão moderna, explorada em tópicos anteriores.

³⁹¹ GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão**: um direito fundamental do trabalhador. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 142.

³⁹² TST. **Processo TST-RR-1443-94.2012.5.15.0010**. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#829bb71ed438fc78f01af9fb8db5281e>. Acesso em 07 nov. 2023.

³⁹³ FACCHINI NETO, Eugênio; WESENDONCK, Tula. Danos existenciais: precificando lágrimas? **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, n. 12, p. 229-268, 2012. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6136433>. Acesso em: 7 nov. 2023.

Desse modo, o dano existencial consiste em uma categoria específica de prejuízo que afeta a existência ou a qualidade de vida de um indivíduo, denotando um dano que transcende as dimensões materiais, abrangendo aspectos emocionais, psicológicos e sociais e tornando-se um ponto crucial na análise dos efeitos adversos em diferentes contextos e cenários, aqui analisado em um contexto de teletrabalho. Tanto assim o é que a Lei 13.467/2017 o prevê de forma específica no artigo 223-B da CLT, dentre as espécies de dano extrapatrimonial.

Cabe assinalar neste passo que é sintomático ter sido a legislação trabalhista a primeira a contemplar o dano existencial no ordenamento jurídico nacional, porquanto é praticamente um fato notório que ocorrem e com muita frequência, as lesões por danos de natureza extrapatrimonial nas relações de trabalho. Agora, com o comando legal expresso, certamente haverá um acentuado crescimento dos pedidos de indenização a título de dano existencial³⁹⁴.

A incidência do dano existencial nas relações de trabalho vem sendo processada pelos tribunais especializados há algum tempo. Porém, no recorte de teletrabalho, ainda é possível perceber certa invisibilidade do tema no enfrentamento judicial. Tanto o é que, em busca realizada em 11/11/2023, pelos termos “dano existencial” e “teletrabalho” na pesquisa de jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, por meio do link “<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>”, não se encontrou nenhum acórdão que atendesse à pesquisa através do campo “palavras na ementa”.

Refinando a busca para “decisões monocráticas”, encontrou-se o número tímido de cinco decisões que enfrentaram a temática pelos mesmos critérios de busca acima relacionados, sendo de relatoria da ministra Morgana de Almeida Richa (AIRR – 752-71.2017.5.12.0048), ministro Lelio Bentes Corrêa (AIRR – 10731-70.2022.5.03.0068), ministro Maurício Godinho Delgado (AIRR – 10830-22.2017.5.15.0152), ministro Luiz José Dezena da Silva (AIRR – 21470-29.2016.5.04.0701) e desembargador convocado João Pedro Silvestrin (AIRR – 1839-60.2016.5.07.0008).

A pesquisa reduziu-se ao âmbito do Tribunal Superior do Trabalho em razão de ser a mais alta corte em matéria trabalhista, responsável por unificar e pacificar a jurisprudência nacional. Outro fator relevante da pesquisa foi que, das cinco decisões encontradas, todas são posteriores ao ano de 2019, sendo a mais antiga delas publicada em 28/11/2019. Isso demonstra a contemporaneidade da temática e a

³⁹⁴ OLIVEIRA, 2023, p. 375.

necessidade de ainda lançar luz sobre ela, visto que o dado negativo (no caso dos acórdãos) e o dado positivo mínimo (no caso das decisões monocráticas) também se revelam importantes, visto que as dificuldades enfrentadas pelos teletrabalhadores ainda não alcançaram o TST, ainda que inegavelmente existam e, a cada dia, cresçam exponencialmente.

5.4 MEIO AMBIENTE LABORAL NO TELETRABALHO DECENTE

O meio ambiente laboral consiste nas condições de trabalho em um ambiente físico, social e psicológico adequado e saudável, que proporcione segurança, bem-estar e qualidade de vida aos trabalhadores. O teletrabalho, por sua vez, é uma modalidade de trabalho que permite aos funcionários realizar suas tarefas de forma remota, fora do ambiente físico da empresa. Apesar de à distância parecerem assuntos diversos, ambos se encontram intimamente conectados, uma vez que as condições de trabalho devem ser adequadas tanto para os trabalhadores que realizam suas atividades presencialmente quanto para aqueles que trabalham remotamente.

No caso do teletrabalho, a segurança e a saúde do trabalhador iniciam com um ambiente de trabalho adequado e seguro em casa, com uma mesa e cadeira ergonômicas, iluminação pertinente, ventilação e conforto térmico, boa ventilação e equipamentos de proteção individual, se necessário. Além disso, é importante que a empresa estabeleça políticas claras de trabalho remoto, orientando os funcionários sobre as suas responsabilidades, horários de trabalho e formas de comunicação, treinamentos e programas de prevenção de doenças ocupacionais. Nesse exato sentido, há que se ressaltar trecho da Nota Técnica do Ministério do Trabalho que assegura a prestação dos serviços em regime de teletrabalho, em uma abordagem sobre o tema notadamente mais decente:

Regular a prestação de serviços em regime de teletrabalho, mesmo no período de medidas de contenção da pandemia da COVID-19, por meio de contrato de trabalho aditivo por escrito, tratando de forma específica sobre a duração do contrato, a responsabilidade e a infraestrutura para o trabalho remoto, bem como o reembolso de despesas relacionadas ao trabalho realizadas pelo empregado, nos termos da legislação trabalhista, da legislação aplicável à administração pública e das limitações, procedimentos e determinações dos Órgãos de Controle, observando que:

2.1. O teletrabalho deve ser exercido em condições de qual idade de vida e de saúde do trabalhador, abrangendo não só a ausência de afecção ou de

doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene do trabalho;

2.2. O teletrabalho exige necessariamente adaptação e treinamento (principal e complementar necessário), incluindo treinamento mínimo para o teletrabalho para fins de qualificação e motivação das pessoas, de forma a que sejam atingidos níveis adequados de segurança e higiene;

2.3. O teletrabalho exige comunicação e cooperação em toda a rede na qual se insere, seja no âmbito das equipes, dos grupos de trabalho, das chefias e de todos os demais níveis, inclusive o direito de o trabalhador ser informado periodicamente sobre o resultado do seu trabalho, atividades a desempenhar, e outras questões objetivas³⁹⁵.

A Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) é um instrumento normativo que estabelece diretrizes gerais para a política de segurança e saúde dos trabalhadores. A convenção trata de temas como prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, avaliação de riscos, proteção da saúde física e mental dos trabalhadores, formação e informação sobre segurança e saúde, entre outros. No contexto do teletrabalho, a Convenção nº 155 da OIT é especialmente relevante, pois estabelece a necessidade de a empresa garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores, independentemente do local onde eles realizam suas atividades.

Assim, no teletrabalho, é importante que a empresa assegure que o ambiente de trabalho na residência do trabalhador ou no local remoto em que se realize atenda aos requisitos de segurança e saúde estabelecidos pela Convenção. Isso inclui a disponibilidade de equipamentos ergonômicos, como mesas e cadeiras ajustáveis, bem como a adequação da iluminação, ventilação e isolamento acústico do ambiente de trabalho. Além disso, a empresa deve fornecer orientação e treinamento para os trabalhadores sobre como manter um ambiente de trabalho seguro e saudável em casa, bem como estabelecer procedimentos claros de comunicação e monitoramento para garantir que os trabalhadores estejam cumprindo com as normas de segurança e saúde estabelecidas.

Nesse prisma, a Convenção nº 155 da OIT estabelece as diretrizes gerais para a política de segurança e saúde dos trabalhadores, incluindo aqueles que trabalham remotamente no teletrabalho. A empresa deve garantir que o ambiente de trabalho em casa atenda aos requisitos de segurança e saúde estabelecidos pela Convenção,

³⁹⁵ MPT. **Nota técnica 17/2020 do GT nacional covid-19 e do GT nanotecnologia/2020**. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-n-17-sobre-trabalho-remoto-gt-covid-19-e-gt-nanotecnologia-1.pdf?fbclid=IwAR0qlu5h61T9U4VH-7lxcDmDfNEbXcUATURtUYamM_p7WLnzE0aaHw9q4Uc. Acesso em: 24 fev. 2023.

bem como fornecer orientação e treinamento para os trabalhadores sobre como manter um ambiente de trabalho saudável e seguro.

A Constituição Federal de 1988 (CF/88), por sua vez, estabelece em seu artigo 7º uma série de direitos trabalhistas, incluindo a garantia de um meio ambiente de trabalho adequado e saudável. Com o avanço do teletrabalho, esse direito é estendido para os trabalhadores que realizam suas atividades de forma remota. O artigo 6º da CF/88 estabelece que o direito à saúde é um direito social fundamental, e a garantia de um meio ambiente de trabalho saudável é uma das formas de proteção à saúde do trabalhador. Dessa forma, tanto os trabalhadores que realizam suas atividades presencialmente quanto aqueles que trabalham remotamente devem ter assegurado o direito a um ambiente de trabalho adequado e saudável.

No contexto do teletrabalho, a empresa tem a responsabilidade de garantir, como se disse acima, que o trabalhador tenha um ambiente de trabalho saudável e seguro em casa, com equipamentos ergonômicos, iluminação adequada, boa ventilação e equipamentos de proteção individual, se necessário. A empresa também deve estabelecer políticas claras de trabalho remoto, orientando os funcionários sobre suas responsabilidades, horários de trabalho e formas de comunicação. Além disso, é importante lembrar que a CF/88 estabelece a proteção à intimidade e à privacidade do trabalhador, garantindo que as informações pessoais e profissionais dos trabalhadores sejam preservadas mesmo no contexto do teletrabalho.

Nesse sentido, a CF/88 estabelece que tanto os trabalhadores que realizam suas atividades presencialmente quanto aqueles que trabalham remotamente devem ter o direito a um ambiente de trabalho adequado e saudável, em nítido alinhamento à elevação do tema à condição de princípio fundamental da OIT, como anteriormente apontado. No contexto do teletrabalho, a sociedade como um todo tem a responsabilidade de garantir um ambiente laboral seguro e saudável em casa, além de respeitar a privacidade e a intimidade dos trabalhadores, com destaque ao papel do empregador, que é o único dentre todos que detém a gestão da relação de emprego.

5.5 A ESSENCIALIDADE DO DIREITO COLETIVO NO TRABALHO E NO TELETRABALHO DECENTE

Como visto anteriormente na fórmula didaticamente construída por Platon Azevedo Neto quanto aos elementos que compõe, positiva ou negativamente, o trabalho decente, está a liberdade sindical a enunciar a essencialidade dos direitos coletivos laborais na construção daquele conceito. Isso porque, como ensina Ricardo Brito Pereira, em um “contexto político, ter voz é ter poder de participar do processo democrático, mediante discussão e negociação das questões que dizem respeito à vida em coletividade, numa articulação de interesses, mediante posturas ativas direcionadas para a participação no processo de deliberação”³⁹⁶.

O sindicato é o ator que veicula a voz coletiva dos trabalhadores para se comunicar com os empregadores. A voz coletiva se materializa por meio de negociação coletiva, uma vez que a voz individual geralmente não é capaz de impedir deliberações desfavoráveis aos trabalhadores. Além disso, muitos aspectos das relações trabalhistas são considerados como de interesse geral, ao afetarem positivamente ou negativamente todos os trabalhadores. Assim como na esfera pública, saúde e segurança dizem respeito a toda comunidade, saúde e segurança no trabalho também escapam da esfera privada dos contratantes³⁹⁷.

O sistema de normas coletivas laborais tem, assim, como o próprio Direito do Trabalho, função garantidora de um patamar civilizatório mínimo³⁹⁸ utilizando-se para tanto da voz em coro que o caracteriza. Isso porque o direito coletivo não consiste em um sistema apartado do individual, sendo um instrumento de sua realização e não um direito diverso. É nessa premissa que se obriga a incansável busca pelo trabalho mais decente para alcançar a justiça social preconizada pela OIT. Tanto o é que a Organização Internacional do Trabalho caracteriza a liberdade sindical (principal instrumento concretizador do *jus* coletivo laboral) como um direito fundamental, prevendo-a inclusive no preâmbulo de sua constituição como premissa à consecução de seus objetivos³⁹⁹, bem como na própria Declaração de Filadélfia, que compõe o anexo à constituição da Organização e expressa que “a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto”⁴⁰⁰, em reforço a essa premissa.

³⁹⁶ PEREIRA, 2022, p. 99.

³⁹⁷ Ibidem.

³⁹⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 31.

³⁹⁹ ILO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu Anexo** (Declaração de Filadélfia). Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 19 jun. 2022.

⁴⁰⁰ Ibidem.

Isso ocorre porque a Revolução Industrial, em sua origem, ao construir as fábricas, engendrou também um novo sistema de labor, em que a identidade se fazia presente em muitos aspectos, inclusive na fragilidade perante um capitalismo liberal puro. É nesse contexto que os empregados passam a experimentar mazelas profissionais em altíssima intensidade, a exemplo da dispensa coletiva, contra a qual, individualmente, nenhum trabalhador tinha força opositora. “Qualquer que seja a sua energia, a sua iniciativa e a sua boa vontade, quando milhões de homens estão reduzidos ao desespero e à impotência, está paralisada, quando não destruída, a sua participação efetiva, como cidadãos, na vida da coletividade”⁴⁰¹.

A preocupação com a dimensão coletiva do trabalho é tão evidente na Organização Internacional do Trabalho que a entidade editou seis convenções sobre a matéria, iniciando pela Convenção 87, seguindo-se das Convenções 98, 135, 141, 151 e 154. Em que pese a aplicabilidade tanto a empregadores quanto aos empregados dos instrumentos preconizados pela OIT, certo é que a parte hipossuficiente, ou seja, o trabalhador, o qual está sujeito a experimentar pessoalmente o trabalho mais ou menos decente, é o que interessa a esta pesquisa e que, por reflexo, atingirá o âmbito empresarial e a sociedade como um todo.

[...] e a liberdade sindical não é apenas um direito e um objetivo; também é um instrumento. A organização sindical não é um fim em si mesma; é um instrumento fundamental para a satisfação dos interesses coletivos dos trabalhadores e dos empregadores, em outra circunstância. Por isso, é um direito e também é condição propícia necessária para a plena realização de todos os objetivos estratégicos levando em consideração que a liberdade de associação, a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva são particularmente importantes para permitir o alcance dos quatro objetivos estratégicos⁴⁰².

Sendo assim, o trabalho decente norteia os trabalhos da Organização Internacional do Trabalho como definidor estruturante de um formato para alcançar a dignidade, o valor do trabalho. E o direito coletivo laboral tem papel fundamental nessa proposta, visto que sua essência na construção do patamar civilizatório mínimo caminha exatamente nesse sentido, em afastar os efeitos acachapantes de um

⁴⁰¹ ACKERMAN, Mario. Liberdade sindical e trabalho decente. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 78, n. 2, abr./jun. 2012. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/31456/009_ackerman.pdf?sequence=3&isAllowed=y. Acesso em 19 jun, 2022, p. 142.

⁴⁰² Ibidem.

capitalismo sem reciprocidade e agir em busca da construção cotidiana da justiça social, por um mundo do trabalho com diálogo tripartite eficiente.

No caso brasileiro, a Convenção 87 da OIT, que estabelece os conceitos estruturantes desse papel coletivo sindical, não foi ratificada, o que afastou o uso desse instrumento para o alcance de um trabalho mais decente. Isso, de certa forma, inviabiliza o sucesso efetivo da proposta, condicionando os avanços à mudança da postura nacional para incluir o diploma no rol de ratificações. Platon Azevedo Neto, dando destaque à liberdade sindical e à liberdade de associação que a compõe, destaca que o reconhecimento das negociações coletivas consiste em um evidente pressuposto negativo para o trabalho decente como direito humano, enfatizando a indispensabilidade desse instrumento na sua concretude⁴⁰³.

O Direito Coletivo do Trabalho é um ramo do direito que trata das relações coletivas entre trabalhadores e empregadores, incluindo questões como negociação coletiva, sindicalismo, greve e representação dos trabalhadores. No contexto do teletrabalho, o Direito Coletivo do Trabalho pode desempenhar um papel importante na garantia de um trabalho decente. Para assegurar o teletrabalho decente, é importante que as negociações coletivas incluam as condições de trabalho no teletrabalho, como a remuneração adequada, a jornada de trabalho, as condições de saúde e segurança no trabalho, bem como a proteção social e os direitos trabalhistas. Os sindicatos podem desempenhar um papel fundamental na representação dos interesses dos trabalhadores que realizam o teletrabalho, negociando com os empregadores para garantir condições de trabalho justas e decentes.

Além disso, é importante que os empregadores respeitem os direitos coletivos dos trabalhadores no teletrabalho. Isso inclui respeitar a liberdade de associação dos trabalhadores, reconhecer os sindicatos e as negociações coletivas e garantir que os trabalhadores sejam protegidos contra a discriminação e o assédio no trabalho. Outra forma de garantir o teletrabalho decente é por meio da legislação trabalhista. Os governos podem criar leis e regulamentações que garantam a proteção social e os direitos trabalhistas dos trabalhadores no teletrabalho. Isso pode incluir a definição clara das condições de trabalho no teletrabalho, como a jornada de trabalho, os direitos trabalhistas, a remuneração adequada, a proteção da saúde e da segurança no trabalho e a proteção social.

⁴⁰³ AZEVEDO NETO, 2015, p. 88.

Em resumo, o Direito Coletivo do Trabalho pode desempenhar um papel importante na garantia do teletrabalho decente, por meio da negociação coletiva, da representação dos interesses dos trabalhadores e do respeito aos direitos coletivos dos trabalhadores. Além disso, a legislação trabalhista pode ser utilizada para definir as condições de trabalho no teletrabalho e garantir a proteção social e os direitos trabalhistas dos trabalhadores.

CONCLUSÃO

A pesquisa buscou identificar se o teletrabalho pode assumir forma decente ou se sua essência destina-se sempre a uma acepção precarizada. Para tanto, iniciou buscando a compreensão de teletrabalho, a qual exige, antes de tudo, entendimento do próprio termo “trabalho” que, ao longo do desenvolver histórico, se mostrou ambivalente. Ora se conformando como dor, castigo, pena, ora sendo percebido como expressão de dignidade, alegria, realização. A identificação do significado do termo também requer a imersão em sua evolução histórica para uma amplitude perceptiva, adotando na pesquisa as fases apontadas pela concepção de Cláudio Jannotti.

Iniciou-se pelo comunismo primitivo, no qual a propriedade privada não se fazia presente e o trabalho era compartilhado por todos os membros do grupo, os quais dele usufruíam sem a existência de uma preconcepção hierárquica. Já na Antiguidade, o trabalho alcança nova ótica, de sofrimento ou castigo, simbolizado pelo *tripalium* (instrumento de tortura) e realizado predominantemente por escravos, viabilizando o que Aristóteles chamou de trabalho sem trabalho que era destinado àqueles nobres que se beneficiavam da escravidão para a manutenção da sua subsistência.

Na Idade Média, o trabalho escravo dá lugar à servidão que, em que pese retirar o status reificado do indivíduo que labora, o mantém em ordem de submissão e muito distante da prática da liberdade. Era cidadão, mas não tinha liberdade, não exercia cidadania. O trabalho continua se modificando pelo fio da história e, na Idade Moderna, é caracterizado pelas grandes navegações, pelo Renascimento e pela Revolução Industrial inglesa, pelo surgimento do capitalismo como sistema estruturalmente predominante e pelo exercício de uma monarquia centralizadora, que teoricamente deveria favorecer o comércio por unificar segurança, moeda e língua, facilitando as trocas, sendo marcada pelo exercício mercantil e pelo surgimento do proletariado empregado em substituição ao trabalho servo.

Na Idade Contemporânea, o proletariado se libertou da servidão e passou a viver predominantemente nos grandes centros, surgindo a figura da relação de emprego. Nessa fase, há o enfrentamento do mais alto grau de exploração e sofrimento, permeado pela Revolução Industrial continental europeia e demais

revoluções industriais, pelas revoluções burguesas americana e francesa e pelo advento do Estado Democrático. A exploração toma proporções magistrais, sendo de igual forma o momento que, de outro turno, vislumbra-se a reunião organizada e com finalidade dos trabalhadores, em uma atitude sindical embrionária. O momento de maior sofrimento é assim, de igual forma, aquele que permite a mudança, com a conquista paulatina de direitos.

As mencionadas fases apresentam o tema trabalho como central na vida humana, demonstrando em todo momento histórico o seu protagonismo, bem como a relevância de empreender esforços no entendimento de suas formas tecnológicas como o teletrabalho. Apresentando as bases estruturantes da ideia, o trabalho apresentou a etimologia linguística da palavra na concepção de Hannah Arendt, que estabelece clara divisão entre o que se compreende por labor e trabalho, sendo o primeiro (*animal laborians*) tudo aquilo que se relaciona com a manutenção biológica da vida humana, quase que imediatamente consumido na manutenção do ser. Já o trabalho (*homo faber*) é aquele em que a pessoa humana produz bens duráveis para além das suas necessidades de subsistência.

Arendt aponta ainda o excedente de produção como instrumento viabilizador da escravidão, na medida em que somente quando uma pessoa humana produz mais do que precisa para sobreviver é que é possível a exploração do semelhante. A conceituação de Arendt serve para demonstrar que o labor e o trabalho, antes tão nitidamente cindidos, no teletrabalho encontrarão limites imprecisos e, muitas vezes, poderão se confundir, gerando benefícios e prejuízos que precisam ser sopesados em uma conclusão, precarizante ou decente, para que se possa estabelecer caminhos de superação ou confirmação, a depender se negativa ou positiva a experiência.

Dessa forma, concluiu-se que o trabalho é um direito humano fundamental e, assim sendo, precisa encontrar o tom do valor, estabelecendo baliza de uma democracia consistente em justiça social, imbuindo todos do contexto da sociedade na construção desse conceito e estabelecendo obrigações recíprocas e sustentáveis a todos (aqui enxergados na visão do tripé conceitual de Maurício Godinho Delgado, como a pessoa humana com sua dignidade, a sociedade civil e a sociedade política democráticas e inclusivas). Porém, sempre em um tom realista-otimista, no qual se detém a notória compreensão de que a história não evolui linearmente de forma ascendente, mas é permeada por sinuosas curvas, cabendo aos estudos científicos o compromisso de garantir que seja um avanço e nunca um retrocesso, mesmo que um

avanço pequeno por vez ou, na conjugação avanço-retrocesso, sempre haja como excedente o primeiro.

Ainda buscando entender o trabalho para alçar bases estruturais do teletrabalho, investigou-se a ótica axiológica por meio de diversos pensadores em amplitude interdisciplinar, com ênfase na dialética de Hegel-Marx. Iniciando pela concepção de Hegel, segundo o qual o sujeito humano é movido por uma necessidade constante de superar sua carência, a qual pode ser entendida como uma falta ou ausência em relação a algo que o sujeito deseja ou precisa, sendo o trabalho a principal forma pela qual o sujeito humano busca superar suas carências, envolvendo a transformação do mundo exterior e a realização das necessidades humanas. Para Hegel, o trabalho conduz a um processo de autoconsciência, no qual a pessoa passa a enxergar significado em si e no seu contexto e, de forma opositora, também conduz a experiências de alienação e opressão, uma vez que é realizado mecanicamente, repetitivamente e sem significado para o trabalhador, levando à perda de sua autoestima, criatividade e liberdade.

Mesmo que Hegel enxergasse a existência de certo tom hierarquizante do trabalho humano, também o via como um meio de alcançar a autonomia e a realização pessoal, elementos essenciais para a verdadeira liberdade, partindo assim sua definição da ótica do indivíduo. Em diálogo com essa proposta, apontou-se a teoria de Marx que, diferentemente, parte do pressuposto econômico, dos meios de produção para estudar o trabalho, entendendo que ele consiste em uma atividade que está enraizada em relações sociais de poder e dominação. Já o trabalhador, na perspectiva marxista, não tem controle sobre o processo de produção nem a oportunidade de se realizar como ser humano no capitalismo. Marx propõe, portanto, a transformação radical das relações sociais de produção como forma de superar essa alienação.

Por esse contexto, foi possível perceber que a simples dicotomia apresentada não solucionou o desafio, uma vez que o trabalho (e, de igual forma, o teletrabalho) precisa ser enxergado tanto da perspectiva do indivíduo – e, nesse aspecto, em todas as suas dimensões, inclusive psicológica – quanto da perspectiva econômica. Isso porque que se mostra utópica a criação de um sistema diverso do capitalismo, sendo necessário estabelecer limites claros, humanizadores e dignificantes a ele, os quais resultem na convergência do progresso econômico-social sem que para isso haja um preço humano pelo caminho. Há que se estabelecer um mínimo existencial a ser

garantido a todos com atenção à eticidade dessa proposta, de forma lúdica e sem qualquer corrupção.

Ainda com a finalidade de se estabelecer a centralidade do trabalho ao longo da história e dos desafios e avanços que vai apresentando no fio da vida, a pesquisa perpassa pelos Estados de Direito, demonstrando a precariedade de direitos na era liberal, em que o trabalho era regulado pelo Direito Civil; o pragmatismo do Estado Social, que havia reconhecido esse direito como lúdico, mas não o aplicava a todos indistintamente e, por fim, o potencial transformador do Estado Democrático de Direito, único ambiente em que a intervenção estatal, na medida certa, permite o equilíbrio das relações e lutas sociais, sendo ambiente fértil para a experiência do trabalho decente, mais especificamente no recorte do teletrabalho decente.

Concluiu a pesquisa que novas tecnologias são indispensáveis à vida humana e qualquer retrocesso nesse sentido consiste em utopia. De igual forma, reconheceu-se que elas transformam o meio ambiente laboral em diversos aspectos, inclusive as relações profissionais ali estabelecidas, especialmente quando possibilita o teletrabalho e, mais, quando o fomenta em cenários de exceção, como ocorreu no caso da pandemia da Covid-19. Nesse cenário, considerando que essa evolução histórica, como dito, não é linear, vê-se que o poder econômico encontra na narrativa neoliberal uma arma de combate ao Estado Democrático de Direito, asseverando nesse sentido uma suposta ineficiência do Direito do Trabalho para ordenar os conflitos nessa nova ordem social 4.0 e defendendo muitas vezes o retorno ao Direito Civil como regulador da matéria trabalhista, o que se configuraria como um suposto propulsor de uma economia próspera que, por esse discurso, consistiria em natural avanço social e beneficiaria a todas as pessoas.

Porém, a pesquisa concluiu que tal narrativa não apresenta bases sólidas, sendo inclusive contrária às experiências que a antecederam. Mesmo diante de inegáveis desafios, é exatamente o Direito do Trabalho que estabelece a medida de equivalência entre as partes e a sua extinção seria um retrocesso inadmissível, cabendo aos atores sociais impedir tal acontecimento, salvaguardando o legado por ele conquistado para avançar nos diversos aspectos em que ainda se mostra deficiente, em um caráter de aperfeiçoamento da matéria e não de sua exclusão.

Nesse sentido, destacou-se o protagonismo dos princípios no ambiente democrático, os quais demarcam os limites interpretativos para as normas trabalhistas. Eles não são um espaço onde tudo cabe para que o ativismo tenha lugar,

como quer fazer crer o discurso neoliberal. Ao contrário, delimitam com segurança o espírito da norma, o dever-ser, alinhando-a de forma multidimensional, combinado com os valores da sociedade que rege, normas internacionais, construção histórica e o alinhamento de toda a hierarquia legal, para convergir em direção ao objetivo de busca incessante da justiça social. Assim, seus confrontos devem ser enfrentados pelas regras de ponderação assinalada por Alexy, não havendo que se falar em pamprincípioalismo.

A pesquisa segue na investigação do que vem a ser o trabalho digno, apontando que a dignidade em geral, notadamente a dignidade do trabalho ou do trabalhador, deve ser compreendida em seu cunho valorativo da humanidade, com caráter universal e que rompe barreiras entre as nações, consistindo em, concomitantemente, premissa e finalidade, em necessária consecução para fazer jus à própria condição humana.

Já o teletrabalho decente, por sua vez, exige, em sua formulação, que se compreenda a impossibilidade prática de se alcançar a perfeição, ao menos nas condições de mundo atualmente experimentadas e, em um sentido otimista, que se busque sempre um futuro do trabalho mais próximo possível dessa conformação. Apontar para o teletrabalho decente significa entender que são inúmeras as dificuldades existentes nesse novo contexto propiciado pela tecnologia, sem ignorá-las ou diminuí-las, mas, diante desse reconhecimento, buscar formas de lidar com elas considerando a pessoa humana em sua centralidade na ordem jurídico-social-político-cultural-econômica e possibilitando que a realidade mude, mesmo que não na velocidade idealizada pela ideia de dignidade, porém deixe de ser a anteriormente experimentada, que por certo era pior do que a que lhe substitui.

O esforço de dotar o teletrabalho de um caráter decente abre espaço para *esperançar* por um mundo melhor avistável aos olhos, no qual as nações ao redor do globo tenham consciência da existência de brechas e esperança para que elas mesmas conquistem a condição de decente em suas realidades, formulando metas possíveis e trabalhando para alcançá-las. Impor a utopia da perfeição nada mais geraria do que frustração, desinteresse e afastamento das nações dos objetivos de um futuro do trabalho melhor, mais justo, equânime, seguro e saudável para todas as pessoas.

A dialética entre o teletrabalho digno e o decente se estabelece, dessa forma, na aproximação de suas essências, ambas fundamentadas nos mencionados valores humanos da dignidade, da liberdade, da igualdade, da saúde, da segurança, da remuneração justa, da atividade lícita, da equidade, do lazer, da aposentadoria digna, da liberdade sindical, com exclusão do trabalho infantil, os quais foram enunciados por Platon Azevedo Neto. Os dois conceitos se comunicam, se entrelaçam, se permeiam. Ao mesmo tempo se afastam, na medida em que o primeiro, rígido, inflexível, reside no terreno do ideal, do impraticável, da teoria, da abstração e o segundo busca construir um mundo real melhor, no campo da concretude, do que se faz palpável e real, com base na premissa de que a conquista de parte dessas qualidades deve ser festejada como avanço e não reprimida por não ter chegado à infinitude teorizada.

A importância do trabalho, em um recorte do teletrabalho decente, também é analisada por meio da ótica da OIT e de suas convenções, bem como da ONU, com destaque para a Agenda 2030 e os ODS relacionados, pelo sistema interamericano de direitos humanos, pela Declaração do Centenário da Organização do Trabalho para o Futuro do Trabalho e pela 110ª Conferência da Organização Internacional do Trabalho, na qual foi estabelecido o quinto princípio fundamental, qual seja, segurança e saúde no meio ambiente laboral, intimamente ligados às preocupações relativas ao trabalho à distância.

Nesse sentido, pode-se compreender que o teletrabalho troca a vigilância pelo controle, e a ideia de teletrabalho empregado se identifica por uma nova compreensão do conceito de subordinação, pedra de toque do reconhecimento de vínculo de emprego no formato legal brasileiro, que foge à versão tradicional do chão de fábrica da primeira Revolução Industrial. Fato é que, dadas as devidas proporções do avanço tecnológico, das mudanças comportamentais e das necessidades diferenciadas dos novos tempos, o teletrabalho se popularizou, consistindo em uma tendência mercadológica no mundo do trabalho, marcado por uma nova geração preparada para não conviver pessoalmente, conforme Caique Fernandes, assumindo os meios digitais com primeira forma de comunicação. E é nesse contexto que a dialética do teletrabalho, como fórmula da felicidade ou escravidão invisível, novamente estabelece, e as aproximações e as distâncias entre ambas as perspectivas estabelecerão elos e rupturas para assegurar um teletrabalho mais decente ou menos decente.

Para os estabelecimentos empresariais, o teletrabalho denota como principais pontos positivos a redução da necessidade de espaço físico e mobiliário, que reflete diretamente nos custos com esses itens e torna o negócio mais competitivo; a mitigação de “ausências”, pois dificilmente ocorrerá “falta” ao labor nessas condições; aumento na motivação; aumento da produtividade do empregado em função de sua maior assiduidade; possibilidade de funcionamento da empresa 24 horas e com alcance global; eliminação do tempo perdido, notadamente no trânsito; supressão de riscos com acidentes de trajeto, catástrofes naturais e outros fenômenos meteorológicos e ainda com greves no transporte.

Para o empregado, por sua vez, pode-se elencar como vantagens do teletrabalho a ausência de deslocamento do trabalhador até a empresa; a flexibilidade de horário que propicia a conciliação entre o trabalho e as obrigações familiares; a redução de despesas com transportes e refeições, possibilitando melhor controle da alimentação, bem como a extensão do seu alcance a um contingente humano que enfrenta dificuldade em exercer o trabalho presencial tradicional em razão de suas obrigações familiares e/ou de cuidado. Para o meio ambiente e a sociedade, as vantagens podem ser vistas na medida em que diminuem congestionamentos e poluições decorrentes, promovendo e descentralizando do trabalho, pulverizando-o em zonas rurais e em subúrbios.

A par das vantagens apontadas, conclui-se ainda que o teletrabalho também apresenta desvantagens potenciais, que precisam ser avaliadas quando da opção por esse formato tecnológico. A supressão do convívio profissional pode gerar efeitos psicológicos indesejáveis, a exemplo da sensação de exclusão da empresa e de solidão. A carreira também passa a sofrer maior estagnação, com menores níveis de promoção, de tutela sindical e administrativa, bem como conflitos familiares passam a ser uma realidade, caso o trabalhador não se organize bem entre o tempo para o trabalho e o lazer. De mais a mais, outro ponto sensível consiste na fina fronteira entre a intimidade e o direito à vida privada do empregado e o exercício do poder diretivo, de controle e fiscalização do empregador, que muitas vezes pode acabar ultrapassando o espaço que compete a cada um dos lados.

Embora vantagens e desvantagens possam ser apontadas potencialmente, o paradoxo entre a expectativa pela larga liberdade prometida ao tele-empregado e a realidade “aprisionante” que o cerca – pois, independente do ambiente em que se localize, o empregado precisará ficar preso aos meios telemáticos e se concentrar no

trabalho – precisa ser enfrentado, notadamente no que se refere ao alcance ou não de um teletrabalho decente. Assim, estabeleceu-se, por meio da dialética apresentada, que existem ônus e bônus a serem experimentados, com a necessidade de superação de desafios próprios para que se possa chegar efetivamente a uma condição de teletrabalho decente, dentro do esforço de afastar a utopia e buscar a realidade possível, em sua melhor versão.

Nessa premissa, investigaram-se os avanços e retrocessos da regulação da temática no cenário brasileiro, perpassando por linhas de classificação doutrinária, pelo controle de jornada, pelo enquadramento sindical, pelos reflexos na Lei de Proteção de Dados, pelas especificidades desse meio ambiente laboral fora do estabelecimento empresarial, com ênfase na saúde e na segurança do trabalhador, e ainda pela responsabilidade civil que cabe ao empregador no teletrabalho.

Conclui-se também que a liberdade do trabalho remoto não passa de mera aparência, pois os avanços tecnológicos, somados à ampliação do comprometimento do empregado, deságuam no embaralhamento entre as atividades laborais e de lazer, em verdadeiro apagamento dos limites antes existentes, levando o trabalhador a não mais enxergar vida para além do trabalho, resultando em estresse contínuo e adoecimento. Essa percepção negativa do trabalho experimentada na realidade moderna muito se aproxima da dualidade experimentada nas suas primeiras concepções, em que podia ser ao mesmo tempo fonte de tortura e de felicidade. Não se está aqui a ignorar os benefícios advindos com o trabalho remoto, que são inúmeros e alcançam tanto empregadores quanto empregados, mas a problematizar a sua invisibilidade como fato que o aproxima de uma conformação menos decente e não mais decente.

Assim, para evitar que o teletrabalho se torne uma forma de escravidão moderna, é necessário que sejam adotadas medidas de proteção ao trabalhador. Essas medidas incluem a regulamentação do teletrabalho e a aplicação efetiva dessa regulação; a disseminação de uma cultura responsável em relação a esses trabalhadores que permeie todo o tripé conceitual apontado por Maurício Godinho Delgado (pessoa humana, com sua dignidade, sociedade civil e políticas inclusivas e democráticas); a definição de limites para a jornada de trabalho; o estabelecimento de direitos trabalhistas e previdenciários; a garantia de um ambiente de trabalho saudável e seguro, entre outros.

Nessa premissa, é essencial que existam transparência e visibilidade nas relações de trabalho, ainda que longe dos olhos físicos, como no contexto do teletrabalho. As empresas devem fornecer informações claras sobre as condições de trabalho, as exigências e os direitos do trabalhador, e permitir que o trabalhador tenha canais de comunicação diretos com seus superiores e com as autoridades responsáveis pela fiscalização do trabalho. É fundamental que sejam criados mecanismos eficazes de fiscalização e monitoramento das condições de trabalho no teletrabalho, de forma a evitar a invisibilidade e a garantir a proteção do trabalhador. A adoção de tecnologias de monitoramento remoto, como a videoconferência e outras ferramentas de comunicação, pode ser uma forma de assegurar a transparência e a visibilidade nas relações de trabalho, que deve ser avaliada como viável ou inviável de acordo com o caso em análise, devendo-se sempre estar atento ao risco de invasão da privacidade do trabalhador, já abordado anteriormente, de forma mais aprofundada, quanto à relação com a LGPD.

Nesse caminho, destaca-se que, com o aumento natural do teletrabalho durante a pandemia, a preocupação com a privacidade dos trabalhadores também cresceu. Isso ocorre porque, quando um trabalhador está trabalhando remotamente, é mais complexo controlar e monitorar o acesso a informações confidenciais e dados pessoais. Nessa conformação, se destacam aspectos como a vigilância excessiva em infração à privacidade do empregado; acesso a dados confidenciais; acesso facilitado aos trabalhadores para viabilizar o trabalho à distância, quando pode haver desvio ou vazamento dessas informações, fragilizando a blindagem dos dados pessoais, que pode ser um problema quando a empresa não fornece os meios adequados para garantir a segurança das informações pessoais.

Nesse sentido, a invisibilidade do teletrabalho apresenta risco para a garantia do direito ao trabalho decente, além de ser uma forma de exploração do trabalhador que, para certo discurso falacioso, é livre, tão livre que nem mesmo pertence mais a si próprio, em um resgate da escravidão na leitura moderna. Portanto, é imperativo a adoção de medidas de proteção ao trabalhador, incluindo a regulamentação do teletrabalho e a sua efetiva implementação, a definição de limites para a jornada de trabalho, a garantia de direitos trabalhistas e previdenciários, a transparência e a visibilidade nas relações de trabalho e a fiscalização eficaz das condições do labor.

Além do exposto, o direito à desconexão é uma questão importante no contexto do teletrabalho, pois se refere ao direito dos trabalhadores de não estarem disponíveis

para o trabalho fora do horário de expediente, mesmo que possam trabalhar remotamente. Em outras palavras, é o direito de desligar o computador, o celular ou qualquer outra ferramenta de trabalho fora do horário estabelecido e de ter o tempo livre para si. O teletrabalho pode trazer muitos benefícios para os trabalhadores, como a flexibilidade de horários e a possibilidade de trabalhar em casa ou em qualquer lugar com acesso à internet. No entanto, essa flexibilidade também pode levar a uma sobrecarga de trabalho e a dificuldades em definir limites claros entre vida profissional e pessoal. Por isso, o direito à desconexão é importante para garantir a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

De todo o exposto, conclui-se que o teletrabalho é uma consequência inquestionável do mundo tecnológico que pode assumir feição precarizante ou decente, no sentido de reconhecimento de graduações de cumprimento de avanços positivos na condição desse teletrabalhador, o que só se mostra possível em um ambiente democrático, sendo responsabilidade de toda a sociedade humana. O teletrabalhador há necessariamente que abandonar a invisibilidade, tendo, no seu reconhecimento, o passo inicial para a emergência de uma maior preocupação com seus direitos e garantias, em igualdade de condições àquele trabalhador tradicional, atitude necessária à efetivação de um teletrabalho efetivamente decente, que a cada dia se faça mais decente, superando desafios que se apresentem e se colocando, em uma escala evolutiva, distante da utopia da perfeição, mas em caminhada pela aproximação de mais direitos e menos precarização.

REFERÊNCIAS

ACKERMAN, Mario. Liberdade sindical e trabalho decente. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília, v. 78, n. 2, abr./jun. 2012. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/31456/009_ackerman.pdf?sequence=3&isAllowed=y. Acesso em 19 jun. 2022.

ADORNO, Theodor W.; HORKHEIMER, Max. **Dialética do esclarecimento**: fragmentos filosóficos. Tradução de Guido Antônio de Almeida. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1985.

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. 4 ed. São Paulo: Malheiros, 2015.

ANDRADE, Daniela Rafael de. **Teletrabalho**: responsabilidade civil do empregador pelo acidente do trabalho. 137 f. 2015. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2015. Disponível em: http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_AndradeDR_1.pdf. Acesso em: 27 nov. 2022.

ANDRADE, Otávio Morato de. A Constituição Mexicana de 1917: do Estado Liberal à Proteção Social. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, Cuiabá, v. 7, n. 12, p. 381-408, jan./jun. 2021. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/10690/8064>. Acesso em: 13 jun. 2022.

ANTUNES, Ricardo L. C. **Os sentidos do trabalho**: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

ARANTES, Delaíde Alves Miranda. **Trabalho Decente**: uma análise na perspectiva dos direitos humanos trabalhistas a partir do padrão decisório do Tribunal Superior do Trabalho. 152 f. 2022. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade de Brasília, Brasília, 2022. Disponível em: http://icts.unb.br/jspui/bitstream/10482/43998/1/2022_Dela%C3%ADdeAlvesMirandaArantes.pdf; 2022.

ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Tradução de Roberto Raposo. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.

ARENDT, Hannah. Trabalho, obra, ação. Tradução de Adriano Correia. Revisão de Theresa Calvet de Magalhães. **Cadernos de Ética e Filosofia Política**, v. 2. n. 7, p. 175-202, 2019. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cefp/article/view/163481>. Acesso em: 10 set. 2022.

ARISTÓTELES. **A política** (Coleção Clássicos para Todos). Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2011 (Saraiva de bolso). [Edição do Kindle]

ARRUDA, Monique de Souza. **Indústria 4.0 e Meio ambiente do trabalho**: o direito a saúde no contexto das inovações disruptivas e da economia compartilhada. (p. 70). Amazon, 2019, 1 ed. [Edição do Kindle].

ASSIS, Carolina Di. Teletrabalho na Quarta Revolução Industrial e o risco de dano existencial à luz do direito fundamental ao trabalho digno. In: DELGADO, Gabriela Neves (Org.). **Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI: desafios e ressignificações para as relações de trabalho da era digital**. São Paulo: LTr, 2020. p. 292-293. (Coleção Trabalho, Constituição e Cidadania, v.III).

ATA geral redigida em Berlim. UFMG. Disponível em: https://mamapress.files.wordpress.com/2013/12/conf_berlim.pdf. Acesso em: 10 jun. 2022.

AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **A justiciabilidade dos direitos sociais nas Cortes Internacionais de Justiça**: em busca da proteção efetiva do sujeito trabalhador na contemporaneidade. 2016. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2016.

AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **O trabalho decente como um direito humano**. São Paulo: LTr, 2015.

BARBOSA JÚNIOR, Francisco de Assis. **Contrato de teletrabalho**: estudo comparado dos elementos constitutivos e da regulamentação concernente. São Paulo: LTr, 2019.

BARBOSA, Ariel Dantas; GOMES, Íris Laiane Santana. Não tinha teto, não tinha nada: um estudo sobre invisibilidade social com moradores em situação de rua da cidade de Alagoinhas-BA. **Revista Tempo Amazônico**, v. 6, n. 2, p. 131-153, jul./dez. 2019. Disponível em: https://www.ap.anpuh.org/download/download?ID_DOWNLOAD=2085. Acesso em: 22 fev. 2023.

BATTAGLIA, Felice. **Filosofia do trabalho**. Tradução de Luís Washington Vita e Antônio D'Elia. São Paulo: Saraiva, 1958.

BÍBLIA ONLINE. **Gênesis 3**. Disponível em: <https://www.bibliaonline.com.br/acf/gn/3>. Acesso em: 3 jun. 2022.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BOBBIO, Norberto. **Estado, governo, sociedade**; por uma teoria geral da política. Tradução de Marco Aurélio Nogueira. — Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 15 ed. São Paulo: Malheiros, 2004a.

BONAVIDES, Paulo. **Do Estado Liberal ao Estado Social**. 8. ed. São Paulo: Malheiros, 2004b.

CANAL_TRABAJO. **¿Dónde está el teletrabajo?** Disponível em: <https://canaltrabajo.com/donde-esta-el-teletrabajo>. Acesso em: 20 nov. 2022.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito Constitucional e teoria da constituição**. 7. ed. Coimbra: Edições Almedina.

CARVALHO, Rosa de Fátima Pereira de; CARVALHO, Osvaldo José Pereira de. Evolução do trabalho: das comunidades pré-industriais às pós-industriais. **Revista da ABET**, v. 5, n. 2, p. 112-126, jul./dez. 2006. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/download/15718/8965/26070>. Acesso em: 8 nov. 2023.

CHAUÍ, Marilena. **Convite à filosofia**. São Paulo: Ática, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução a teoria geral da administração**: uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2020.

COMISSÃO MUNDIAL SOBRE MEIO AMBIENTE E DESENVOLVIMENTO. **Nosso futuro comum**. 2. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1991. Disponível em:

https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4245128/mod_resource/content/3/Nosso%20Futuro%20Comum.pdf. Acesso em: 9 jun. 2022

CORTE IDH. **Que es la Corte?** Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/que_es_la_corte.cfm?lang=pt. Acesso em: 10 jun. 2022.

CORTE IDH. **Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs. Brasil**. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/resumen_318_esp.pdf. Acesso em: 10 jun. 2022.

CUNHA, Bruno Walker Farias; BAILLY, Luan Henrique; BUGALHO, Andreia Chiquini. Teletrabalho: aspectos gerais e características da modalidade no Brasil. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE PROCESSO COLETIVO E CIDADANIA. **Anais...**, 2020 n. 8, p. 1387-1406. Disponível em: <https://revistas.unaerp.br/cbpcc/article/download/2183/1672/7640>. Acesso em: 20 nov. 2022.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010.

DEJOURS, Christophe. Entre o desespero e a esperança: como reencantar o trabalho? **Revista Cult**, 11. fev. 2015. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2649446/mod_resource/content/1/Revista%20Cult%20%C2%BB%20Entre%20o%20desespero%20e%20a%20esperan%C3%A7a_%20como%20reencantar%20o%20trabalho_.pdf. Acesso em: 22 jun. 2022.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Gabriela Neves. Estado Democrático de Direito e direito fundamental ao trabalho digno. In: DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. **Constituição da República e direitos fundamentais** – Dignidade da pessoa humana, justiça social e Direito do Trabalho. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017a.

DELGADO, Gabriela Neves. Os paradigmas do Estado Constitucional Contemporâneo. In: DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. **Constituição da República e direitos fundamentais** — Dignidade da pessoa humana, justiça social e Direito do Trabalho. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017b.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. 3. ed. São Paulo: LTr, 2017a.

DELGADO, Mauricio Godinho. Constituição da República, Estado Democrático de Direito e Direito do Trabalho. In: DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. **Constituição da República e Direitos Fundamentais** — Dignidade da pessoa humana, justiça social e Direito do Trabalho. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017b.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2017c, p. 21.

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

DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, v. p. 11-40, 2006. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/40>. Acesso em: 20 nov. 2022.

DELGADO, Maurício Godinho; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; GUIMARÃES, Tâmara Matias. Notas sobre arquitetura principiológica humanista social da Constituição da República de 1988 e a concretização dos direitos fundamentais no constitucionalismo contemporâneo: uma abordagem sob o prisma dos direitos individuais trabalhistas. **Revista Direitos e Garantias Fundamentais**, Vitória, v. 20, n. 2, p. 11-42, maio/ago. 2019.

DELGADO, Maurício Godinho; PIMENTA, José Roberto Freire. NUNES, Ivana. O Paradigma do Estado Democrático de Direito: Estrutura Conceitual e Desafios Contemporâneos. **Revista Jurídica**, v. 2, n. 55, Curitiba, p. 485-515, 2019.

DOMINGUES, Rodrigo Bulcão Vianna. **A responsabilidade civil do empregador em casos de acidente ou doenças no teletrabalho após a Reforma Trabalhista**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, v. 21, n. 30, p. 447-468, 2018. Disponível em: http://www.enamat.jus.br/wp-content/uploads/2018/10/REVISTA-_TRT12_ED_30_2018.pdf. Acesso em: 26 nov 2022.

ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. Tradução B. A. Schumann. São Paulo: Boitempo, 2010.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. **O teletrabalho no âmbito da reforma trabalhista e da Lei Geral de Proteção de Dados**. São Paulo: ESA-OAB-SP, 2021.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. O teletrabalho transfronteiriço no Direito brasileiro e a globalização. **Sedep**, [s.d]. Disponível em: Acesso em: <https://www.sedep.com.br/artigos/o-teletrabalho-transfronteirico-no-direito-brasileiro-e-a-globalizacao>. Acesso em: 20 nov. 2022.

FACCHINI NETO, Eugênio; WESENDONCK, Tula. Danos existenciais: precificando lágrimas? **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, n. 12, p. 229-268, 2012. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6136433>. Acesso em: 7 nov. 2023.

FERNANDES, Caique. **O teletrabalho no Brasil e seus desafios: o trabalho remoto no Brasil, os aspectos institucionais, a gestão, a cultura, as rotinas especiais e as interações com a CLT**. 2019. (p. 10). [Edição do Kindle].

FERRAJOLI, Luigi; STRECK, Lenio Luiz; TRINDADE, André Karam. **Garantismo, hermenêutica e (neo)constitucionalismo: um debate com Luigi Ferrajoli**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

FERRARI, Iwany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho: homenagem a Armando Casimiro Costa**. São Paulo: LTr, 2002.

FINCATO, Denise Pires; BUBLITZ, Michelle Dias. A negociação coletiva como ferramenta regulamentadora de norma aberta: o teletrabalho e a Lei 12551/2011. **Revista do Direito UNISC**, Santa Cruz do Sul, n. 44, p. 107-135, set./dez. 2014. Disponível em: <https://online.unisc.br/seer/index.php/direito/article/view/4647/3954>. Acesso em: 20 nov. 2022.

FINCATO, Denise. A regulamentação do teletrabalho no Brasil: indicações para uma contratação minimamente segura. **Revista Jurídica Luso Brasileira**, Lisboa, v. 2, n. 3, p.365-396, mar./abr. 2016. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2016/2/2016_02_0365_0396.pdf. Acesso em: 14 nov. 2022.

FIOCRUZ. **Conceitos básicos sobre o trabalho**. Disponível em: <https://www.arca.fiocruz.br/bitstream/icict/39180/2/O%20Processo%20Hist%C3%B3rico%20-%20Conceitos%20B%C3%A1sicos%20sobre%20Trabalho.pdf>. Acesso em: 3 jun. 2022.

FOLHA DE S. PAULO. Aparelhos são "escravização digitalizada", afirma sociólogo. **Mercado**, 22 ago. 2010. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/fsp/mercado/me2208201008.htm>. Acesso em: 22 fev. 2023.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. Tradução de Raquel Ramalhe. Petrópolis: Vozes, 1987.

GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do direito do trabalho Francês. Estudo comparado Franco-brasileiro. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 189-205, jul./dez. 2020 Disponível em: <https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/70646/Revista%20TRT-3%2C%20v.%2066%2C%20n.%20102-189-205.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 22 fev. 2023.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão: um direito fundamental do trabalhador**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Dignidade do trabalhador: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra**. 2006. 195f. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2006. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/4675/THEREZA%20CRISTINA%20GOSDAL.PDF?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 18 jun. 2022.

GOULART, Lucas Moser. **Abuso telelaboral na sociedade da informação: o risco da escravidão digital**. Disponível em: https://www.pucrs.br/direito/wp-content/uploads/sites/11/2018/09/lucas_goulart.pdf. Acesso em: 22 fev. 2023.

GRAMSCI, Antonio, 1891-1937. **Cadernos do cárcere**. V. 2. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. 2. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001, p. 43.

HABERLE, Peter. **Hermenêutica constitucional – A sociedade aberta dos intérpretes da constituição: contribuição para a interpretação pluralista e “procedimental” da constituição**. Tradução de Gilmar Ferreira Mendes. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris Editor, 1997.

HABERMAS, Jürgen. **Era das transições**. Tradução de Flávio Beno Siebeneichler. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 2003

HABERMAS, Jürgen. **O discurso filosófico da modernidade**: doze lições. Tradução de Luiz Sérgio Repa e Rodnei Nascimento. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

HEGEL, Georg Wilhelm Friedrich. **Fenomenologia do espírito**. Tradução de Paulo Meneses. 6 ed. Petrópolis: Editora Vozes, 2011.

HEGEL, Georg Wilhelm Friedrich. **Princípios da filosofia do direito**. Tradução de Orlando Vitorino. São Paulo: Martins Fontes, 1997.

ILO BRASÍLIA. **C148 – Contaminação do ar, ruído e vibrações**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236121/lang--pt/index.htm. Acesso em: 26 nov. 2022.

ILO BRASÍLIA. **C155 – Segurança e saúde dos trabalhadores**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 20 nov. 2022.

ILO BRASÍLIA. **Conferência Internacional do Trabalho acrescenta segurança e saúde aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/noticias/WCMS_848148/lang--pt/index.htm. Acesso em: 27 jul. 2022.

ILO BRASÍLIA. **História da OIT**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm#:~:text=No%20final%20da%20guerra%2C%20em,o%20Pr%C3%AAmio%20Nobel%20da%20Paz>. Acesso em: 9 jun. 2022.

ILO. **Applying and promoting International Labour Standards**. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/lang--en/index.htm>. Acesso em: 28 mar. 2023.

ILO. **C161 – Serviços de saúde do trabalho**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236240/lang--pt/index.htm. Acesso em: 26 nov. 2022.

ILO. **C177 – Home Work Convention, 1996**. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTUMENT_ID:312322. Acesso em: 20 nov. 2022.

ILO. **Conheça a OIT**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm#:~:text=A%20OIT%20examina%20regularmente%20a,social%20e%20da%20assist%C3%AAncia%20t%C3%A9cnica..> Acesso em: 29 jun. 2023.

ILO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu Anexo (Declaração de Filadélfia)**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/---ro-lima/---ilo-brasil/convencoes/WCMS_336957.pdf. Acesso em: 19 jun. 2022.

ILO. **Convention 01**. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001. Acesso em: 8 jun. 2022.

ILO. **Convention 02**. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C002. Acesso em: 8 jun. 2022.

ILO. **Conventions and Recommendations.** Disponível em: <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>. Acesso em: 7 jun. 2022.

ILO. **Decent work.** Tradução livre. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>. Acesso em 19 jun. 2022.

ILO. **Declaração da OIT sobre a justiça social para uma globalização equitativa, 2008.** Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336918.pdf. Acesso em: 23 fev. 2023.

ILO. **Declaração do Centenário da OIT para o futuro do trabalho.** Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_749807.pdf. Acesso em 20 jun. 2022.

ILO. **Declaration of Philadelphia.** Disponível em: http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#declaration. Acesso em 9 jun. 2022.

ILO. **History.** Disponível em: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>. Acesso em: 7 jun. 2022.

ILO. **Proposed resolution on the inclusion of a safe and healthy working environment in the ILO's framework of fundamental principles and rights at work submitted to the Conference for adoption.** Disponível em: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/110/reports/records/WCMS_847510/lang--en/index.htm. Acesso em: 27 jul. 2022.

ILO. **Resolution on the inclusion of a safe and healthy working environment in the ILO's framework of fundamental principles and rights at work.** Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_847510.pdf. Acesso em: 27 jul. 2022.

ILO. **Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19: guia prático.** Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf. Acesso em: 30 jun. 2023.

ILO. **Texts adopted – Resolution on the inclusion of a safe and healthy working environment in the ILO's framework of fundamental principles and rights at work.** Disponível em: [file:///C:/Users/renat/Downloads/wcms_848632%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/renat/Downloads/wcms_848632%20(1).pdf). Acesso em: 27 jul. 2022.

KANT, Immanuel. **A paz perpétua.** Um projecto filosófico. Tradução de Artur Morão. Covilhã: Universidade da Beira Interior, 2008 Disponível em: <https://www.marxists.org/portugues/kant/1795/mes/paz.pdf>. Acesso em: 28 jun. 2023.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes.** Tradução Paulo Quintela. Lisboa: Edições 70, 2007.

KERSTENETZKY, Celia Lessa. **O estado do bem-estar social na idade da razão: a reinvenção do estado social no mundo contemporâneo.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2012. [Edição do Kindle].

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho.** 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

LUKÁCS, György. **História e consciência de classe**: estudos sobre a dialética marxista. Tradução de Rodnei Nascimento. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

MARX, Leo. Does improved technology mean progress? **Technology Review**, jan. 1987. Disponível em: <https://raphiinconcordia.files.wordpress.com/2015/05/readings-1-does-technology-mean-progress.pdf>. Acesso em: 7 nov. 2023.

MARX, Karl. **O capital**: livro 1. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2011.

MARX, Karl. **O capital**: livro 1. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2011.

MELO, Geraldo Magela. **O teletrabalho na nova CLT**. [s.d]. Disponível em: https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/downloads/pdf/copy_of_artigoOTELETRABALHONANOVAACL.T.pdf. Acesso em: 15 nov. 2022.

MELO, Luiz Fernando. **Teletrabalho em tempos de coronavírus**. Amazon 2020, p. 34. [Ebook Kindle].

MELO, Luiz Fernando. **A regulamentação do teletrabalho (home office) no Brasil, pós reforma trabalhista**. (p. 18). Amazon, 2019. [Ebook Kindle].

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. 2.ed. São Paulo: LTr, 2006.

MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho**: com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) – Teletrabalho, Novas Tecnologias e Dano Existencial. São Paulo: LTr, 2018, p. 65.

MENEZES JÚNIOR, Edilson Alves. **O Estado feudal e as relações de poder senhorio-campesinato no reino da França (1180-1226)**. 191 f. 2019. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em História, Universidade Fluminense, 2019. Disponível em: <https://www.historia.uff.br/stricto/td/2297.pdf>. Acesso em: 1 nov. 2023.

MIZIARA, Raphael. **O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil**. [s.d] Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/116314/2017_miziara_raphael_novo_regime.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 27 nov. 2022.

MORAIS, Roberto Ramos de; MONTEIRO, Rogério. **Indústria 4.0**: impactos na gestão de operações e logística. São Paulo: Editora Mackenzie, 2019, p. 9.

MPT. **Nota técnica 17/2020 do GT nacional covid-19 e do GT nanotecnologia/2020**. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-n-17-sobre-trabalho-remoto-gt-covid-19-e-gt-nanotecnologia-1.pdf?fbclid=IwAR0qlu5h61T9U4VH-7IxcDmDfNEbXcUATURtUYamM_p7WLnzE0aaHw9q4Uc. Acesso em: 24 fev. 2023.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **A ONU e o meio ambiente**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91223-onu-e-o-meio-ambiente>. Acesso em: 9 jun. 2022.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 17 jun. 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do Trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FERRARI, Irany; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2011.

NASCIMENTO, Diandra Rodrigues; MEDEIROS, Flávia de Paiva. O teletrabalho como instrumento de inclusão laboral da pessoa com deficiência à luz do direito ao trabalho decente. **Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas (UNIFAFIBE)**, v. 10, n.1, p. 213-232, 2022. Disponível em: <https://portal.unifafibe.com.br/revista/index.php/direitos-sociais-politicas-pub/article/view/1164>. Acesso em: 31 out. 2023.

OAS. **Carta da Organização dos Estados Americanos**. Disponível em: http://www.oas.org/dil/port/tratados_A-41_Carta_da_Organiza%C3%A7%C3%A3o_dos_Estados_Americanos.htm. Acesso em: 20 jun. 2022.

OAS. **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econ%C3%B3micos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf>. Acesso em 19 jun. 2022.

OEA. **Quem somos**. Disponível em: https://www.oas.org/pt/sobre/quem_somos.asp. Acesso em: 12 jul. 2022.

OIT Brasília. **OIT defende melhor proteção para trabalhadores em domicílio**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_766231/lang-pt/index.htm. Acesso em: 26 nov. 2022.

OIT Brasília. **Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente: gerar emprego e trabalho decente para combater a pobreza e as desigualdades sociais**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/oit-no-brasil/WCMS_226249/lang-pt/index.htm. Acesso em: 19 jun. 2022.

OIT. **Trabalho decente**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang-pt/index.htm>. Acesso em 19 jun. 2022.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente de trabalho ou doença ocupacional**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2007.

PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. **Dignidade humana e direitos sociais trabalhistas: caminhos e desafios para a inclusão pelo trabalho**. Belo Horizonte: RTM, 2022.

PINHEIRO, Maria Cláudia Bucchianeri. A Constituição de Weimar e os direitos fundamentais sociais: a preponderância da Constituição da República Alemã de 1919 na inauguração do constitucionalismo social à luz da Constituição Mexicana de 1917. **Revista de Informação Legislativa**, v. 43, n. 169, p. 101-126, jan./mar. 2006. Disponível em: Acesso em:

<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/92449/Pinheiro%20Maria.pdf?sequence=2>. 13 jun. 2022.

PIOVESAN, Flávia. Direitos humanos globais, justiça internacional e o Brasil. **Revista Fundação Escola Superior do Ministério Público**, Brasília, v.8, n.15, p.93-110, jan./jun. 2000. Disponível em: http://www.dhnet.org.br/direitos/militantes/flaviapiovesan/piovesan_dh_globais_justica_mundo_br.pdf. Acesso em: 19 jun. 2022.

PLANALTO. **Consolidação das Leis trabalhistas**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 nov. 2022.

PLANALTO. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 jul. 2022.

PLANALTO. **Constituição Federal do Brasil**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 26 nov. 2022.

PLANALTO. **Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm#:~:text=DECRETO%20No%203.321%2C%20DE,em%20S%C3%A3o%20Salvador%2C%20EI%20Salvador. Acesso em: 23 fev. 2023.

PLANALTO. **Exposição de Motivos Medida Provisória 1.108/2022**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/Exm/Exm-Mpv-1108-22.pdf. Acesso em: 14 nov. 2022.

PLANALTO. **Lei 13.709/18 (LGPD)**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 26 nov. 2022.

PLANALTO. **Lei 6.938/81**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm. Acesso em: 26 nov. 2022.

PORTO, Lorena Vasconcelos. O trabalho humano na história e o surgimento do Direito do Trabalho. In: ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos (Coord.). **Trabalho: diálogos e críticas**: homenagem ao Prof. Dr. Márcio Túlio Viana. São Paulo: LTr, 2018.

RIBEIRO, Júlio Cezar. A geografia do modo de produção comunista primitivo. **Revista Formação**, v. 14, n. 2, p. 23-34, 2007. Disponível em: <https://revista.fct.unesp.br/index.php/formacao/article/view/643/657>. Acesso em: 3 nov. 2023.

RIBEIRO, Marcus Vinícius. **Direitos humanos e fundamentais**. Campinas: Russel Editores, 2007, p. 23.

RIOS, Maria Isabel Franco. No ciclo eterno das mudáveis coisas. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares. **Parassubordinação**: uma homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana. São Paulo: LTr, 2011. [E-book].

ROCHA, Cláudio Jannotti da. O homem, o trabalho e a sociedade: uma relação de completude. In: ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos (Coord.). **Trabalho: diálogos e críticas**: homenagem ao Prof. Dr. Márcio Túlio Viana. São Paulo: LTr, 2018.

ROSEN, Michael. **Dignidade**: sua história e significado. Tradução de André de Godoy Vieira. São Leopoldo: Ed. Unisinos, 2015.

ROSENFELD, Cinara L.; PAULI, Jandir. Para além da dicotomia entre trabalho decente e trabalho digno: reconhecimento e direitos humanos. **Caderno CRH**, v. 25, n. 65, ago. 2012 Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/XYTJZrcXrh65bZPTRwN39Kw/?lang=pt#:~:text=O%20conceito%20de%20trabalho%20decente,e%20do%20que%20%C3%A9%20mau>. Acesso em: 18 jun. 2022.

SALLES, Fernanda Ribeiro Uchôa Teixeira. **Teletrabalho e meio Ambiente do trabalho** – Uma questão mal resolvida. [s.d.] Disponível em: <https://uerjlabuta.com/2021/08/18/teletrabalho-e-meio-ambiente-do-trabalho-uma-questao-mal-resolvida/>. Acesso em: 20 nov. 2022.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2011, p. 26.

SBDG. **Fatores grupais que implicam na invisibilidade social**. Disponível em: <https://www.sbdg.org.br/site/fatores-grupais-que-implicam-na-invisibilidade-social/>. Acesso em: 6 nov. 2023.

SCHWAB, Klaus. **A quarta Revolução Industrial** (p. 17). São Paulo: 2019. Edipro. [Edição do Kindle].

SCALZILLI, Roberta. O teletrabalho e a pandemia: uma análise do direito à desconexão e do dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho. **Revista do Direito do Trabalho e Seguridade Social**, v. 47, n. 15, jan./fev. 2021. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/182131>. Acesso em: 10 nov. 2023.

SECCO, Lincoln. O centenário da Revolução Russa. **Estudos Avançados**, v. 31, n. 91, p. 81-95, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0103-40142017.3191008>. Acesso em: 13 jun. 2022.

SENADO. **Pandemia aumenta o número de brasileiros com experiência em teletrabalho**. 1. out. 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/datasenado/materias/pesquisas/pandemia-aumenta-o-numero-de-brasileiros-com-experiencia-em-teletrabalho>. Acesso em: 26 nov. 2022.

SILVA, De Plácido e. **Vocabulário jurídico**. Atualizadores: Nagib Slaibi Filho e Gláucia Carvalho. Rio de Janeiro: Forense, 2004.

SILVA, Guilherme Oliveira Catanho da. **O meio ambiente do trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana**. [s.d.]. Disponível em: https://www.trt8.jus.br/sites/porta1/files/roles/trabalho-seguro/eventos/2015-05-30/guilherme_catanho_silva_meio_ambiente_do_trabalho.pdf. Acesso em: 20 nov 2022.

SIROTTHAU, Débora. LGPD e teletrabalho: o que é importante saber? **NextLaw Academy**, 27 maio 2021. Disponível em: <https://www.nextlawacademy.com.br/blog/lgpd-e-teletrabalho-o-que-e-importante-saber>. Acesso em: 26 nov. 2022.

SOUZA, Erick. **Entenda Sobre Indústria 4.0: A Quarta Revolução Industrial que estamos vivendo hoje!** (2018, p. 8). [Edição do Kindle].

STRECK, Lenio Luiz. Do pamprinciologismo à concepção hipossuficiente de princípio: dilemas da crise do direito. **Revista de Informação Legislativa**, v. 49 n. 194, abr./jun. 2012. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/496574/000952675.pdf>. Acesso em 18 jun. 2022.

SUPIOT, Alain. **O Espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado total.** Traduzido por Tânia do Valle Tschiedel. Porto Alegre: Slina, 2014.

TST. **Processo TST-RR-1443-94.2012.5.15.0010.** Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#829bb71ed438fc78f01af9fb8db5281e>. Acesso em: 7 nov. 2023.

UN. **Agenda 2030.** Disponível em: <https://sdgs.un.org/2030agenda>. Acesso em: 9 jun. 2022.

UN. **Agenda 21.** Disponível em: <https://www.un.org/esa/dd/agenda21/>. Acesso em: 9 jun. 2022.

UN. **History of the UN.** Disponível em: <https://www.un.org/un70/en/content/history/index.html#:~:text=The%20United%20Nations%20is%20an,living%20standards%20and%20human%20rights>. Acesso em: 09 jun. 2022.

UN. **Human Environment.** Disponível em: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/CONF.48/14/REV.1. Acesso em: 9 jun. 2022.

UNICEF. **Declaração Universal dos Direitos Humanos:** adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em 17 jun. 2022.

UNODOC. **ODS 8, sobre trabalho decente e crescimento econômico, é um dos objetivos do mês em maio.** Disponível em: <https://www.unodc.org/lpo-brazil/pt/frontpage/2019/05/ods-8--sobre-trabalho-decente-e-crescimento-econmico--um-dos-objetivos-do-ms-em-maio.html>. Acesso em: 19 jun. 2022.

VASCONCELOS, Laura de Menezes. **Globalização, dumping social e teletrabalho.** [s.d]. Disponível em: https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/45015/Poster_6027.pdf?sequence=2. Acesso em: 20 nov 2022.

VATICAN. **Carta Encíclica Rerum Novarum.** Disponível em: https://www.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html. Acesso em: 11 jun. 2022.

WOLECK, Aimoré. **O trabalho, a ocupação e o emprego: uma perspectiva histórica.** [s.d]. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7967898/mod_resource/content/1/trabalho%20e%20ocupa%C3%A7%C3%A3o.pdf. Acesso em: 5 nov. 2023.

ZAVANELLA, Fabiano; BROLIO, Raphael Jacob. **Lei Geral de Proteção de dados e o teletrabalho no Brasil: breve análise dos desafios em um mundo globalizado e sob**

efeitos da pandemia. In: ZAVANELLA, Fabiano; PINTO, Luís Otávio Camargo (Org.). **22 anos da SOBRATT: A evolução do teletrabalho: Tomo I: Aspectos Jurídicos.** Campinas, SP: Lacier Editora, 2021. Disponível em: https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=whc5EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA40&dq=teletrabalho+e+lgpd&ots=9tUz8d_V1e&sig=jK3xanvtc2rc4sY2BHLpE3snu5l#v=onepage&q&f=false. Acesso em: 26 nov. 2022.