

Derecho a la desconexión y tecnocentrismo: desafíos para garantizar el derecho fundamental al trabajo digno

Direito à desconexão e tecnocentrismo: desafios para garantia do direito fundamental ao trabalho digno

Right to disconnection and technocentrism: challenges to guarantee the fundamental right to decent work

Vanessa Siqueira Melo

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Brasil
siqueira.melo@ufms.br

<https://orcid.org/0000-0003-0775-1352>

Ynes da Silva Félix

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Brasil
ynes.felix@ufms.br

<https://orcid.org/0000-0002-8784-6230>

Fecha de Recepción: 22 de marzo de 2023

Fecha de Aceptación: 30 de mayo de 2023

Fecha de Publicación: 14 de septiembre 2023

RESUMEN

Este artículo propone un análisis del derecho a la desconexión como desdoblamiento del derecho a la salud y elemento esencial para garantizar un trabajo digno, basado en el derecho a un medio ambiente equilibrado y saludable. De esta forma, el tema permea para visualizar el derecho a la desconexión como un desdoblamiento del derecho fundamental al trabajo digno, considerando la cultura organizacional del trabajo en la sociedad líquida y la garantía de un ambiente saludable, teniendo el método dialéctico, debido a la posicionamientos jurídicos sobre el tema e investigación deductiva e histórica. Así, ante un contexto de hiperconexión e informatización, se vislumbra un movimiento de conexión cultural e histórica en una llamada sociedad líquida, virtualmente industrializada, haciéndose necesario (re)conectar con los valores sociales humanos que, con muchas luchas, a modo de ejemplo, el derecho a desconectarse del trabajo se construyó para tener derecho a hacer efectivos otros derechos fundamentales.

PALABRAS CLAVE: Cultura de la organización, Ambiente de trabajo, Trabajo decente, Derecho a desconectar.

ABSTRACT

This article proposes an analysis of the right to disconnection as a consequence of the right to health and an essential element to guarantee decent work, basing itself on the right to a balanced and healthy environment. In this way, the objective is to study the right to connection as an unfolding of the fundamental right to decent work, considering the organizational culture of work in liquid society and the guarantee of a healthy environment. The research method will be deductive, historical and will use the dialectical method, due to confrontations and legal positions on the still controversial topic. Thus, in a context of hyperconnection and computerization, a movement of cultural and historical connection to a virtually industrialized society is glimpsed, making it necessary to (re)connect to human social values that, with many struggles, were built, for example, the right to disconnect from work in order to have the right to realize other fundamental rights.

KEY-WORDS: Organizational culture, Work environment, Decent work, Right to Disconnect.

RESUMO

O presente artigo propõe uma análise do direito à desconexão como um desdobramento do direito à saúde e elemento essencial à garantia do trabalho digno, fundamentando-se do direito ao meio ambiente equilibrado e saudável. Desse modo, objetiva-se o estudo do direito à desconexão como desdobramento do direito fundamental ao trabalho digno, considerando a cultura organizacional do trabalho na sociedade líquida e a garantia ao meio ambiente saudável. O método de pesquisa será de cunho dedutivo, histórico e fará uso do método dialético, em razão de confrontamentos e posicionamentos jurídicos acerca do tema ainda controverso. Assim, diante de um contexto de hiperconexão e informatização, vislumbra-se um movimento de conexão cultural e histórico à uma sociedade virtualmente industrializada, fazendo-se necessário (re)conectar-se aos valores sociais humanos que, com muitas lutas, foram construídos, a título de exemplo, o direito de se desconectar do trabalho para ter o direito de efetivar outros direitos fundamentais.

PALAVRAS-CHAVE: Cultura organizacional, Meio ambiente do trabalho, Trabalho digno, Direito à desconexão.

INTRODUÇÃO

O crescimento tecnológico contribuiu para a implementação de novas relações sociais e de trabalho. Percebe-se um aumento significativo nas

interações virtuais, anunciando assim, uma era tecnocrata. E é nessa caminhada acelerada rumo à difusão de informações em tempo real que tem sido registrada uma inserção de tecnologias em meio ambiente laboral.

O objetivo desse trabalho é analisar a estrutura organizacional do labor e a garantia ao meio ambiente saudável na cultura pós-moderna como parte do contexto do direito à desconexão como garantia dos direitos fundamentais ao trabalho digno.

Assim, considerando os parâmetros mínimos de garantias ao trabalhador, a formulação do problema substantiva-se a partir do questionamento: é possível (re)estabelecer um equilíbrio entre a cultura organizacional líquida estabelecida entre o capital e o trabalhador na era da quarta revolução industrial, a partir do respeito a um meio ambiente saudável e o direito à desconexão?

Para buscar uma possível resposta a esse questionamento, a pesquisa objetiva analisar a estrutura organizacional do labor na cultura pós-moderna, bem como o direito a desconexão como garantia necessária para (re)estabelecer um olhar que equilibra o ser humano e o trabalho e não a supressão de valores sociais em prol da cultura do capital. Analisar-se-á, ainda, o direito a um meio ambiente laboral saudável no contexto do labor líquido.

Por força da constante renovação das perspectivas de uma sociedade pós-moderna, acelerada e de urgências, em busca da obtenção de rápidos resultados e volume de produção, revela-se um importante desafio garantir a efetividade dos direitos fundamentais dos trabalhadores em um novo cenário cultural do labor. É necessário analisar os elementos basilares para garantia à vida digna, levando em consideração a proteção ao tempo de descanso do trabalho que se relaciona, sobretudo, com a organização laboral, que tem sido arquitetado em diversos formatos após a imersão em tecnologias virtuais.

Como hipótese para essa pesquisa, lança-se a seguinte afirmação: a despeito de relações atípicas e inovadoras de labor na sociedade hodierna, baseada em contextos de hiperconexão e informatização, vislumbra-se um movimento de conexão cultural e histórico à uma sociedade virtualmente industrializada. Faz-se necessário (re)conectar-se aos valores sociais humanos que com muitas lutas foram construídos, para ter o direito de efetivar outros direitos fundamentais.

O território do olhar deve estar voltado para o paradigma homem-trabalho, como laço importante e essencial para a existência do humano e por isso, a imprescindibilidade de (re)formular o liame socio-laboral que tem esquecido a natureza humana. Visa voltar-se para a observação do cumprimento de direitos, observando os preceitos mínimos de garantias da dignidade humana desenhados pelos direitos humanos. Isso porque a base para a construção de uma sociedade

digna não se faz da rotina incansável laborativa, mas do homem descansado, protegido e que tem respeitada a sua condição humana.

O método de pesquisa será de cunho dedutivo, pois o trabalho será desenvolvido a partir de princípios-normas insculpidas em documentos internacionais, da Organização Internacional do Trabalho bem como legislação nacional quanto a aplicabilidade dos direitos laborais. Concomitantemente, a pesquisa fará uso da pesquisa bibliográfica e documental, buscando na base histórica cultural do trabalho seus valores sociais intrínsecos da natureza humana, aspectos axiológicos e a sociedade laboral pós-moderna. Por isso, utilizar-se-á também o método histórico, de maneira que os elementos relacionados à cultura do trabalho serão estudados a partir de suas origens históricas.

1 ABORDAGEM EPISTEMOLÓGICA DO TRABALHO E A GARANTIA FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO

A compreensão epistemológica desafia um olhar crítico para o objeto de estudo, pois recorre a um processo de construção do conhecimento sobre determinado objeto. Mezzaroba & Monteiro¹ afirmam que o saber é uma bagagem recebida consciente e inconscientemente por meio de gerações, e que para perceber o nível de lucidez e evolução da sociedade é preciso observar a qualidade de conhecimento absorvido e desenvolvido nesse meio. Ainda, os autores afirmam que, por se tratar de um processo, o conhecimento sobre determinado objeto vai se atualizando a partir das ações do sujeito cognoscente “...de acordo com as novas perspectivas e necessidades do momento em que vivemos”.

Nesse aspecto, verifica -se do notório avanço da tecnologia da informação e interações via internet², mudanças no processo econômico global que reflete diretamente nas formas de relacionar entre as pessoas. A globalização sinaliza um percurso transformador no contexto político, econômico, social e cultural, de maneira que as céleres mudanças das rotinas para um nicho complexo arquitetam um caminho sistêmico de processos laborativos a nível supranacional, com a expansão das produções a nível global, gerando, conseqüentemente, novas maneiras de relacionar no trabalho.

Torrado³ em sua obra “Globalización y Derechos Humanos” discute sobre os diversos conceitos e interpretação do termo globalização no cenário pré e pós-moderno. O autor elucida em seus ensinamentos as características que

¹ Mezzaroba & Monteiro (2009).

² Geraldo Magela Melo, *A reconfiguração do direito do trabalho a partir das redes sociais digitais*. (São Paulo: Ltr, 2018).

³ Jesús Lima Torrado, “Globalización y Derechos Humanos”, *Anuario de filosofía del derecho*, nº 17 (2000): 43–74.

evidenciam os processos de globalização, destacando a perda da identidade cultural e ideológico fruto de uma ruptura na referência psicológica do sujeito na era pós-moderna. Delgado & Porto⁴ afirmam que “o conceito de globalização é dinâmico” e que se refere a todos os atores “governos nacionais, organizações não governamentais, empresas e cidadãos - tornando-se mais abertos a influências internacionais e relacionando-se e agindo sob tais influências.”

A desintegração dos princípios, da moral e a organização política que se distancia do bem-comum para a competitividade global desenha essa arquitetura que distancia o sujeito do meio que sequer se reconhece na cultura da era da informação, da globalização, no sentido trazido pelo autor em sua obra. Os efeitos do processo de globalização produziram significados importantes de “[...] crescente circulação de bens, força de trabalho e de capital”⁵.

Dessa reestruturação, observa-se no campo laboral, que a inserção de inovações na organização e realização do trabalho permitem que muitas atividades econômicas possam ser realizadas por meio de recursos tecnológicos de comunicação sem a necessidade de que os trabalhadores utilizem um mesmo espaço físico, evidenciando uma modalidade relativamente recente, mas com regramento pátrio ainda escasso.

Para entender a construção dos aspectos culturais do trabalho e dos direitos conquistados, fundamental abordar, sobretudo, períodos históricos importantes em que o objeto deste estudo, o trabalho, é desenhado ao longo do tempo.

1.1 Percurso histórico do labor: o viés cultural da atividade laborativa

Antes de delinear os períodos históricos, fundamental compreender o que seria o trabalho. Cardoso Jr.⁶ afirma que “[...] o trabalho é a fonte de existência e a razão de vida para a imensa maioria dos homens comuns”, elucidando a significação no contexto capitalista de que se trata de “[...] sustento individual ou familiar, além da sociabilidade básica, à população, por meio do acesso à renda e à esfera pública que o trabalho propicia.”⁷

⁴ Mauricio Godinho Delgado e Lorena Vasconcelos Porto, *O Estado de bem-estar social no século XXI*, 2º ed (São Paulo: LTr, 2018).

⁵ BARROS, José Márcio, “Cultura, mudança e transformação: a diversidade cultural e os desafios do desenvolvimento e inclusão”, *III ENECULT. Terceiro encontro de estudos multidisciplinares em cultura.*, 2007.

⁶ José Celso Cardoso Jr, “Trabalho, proteção social e desenvolvimento”, *Estudos Avançados* 29, nº 85 (dezembro de 2015): 87–103, <https://doi.org/10.1590/S0103-40142015008500007...613>

⁷ Cardoso Jr. 87

Pareras⁸ apresenta o conceito geral de Días sobre o trabalho humano:

La atividade personal en la que el ser humano emplea de manera total o parcial sus energias físicas y/o mentales en orden a la obtención de algún bien material o espiritual, distinto del placer derivado diretamente de su ajecución⁹.

Ao pensar a atividade laborativa sob o aspecto cultural, deve-se incluir variáveis como o país que o trabalhador está inserido, o perfil da empresa, o estilo de trabalho, o âmbito social-local e, sobretudo, o momento que se vive naquele período da história, dentre outros elementos que são determinantes na caracterização do trabalho.

Assim, partindo para o percurso histórico do labor, inevitável não retomar ao período da escravidão. Tomar-se-á este ponto como início sucinto nessa pesquisa, destacando que o trabalho era tido como fruto de castigo, de dor, perpassando diversos momentos na sociedade, e porque não dizer, que ainda se vive esse formato, em um hodierno conceito de trabalho escravo contemporâneo. Mas da antiguidade, registra-se que a cultura do trabalho recebia atribuição de cunho penoso e, por isso, era executado por aqueles que “deveriam cumprir as ordens” por não deterem o poder.

Moraes Filho¹⁰ no texto “Perspectiva de uma filosofia do trabalho” aborda a etimologia da palavra “trabalho” como:

Vocábulo que se forjou em outra civilização, que o recebeu como um castigo e como uma dor. Basta lembrar que o termo grego que significa trabalho, tem a mesma raiz da palavra latina poena. [...] O mesmo sentido de pena, de fadiga e de esforço é encontrado entre os romanos e os hebreus.

E, considerando que o contexto escravista surge, segundo Comte (*apud* FERRARI, 2011, p. 30), como meio de “progresso econômico”, o uso do ser humano enquanto escravo foi responsável por um vasto período de trabalho humana forçado como instrumento de desenvolvimento e acúmulo do capital. Tratou-se de atividades econômicas realizadas por “conta alheia, no sentido de

⁸ Jorge H. Suardíaz Pareras, “El trabajo humano.”, *Ética y sociedade. Bioética*, abril de 2009, <http://www.cbioetica.org/revista/91/912800>.

⁹ Tradução livre: A atividade pessoal na qual o ser humano utiliza total ou parcialmente suas energias físicas e / ou mentais para obter algum bem material ou espiritual, que não o prazer derivado diretamente de sua execução.

¹⁰ Evaristo de Moraes Filho, “Perspectiva de uma filosofia do trabalho”, *In: DEVISATE, Antonio. Desenvolvimento Industrial e Tarefas do Pensamento*, 1959... 7

que a titularidade dos frutos do trabalho do escravo correspondia imediatamente ao dono e não ao próprio escravo”¹¹.

No período de ruralização, marcado pelo trabalho enquanto locação de obras e serviços havia uma população camponesa semilivre e os grandes colonatos. Figurava-se aqui, uma oligarquia rural, em que os grandes colonos detinham o poder de gerir toda a economia local, apenas redesenhando a escravidão antecedente.

No Brasil, a escravidão era uma forma encontrada pelos colonizadores para que pudessem explorar as terras brasileiras e dominar por meio de seu poder econômico. “O pagamento com alimentos era o que mantinha o produtor da riqueza com relação ao seu dono”, de modo que a cultura daquele tempo detinha nos trabalhos forçados a fonte econômica para o crescimento do país¹².

Como bem menciona Delgado¹³, o real estudo sobre a história do Direito do Trabalho no Brasil, desde a sua formação até a consolidação legal, só pode ser desenvolvido após a extinção do período de escravidão, em 1888. Esse fato contribuiu de maneira significativa para uma mudança de percepção da atividade laboral, pois deixa de ser apenas uma atividade em prol da produção de riquezas, da mercantilização do trabalhador, passando a se tornar uma conquista de liberdade e reconhecimento do amparo à classe trabalhadora, do feudalismo ao capitalismo.¹⁴

Ainda assim, as transformações nas relações de produção econômica, apesar da evolução no setor produtivo e classes sociais, continuaram segregando os trabalhadores e formando novas formas de escravidão, uma vez que os economicamente mais fracos estavam à margem da sociedade capitalista.

Avançando um pouco mais na história, destaca-se a era da industrialização, que acarretou uma série de transformações na própria cultura laboral das sociedades. Inicia-se nesse período uma migração do sistema de feudos do trabalho para o mecanicismo humano do trabalho na indústria.

Uma vez que as relações trabalhistas alcançaram um longo caminho de transformação, acompanhando as necessidades de cada período da história,

¹¹ Irandy Ferrari, *História do Trabalho. Do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho* (São Paulo: LTr, 2009), 30

¹² Ferrari.

¹³ Gabriela Neves Delgado, “Direitos humanos dos trabalhadores: perspectiva de análise a partir dos princípios internacionais do direito do trabalho e do direito previdenciário”, *Direitos humanos dos trabalhadores: perspectiva de análise a partir dos princípios internacionais do direito do trabalho e do direito previdenciário*, setembro de 2011, <https://hdl.handle.net/20.500.12178/26896>.

¹⁴ Hermetes Reis de Araújo, “Técnica, Trabalho e Natureza na Sociedade Escravista”, *Revista Brasileira de História* 18 (1998): 287–305, <https://doi.org/10.1590/S0102-01881998000100013>.

tendo-se como foco a busca pela melhoria nas relações sociais, surgem ideias de um trabalho realizado a partir de ferramentas tecnológicas. Assim, o modelo mecânico do período industrial cede espaço para uma modalidade mais flexível de organização do trabalho, acompanhando as necessidades atuais.

1.2 Direito fundamental ao trabalho digno

Após o breve esboço histórico do trabalho e aspectos culturais, requer destacar também o reconhecimento dos direitos trabalhistas enquanto direitos fundamentais, que representam os parâmetros mínimos das garantias dos trabalhadores. Fundamental evidenciar o trabalho digno, por ser vertente ligada à natureza humana, na própria realização pessoal, evidenciando no trabalho um modo de viver, substanciado na Organização Internacional do Trabalho e na Carta Cidadã de 1988.

Foi a partir da Constituição Federal que se passou ao reconhecimento do trabalho enquanto direito fundamental de garantia à condição digna do ser humano, como fundamento do Estado Democrático de Direito. É no documento político que se encontra o reconhecimento enquanto direito fundamental a partir da positivação no âmbito das normas fundamentais constitucionais, nos capítulos que asseguram direitos e garantias, bem como os direitos sociais.

Do Título II, da Constituição Federal tem-se: “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, fundamentos de natureza civil, política, econômica, social e cultural. Com relação ao direito ao trabalho, encontra-se fundamento no Capítulo II – Dos Direitos Sociais, no artigo 6º, catalogado junto a demais direitos fundamentais.

Cumpre-se salientar que o ser humano deve ter respeitada a sua dignidade conforme determinação constitucional, e por ser assim, importante lembrar dos ensinamentos de Kant, no que diz respeito ao impedimento de “uso” do indivíduo como objeto para obter determinado fim. Dos ensinamentos de Kant enfatiza o conceito de que o homem não é um meio para determinado fim, devendo-se respeitar toda criatura humana da mesma maneira que cada indivíduo pretende ser valorado¹⁵. Por esse motivo, respalda-se no trabalho digno a valorização do homem enquanto trabalhador que deve ter assegurado garantias e direitos mínimos.

Nas palavras de Delgado¹⁶

¹⁵ Javier Orlando Aguirre-Pabón, “DIGNIDAD, DERECHOS HUMANOS Y LA FILOSOFÍA PRÁCTICA DE KANT”, 2011, 30.

¹⁶ Delgado, “Direitos humanos dos trabalhadores”. 70

A afirmação do valor trabalho digno nas principais economias capitalistas ocidentais desponta como um dos marcos da estruturação da democracia social no mundo contemporâneo. Onde o direito ao trabalho não for minimamente assegurado (por meio, sobretudo, da garantia dos direitos fundamentais de indisponibilidade absoluta) não haverá dignidade humana que sobreviva. É, portanto, pelo trabalho digno que o homem encontra sentido para a vida.

Dessa transformação da cultura do labor, de uma perspectiva penosa para a valoração do trabalhador, passou-se por uma série de episódios indignos na história da humanidade para que se fosse conquistados direitos fundamentais ao ser humano. Assim, ainda que haja discussões doutrinárias quanto a uma definição unânime sobre os direitos fundamentais, deve-se compreendê-lo como um processo de construção histórica. Dispõe Bobbio¹⁷ que:

os direitos do homem, por mais fundamentais que sejam, são direitos históricos, ou seja, nascidos em certas circunstâncias, caracterizadas por lutas em defesa de novas liberdades contra velhos poderes, e nascidos de modo gradual, não todos de uma vez e nem de uma vez por todas.

Vedovato *et al*¹⁸ afirmam que “os direitos fundamentais nasceram no contexto dos movimentos iluministas, com o propósito de proteger o cidadão em face do Estado absolutista, resumidos a anseios de igualdade, liberdade e fraternidade”. E complementa que “qualquer discussão sobre o valor do trabalho em ambiente democrático parte da premissa de que o labor constitui a forma como o homem se realiza e alcança a plenitude de sua dignidade”.

É fato que, nos tempos atuais, o trabalho ganhou conotação de um direito fundamental que não só exige a atuação do Estado, mas sobretudo da coletividade enquanto garantidora da dignidade da pessoa humana no âmbito dos direitos sociais.

[...] a dignidade humana assume ‘a condição de princípio (e valor) fundamental’ – teoria dos direitos fundamentais de Alexy – “[...] a dignidade da pessoa humana constitui-se como mandado de otimização dos direitos fundamentais, sob pena de ineficácia do próprio Estado Social democrático de direito.”¹⁹

¹⁷ Bobbio, Norberto, *A era dos direitos* (Rio de Janeiro: Elsevier, 2004). 9

¹⁸ Luis Renato VEDOVATO, Luiz Fernando BELLINETTI, e Luiz Gustavo Gonçalves Ribeiro, “Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais I”, XXV Encontro Nacional do CONPEDI, 2016, <http://site.conpedi.org.br/publicacoes/66fsl345/6eh993o0>.

¹⁹ Rodrigo Vieira Costa, “Cultura e patrimônio cultural na Constituição da República de 1988: a autonomia dos direitos culturais”, *Revista CPC*, nº 6 (1º de outubro de 2008): 21–46, <https://doi.org/10.11606/issn.1980-4466.v0i6p21-46>.

Isso porque, é a partir dessa concepção que se vislumbra o direito ao trabalho digno reconhecido com status constitucional a partir da Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, quando foi instituído o patamar mínimo civilizatório por meio do rol de garantias fundamentais²⁰. Trata-se identificar na nomenclatura sua base nos direitos assegurados aos trabalhadores sob a ótica da dignidade da pessoa humana.

A Organização Internacional do Trabalho²¹, conceitua trabalho digno como:

[...] um conjunto de aspirações universais do mundo do trabalho: oportunidades para realizar um trabalho produtivo com uma remuneração equitativa; segurança no local de trabalho e proteção social para as famílias; desenvolvimento pessoal e integração social; liberdade para expressar as suas preocupações; organização e participação nas decisões que afetam as suas vidas; igualdade de oportunidades e de tratamento para todas as mulheres e homens.

Nessa análise, vislumbra-se uma composição de elementos que caracterizam os direitos fundamentais que estão insculpidos na ordem nacional como direitos sociais, no que diz respeito ao trabalhador que deve ter respaldo numa fundamentação humana do lado. Prescinde-se compreender se a cultura laboral hodierna, num contexto que envolve tecnologias de informação e comunicação, gerando novas rotinas no trabalho, estão de acordo com a promoção do direito ao trabalho digno.

2 TECNOCENTRISMO: meio ambiente e a cultura organizacional laboral na sociedade dita líquida

O crescimento tecnológico global contribui para a implementação de novas relações sociais e de trabalho. Com o advento da revolução tecnológica 4.0 percebe-se o aumento significativo nas interações virtuais, anunciando uma era tecnocentrista. E é nessa caminhada acelerada rumo à dimensão das informações em tempo real que tem sido registrada a inserção de tecnologias em meio ambiente laboral.

²⁰ Antônio Leonardo Amorim e Ynes da Silva Félix, “TRABALHO DECENTE E TRABALHO DIGNO - Normas internacionais que vedam o retrocesso do Direito do Trabalho”, *Revista Brasileira de Direito Internacional* 3, nº 1 (2017): 21–35, <https://doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2526-0219/2017.v3i1.2153>.

²¹ Organização Internacional do Trabalho, “O conceito de trabalho digno”, Documento geral, OIT, 20 de novembro de 2018, http://www.ilo.org/lisbon/visita-guiada/WCMS_650776/lang--pt/index.htm.

O tecnocentrismo deve ser compreendido a partir do conceito advindo do estudo epistemológico da tecnologia, da investigação do cenário pós-moderno imerso em possibilidades e fenômenos tecnológicos na sociedade, recebendo valores sejam eles positivos ou negativos a respeito da influência desse poder na vida das pessoas²². Pinto²³ assevera que há uma *póiesis* ideológica da técnica, um estágio em análise, destacando especialmente o elemento tecnologia como centro das relações que compõe uma “[...] nova forma para a organização social, onde o espírito de previdência, servido por conhecimentos científicos cada vez mais minuciosos e profundos”.

Castelo²⁴ chama a atenção para as consequências desse aumento do uso tecnológico em diversos aspectos, destacando dentre eles a imobilização das minorias e a promoção da economia de livre mercado. Foi pensando nessa questão socioeconômica que na década de 70, em uma das conferências das Nações Unidas, em 1972, surge a discussão em torno do conceito de meio ambiente a partir do relatório de Meadows, que discutia os “Limites do Crescimento” em meio a uma acelerada inserção de tecnologias na produção econômica²⁵.

O relatório trazia uma série de dados relevantes e alarmantes, para fins de demonstrar a importância de humanizar o crescimento econômico em meio ao uso de recursos tecnológicos. Nesse período surgem alguns conceitos desenvolvidos por Turner (1987, *apud* TAYRA, 2002) a respeito do meio ambiente sob a ótica do tecnocentrismo, destacando dentre eles o extremado, que diz respeito a existência do livre comércio em conjunto com as possibilidades tecnológicas como caminho possível para a substituição de processos de produção na administração tecnológica dos recursos naturais. A outra tipologia seria a do tecnocentrismo complacente em que “[...] acreditam que se possa conciliar crescimento econômico com equilíbrio ecológico, desde que sejam adotadas certas regras de planejamento ou gerenciamento”²⁶.

O meio ambiente passou a receber atenção especial em prol de um crescimento sustentável, que se dedicaria não só à evolução econômica, mas com a preservação da natureza e espécies. Segundo o relatório de Brundtland de 2015, também chamado de Nosso Futuro Comum, elaborado como um plano de

²² Gildemarks Silva, “Tecnologia, educação e tecnocentrismo: as contribuições de Álvaro Vieira Pinto”, *Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos* 94, nº 238 (19 de dezembro de 2013), <https://doi.org/10.24109/2176-6681.rbep.94i238.361>.

²³ Álvaro Vieira Pinto, *O Conceito de Tecnologia*, vol. 2 (Contraponto, 2005).

²⁴ Jorge Pinheiro Castelo, *O direito do trabalho líquido: o negociado sobre o legislado, a terceirização e o contrato de curto prazo na sociedade da modernidade líquida*. (São Paulo: LTr, 2017). 24

²⁵ Flávio Tayra, “A relação entre o mundo do trabalho e o meio ambiente: limites para o desenvolvimento sustentável”, *Revista Electrónica de geografia y ciencias sociales*, 2002, <http://www.ub.edu/geocrit/sn/sn119-72.htm>.

²⁶ Tayra.

ação, esculpiu 17 objetivos para fins de resguardar os pilares do desenvolvimento econômico, social e ambiental, incluindo dentre eles regras específicas e voltadas ao trabalho²⁷.

No que se refere ao meio ambiente laboral deve-se ter em mente que se aplica a todo trabalhador e que é garantido ao profissional que exerce sua atividade assalariada ou não, eis que o direito a um meio ambiente digno e seguro é direito constitucional garantido a todo ser humano como direito fundamental.

Na compreensão de Maranhão²⁸, o meio ambiente do trabalho “[...] deixa de ser, portanto, apenas uma estrutura estática e passa a ser encarado como um sistema dinâmico e genuinamente social”. O autor, a partir da análise de diversos conceitos a respeito do que é o meio ambiente laboral afirma que:

resultante da interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos ligados às condições de trabalho, à organização do trabalho e às relações interpessoais que condiciona a segurança e a saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto jurídico-laborativo.²⁹

Sob tal ótica, é imprescindível destacar que o meio ambiente do trabalho envolve diversos elementos relacionados ao ser humano em sua condição física, psíquica e emocional. Daí porque se preocupar com a organização e estrutura do labor não só na estrutura de composição dos móveis, mas também nas relações entre todos os membros que compõem aquela relação de trabalho. A vivência saudável implica um sistema adequado às necessidades dos indivíduos e que respeita os limites espaciais, temporais e emocionais.

muito mais que um espectro inarredavelmente dinâmico, almeja-se um conceito de meio ambiente do trabalho que seja também essencialmente humanista, na exata medida em que sensível com a preocupação de dar efetiva salvaguarda à sadia qualidade de vida de todos quantos imersos na relação laboral.³⁰

Todavia, o conceito de meio ambiente ainda se encontra muito preso aos conceitos do meio ambiente natural, aquele que refere-se apenas a natureza. O olhar para o trabalhador em seu local de trabalho revela uma disciplina de notória relevância, pois é no ambiente de trabalho que grande parte dos indivíduos

²⁷ Livia Gaigher Bósio CAMPELLO, “Direitos Humanos e Meio Ambiente: os 17 objetivos de desenvolvimento sustentável da agenda 2030”, *Direitos humanos e a agenda 2030: uma mudança de paradigma em direção a um modelo mais equilibrado para o desenvolvimento sustentável*, 2020.

²⁸ Ney Maranhão, “MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: DESCRIÇÃO JURÍDICO-CONCEITUAL”, *R. Direitos, trabalho e política social*, CUIABÁ, V. 2, n. 3, dezembro de 2016. 105

²⁹ Maranhão. 112

³⁰ Maranhão. 112

passam boa parte de sua vida. Deve-se, portanto, ampliar ainda mais os horizontes desse conceito para compreender meio ambiente laboral, no âmbito físico, bem como psíquico e emocional do trabalhador. Sobre esse ponto, Maranhão³¹ enfatiza que “[...] a noção de local de trabalho, é uma construção cuja pedra angular é o trabalho” e, portanto, “[...] reforça nossa convicção de que o desafio atual está em erigir um conceito de labor-ambiente que, efetivamente, gire em torno do trabalhador e não do trabalho [...], que esteja alicerçado na primorosa ideia de dignidade humana”.

Depreende-se de tais conceitos a importância de compreender as diversas diretrizes que envolvem o meio ambiente do trabalho, bem como o amparo legal necessário que deve ser administrado para que os trabalhadores desenvolvam suas atividades com qualidade de vida. Por esse motivo, é importante salientar que o elo entre o ambiente de realização da atividade com os efeitos deste na saúde do trabalhador é determinante para que sejam elaboradas normas protetivas a cada tipo de labor e seu ambiente laboral.

Rocha (2002, p. 128) analisa que: “A proteção ao meio ambiente do trabalho incorpora a necessidade de busca das ‘causas’ e ‘medidas preventivas’, para que não ocorram efeitos deletérios para o ser humano (acidente de trabalho e doença ocupacional).”

Questiona-se como fica a relação do trabalhador que exerce sua atividade nas modalidades que fazem uso de tecnologias e a proteção ao meio ambiente de trabalho saudável ou mesmo aqueles que estão envoltos na rotina tecnológica? Assim, por força das mudanças nas relações trabalhistas contemporâneas, onde a Era Tecnológica tem ganhado espaço, faz-se necessário também uma adequação às formas protetivas ao meio ambiente de trabalho equilibrado de acordo com essas modificações em tempos fluidos.

Bauman³² faz referência aos tempos líquidos, analisando-o metaforicamente com o estado da matéria, do sólido para o líquido, identificando a sociedade pós-moderna ou “sociedade da modernidade fluida” como prefere nomear, como aquela que “[...] dissolve, obscurece e desvaloriza [...]”, fruto de um período de individualização e de mudanças rápidas ligadas a importância do tempo e não mais da forma e do processo de permanência das coisas.

Conquanto o trabalho realizado por meio de instrumentos tecnológicos aparenta certa dificuldade quanto à garantia de um ambiente adequado para desenvolvimento da atividade, pode-se também, por meios das novas tecnologias, disciplinar modos que garantam um meio ambiente favorável sob técnicas de segurança. Sob esse aspecto deve a empresa fornecer os equipamentos de

³¹ Maranhão. 605

³² Zygmunt Bauman, *Tempos líquidos* (Editora Schwarcz-Companhia das Letras, 2007).

trabalho para um uso adequado dos mesmos para que não lhe cause malefícios à sua saúde.

Não se pode deixar de mencionar que há casos em que haverá certa dificuldade de fiscalização sobre o ambiente laboral adequado. Há a necessidade de se ponderar as situações caso a caso de modo a não violar direitos fundamentais da pessoa humana, considerando que o meio ambiente desse trabalhador envolve diretrizes importantes para garantir a qualidade e saúde, enquanto garantias estabelecidas na constituição.

O trabalho é parte do ser humano, como meio de integração social, também de manter-se economicamente entre outros fatores que permeiam a vida de um trabalhador, como a influência na saúde física e psíquica do indivíduo. Nesse sentido, Silva³³ pontua a necessidade dos cuidados à saúde do trabalhador ao afirmar que:

Se a saúde do trabalhador é algo a ele inerente, imanente, em respeito à sua dignidade essencial e até mesmo para uma boa prestação de serviços ao empregador, *trata-se de um direito natural*, no sentido de intrínseco à conformação de sua personalidade e de seu desenvolvimento enquanto pessoa. [...] vale dizer, como *um dos valores fundamentais do sistema jurídico*, sem o qual a dignidade da pessoa humana estará seriamente ameaçada.

Observa-se que há uma preocupação em evidenciar a necessidade de cuidados com a saúde do trabalhador como fator essencial ao meio ambiente sadio e equilibrado, pois a garantia à vida digna se dá, principalmente, na observação dos pilares da saúde do indivíduo em seu trabalho, que envolve tanto o ambiente laboral como o próprio trabalho desenvolvido.

Assim, questões como uma estrutura organizacional do trabalho que dificulta o convívio direto entre os trabalhadores, como a naturalidade na interação entre empregado e empregador pode resultar em conflitos de insatisfação, que favorece a existência de uma tensão, estresse, dentre outros problemas mentais por força do isolamento com outros indivíduos.

Castelo³⁴ discute a respeito dos reflexos na saúde mental do trabalhador

Uma das grandes consequências e ironias do modelo do paradigma de pensamento derivado do capitalismo líquido e do

³³ José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva, "A SAÚDE DO TRABALHADOR COMO UM DIREITO HUMANO", *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, 2007.

³⁴ Castelo, *O direito do trabalho líquido: o negociado sobre o legislado, a terceirização e o contrato de curto prazo na sociedade da modernidade líquida*. 24

direito do trabalho líquido é que ele reinstituíu de forma mais aguda e intensa traumas sociais e emocionais, não mais como efeitos colaterais, mas, de algum modo, de forma, agora, institucionalizada.

Destaca-se que a Era da Informação se desenvolve numa cultura de um trabalho que é realizado sob os elementos da maior produção em menor tempo. Isso porque o trabalhador, muitas vezes, está imerso em uma quantidade de funções que ultrapassa o adequado limite de tempo despendido frente a computadores e meios eletrônicos. Tal situação acaba passando “despercebido” ao trabalhador que por ter o trabalho próximo e podendo ser realizado em qualquer local dedica maior tempo a este, nem sempre utilizando o trabalho de forma adequada para a sua saúde e deixando de lado o tempo de descanso, os momentos de lazer.

Trata-se de uma nova era, com uma cultura baseada na liquidez das ações e das coisas, que tem refletido significativamente no âmbito do trabalho, devido à imersão em num contexto de hiperconexão, hiperprodução e dentre outras proposituras de aceleração³⁵. Deve-se, então, analisar o direito fundamental ao meio ambiente equilibrado e saudável sob a perspectiva dessa nova cultura, em construção no cenário trabalhista, que tem se baseado no uso de tecnologias de maneira desregulada.

Antes mesmo de falar de cultura no meio ambiente do trabalho, é importante trazer o conceito de cultura de forma geral, no qual Laraia³⁶ explica que pode ser analisada como um sistema adaptativo, o que implica dizer que:

Culturas são sistemas (de padrões de comportamento socialmente transmitidos) que servem para adaptar as comunidades humanas aos seus embasamentos biológicos. Esse modo de vida das comunidades inclui tecnologias e modos de organização econômica, padrões de estabelecimento, de agrupamento social e organização política, crenças e práticas religiosas [...].³⁷

Horta & Ramos³⁸ faz referência ao termo em latim da palavra cultura, como “[...] termo técnico para se referir não mais ao processo de cultivo do espírito, mas aos costumes e hábitos de determinados grupos humanos”. E sendo assim, ao trazer o conceito para o âmbito laboral é possível vislumbrar uma gama de transformações na cultura laborativa nos mais diversos formatos de trabalho,

³⁵ Bauman, *Tempos Líquidos*; Castelo, *O direito do trabalho líquido: o negociado sobre o legislado, a terceirização e o contrato de curto prazo na sociedade da modernidade líquida*.

³⁶ Roque de Barros Laraia, *Cultura: um conceito antropológico*, 22º ed (Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2008).

³⁷ Laraia. 59

³⁸ José Luiz Borges Horta e Marcelo Maciel Ramos, “Entre as veredas da cultura e da civilização”, *Revista Brasileira de Filosofia. Revista dos Tribunais*, 2009.

dos quais sofreram em algum grau, algum tipo de ressignificação a partir da inserção de elementos tecnológicos.

Melo³⁹ vai dizer que a potencialização de novos formatos de trabalho que fazem uso de meios tecnológicos, trabalhando em conexão constante trará significativas repercussões “na esfera afetiva, íntima, religiosa e laboral”. Isso porque, há uma transposição de significados de um ambiente que não está organizado em uma estrutura física e com tempo definido, geralmente ignorando o limite de tempo de trabalho saudável frente a essas máquinas, atingindo diretamente a consciência de organização do labor para o indivíduo.

Nesse aspecto, a cultura organizacional líquida perfaz um caminho arriscado, pois diz respeito a forma que é delineado os elementos do meio ambiente do trabalho, que segundo Santos⁴⁰ incluem: “[...] as características das pessoas que compõem a organização que determinam a qualidade de vida”. Deve-se, portanto, observar a cultura, os costumes que são atribuídos àquele ambiente de trabalho, pois, considerando a superficialidade dessa era, que rompe com as barreiras de proteção a esse novo local do trabalhador no que diz respeito ao tempo despendido ao trabalho e a inobservância do não trabalho para que o trabalhador usufrua de outros direitos fundamentais determinam uma cultura organizacional que afeta grande parte da qualidade de vida.

Tão logo, ao verificar em uma das vertentes do meio ambiente equilibrado, que irradia para todos os campos do âmbito laboral do trabalhador, tem-se a imprescindibilidade do respeito ao trabalho digno, que pode ser analisado sob a ótica da cultura organizacional do trabalho. A cultura organizacional trata-se, pois, de um conjunto de elementos qualitativos do ser humano que tem influência direta no comportamento dos trabalhadores, e conseqüentemente, no meio ambiente de trabalho na empresa. É um importante limiar de deveres quanto a observância de direitos da dignidade da pessoa humana no ambiente laboral.

3 O DIREITO À DESCONEXÃO: desafios jurídicos na cultura organizacional do labor líquido

De acordo com Castells⁴¹, a revolução tecnológica não é um termo da geração digital, mas sim essa capacidade de aplicabilidade das inovações e do conhecimento de forma constante a ponto de redefinir o que é tecnologia. É a ideia de *aprender usando* e *reaprender* o seu uso para novas tarefas e experiências. Nesse pensar, o mecanismo do trabalho emerge para um conceito

³⁹ Melo, *A reconfiguração do direito do trabalho a partir das redes sociais digitais*.

⁴⁰ Michele Fernanda Schmidt dos Santos, *Cultura Organizacional* (Londrina: Editora e Distribuidora Educacional S.A., 2014).

⁴¹ Manuel Castells, *A Sociedade em Rede*, 8º ed, vol. 1 (São Paulo: Paz e Terra, 2005).

tecnológico de reestruturação e inovação ante as necessidades urgentes de reconfiguração nos modos de trabalho.

Evidente que a sociedade está sempre em transformação, todavia, importante registrar que o contexto da era pós moderna revela um estado de transição, que nas palavras de Kaufmann & Hassemer⁴², “a era da cibernética, na pós modernidade, os homens vão continuar a partilhar entre si, livres de coação e violência, as perguntas que realmente interessam, para, deste modo, chegarem até eles mesmos.”

A dinâmica das novas formas de trabalho destaca uma nova percepção de tempo e espaço. O ideal de trabalho realizado de modo sistematizado ganha novas formas com o uso de meios tecnológicos, fato que tem se tornado natural no mundo contemporâneo. Diante disso, as relações trabalhistas têm sofrido certa flexibilização dos modelos laborais, de modo que se desenvolveu um novo ritmo de atividade que ultrapassa os limites de tempo e espaço, diferenciando-se dos modelos trabalhistas clássicos e formando uma cultura de hiperconexão.

Delinear formas flexíveis a partir da inserção de tecnologias não trazem por si só garantias de qualidade e direitos ao trabalhador, sobretudo no que diz respeito ao trabalho mediado por ferramentas tecnológicas de informação e comunicação. A análise do viés cultural, que permeia um período de digitalização das relações está intimamente ligada com os desafios jurídicos que o sistema tem enfrentado a fim de resguardar os direitos fundamentais do trabalhador nessa modalidade.

A possibilidade de uso de instrumentos tecnológicos como celulares, *internet* e computadores, dentre outros permitiu o exercício do labor sem localização física específica para realização de sua tarefa, de forma que por meio das tecnologias o trabalho pode ser realizado a distância. Esse fenômeno tecnológico foi cunhado sob a ideia da comunicação e controle, interpretando o conceito de informação passada entre os seres humanos como algo possível a ser realizado por meio das máquinas, a partir do uso de mensagens que são programadas e processadas para interagir de uma máquina para a outra.

Importante frisar que não se trata do uso de qualquer meio de telecomunicação ou tecnológico no exercício do trabalho realizado distante da empresa física, mas principalmente que estas ferramentas permitam o poder diretivo do empregador e acesso do empregado com quem lhe contratou para que se configure a relação de teletrabalho.

⁴² A. Kaufmann e W. Hassemer, *Introdução à filosofia do Direito e à teoria do Direito Contemporâneas* (Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2002).

Streck⁴³ alerta para o risco da algoritmização do Direito, da facilitação, simplificação e incivilidade abarcada pela tecnologia sem explicação, e afirma:

[...] penso que caminhamos para um perigoso direito algorítmico off label (não resisto) que rejeita os avanços da cidadania, as diferenças e o discernimento crítico, em nome de eficiências ad hoc e análises utilitaristas, econômicas, que, ao fim e ao cabo, nada mais são do que teses pragmatistas levadas às últimas consequências.

Importante consignar que as regras basilares de saúde para garantia dos elementos mínimos de vida digna do indivíduo são conquistas trabalhistas que precisam ser respeitadas por meio de institutos jurídicos a fim de garantir a dignidade e qualidade de vida do trabalhador. Não se pode admitir que uma cultura organizacional líquida do trabalho dissipe as garantias basilares do indivíduo.

Quanto ao cuidado com a saúde do trabalhador, Delgado⁴⁴ afirma que “os avanços dos estudos e pesquisas sobre a saúde e segurança laborais têm ensinado que a extensão do contato do indivíduo com certas atividades ou ambientes é elemento decisivo à configuração da saúde”. Fundamenta-se a raiz do direito à desconexão no respeito à carga horária de trabalho, enquanto direito fundamental constitucionalmente garantido, para equilibrar o tempo em labor e a necessidade de refazimento do ser, no repouso, principalmente quanto a recomposição biopsíquica.

Karl Marx em sua obra “O Capital” destaca a importância da limitação de jornada para o refazimento do ser, o que está diretamente relacionada ao contexto do direito a desconexão. Marx vai dizer que a parte do trabalho dedicado a repor o capital haverá uma fundamentação coerente e aceita pelo Estado, mas que é ilegal, pois significa um esforço necessário para compor as necessidades do capitalismo. Todavia, essa forma ilegal desenhada pelo filósofo, pode ser vislumbrada ainda nos dias de hoje quando há um desrespeito a regulamentação de jornada dentro de um tempo mínimo de garantia à saúde do trabalhador que está sempre conectado⁴⁵.

Nos exórdios da OIT, quando da sua formação em 1919 quando o Brasil esteve em cooperação nas decisões como membro fundador da Organização,

⁴³ Lenio Luiz STRECK, “Da Sociedade Incivil ao Direito 4.0: algoritmos sequestram a fala”, junho de 2021, <https://www.conjur.com.br/2021-jun-03/senso-incomum-sociedade-incivil-direito-40-algoritmos-sequ-estram>.

⁴⁴ DELGADO, M. G, *Curso de direito do trabalho.*, 18º ed (São Paulo: LTr, 2019).

⁴⁵ Karl Marx, *O Capital-Livro 1: Crítica da economia política. Livro 1: O processo de produção do capital.* (Boitempo Editorial, 2015).

destaca-se nas primeiras convenções em que foram realizadas, as recomendações de temas diversos e urgentes para o cenário pós-primeira guerra. Naquele ano, na primeira Conferência Internacional do Trabalho houve a criação de seis convenções pela Organização, destacando dentre os temas reivindicados, a limitação da jornada de trabalho para atender as questões sociais do final do século XIX (OIT).

O instituto do controle de jornada foi uma das mais importantes conquistas firmadas para a garantia da dignidade do trabalhador definido já numa das primeiras convenções da OIT. Nascimento⁴⁶ faz referência a relevância do instituto quanto ao cuidado com a carga horária, ilustrando o princípio do direito ao descanso como o de que “Todo empregado tem direito a descansos para recomposição das forças e lazer”, o que evidencia a garantia do direito à saúde do indivíduo ao repouso após determinado lapso de tempo no labor.

Nesse sentido, destaca-se o direito à desconexão como base à dignidade do cidadão em seus direitos fundamentais ilustrado por Tibaldi & Pessoa⁴⁷ como o “livre desenvolvimento da pessoa humana” tanto no que diz respeito ao meio ambiente laboral quanto ao direito de usufruir do seu lazer sem intervenção dos reflexos do trabalho.

Propiciar o devido descanso por meio do direito à desconexão, encontra respaldo em bases internacionais quanto ao trabalho digno. Segundo a Organização Internacional do Trabalho, o conceito de trabalho decente resume uma:

[...] 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 sustentável.⁴⁸

Amorim e Félix⁴⁹ chamam atenção para a imprescindibilidade de atender os requisitos basilares ao trabalho digno, considerando a organização jurídica

⁴⁶ Amauri Mascaro Nascimento, “Normas da OIT sobre condições e relações de trabalho”, *Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo* 78 (1º de janeiro de 1983): 78–86.

⁴⁷ Saul Duarte Tibaldi e Conrado Falcon Pessoa, “DIREITO FUNDAMENTAL AO LAZER: PERSONALIDADE E DESCONEXÃO DO CIDADÃO-TRABALHADOR”, *Revista Paradigma* 26, nº 2 (7 de dezembro de 2017), <https://revistas.unaerp.br/paradigma/article/view/865>.

⁴⁸ Disponível em: Organização Internacional do Trabalho – Trabalho Digno. <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>

⁴⁹ Amorim e Félix, “TRABALHO DECENTE E TRABALHO DIGNO - Normas internacionais que vedam o retrocesso do Direito do Trabalho”.

pátria como forma de obediência às normas internacionais, no que diz respeito aos parâmetros assegurados aos trabalhadores. Destacam ainda, o direito mínimo à vida digna a partir da garantia do parâmetro essencial mínimo do trabalho digno (des)atendidos no cenário nacional, conforme preconiza as diretrizes da OIT.

Dessa forma, evidencia-se a partir da quarta revolução industrial, que inseriu meios tecnológicos ao ambiente clássico de realização das atividades trabalhistas, uma série de fragilidades na legislação. Fundamental investigar a efetividade no atendimento aos direitos mínimos trabalhistas, com fundamento no tempo de trabalho da pessoa, bem como da organização do meio ambiente laboral a fim de garantir a concretude do trabalho digno.

CONSIDERAÇÕES

Ao analisar o direito a desconexão enquanto desdobramento do direito fundamental ao trabalho digno, com base no tempo de trabalho e não trabalho do indivíduo, vislumbrou-se que é imprescindível que a cultura organizacional do labor esteja de acordo com essas garantias. Isso porque o direito fundamental ao trabalho digno, consagrado no artigo 7º da Constituição Federal, é primado essencial a ser observado enquanto patamar mínimo civilizatório assegurado aos indivíduos sob a ótica da dignidade da pessoa humana.

Diante de um cenário de grande expansão tecnológica, destacou-se, que a observação às garantias mínimas ao trabalhador precisa estar adequada ao novo meio ambiente de trabalho que se forma na Era Tecnocentrista. Cenário que tem sido marcado por uma cultura organizacional baseada em hiperconexão e aceleração de obrigações a serem cumpridas em menor lapso temporal.

Para que haja um meio ambiente laboral equilibrado e saudável, faz-se necessário observar as regras de tutela à proteção da saúde não somente física, como mental, psicológica e emocional. Ao analisar a necessária observação ao respeito do limite de tempo de trabalho, destacou-se que o excesso na jornada laboral refletirá diretamente na condição de saúde do trabalhador.

A pesquisa destacou dois posicionamentos a respeito do cuidado com o meio ambiente sob a ótica da Era Tecnocentrista, uma delas de cunho extremado, pois aposta no livre comércio e na administração tecnológica dos recursos naturais e outra tipologia nomeada de complacente, referindo-se a imprescindibilidade da humanização nas decisões ambientais em geral e a gestão e administração tecnológica dos recursos naturais com cautela. Elucida-se nessa segunda visão que os preceitos delineados apresentaram-se de acordo com a proteção ao trabalho digno, considerando que há elementos que apostam na administração tecnológica dos recursos disponíveis de maneira alinhada à humanização das diretrizes ambientais.

Ao pensar nas novas modalidades laborativas que envolvem tecnologias é preciso ter o cuidado quanto ao abuso de tarefas, a fim de evitar a hiperconexão, hiperprodução e todos esses elementos que geram excesso de trabalho, pois tais fatores podem levar à exaustão e o desenvolvimento de doenças físicas e emocionais. A necessária observação à garantia do não-trabalho tem base nos direitos humanos da pessoa quanto à garantia da vida privada, da sadia existência, agregando valores com seu tempo para à família, lazer e refazimento do ser.

Assim, considerando que a cultura organizacional traz em seu bojo inúmeros elementos qualitativos que interferem diretamente na garantia de vida digna em meio ambiente laboral, destaca-se que o estabelecimento de regras que resguardem as garantias fundamentais num cenário de hiperconexão é medida necessária na Era Tecnológica a fim de resguardar a saúde do trabalhador. Observa-se, especialmente, que o direito à desconexão é direito fundamental a ser observado à garantia da saúde do trabalhador por meio do respeito ao tempo de não-trabalho como elemento essencial na efetivação do trabalho digno.

REFERÊNCIAS

Aguirre-Pabón, Javier Orlando. “DIGNIDAD, DERECHOS HUMANOS Y LA FILOSOFÍA PRÁCTICA DE KANT”, 2011, 30.

Amorim, Antônio Leonardo, e Ynes da Silva Félix. “TRABALHO DECENTE E TRABALHO DIGNO - Normas internacionais que vedam o retrocesso do Direito do Trabalho”. *Revista Brasileira de Direito Internacional* 3, nº 1 (2017): 21–35. <https://doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2526-0219/2017.v3i1.2153>.

Araújo, Hermetes Reis de. “Técnica, Trabalho e Natureza na Sociedade Escravista”. *Revista Brasileira de História* 18 (1998): 287–305. <https://doi.org/10.1590/S0102-01881998000100013>.

BARROS, José Márcio. “Cultura, mudança e transformação: a diversidade cultural e os desafios do desenvolvimento e inclusão”. *III ENECULT. Terceiro encontro de estudos multidisciplinares em cultura.*, 2007.

Bauman, Zygmunt. *Tempos Líquidos*. Editora Schwarcz-Companhia das Letras, 2007.

Bobbio, Norberto. *A era dos direitos*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CAMPELLO, Livia Gaigher Bósio. “Direitos Humanos e Meio Ambiente: os 17 objetivos de desenvolvimento sustentável da agenda 2030”. *Direitos humanos e a agenda 2030: uma mudança de paradigma em direção a um modelo mais equilibrado para o desenvolvimento sustentável*, 2020.

Cardoso Jr, José Celso. “Trabalho, proteção social e desenvolvimento”. *Estudos Avançados* 29, nº 85 (dezembro de 2015): 87–103. <https://doi.org/10.1590/S0103-40142015008500007>.

Castells, Manuel. *A Sociedade em Rede*. 8º ed. Vol. 1. São Paulo: Paz e Terra, 2005.

Castelo, Jorge Pinheiro. *O direito do trabalho líquido: o negociado sobre o legislado, a terceirização e o contrato de curto prazo na sociedade da modernidade líquida*. São Paulo: LTr, 2017.

Costa, Rodrigo Vieira. “Cultura e patrimônio cultural na Constituição da República de 1988: a autonomia dos direitos culturais”. *Revista CPC*, nº 6 (1º de outubro de 2008): 21–46. <https://doi.org/10.11606/issn.1980-4466.v0i6p21-46>.

Delgado, Gabriela Neves. “Direitos humanos dos trabalhadores: perspectiva de análise a partir dos princípios internacionais do direito do trabalho e do direito previdenciário”. *Direitos humanos dos trabalhadores: perspectiva de análise a partir dos princípios internacionais do direito do trabalho e do direito previdenciário*, setembro de 2011. <https://hdl.handle.net/20.500.12178/26896>.

DELGADO, M. G. *Curso de direito do trabalho*. 18º ed. São Paulo: LTr, 2019.

Delgado, Mauricio Godinho, e Lorena Vasconcelos Porto. *O Estado de bem-estar social no século XXI*. 2º ed. São Paulo: LTr, 2018.

Ferrari, Irany. *História do Trabalho. Do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2009.

Horta, José Luiz Borges, e Marcelo Maciel Ramos. “Entre as veredas da cultura e da civilização”. *Revista Brasileira de Filosofia. Revista dos Tribunais*, 2009.

Kaufmann, A., e W. Hassemer. *Introdução à filosofia do Direito e à teoria do Direito Contemporâneas*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2002.

Laraia, Roque de Barros. *Cultura: um conceito antropológico*. 22º ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2008.

Lima Torrado, Jesús. “Globalización y Derechos Humanos”. *Anuario de filosofía del derecho*, nº 17 (2000): 43–74.

Maranhão, Ney. “MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: DESCRIÇÃO JURÍDICO-CONCEITUAL”. *R. Direitos, trabalho e política social, CUIABÁ*, V. 2, n. 3, dezembro de 2016.

Marx, Karl. *O Capital-Livro 1: Crítica da economia política. Livro 1: O processo de produção do capital*. Boitempo Editorial, 2015.

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

MEZZAROBA, Orides, e Claudia Servilha Monteiro. *Manual de Metodologia da Pesquisa no Direito*. 5º ed. Saraiva, 2009.

Moraes Filho, Evaristo de. "Perspectiva de uma filosofia do trabalho". In: *DEVISATE, Antonio. Desenvolvimento Industrial e Tarefas do Pensamento*, 1959.

Nascimento, Amauri Mascaro. "Normas da OIT sobre condições e relações de trabalho". *Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo* 78 (1º de janeiro de 1983): 78–86.

Organização Internacional do Trabalho. "O conceito de trabalho digno". Documento geral. OIT, 20 de novembro de 2018. http://www.ilo.org/lisbon/visita-guiada/WCMS_650776/lang--pt/index.htm.

Pareras, Jorge H. Suardíaz. "El trabajo humano." *Ética y sociedade. Bioética*, abril de 2009. <http://www.cbioetica.org/revista/91/912800>.

Pinto, Álvaro Vieira. *O Conceito de Tecnologia*. Vol. 2. Contraponto, 2005.

Santos, Michele Fernanda Schmidt dos. *Cultura Organizacional*. Londrina: Editora e Distribuidora Educacional S.A., 2014.

Silva, Gildemarks. "Tecnologia, educação e tecnocentrismo: as contribuições de Álvaro Vieira Pinto". *Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos* 94, nº 238 (19 de dezembro de 2013). <https://doi.org/10.24109/2176-6681.rbep.94i238.361>.

Silva, José Antônio Ribeiro de Oliveira. "A SAÚDE DO TRABALHADOR COMO UM DIREITO HUMANO". *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, 2007.

STRECK, Lenio Luiz. "Da Sociedade Incivil ao Direito 4.0: algoritmos sequestram a fala", junho de 2021. <https://www.conjur.com.br/2021-jun-03/senso-incomum-sociedade-incivil-direito-40-algoritmos-sequestram>.

Tayra, Flávio. "A relação entre o mundo do trabalho e o meio ambiente: limites para o desenvolvimento sustentável". *Revista Electrónica de geografía y ciencias sociales*, 2002. <http://www.ub.edu/geocrit/sn/sn119-72.htm>.

Tibaldi, Saul Duarte, e Conrado Falcon Pessoa. "DIREITO FUNDAMENTAL AO LAZER: PERSONALIDADE E DESCONEXÃO DO CIDADÃO-TRABALHADOR". *Revista Paradigma* 26, nº 2 (7 de dezembro de 2017). <https://revistas.unaerp.br/paradigma/article/view/865>.

VEDOVATO, Luis Renato, Luiz Fernando BELLINETTI, e Luiz Gustavo Gonçalves Ribeiro. "Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais I". XXV Encontro Nacional do CONPEDI, 2016. <http://site.conpedi.org.br/publicacoes/66fsl345/6eh993o0>.

Licencia Creative Commons Attribution
Non-Comercial 3.0 Unported (CC
BY-NC 3.0) Licencia Internacional



**CUADERNOS DE SOFÍA
EDITORIAL**

Las opiniones, análisis y conclusiones del autor son de su responsabilidad y no necesariamente reflejan el pensamiento de la Revista.