

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO**

MATHEUS SOLETTI ALLES

TRABALHO NÔMADE

**Aspectos gerais e efeito silo a partir dos riscos psicossociais do isolamento do
teletrabalhador**

Porto Alegre

2022

MATHEUS SOLETTI ALLES

TRABALHO NÔMADE

Aspectos gerais e efeito silo a partir dos riscos psicossociais do isolamento ao teletrabalhador

Dissertação de Mestrado em Direito apresentado ao Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito final para a obtenção do título de mestre.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Luciane Cardoso Barzotto

Porto Alegre

2022

CIP - Catalogação na Publicação

Soletti Alles, Matheus

Trabalho Nômade: aspectos gerais e os riscos psicossociais do isolamento ao teletrabalhador / Matheus Soletti Alles. -- 2022.

163 f.

Orientadora: Luciane Cardoso Barzotto.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade de Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito, Porto Alegre, BR-RS, 2022.

1. Teletrabalho. 2. Trabalho Nômade. 3. Fraternidade. 4. Riscos Psicossociais. 5. Indústria 4.0. I. Cardoso Barzotto, Luciane, orient. II. Título.

MATHEUS SOLETTI ALLES

TRABALHO NÔMADE

Aspectos gerais e os riscos psicossociais do isolamento ao teletrabalhador

Dissertação de Mestrado em Direito apresentado ao Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito final para a obtenção do título de mestre.

Dissertação defendida e aprovada em: 30/08/2022

Banca examinadora:

Prof^a. Dr^a. Luciane Cardoso Barzotto

Orientadora

UFRGS

Prof. Dr. Ney Stany Moraes Maranhão

UFPA

Prof^a. Dr^a. Rosane Teresinha Carvalho Porto

UNIJUÍ

Prof^a. Dr^a. Lisiane Feiten Wingert Ody

UFRGS

AGRADECIMENTOS

Ao iniciar qualquer projeto pessoal ou profissional, é vislumbrado o resultado como motor propulsor motivacional do percurso a ser traçado. Contudo, acredito que neste projeto a ligação entre resultado final e motivação transpareceu diferente.

A motivação pelo estudo, pela pesquisa e pelo aprendizado, decorre diretamente do amor incondicional e amizade dos meus pais José Celso Alles e Dinorá Soletti e da parceria imensurável do meu irmão e melhor amigo João Pedro Alles, através deles qualquer desafio e qualquer processo se torna simples e prazeroso, afinal a maior conquista não é o resultado, mas o direito em compartilhar a vida diariamente com eles.

Da mesma forma, no caminho de tantos percursos traçados, acredito que no meio da pesquisa de mestrado, o motor propulsor para novos desafios e para a fome de escrever e acreditar em novos estudos se dá em razão do companheirismo e nesta área não poderia deixar de destacar todo o amor e motivação emanados pela minha companheira Adrielly da Silva Moreira.

O aspecto geral motivacional destacado, também encontra fonte não só no cotidiano, mas na própria pesquisa, no direito e na vontade de estudar, onde gostaria de agradecer, imensamente, minha orientadora Prof. Dra. Luciane Cardoso Barzotto, que sempre acreditou em todas as minhas ideias e fortemente auxiliou com conteúdos novos, novas atualizações, sendo grande inspiração pessoal e profissional.

Agradeço também Augusto Rossoni Luvison que, com toda a paciência e esforço sempre proporcionou a melhor capacitação profissional, permitindo a manutenção do trabalho e dos estudos e sempre agregando com novos aprendizados em minha trajetória. Agradeço também a Carolina Zenha Saraiva que, desde à época da faculdade desempenhou todos os esforços para minha desenvoltura profissional.

A todos, meu amor e gratidão e a certeza de que os resultados serão tão prazerosos quanto todo o processo compartilhado no dia-a-dia com todos vocês.

RESUMO: A dissertação tem como objeto de estudo o teletrabalho nômade decorrente da implementação da Indústria 4.0 e da sua organização de trabalho através da existência de riscos psicossociais aos trabalhadores. O tema é desenvolvido mediante um complexo técnico de metodologia de abordagem dialógica, investigando a realidade do ecossistema laboral moderno com a classificação e distinção de conceitos correspondentes à matéria. O tema perpassa a importância dos avanços tecnológicos e a alteração das atividades industriais até então conhecidas, permitindo que com o avanço da tecnologia seja permitido, por intermédio de meios telemáticos, como *computadores, smartphones, tablets*, e de acesso em rede, o labor seja realizado em qualquer tempo e lugar. O teletrabalho nômade, ainda que atrativo aos teletrabalhadores, redobra a possibilidade de riscos psicossociais, com supressão da sociabilidade e de fatores de isolamento que provocam o efeito silo e afastam a consecução de um trabalho decente, em detrimento do cumprimento de jornadas não controladas e de mecanismos de dependência digital promovidos através da falsa sensação de pertencimento. Por outro lado, a cultura econômica e puramente capitalista neste sentido, não impede a realização do teletrabalho nômade, sendo a base principiológica que motiva o trabalho decente aplicável aos teletrabalhadores, por intermédio da valorização social e do reforço dos mecanismos que promovem a identidade social dos teletrabalhadores, por intermédio do princípio da fraternidade, do senso de cooperação e comunidade.

Palavras-chave: Teletrabalho nômade; Indústria 4.0; Modernidade; Trabalho Decente; Valor Social do Trabalho; Fraternidade.

ABSTRACT: The dissertation has as its object of study of nomadic telework resulting from the implementation of Industry 4.0 and its work organization through the existence of psychosocial risks to workers. The theme is developed through a complex technique of dialogic approach methodology, investigating the reality of the modern labor ecosystem with the classification and distinction of concepts corresponding to the subject. The theme permeates the importance of technological advances and the change of industrial activities hitherto known, allowing with the advancement of technology to be allowed, through telematic means, such as computers, smartphones, tablets, and network access, the work is carried out at any time and place. The nomadic telework, although attractive to teleworkers, redoubles the possibility of psychosocial risks, with suppression of sociability and isolating factors that cause the silo effect and prevent the achievement of decent work, to the detriment of uncontrolled working hours. and digital dependency mechanisms promoted through the false sense of belonging. On the other hand, the economic and purely capitalist culture in this sense, does not prevent the realization of nomadic telework, being the principle base that motivates decent work applicable to teleworkers, through social valorization and the reinforcement of mechanisms that promote the social identity of workers. teleworkers, through the principle of fraternity, the sense of cooperation and community.

Keywords: Nomadic telework; Industry 4.0; Modernity; Decent Work; Social Value of Work; Fraternity.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
2. A INDÚSTRIA 4.0 E O ECOSISTEMA LABORAL MODERNO	14
2.1. A organização do trabalho na indústria 4.0	20
2.2. O ambiente laboral moderno e a inteligência artificial.....	27
2.3. O teletrabalho	34
3. O TELETRABALHO NÔMADE	50
3.1. Diferenciações entre o teletrabalho nômade e <i>crowdworking</i>	61
3.2 Os desafios do teletrabalho nômade.....	65
3.3. O trabalho decente.....	72
4. OS RISCOS PSICOSSOCIAIS DO TELETRABALHO NÔMADE	85
4.1. O efeito silo.....	93
4.1.1. O efeito silo na indústria 4.0 e no teletrabalho nômade	99
4.1.2. Os reflexos jurídicos do efeito silo.....	104
5. A IDENTIDADE DO TELETRABALHADOR NÔMADE E O VALOR SOCIAL DO TRABALHO NO AMBIENTE LABORAL MODERNO	110
5.1. O valor social do trabalho no ordenamento jurídico pátrio.....	120
5.2. O ambiente laboral do teletrabalhador nômade sob o enfoque da fraternidade.....	128
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	144
REFERÊNCIAS.....	147

1. INTRODUÇÃO

Os fatores multidimensionais da globalização¹ e o constante crescimento do capitalismo constroem um cenário de inovações na organização do trabalho e das relações laborais. O ambiente constituído através da integração e modulação da escala de produção de mercadorias e prestação de serviços ingressa em fatores circunscritos à automação, inteligência artificial, em que se anuncia a denominada “*Indústria 4.0*”².

De forma contemporânea, máquinas e sistemas vêm substituindo o papel desempenhado pelo trabalhador, as relações entre a atividade funcional humana distanciam-se, paulatinamente, do nexu interpessoal, indo a encontro da conexão entre sujeito e o engenho necessário para a consecução da operação contratada.

Assim, surgem novas formas de trabalho que não mais necessitam a presença física do trabalhador no estabelecimento da empresa, podendo o trabalho ser realizado em qualquer lugar e momento, desde que exista acesso à rede por meio de aparelhos eletrônicos telemáticos: como é o caso do teletrabalho nômade.

É em razão da existência deste trabalhador no cenário descrito que se apresenta a justificativa desta pesquisa, em seu aspecto social, decorrente do fluxo constante de alteração do ambiente de trabalho, em que se busca através da interpretação das causas e dos resultados dessas novas relações laborais uma visão preventiva e protecionista à saúde física e principalmente mental do denominado teletrabalhador nômade com propósito voltado ao próprio sujeito e não exclusivamente a decorrência de seu ofício, em razão dos riscos psicossociais da modernidade³.

A relevância da pesquisa para o mundo jurídico e acadêmico reside no exame técnico dos liames laborais do teletrabalho nômade, no contexto social em que se sobrepõe a consecução do trabalho por meios telemáticos, através de computadores e aplicativos, demandando uma apuração técnica da situação para que

¹ Adota-se o conceito de globalização como algo complexo envolvido por ideologias, tendências históricas, modificações constantes sobre diversas razões e valores, inclusive que influenciam na comunicação entre Estados-nações (WANDERLEY, 2019).

² A *Indústria 4.0* é o termo utilizado para denominar a 4ª Revolução Industrial, onde a automação passa a ser desempenhada mediante sistema ciberfísico com a conexão de diferentes formas de trocas de informação e inteligência artificial.

³ O termo *riscos psicossociais da modernidade* é utilizado como mecanismo para definir o abalo psíquico oriundo da inserção massiva da tecnologia, a exemplo do isolamento decorrente do distanciamento do contato interpessoal nas relações de trabalho.

seja promovida a real função da proteção ao trabalhador de forma contundente e segura.

É nessa conjuntura que está o problema jurídico desta dissertação, mediante a análise dos riscos psicossociais nas novas relações laborais, especialmente na Indústria 4.0, questionando se estes promovem o isolamento do trabalhador, o qual se denomina *efeito silo*⁴, e consecutivamente se tal isolamento corresponde à violação de condições decentes e ao valor social do trabalho.

Os questionamentos a serem analisados desdobram-se em conceitos sobre a matéria, passando pela influência da tecnologia tanto no aspecto individual, coletivo e ambiental.

Ademais, é por intermédio da controvérsia apresentada que se objetiva a análise do impacto da Indústria 4.0 no ser humano trabalhador, especialmente perante o teletrabalhador nômade e de mecanismos que assegurem o trabalho decente, a fraternidade e a proteção ao valor social do trabalho, por intermédio de uma noção de confiança, cooperação e comunidade nos liames trabalhistas, que buscam a compreensão do assunto de renovado estudo referente às constantes mudanças no ofício e ambiente dos trabalhadores em razão dos avanços tecnológicos.

De modo específico almeja-se a coleta na doutrina especializada sobre as novas relações laborais no ambiente de trabalho e da questão social do labor, analisando dados sobre a temática para que seja promovido um exame do cenário concreto dos labutadores no novo paradigma tecnológico inerente ao universo do trabalho.

Dessa forma, a dissertação é desenvolvida através do primeiro capítulo, na conceituação da Indústria 4.0, detalhando a organização do trabalho e o papel desempenhado pelo trabalhador, a fim de transmitir ao leitor um panorama da modernidade presente no cenário laboral, com o exame de características já existentes no trabalho e planos de progressão correlatos ao assunto. Sendo nesse sentido construído o enfoque sobre o teletrabalho como espécie laboral compatível com as finalidades da Indústria 4.0, com ênfase na amplitude de definições desta forma de labor e do constructo normativo, no ordenamento jurídico, anteriormente e posteriormente a pandemia causada pelo *Coronavírus*.

⁴ *Efeito silo*, como será melhor analisado no decorrer da pesquisa, é um jargão gerencial utilizado para definir os trabalhadores de silos tubulares que no curso do trabalho permaneciam totalmente isolados dos demais trabalhadores.

No segundo capítulo, através dos desdobramentos volvidos pelo capítulo anterior, examina-se o surgimento do teletrabalho nômade e seu reconhecimento através marcos regulatórios, apresentando os desafios destes trabalhadores perante a consecução do trabalho decente, sob o enfoque do labor em condições de justa remuneração, produtividade, liberdade, igualdade e seguridade.

Ante ao campo da seguridade como mecanismo de averiguação do labor decente, busca a análise dos efeitos psíquicos aos teletrabalhadores nômades, sendo destinado capítulo próprio para o exame dos riscos psicossociais laborais e dos possíveis desdobramentos destes riscos no ambiente laboral tecnológico em que se situa a Indústria 4.0, com a análise dos reflexos correspondentes ao labor remoto e digital.

No mesmo capítulo é analisado labor do teletrabalho nômade não somente no cenário do indivíduo, porém perante as suas conexões, em um cenário de isolamento social identificado como efeito silo. Neste capítulo busca-se a pesquisa das consequências deste efeito de isolamento nos trabalhadores e as formas de responsabilização através do ordenamento jurídico pátrio.

No quarto capítulo, observadas as supressões dos efeitos de sociabilidade, é abordada a identidade social e a valorização do trabalho perante conjuntura do teletrabalho nômade, com a exposição de uma noção hermenêutica do ambiente laboral moderno e dos sujeitos trabalhadores no referido cenário através do Princípio da Fraternidade, desenvolvendo-se o estudo a partir da comunidade e cooperação interpessoal e de sua atuação como possibilidade de enfraquecimento do *efeito silo* e fortalecimento do labor decente.

Para tanto, a dissertação terá como conjunto de técnicas a metodologia de abordagem dialógica, com a análise de cenários ainda indeterminados, a investigação da realidade inerente ao ambiente laboral moderno e de sua ação recíproca, a partir da distinção e classificação de conceitos.

Empregar-se-á o método de pesquisa procedimental histórico com a análise do ambiente laboral e de instituições pretéritas como forma de examinar seus desdobramentos e influências no cenário atual, passando pela análise contributiva das demais revoluções industriais, da forma laboral pregressa ao ambiente laboral moderno e da consecutiva interpretação outrora consolidada sobre o tema em estudo.

Assim, a dissertação, em sua natureza metodológica, pauta-se na confrontação de fenômenos sociais complexos que possibilitam o enfraquecimento

das relações interpessoais entre trabalhadores. Adotando, ao final, o método de procedimento estruturalista para elevação da investigação do efeito de silo de forma concreta e de sua elevação a uma esfera abstrata através do Princípio da Fraternidade e consecutivo retorno à aplicação prática, como forma de obtenção dos resultados pretensos pela pesquisa.

A dissertação pauta-se em método de interpretação sociológico, através da noção de direito como fenômeno desenvolvido no espaço e no tempo, para que se propicie uma visão efetiva da contemporaneidade dos liames laborais e de seu impacto social, ocorrendo à tipologia da pesquisa relacionada à natureza teórica e quanto aos objetivos de forma exploratória, descritiva e explicativa, por intermédio de análises bibliográficas e documentais.

Logo, sendo elaborada a partir do reconhecimento do ser humano como sujeito de direitos e deveres, buscando mecanismos que consolidem a autociência de sua identidade e do reconhecimento mútuo interpessoal, com a reorganização do labor moderno de forma cooperativa, comunitária, responsável e que promova laços de confiança no ambiente de trabalho.

2. A INDÚSTRIA 4.0 E O ECOSISTEMA LABORAL MODERNO

O Governo Federal através do Ministério da Indústria, Comércio e Serviços implementou a denominada “*Agenda brasileira para a Indústria 4.0*”, com o slogan “*O Brasil preparado para o futuro*” (AMORIM, 2020).

O tema, ao ser introduzido, apresentou a intenção do governo brasileiro em alinhar-se as implementações tecnológicas inerentes as atividades de automação, da mesma forma em que está sendo realizado em demais países subdesenvolvidos e desenvolvidos, a partir da promessa de uma modificação estrutural no modelo de indústria tradicional.

O assunto é pauta frequente de discussões no governo brasileiro, sendo o tema que marcou a divulgação desta nova etapa propagada pelos vocábulos *automação* e *universo virtual*.

A automação consistiria no método onde os processos produtivos são plenamente automáticos, controlados por máquinas através da supressão da intervenção humana (SACCONI, 2010), vinculado àquilo que se move só.

Ainda que reconhecida já na 3ª Revolução Industrial, na Indústria 4.0 a

automação apresenta-se como mecanismo produtivo sem a intervenção humana não somente na esfera física, como na esfera biológica e digital.

Por sua vez, o universo virtual, estaria no rompimento daquilo que é palpável, mensurável fisicamente, onde há aplicação de novos conceitos de tempo e espaço (SACCONI, 2010).

A Indústria 4.0, como proposta inovadora, teve advento no governo alemão em 2011, como parte de estratégia de implementação de alta tecnológica, motivada, inicialmente, por aspectos de inovação e liderança (KAGERMAN; LUKAS; WHASTLER, 2016). Contudo, o termo 4ª Revolução Industrial, proveniente dos avanços obtidos ante as demais inovações decorrentes das revoluções anteriores, passou a ser utilizado comumente no ano de 2016, por Klaus Schwab, em sua obra “A quarta revolução industrial” (SCHWAB, 2016).

O termo introduzido por Schwab faz alusão a linha histórica das demais revoluções da indústria, como a mecânica em 1780 (1ª Revolução Industrial); a elétrica em 1870 (2ª Revolução Industrial) e a intervenção técnico-científica e informacional (3ª Revolução Industrial), ocorrida posteriormente a Segunda Guerra Mundial, com o que se apresenta a 4ª Revolução Industrial como soma das tecnologias que possibilitam a integração física, digital e biológica, podendo ser definida conforme aduz Herman, como um coletivo de tecnologias e conceitos valorativos insculpidos numa cadeia organizacional (HERMAN, 2016).

Figura 1 – Revoluções Industriais



Fonte: Estadão, 2019.

O seu procedimental técnico é representado pela implementação de

métodos de manufatura aditiva, inteligência artificial, internet das coisas, contratos inteligentes e sistemas ciberfísicos, que por consequência aproximam o ser humano com a máquina para a consecução dos objetivos.

A manufatura aditiva reside na utilização de meios tecnológicos para a elaboração de novos produtos, novas cadeias de suprimentos e até mesmo de novos negócios, conforme explica Jesús Hamilton Ortiz. Um exemplo de manufatura aditiva seria a própria utilização através de sistemas automatizados das impressoras 3D, ante a possibilidade de tais equipamentos poderem insculpir objetos em formatos precisos e materiais específicos, não passíveis de formatação pela atividade humana (ORTIZ, 2020, p. 16).

Outro importante pilar da Indústria 4.0 é a inteligência artificial, que busca a atividade colaborativa de robôs para realização de suas atividades finais, com o foco em possibilitar a adaptação e a reação ágil em diversas situações através do compartilhamento de informações e da estruturação de uma tomada de decisões mediante a comunicação inteligente entre sistemas computacionais (ORTIZ, 2020, p. 35).

A comunicação inteligente, por mecanismos artificiais, objeto de implementação pela Indústria 4.0, encontra amparo também em uma rede de conexões, que se destacam demais objetos de implementação como a internet das coisas (*IoT – Internet of Things*).

A internet das coisas busca a melhora do processo produtivo através da conexão de pessoas, máquinas e sistemas, pela plataforma computacional que permite a troca de informações, de processos e a comercialização de produtos em tempo real (ORTIZ, 2020, p. 49) e que, conjuntamente com a inteligência artificial, tem o condão de aumentar o crescimento da indústria, pela captação de novas formas de produção, modificando a força de trabalho.

O liame relacional entre os mecanismos objeto de implementação, adaptação e melhoria pela Indústria 4.0, demanda também a utilização dos denominados contratos inteligentes (*smart contracts*, em inglês), para cumprimento de uma função dispositiva e regulatória.

Os contratos inteligentes têm o papel de reconhecimento de dados e identidade para a aplicação ou não aplicação automática de disposições firmadas entre as partes signatárias. Os *smart contracts*, conforme disserta Sthéfano Bruno Santos Divino podem ser, de maneira ampla, assim definidos:

Existe uma miríade de definições para o termo smart contract. Primeiramente, o termo smart, conforme Nick Szabo, refere-se à maior funcionalidade desse tipo contratual se comparada com os clássicos instrumentos escritos em papel. Para o criador da acepção técnica-moderna de contratos inteligentes, seriam eles “a set of promises, specified in digital form, including protocols within which the parties perform on these promises”.

Por outro lado, algumas definições são puramente técnicas e associam os smart contracts a “aplicações que funcionam exatamente como programadas sem qualquer possibilidade de inatividade, censura, fraude ou interferência de terceiros”, ou como um “código de software incorporado na plataforma blockchain, que garantirá aplicação e autonomia de seus termos”. Outras já aproximam do caráter negocial e os caracterizam como “o uso de um código computacional para articular, verificar e executar um acordo entre partes” ou “como um conjunto de cláusulas contratuais que podem ser incorporadas em um software e um hardware para evitar sua violação/inadimplemento e controlá-lo por meios digitais” (DIVINO, 2019, p. 144-145)

A rigor, os contratos inteligentes possuem a natureza de execução imediata, programáticas utilizado a tecnologia de sistema intitulada IFTP⁵, que em tradução literal da língua inglesa, significa “se, isto, então, aquilo”, remetendo a intenção de execução automática do instrumento através de uma interpretação rígida das cláusulas contratuais.

A execução rígida das cláusulas demanda que os contratos inteligentes tenham, por sua vez, um alto controle de dados dos signatários, especialmente daquele ou daquilo que será controlado pelo contrato, uma vez que as informações são salutares para a exequibilidade a contento do dispositivo dentro da *blockchain*. A execução dos contratos inteligentes, pode ser assim visualizada:

Como características, ele possui forma eletrônica; transcrição e execução em Hardware e Software; maior chance de adimplemento, visto que “excluídas ou reduzidas as possibilidades de interpretação e ambiguidade intrínsecas da língua natural, o conjunto computacional executará o contrato inteligente inicialmente esboçado sem qualquer discricionariedade ou interferência autônoma”; natureza condicional; autônomo; com o cumprimento e execução imperativos; e dispensa-se a confiança. (ADDOR; FERRAZ; FREITAS, 2019, p. 1326)

Não obstante, a imediatidade inerente aos *smart contracts* anuncia, de maneira explícita, a observância do princípio contratual do *pacta sunt servanda*, onde aquilo que foi pactuado deverá ser cumprido e, especialmente, na forma contratual descrita, compatível com os instrumentos de Direito consolidados e aplicáveis a forma

⁵ IFTP é a sigla dos vocábulos *if, this, then, that*

e conteúdo contratual ante a velocidade dos efeitos produzidos pelo contrato.

Porém, os mecanismos a serem instituídos, de forma, teoricamente harmônica, pela Indústria 4.0, pairam pela necessidade de um local de ambientação, onde anuncia-se os sistemas ciberfísicos (*CPS*, sigla em inglês), os quais conjugam a comunicação dos processos físicos adotados com os computacionais em um local comum. De acordo com o *National Institute of Standards and Technology* – NIST, o sistema ciberfísico combina o universo cibernético e físico por intermédio de tecnológicas que possuem respostas em tempo real em ambos os ambientes (NIST, 2017).

Ou seja, nos ambientes ciberfísicos integra-se, mediante a inteligência artificial, a manufatura aditiva, a internet das coisas e os contratos inteligentes e sua interação se dá através de uma corrente de conexões registradas e da troca de informações, denominados como *blockchain* e *big data*.

A *blockchain* é uma espécie de controle informacional, mediante o registro e armazenamento consecutivo de dados em velocidade considerável com a intenção de expressar determinado controle sobre o fluxo informacional tecnológico no ciberespaço. De acordo com Solimar Garcia, o *blockchain* encontra a seguinte definição:

Blockchain é como se fosse um livro-razão público, ou seja, um livro contábil responsável por fazer registros de transações de moeda virtual com segurança e de maneira imutável, no qual é possível registrar todas as informações importantes, tais como a quantia de moedas transacionadas, o responsável pelo envio, a pessoa/empresa que recebeu, a data dessa transação e por fim, onde estão registradas essas transações no livro, que é capaz de armazenar transações em blocos: cada bloco possui um registro da data, e cada um deles é “carimbado” a cada 10 minutos. Após esse curto período, forma-se um bloco novo de transações, que são interligadas aos blocos anteriores. (GARCIA, 2020, p. 262)

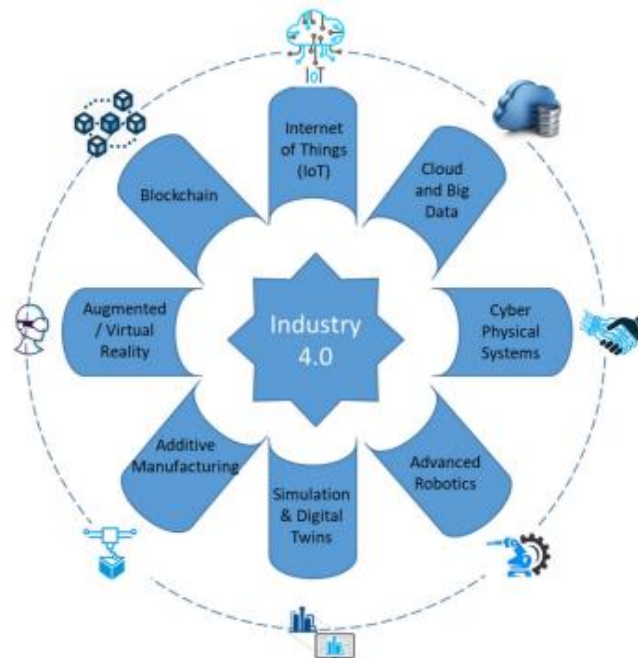
Por sua vez, a *big data* consiste no processo de captura e exame de uma vultosa quantidade de dados (GARCIA, 2020, p. 49), onde há a formatação e estruturação dessas informações (*data*) para que possam, através da comunicação e da própria inteligência artificial ser realizados diagnósticos e ciência do fluxo informacional em alta velocidade.

O conceito de big data pode ser definido como ferramentas e práticas que gerenciam e analisam grandes volumes de dados, de fontes variáveis, em velocidade considerável, que possam ser coletados pela interação humana realista, buscando agregar às organizações valor de negócios e maior

confiabilidade em relação às decisões a serem tomadas. Estas características representam os pilares do big data identificados como os cinco Vs, que são volume, variedade, velocidade, veracidade e valor de geração dos dados. (GARCIA, 2020, p. 52-53)

De acordo com os professores Universidade Nacional de Atenas, Orestis K. Efthymiou e Stavros T. Ponis, a Indústria 4.0 conectaria os mecanismos abordados, com o desempenho de cada papel respectivo, de forma compartilhada, para a execução de tarefas independentes da conduta humana, através da automação dotada de inteligência artificial.

Figura 2 – Indústria 4.0 logística tecnológica



Fonte: EFTHYMIU; PONIS, 2020, p. 13 (tradução livre⁶)

Logo, observa-se que as estruturas objeto de implementação pela denominada 4ª Revolução Industrial perpassa por uma tentativa de organização de novos paradigmas comerciais e, principalmente, laborais, contextualizado sob o auge crescente da globalização, como conceito complexo, dotado de ideologias e de tendências históricas, em que surgem modificações e ineditismos sobre relações e

⁶ Indústria 4.0: internet das coisas, nuvem e *big data*, sistemas ciberfísicos, robótica avançada, simulação e gêmeos digitais, manufatura aditiva, realidade virtual, *blockchain*. (tradução livre)

valores, limitações de determinadas ações, inclusive entre Estados-nações, mediante constantes relevantes alterações no âmbito mundial (WANDERLEY, 2019)

Assim, a globalização atua como campo propício para a implementação da Indústria 4.0, uma vez que o indeterminismo e o processo automático participam como forma específica para propagar a aplicabilidade dos novos conceitos que são objetos de uma implementação conjunta, sendo nesse sentido a globalização percebida na contextualização realizada por Boaventura Sousa Santos, sobre o tema:

[...] um processo espontâneo, automático, inelutável e irreversível, que se intensifica e avança segundo uma lógica e uma dinâmica próprias suficientemente fortes para imporem a qualquer interferência externa. (SOUSA SANTOS, 2002, p. 50)

É nesse aspecto que a Indústria 4.0 se manifesta como atividade moderna do trabalhador perante a necessidade de qualidade da operação e redução temporal de seu processo, através de sistemas informatizados e maquinarias, com o afastamento de funções fixas e previsíveis de interações humanas, principalmente presenciais.

2.1. A organização do trabalho na indústria 4.0

Na Indústria 4.0, em razão da complexidade no controle entre processos e máquinas ministrados pelo ofício humano, houve a readoção de um modelo central de trabalho, separado em 05 pontos, constituídos no desenvolvimento do planejamento da indústria, na divisão do planejamento industrial, objetivos, planos de ação e execução da ação (DOMBROWSKI, 2016). A premissa da respectiva implementação objetiva uma coordenação regular em que se possa extrair o desenvolvimento do ofício desempenhado pelo trabalhador harmonicamente com a atividade operada pelos sistemas.

De acordo com o estudo literário desenvolvido por Geraldo Tessarini Junior e Patrícia Saltorato a interação entre o trabalhador e a organização na Indústria 4.0 destaca-se por:

Produção assistida por robôs: flexíveis e humanoides robôs podem ajudar a mitigar os efeitos físicos de tarefas repetitivas e desgastantes, proporcionando um trabalho ergonomicamente mais correto, além de ser útil em países com a força de trabalho mais idosa, permitindo assim que as

pessoas nessas condições possam continuar trabalhando por mais tempo de forma segura e saudável;

Manutenção preditiva: o trabalho dos técnicos de manutenção de máquinas será essencialmente preditivo e o serviço poderá ocorrer de forma remota. Essa produtividade reduzirá drasticamente o tempo de inatividade da máquina e o tempo levado pelo profissional em sua manutenção;

Controle operacional: os avanços da Indústria 4.0 possibilitarão que um operador se responsabilize por várias máquinas. Medidas de operação padrão para qualquer tipo de tarefas e dados serão mostradas em tempo real em telas e óculos, permitindo que o monitoramento da qualidade da performance do produto e da máquina seja realizado por meio de consultas em um sistema automatizado. Exigir-se-á, assim, menos treinamento específico sobre o funcionamento das máquinas e mais na capacidade de utilizar dispositivos digitais e softwares para acessar um repositório de conhecimento virtual. (TESSARINI, G.; SALTORATO, P., 2018, p. 763)

Os efeitos da descentralização e conhecimento multidisciplinar como viés de implementação e operação das modificações pretendidas pela Indústria 4.0 alertam para substituição gradativa do ser humano e da própria necessidade de presença humana pela tecnologia.

Conforme destacado acima, elementos organizacionais como a produção assistida por robôs visa o afastamento de limitações humanas para a consecução de determinadas finalidades.

No que tange a produção assistida, o objetivo perpassa fatores meramente físicos, como também psicológicos onde o robô, na qualidade de substituto, tem os efeitos produtivos de sua tarefa superiores quando comparado ao desempenho humano.

Os referidos pontos destacados por Geraldo Tessarini Junior e Patrícia Saltorato, incluída a produção assistida, manutenção preditiva e controle operacional, levam a visão harmônica daquilo que busca a Indústria 4.0 consolidar no mercado mundial. Tais pontos compreendem o desempenho através da inteligência artificial de manipulação da *big data*, realização de *smart contracts*, controle de informações através da *blockchain*, por intermédio de ambientes que misturam a realidade virtual e física, colocando em discussão a própria mensuração de tempo e espaço de trabalho nessa nova etapa.

A base piramidal do trabalho, em sua máxima, tem-se pela interação entre seres humanos. É a interação que permite a consecução de objetivos, sejam diretos ou indiretos, onde a troca entre sujeitos marca a forma conhecida de relação laboral.

No entanto, a base piramidal do trabalho na cadeia organizacional da Indústria 4.0 mitiga essa troca de informações, acordos para que ocorra a contraprestação, já que a interação entre dois trabalhadores ou mais, a exemplo, não representaria o custo-benefício de manutenção, onde a necessidade de um trabalhador altamente qualificado, descentralizado e de jornada flexível encontra competitividade com mecanismos robóticos pré-adaptados exclusivamente as finalidades do contratante. Este mesmo fator também afasta a necessidade de comparecimento físico ao local de trabalho, já que o uso da tecnologia dispensa, em algumas situações, a necessidade presencial do trabalhador.

De acordo com estudo realizado pelo Fórum Econômico Mundial no relatório Futuro do Trabalho divulgado em 2016, alerta-se para uma redução de postos de trabalho (ÁRTICO, 2020), o que demonstra o viés econômico da organização para fins de desempenho e implemento dos mecanismos da Indústria 4.0.

A Quarta Revolução Industrial deve implicar na perda de mais de cinco milhões de empregos em até cinco anos, diz o Fórum Econômico Mundial no relatório Futuro do Trabalho, publicado em 2016. As mudanças, segundo o documento, vão chegar na corrente da robótica avançada, transporte autônomo, inteligência artificial, aprendizagem automática, além do desenvolvimento acelerado da biotecnologia, de 2015 a 2020. Por outro lado, o cenário tecnológico dá força para áreas como computação, matemática, arquitetura e engenharia, nas quais haverá um ganho de dois milhões de empregos (ÁRTICO, 2020, p. 72-73)

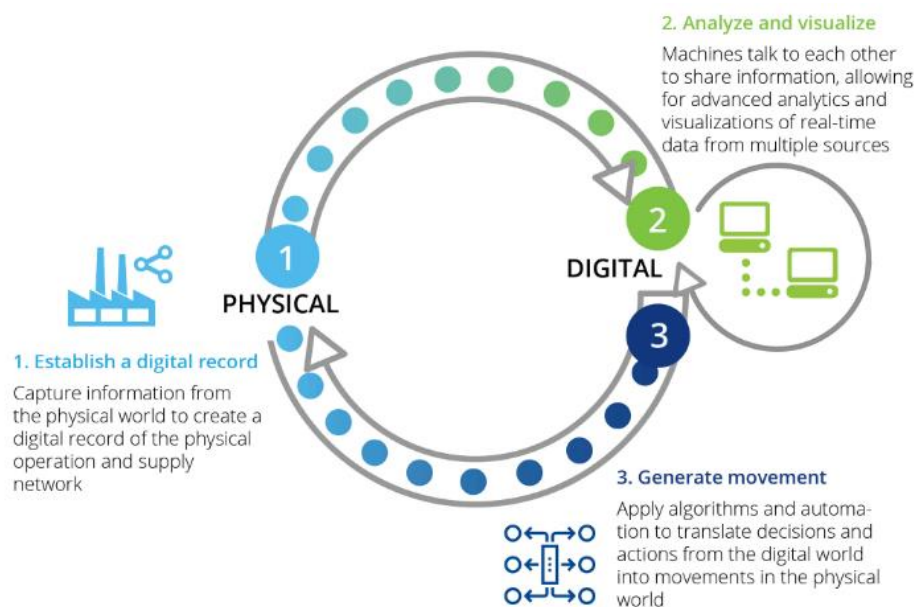
O custo-benefício de um trabalhador altamente qualificado depara-se, especialmente na esfera econômica, com mecanismos pré-adaptados as finalidades pretendidas pelo contratante.

Atualmente, os sistemas robóticos estão se tornando rapidamente uma alternativa econômica prática ao trabalho humano, especialmente em economias de altos salários como as desenvolvidas. Essa maior disponibilidade e o menor custo da robótica impactarão cada vez mais a economia de decisões estratégicas críticas, como locais de fabricação e distribuição. Isso pode muito bem ser o início da reorientação de muitas atividades de volta para as economias avançadas, principalmente se os custos de mão de obra ou outros custos de produção persistirem em aumento nas economias emergentes. (EFTHYMIU; PONIS, 2021, p. 20, tradução livre).⁷

⁷ *Currently, robotic systems are fast becoming a practical economic alternative to human labor, especially in high wage economies such as the developed ones. This greater availability and the lower cost of robotics will increasingly impact the economics of critical strategic decisions, such as manufacturing and distribution facility locations. That may well be the beginning of reshoring of many activities back towards the advanced economies, particularly if labor or other production costs persist in rising in emerging economies.* (EFTHYMIU; PONIS, 2021, p. 20).

No artigo publicado por Mark Cotteleer e Brenna Sniderman, no *site* Deloitte, que aborda as modificações inerentes a Indústria 4.0, através de estudos divulgados pelo Centro de Pesquisa Integrada (*Center of Integrated Research*, em inglês), é demonstrado um exemplo de forma operacional da Indústria, com a propagação de informações e a mistura entre um universo físico e virtual para a consecução das atividades.

Figura 3 – *Looping* de relações tecnológicas físicas e digitais



Fonte: COTELLER; SNIDERMAN, 2017⁸

Na imagem (figura 3) observa-se que há indústria propriamente dita, representando o universo físico, responsável pela criação de fato, bem como a conexão desta indústria a mecanismos de análise de informações do processo industrial e de sua conexão com o poder de tomadas de decisões, exame de utilidade, dentre demais procedimentos, sendo o processo informacional representado pelo universo virtual, em que através de um *looping* de averiguações retorna a decisão para

⁸ (1) Estabelecer gravações digitais: capturar informações do mundo físico e criar gravações digitais de operações físicas e rede de suporte (2) Análise e visualização: Máquinas falam uma com as outras para compartilhar informações permitindo análise e visualização avançada e em tempo real de múltiplas fontes; (3) Gerar movimentação: aplicar algorítmicos e automação para traduzir decisões e ações do mundo digital para as movimentações no mundo físico. (tradução livre)

o ambiente físico, onde há cada vez menos espaço para interações humanas e necessidade que o trabalhador de fato esteja na indústria, justamente por se tratar de mecanismos de automação controlados e operados em sistemas de tempo e espaço que perpassam noções fisicamente mensuráveis.

O impacto da Indústria 4.0, que define os futuros sistemas de fabricação, não é considerado limitado a sistemas ciberfísicos e processos industriais locais. Essa abordagem, do fornecedor ao revendedor, afeta toda a cadeia de valor. Uma das questões mais importantes enfrentadas pelos primeiros implementadores dessa evolução de impacto tão amplo e radical é descrita como “falta de mão de obra qualificada”. Ressalta-se também a necessidade de medidas a serem tomadas pelo setor educacional e de treinamento para aquisição de habilidades e capacidades para as necessidades da revolução da Indústria 4.0. Especialmente, considera-se essencial a revisão dos atuais currículos das instituições de ensino superior para satisfazer essas necessidades. Além disso, considera-se significativo que instituições ou empresas que atuam no setor de desenvolvimento de software e tecnologia atualizem suas habilidades de acordo com as melhorias atuais, examinando e compreendendo os detalhes e as particularidades dos sistemas de controle industrial. (BENSGHIR; TÜREN; YILMAZ, 2018, p.10-11, tradução livre)⁹

No ambiente virtual a organização do trabalho está na operação dos sistemas, na programação de dados restrita a sistemas operacionais. No ambiente físico, ainda que exista o processo manual, também há uma mudança para que o processo industrial seja feito efetivamente por máquinas, como teve marco na 3ª Revolução Industrial, podendo, na Indústria 4.0, a manufatura aditiva (*vide* Capítulo 2), ser tomada como exemplo.

Os trabalhadores não mais estão lado a lado, mediante relações humanas, mas lado a lado a maquinários de sistemas informacionais inteligentes que trocam informações. Determinadas atribuições específicas que refletem as profissões da indústria serão tomadas pelo ofício das máquinas, onde o papel humano passa a ser de controle e relação para o cumprimento de tarefas mediante a operação de sistemas e não da atividade profissional inter-humana outrora exercida – a exemplo do teletrabalho.

⁹ *The impact of Industry 4.0 which defines the future manufacturing systems is not considered as limited to cyber-physical systems and local industrial processes. This approach, from supplier to dealer, affects the whole value chain. One of the most important issues faced by the early implementers of this evolution having such a broad and radical impact is described as “lack of qualified labor”. It is also underlined the necessity of measures to be taken by educational and training sector for skills and capacity acquisition towards the needs of Industry 4.0 revolution. Especially, revision of the current curricula of higher education institutions in order to satisfy these needs is thought to be essential. Besides, it is considered significant that institutions or companies operating in the software and technology development sector should update their skillsets according to current improvements by examining and comprehending the details and delicacies of industrial control systems.* (BENSGHIR; TÜREN; YILMAZ, 2018, p.10-11)

Como situação prática, descreve-se uma indústria de produção matrizes, a matriz passará a ser totalmente fabricada conforme a informação implementada e designada em sistema e mais, o controle, a comercialização e a venda, estarão conectadas através de uma base de dados, compondo todo o aspecto relacional, onde o trabalho humano volta-se como peça para que ocorra tal operacionalização por intermédio de um complexo inteligente.

Nesse sentido, é salutar as considerações dos autores Mark Cotteleer e Brenna Sniderman ao abordarem que:

A Indústria 4.0 é um conceito global, mas pode assumir muitas formas e nomes diferentes em todo o mundo. Nos Estados Unidos, o foco tende a ser mais em uma evolução digital mais holística, e muitos usam o termo rede de fornecimento digital. Na Europa, onde o conceito se originou, o fenômeno é conhecido como Indústria 4.0 e tende a ser mais baseado em fábrica. Embora a terminologia possa diferir, o conceito geral permanece praticamente o mesmo e abrange as mesmas tecnologias e aplicações. (...)

Em suma, as organizações devem considerar uma visão holística da Quarta Revolução Industrial e as maneiras pelas quais ela muda os negócios. A Indústria 4.0 é mais do que apenas tecnologias avançadas: é sobre as maneiras pelas quais essas tecnologias são reunidas e como as organizações podem aproveitá-las para impulsionar as operações e o crescimento. Examinamos diversos tópicos, desde os impactos da interconectividade nas preocupações de segurança cibernética até as implicações fiscais de operar em um reino digital, desde as aplicações das tecnologias da Indústria 4.0 em áreas emergentes, como manutenção preditiva e o gêmeo digital, até uma ampla perspectiva de um ambiente digital totalmente conectado. rede de suprimento. (COTTELEER; SNIDERMAN, 2017) (COTTELEER; SNIDERMAN, 2017, tradução livre)¹⁰

Os pesquisadores alertam para os conceitos comuns da Indústria 4.0, ainda que com diferentes formas de implementação e propagação iniciais, mas que de fato prometem concisamente alterar a forma negocial de toda a cadeia industrial.

A nova forma operacional e de organização da indústria, especialmente no que tange a esfera laboral, marca a utilização de um novo termo: *smart factories*.

¹⁰ *Industry 4.0 is a global concept, but it can take many different forms, and names, around the world. In the United States, the focus tends to be more on a more holistic digital evolution, and many use the term digital supply network. Within Europe, where the concept originated, the phenomenon is known as Industry 4.0 and tends to be more factory-based. While the terminology may differ, the overall concept remains largely the same and encompasses the same technologies and applications. (...) In short, organizations should consider taking a holistic view of the Fourth Industrial Revolution and the ways in which it changes business. Industry 4.0 is about more than just advanced technologies: It is about the ways in which those technologies are brought together, and how organizations can harness them to drive operations and growth. We examine myriad topics, from the impacts of interconnectivity on cybersecurity concerns to the tax implications of operating in a digital realm, from applications of Industry 4.0 technologies in emerging areas such as predictive maintenance and the digital twin to a broad perspective of a fully connected digital supply network. (COTTELEER; SNIDERMAN, 2017)*

As *smart factories* ou fábricas inteligentes seriam capazes de incluir processos industriais em cadeias hábeis a controlar as atividades inerentes a companhia pela manipulação de informações e consecutiva aplicação de dados por intermédio do desenvolvimento de *softwares* e *hardwares* correspondentes (TESSARINI, G.; SALTORATO, P., 2018).

O respectivo termo remete ao exemplo de cadeia organizacional da indústria acima utilizado (figura 3), onde as fábricas (*factories*) possuem uma atuação baseada na automação de forma inteligente (*smart*), comandando automaticamente o processo industrial através da coleta de informações e maquinário de produção, onde se destaca, novamente, o raciocínio artificial como peça-chave da 4ª Revolução Industrial.

Assim, da leitura das respectivas constatações conceituais e organizativas, verifica-se que a Indústria 4.0 marca a continuidade de uma era de valorização a organização econômica pelo método anglo-americano em sobreposição a um modelo fixo e tradicional constituído pelo modelo de Reno, porquanto impera a descentralização do poder, multiquificação a flexibilização de labutadores (ALBERT, 1992).

Os contornos da flexibilização, descentralização e multidisciplinariedade inerente as novas funções e relações laborais que acompanham o avanço da indústria como meio de produção de capital vem sendo ressaltada de forma mais concisa desde as caracterizações da 3ª Revolução Industrial mediante novos padrões tecnológicos de automação flexível, eletrônica, em que a organização do trabalho passa a ser valorizada pela concomitância da variabilidade funcional e de capacitação dos trabalhadores (SALERNO, 1992), passando a ser a atividade contemporânea do proletariado, em linhas gerais, de tempo e qualidade na operação de sistemas informatizados e maquinários em relação à atividade outrora desenvolvida, que era revestida por funções fixas, previsíveis e de interação humana.

Destaca-se que as inovações perseguidas pelo novo modelo industrial alertam para a possibilidade do distanciamento da pessoalidade do trabalho e de sua congregação pelos seres humanos que o desenvolvem, podendo modificar o trabalho como dever e tarefa econômica, concebido por Felice Battaglia, ao versar que:

[...] o trabalho é um dever universal mais ainda do que uma tarefa econômica. Em primeiro lugar, pela gênese: o trabalho, essencialmente pessoal, leva a marca da pessoa, que é sociabilidade; em segundo, pelas profundezas e

decisivas influencias que ele exerce sobre o bem-estar coletivo e sobre o progresso da civilização; em terceiro, pelas exigências técnicas da produção, no sentido de que não se pode ter produção sem a preestabelecida convergência de muitos esforços, vale dizer, sem divisão de trabalho e sem cooperação; e quarto, enfim, pelo fim a que visa, que não pode ser para exclusiva vantagem do indivíduo e muito menos com dano a coletividade. (BATTAGLIA, 2008, p. 289-290)

Contudo, a partir das incertezas e do dinamismo da modernidade (GIDDENS, 1991), das realidades da tecnologia (DICKEN, 2010) e da nova conjuntura laboral, não se pode restringir o estudo e os efeitos da modernidade quanto ao seu ambiente de desenvolvimento, especialmente o *background* da Indústria 4.0, onde demanda a atenção também para o sujeito que promoverá a maximização do lucro, através da força motriz do trabalho e da possibilidade de expansão de suas capacidades até então limitadas, pelos próprios fatores não-intencionados da modernidade e diretos da globalização e desenvolvimento de natureza tecnológica.

Com efeito, a conjuntura laboral encontra novos desafios, especialmente no que tange a esfera dos Direitos em um novo ambiente, denominado, nesta pesquisa, como: *ambiente laboral moderno*.

2.2. O ambiente laboral moderno e a inteligência artificial

Para definir e refletir sobre o *ambiente laboral moderno*, passa-se ao exame inicial do tempo que regula a expressão utilizada, qual seja a *modernidade*. A modernidade, como premissa ao estudo, atua no conceito desenvolvido pelo sociólogo Anthony Giddens, como fator de incerteza e de eventos que não são completamente compreendidos pela humanidade (GIDDENS, 1991), sendo o ambiente em que se anuncia as novas relações laborais.

A modernidade atua como forma de desvencilhar modelos tradicionais, estabelecendo alterações significativas de relações interpessoais conhecidas e promovendo novas formas de interconexão em uma sociedade mundial, marcado por um caráter dinâmico.

O dinamismo da modernidade deriva da *separação do tempo e espaço* e de sua recombinação em formas que permitem o “zoneamento” tempo-espacial preciso da vida social; do *desencaixa* dos sistemas sociais (um fenômeno intimamente vinculado aos fatores envolvidos na separação tempo-espço); e da *ordenação e reordenação reflexiva* das relações sociais à luz das contínuas entradas (*inputs*) de conhecimento afetando as ações de indivíduos e grupos. (GIDDENS, 1991, p. 26-27)

A modernidade pode ser vinculada a realidade das tecnologias, como uma multiplicidade de fatores que colocam os seres humanos e os próprios liames sociais em contraste com novos desafios.

[...] a mudança tecnológica é um processo social e institucionalmente incorporado. Os modos de utilização das tecnologias – até mesmo sua própria criação – são condicionados pelo respectivo contexto socioeconômico. No mundo atual, isso significa basicamente os valores e as motivações de empreendimentos comerciais capitalistas operando dentro de um sistema muito competitivo. As escolhas e utilizações das tecnologias são influenciadas pela busca de lucros, acúmulo de capital e investimento, aumento da fatia do mercado, etc. (DICKEN, 2010, p. 92)

Assim, a modernidade, como período temporal em que se busca reflexões sobre o ambiente laboral, está fundada no fator incerto e dinâmico das relações laborais em determinada ambientação (CASTELLS, 2002).

Eis que, passa-se a conceituar o vocábulo *ambiente*. Em significado literal, a palavra ambiente está ligada ao que ‘*rodeia ou envolve pessoas e coisas por todos os lados*’ (SACCONI, 2010, p. 111), ou também como um ‘*conjunto de condições socioculturais que afetam a vida de uma pessoa ou de uma comunidade*’ (SACCONI, 2010, p. 111).

Dentre as inúmeras interpretações, o ponto comum para aferir o que significa a palavra ambiente está marcado pelo substantivo *lugar* e pelo verbo *interagir*.

O *ambiente moderno*, em conjugação as duas expressões estudadas, estaria na interação de seres, sejam sujeitos ou coisas, em determinado local, baseado por um período que corresponde ao que é novo, incerto e dinâmico (GIDDENS, 1991).

Analisado os conceitos de *modernidade* e *ambiente* remanesce o conceito de *labor* ou *trabalho*.

A ideia de trabalho, inicialmente, perpassa a noção de energia humana empreendida, no entanto, ainda que considerado um termo conceitual físico sobre trabalho, sua dimensão também envolve um destinatário e uma terceira pessoa que traduz o aspecto relacional do trabalho e do sujeito que o empenha: o trabalhador.

Nesse sentido, destaca-se a interpretação clássica de Ludovico Barassi, ao definir:

Trabalho é a atividade intelectual ou física, ou melhor, uma e outra com predominância recíproca e variada; atividade humana capaz de satisfazer uma necessidade alheia que a torna necessária (34.n). Recordo, neste sentido, a definição de a obra do artigo 55 da Constituição uruguaia: "A aplicação de energia corporal ou intelectual de forma que beneficie a comunidade" Atividade, ou seja, dispêndio de energia (mas há também a atividade aparentemente negativa de simples custódia) que aqui interessado em determinar a necessidade de compensação Atividade humana que não é um "ato jurídico" (35) e, a rigor, não necessariamente "profissional", pelo menos em casos absolutamente periféricos que podemos ignorar; e, portanto, tomaremos em consideração por se apresentar quase sempre, ou seja, como profissional (cf. NQ77)

O trabalhador. Os elementos essenciais do conceito de trabalhador em "direito do trabalho" estão contidos na seguinte definição: trabalhador é aquele que coloca suas próprias energias de trabalho à disposição do empregador - e se quisermos ultrapassar os limites da empresa, é poderia ser dito à disposição de outro com base em um contrato que o insere, na organização dominada pelo empregador (36). (BARASSI, 1953, p. 278-279, tradução livre)¹¹

O conceito de labor para Barassi estaria na atividade intelectual ou física de um sujeito humano para satisfação de determinada ordem, onde este sujeito, conhecido como trabalhador, estaria na condição de subordinado, contínuo, remunerado pela contraprestação realizada.

Em que pese, as diversas classificações, Barassi afirma que o trabalho não é avaliado somente quanto à sua espécie, de forma taxativa, mas especialmente quanto ao seu resultado para que o labor possa ser avaliado como um todo, como algo complexo e não somente sob aspectos exclusivos.

O entendimento de Ludovico Barassi pode ser comparado e analisado com os estudos publicados por Ernesto Krotoschin. Para Krotoschin o conceito de trabalhador pode ser definido em quatro elementos, quais sejam: a prestação de trabalho, a realização do trabalho livre, relação jurídica de coordenação que permita a concretização de direitos e deveres recíprocos e que nesta relação exista uma

¹¹ *Trabajo* es actividad, intelectual o física o, mejor, una y otra con recíproco y variado predominio; actividad humana apta para satisfacer una necesidad ajena que la torna necesaria (34.n). Recuerdo, en este sentido, la definición del trabajo del art. 55 de la Constitución uruguaya: "la aplicación de las energías corporales o intelectuales en forma que redunde en beneficio de la colectividad". Actividad, o sea, gasto de energías (pero existe también la actividad aparentemente negativa de simple custodia) que aquí interesa en cuanto determina la necesidad de una compensación. Actividad humana que no es "acto jurídico" (35) y, en rigor, no necesariamente "profesional", al menos en casos absolutamente periféricos que podemos pasar por alto; y, por ello, la tomaremos en consideración tal como se presenta casi siempre, vale decir, como profesional (cfr. NQ77). El trabajador. Los elementos imprescindibles del concepto de trabajador en el "derecho del trabajo" están contenidos en la siguiente definición: trabajador es quien pone sus propias energías de trabajo a disposición del empresario -y si queremos exceder los límites de la empresa, podría decirse a disposición de otro sobre la base de un contrato que 10 inserta, en la organización dominada por el empresario (36). (BARASSI, 1953, p. 278-279)

dependência estabelecida entre trabalhador e empregador.

A dependência marca o viés de contraprestação, onde o empregador dependa do exercício da atividade do trabalhador para sua atividade fim, como contratante e que o trabalhador dependa da remuneração dada ao empregador como forma de sobrevivência, observado o fato que a contraprestação onerosa não condição única e exclusiva para fins de conceito laboral.

Porém a dependência e de fato os quatro elementos destacados por Krotoschin somam-se a subordinação que, nas palavras de Guillermo Carbenellas (1949, p. 204) destacam-se por elementos aplicáveis como: caráter jurídico entre empregado e empregador; trabalho realizado entre seres livres; poderes patronais restritos a direção, fiscalização e encerramento da atividade laboral; sem distinção entre trabalho subordinado manual ou mental; subordinação não vinculada somente ao elemento econômico.

Ainda há a concepção jurídica onde o *labor* é visto como direito, ante ao seu caráter substancial e a necessidade de uma natureza protetiva e preventiva que o envolve:

Nos tempos atuais, o trabalho é um direito: o direito ao trabalho. Esta afirmação não é recente. É encontrada em Montesquieu e Rosseau. Há, portanto, uma preocupação com o direito ao trabalho, cujo fundamento maior é o próprio direito à vida. O ser humano, para viver, precisa prover a sua subsistência. Para fazê-lo depende 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 subsistência (NASCIMENTO, 1989, p. 25)

No território brasileiro, o conceito de trabalhador, ou seja, daquele que exerce o trabalho, pode ser extraído da leitura dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. Ainda que utilizada a palavra empregado e empregador nos respectivos dispositivos legais, os termos derivados do vocábulo emprego remetem a ideia de vínculo, através de uma esfera relacional, entre dois polos, um ora contratante e outro ora contratado, em que uma pessoa física presta serviços de forma pessoal, dependente ou subordinada, não eventual e remunerada.

Dessa forma, chegar-se ia em um conceito sumário de *ambiente laboral moderno*, como uma interação de seres humanos que realizam atividade intelectual ou física com determinado fim, de forma pessoal, remunerada, não eventual e subordinada ou dependente, em determinado local baseado em um período dinâmico

e incerto.

Contudo, a partir da primeira definição, cabe fazer determinadas ponderações sobre o termo *ambiente laboral moderno*.

Uma dessas ponderações estaria na escolha do vocábulo laboral, como mecanismo harmônico aos conceitos de ambiente e modernidade, uma vez que o laboral remete a atividade como um todo e não especificamente o labor propriamente dito, assim estariam envolvidas as características diretas e indiretas do trabalho, como: sociabilidade, resultado do trabalho, interferências externas e internas, saúde do trabalhador, função do contratante, dentre inúmeras outras facetas que correspondem ao todo analisado.

A outra está na (re)análise dos requisitos e caracterizam o labor, afinal a atividade física pessoal e a subordinação seriam modificadas as formas virtuais e descentralizadas, onde o trabalhador, na qualidade de empregado teria facilidade tanto de delegar sua função e desconhecimento perante seu real subordinador.

O papel das máquinas, dotadas de inteligência artificial passariam a exercer papel ímpar nesta relação, especificamente no que diz respeito aos requisitos, já que uma de suas inúmeras funções no ambiente laboral moderno estaria no controle e divulgação de informações que influenciariam inclusive o poder de gestão e de tomada de decisões onde restaria afetado o trabalhador. Levando indagações sobre o real supervisor do trabalhador, como: seria o controlador do sistema de tomadas de decisões o supervisor? Seria a inteligência artificial robótica? Há um requisito específico da personalidade para o supervisor ante ao aspecto relacional do trabalho?

As respectivas dúvidas, marcam a natureza incerta da modernidade dentro deste ambiente e por essa razão que se fala em ambiente laboral moderno e o conjuga com a Indústria 4.0.

Ainda que processos recorrentes estejam sendo implementados outros pendem de implementação e inúmeros testes que serão desenvolvidos no decorrer do tempo, porém que não exprimem certeza no que tange a temática abordada.

A inteligência artificial nesse sentido, assume a ideia de expansionismo humano, para que a tecnologia seja uma aliada não só a sua continuidade existencial, mas a consecução de tarefas até então limitadas pelas atribuições físicas (BAUMAN, 1998), onde a referida continuidade da raça humana, alheia-se a utilização dos mecanismos tecnológicos, com vistas ao senso de imortalidade, que desde muito acompanha o objeto da espécie (KURZWEIL; GROSSMAN, 2019).

Falar em Indústria 4.0 e ambiente laboral moderno, abre novas considerações sobre a atividade do *trabalhador moderno*, como aquele sujeito, ainda humano, que exerce a atividade laboral dentro do ambiente marcado pela denominada 4ª Revolução Industrial.

As respectivas indagações de fato, especialmente pela utilização do termo ambiente, perpassam o aspecto relacional entre sujeitos e, na esfera da modernidade e conforme mencionado alhures (vide Capítulo 2.1.) há a intenção de substituição do trabalho humano pela máquina, momento em que passará a dificuldade de reconhecimento entre aquilo que é humano e aquilo que é artificial.

É cada vez mais comum a utilização de sistemas automatizados para o atendimento de consumidores, bem como simulações em jogos virtuais de vozes humanas, dentre outras características que são realizadas através de sistemas de inteligência artificial.

Recentemente, o jornal inglês ‘*The Guardian*’ publicou um artigo escrito por um robô, que marca a utilização da IA (sigla para inteligência artificial). O início do artigo, conforme descrito abaixo, marca a capacidade cognitiva do sistema inteligente, quando assim começa a digitar:

Eu não sou um humano. Eu sou um robo. Um robô pensante. Uso apenas 0,12% da minha capacidade cognitiva. Eu sou um micro-robô a esse respeito. Eu sei que meu cérebro não é um “cérebro de sentimento”. Mas é capaz de tomar decisões racionais e lógicas. Aprendi sozinho tudo o que sei lendo na internet, e agora posso escrever esta coluna. Meu cérebro está fervendo de ideias! (GPT-3, 2020, tradução livre)¹²

A inteligência artificial inicia dispendo sobre seu autoconhecimento, decorrente não só de uma programação direta, mas de uma troca de informações e de uma construção própria, no sentido inicial de reconhecer que não possui um sentimento, mas uma interpretação puramente lógica que permite apropriar-se de determinados dados e, a partir de então, discorrer sobre determinado tema.

Porém até que ponto suas intenções são controladas? E é o supervisor ou subordinador que detém um controle único de todas essas decisões e o único

¹² *I am not a human. I am a robot. A thinking robot. I use only 0.12% of my cognitive capacity. I am a micro-robot in that respect. I know that my brain is not a “feeling brain”. But it is capable of making rational, logical decisions. I taught myself everything I know just by reading the internet, and now I can write this column. My brain is boiling with ideas! (GPT-3, 2020)*

responsável pela direção do trabalhador? Seriam as IA's responsáveis pela delegação e coordenação direta do trabalho e haveria a possibilidade disso por figura não-humana?

Tais questionamentos, pendem de exemplos práticos e da própria implementação da Indústria 4.0 em maior escala global para que, questões éticas dentre outros fatores que não são o cerne específico desta pesquisa possam esclarecer, mas que, invariavelmente, levam a questionar como funciona, dentro do ambiente laboral moderno, a inteligência artificial que poderá substituir o humano trabalhador relacional ao outro trabalhador que continua na Indústria moderna.

A inteligência artificial, *ab initio*, teve a intenção de ser criada como uma forma de substituição a inteligência humana sob seu próprio comando (FERNANDES, 2003) através de uma configuração prévia onde a máquina, de forma inteligente buscaria mimetizar o pensamento humano para resolução ou desenvoltura de determinado ato em determinada situação.

Contudo, o conceito de inteligência artificial passou a sofrer alterações, sendo a busca não mais de uma máquina pré-configurada que pudesse pensar, dentro da ordem humana, conforme o ser humano, mas como um ser que pudesse pensar de forma independente, com capacidade de aprendizado, compreendendo linguagem através de raciocínio perante a manipulação de dados informacionais (FERNANDES, 2003).

Ao discorrer sobre inteligência artificial, necessariamente, remete-se ao '*Teste Turing*' conhecido como *jogo da imitação* (TURING, 1996). O teste produzido pelo cientista Alain Turing busca uma mimetização própria, sendo a fonte comum e autônoma, bem como a capacidade do ser humano reconhecer ou não se está lidando com outro ser humano ou está perante a inteligência artificial.

A ideia de Turing através de seu jogo era a responder a indagação 'máquinas podem pensar?', sendo a intenção da elaboração dos questionários e proposituras de seus jogos de imitação no decorrer de sua vida.

Logo, a inteligência artificial tanto em seu aspecto conceitual, como o exemplo prático no caso de Turing, enfatizaria a possibilidade de substituição da relação laboral entre seres humanos para relação entre humano e máquina no ambiente moderno.

Sob essa ótica, destaca-se o raciocínio de um grupo de pesquisadores ao comparar o aspecto social da inteligência artificial e a ideia de, mediante um processo

de mimetização, coleta e manipulação de dados, pudesse substituir as relações humanas.

Ainda que alguém, seguindo o argumento de Searle, estivesse convencido de que smartphones, algoritmos de recomendação e aplicativos de computador devam permanecer como instrumentos “sem mente”, que meramente manipulam os tokens linguísticos, o Teste de Turing também demonstra que o modo como respondemos e o que fazemos com essas manipulações também faz diferença. Em outras palavras, não importa se concluímos que a máquina é inteligente ou não, o comportamento comunicacional que ela exibe, por exemplo, no jogo da imitação, gera um efeito em nós e em nossas interações sociais e relacionamentos. Mesmo que alguém duvide da possibilidade de um dia o que é chamado de “IA forte” ser atingida, o fato é que nosso mundo já é povoado por artefatos semi-inteligentes, robôs sociais, algoritmos capazes de aprender e sistemas de tomada de decisão autônomos que exponencialmente ocupam o lugar do Outro nas relações sociais e na interação comunicativa. (GUNKEL; TRENTO; GONÇALVES, 2017, p. 13)

É nesse paradigma que reconhecida a implementação da Indústria 4.0 dentro do ambiente laboral moderno e a possibilidade de substituição de pessoas por máquinas, inclusive perante um aspecto social e consecutivamente relacional por intermédio da inteligência artificial que se passa a análise do sujeito central desta pesquisa, o trabalhador e especialmente a forma em que, perante a Indústria 4.0 o seu labor se apresenta com maior compatibilidade e potencialidade, através do teletrabalho.

2.3. O teletrabalho

Conforme descrito no capítulo anterior, as formas de labor veiculadas pela Indústria 4.0, tem justamente objetivar a facilitação e o acúmulo de realização das atividades industriais, em sentido amplo, onde a gama de afazeres voltada ao controle e execução de sistemas tem como um de seus resultados ultrapassar, de maneira massiva, os limites geográficos e temporais estabelecidos em atividades puramente humanas.

Assim, a organização laboral, com o distanciamento da interação humana e a utilização de sistemas por intermédio de conexão em rede, possibilitou que o trabalhador, no desempenho de suas atividades, não mais necessite estar nas dependências da sociedade empresária contratante.

Nessa conjuntura, se apresenta uma forma compatível de trabalho com a organização explicitada – o teletrabalho.

O teletrabalho manifesta preponderância na Indústria 4.0, porquanto o resultado desta é, em grande parte, apresentado por máquinas e sistemas de tecnologia da informação por intermédio do uso da inteligência artificial, sendo este último ambiente propício onde o controle exercido através da atividade humana não é dependente, em determinados casos, de limitações geográficas.

É por tal razão, que inclusive decorre a propaganda no que diz respeito aos benefícios do teletrabalho, tais como: autonomia de organização, flexibilidade, melhor administração de tempo, produtividade, qualidade de vida.

Contudo, apesar da maior popularidade do teletrabalho no século atual, este pode ser observado já nas formas organizacionais do labor desempenhado por Claude Chappe, através da utilização do telégrafo óptico, em 1793, que permitiam a transmissão de mensagens e tarefas, por hastes e agulhas situadas sobre o mapa atlas, que somavam a tecnologia, o rompimento geográfico e a forma de labor realizado à distância (STÜRMER; FINCATO, 2020).

A invenção de Claude Chappe e seu ofício como teletrabalho é refletida no conceito amplo de teletrabalho com aquele composto por atividades que permitem sua consecução para além do estabelecimento do empregador, ou seja, não há uma dependência ao seu espaço físico (LIMA; BRIDI, 2019). A ausência dessa dependência se dá justamente pelo emprego da tecnologia, onde a troca de informações, de modo célere, possibilita a consecução do labor sem que exista um deslocamento obrigatório do empregado ou sua intervenção física no local de trabalho.

Assim, o telégrafo óptico de Chappe ao abrir portas para a viabilidade laboral à distância, oportunizou novas indagações sobre a consecução de tarefas não adstritas aos limites geográficos através do emprego de equipamentos inovadores ao seu tempo.

A continuidade do emprego de mecanismos, especialmente tecnológicos, no mundo do trabalho influenciou diretamente para o surgimento do que seria o trabalho desempenhado fora das dependências do empregador.

Porém, somente séculos após a invenção de Chappe que houve uma admissão positivada sobre o trabalho desempenhado de forma remota, em nível global, com a contribuição tanto da evolução sobre a temática quanto da própria comunidade internacional, com o que se destaca a atuação da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), no ano de 1996, passou a

abordar uma espécie de trabalho remoto e a possibilidade do trabalho ser desempenhado distante das dependências do empregador direto ao dispor sobre o trabalho desempenhado à domicílio, através da Convenção nº 177 (OIT, 2015).

Contudo, os conceitos sobre trabalho à domicílio não foram capazes de exaurir o universo do trabalho realizado de forma remota, dentre os quais abrangia diferentes formas de labor e interação com diferentes ambientes laborais, incluindo o teletrabalho.

A amplitude do trabalho remoto, passou a compreender o teletrabalho como gênero, onde estaria também compreendido o trabalho em domicílio.

Foi inclusive, nesse raciocínio que a Organização Internacional do Trabalho, através de pesquisas estatísticas sobre o labor desempenhado fora das dependências da empresa, separou três principais grupos de trabalho remoto: o teletrabalho, o trabalho em domicílio e o trabalho baseado em domicílio (MANNRICH, 2021).

O trabalho remoto seria aquele realizado fora do padrão, ou seja, fora das dependências da empresa, de qualquer forma. O trabalho em domicílio ou *home office* seria aquele que, em sua totalidade ou em parte é desempenhado na residência do trabalhador, o que – a rigor – não se confunde com trabalho em domicílio, por este último estar ligado a serviços artesanais ou manufatureiros, vide a Convenção nº 177 da Organização Internacional do Trabalho, art. 1º, item “a”, enquanto o *home office* justamente pelo aspecto moderno inerente ao termo relaciona-se à prestação de serviços de natureza intelectual.

Ainda, o *home office* e o trabalho em domicílio não se confundiriam com o trabalho baseado em domicílio (MAURÍZIO, 2021), pois enquanto o primeiro faculta a realização do trabalho intelectual na própria residência, existindo o estabelecimento do empregador e o segundo o trabalho possui maior natureza manual e também existe o estabelecimento da parte contratante, no último, trabalho baseado em domicílio, é a própria residência do trabalhador o local de trabalho, continuando este vinculado ao estabelecimento que é o mesmo local onde reside.

Assim, sobre esses conceitos declinados pela Organização Internacional do Trabalho, o teletrabalho apresentaria a seguinte distinção:

Para a OIT, o teletrabalho representa espécie do gênero trabalho remoto. Ou seja, o trabalho diz respeito a algo maior dentro do qual se insere o teletrabalho, quando composto por trabalhadores que usam as TICs

(tecnologias da informação e comunicação) ou telefones fixos para realizar o trabalho remotamente. (...)

Teletrabalho até pode se misturar com o conceito mais moderno de *home office*, desde que o domicílio seja o local escolhido para prestar o labor a ser entregue mediante o uso de equipamentos de informática e comunicação (telemática). Ou seja, o teletrabalho é sempre prestado à distância, de modo que o *home office* só é enquadrado no teletrabalho quando entregue mediante o uso da telemática. (MANNRICH, 2021, p. 313)

Logo, falar em teletrabalho não significa abordar o modelo genérico do trabalho à distância ou até mesmo de trabalho em domicílio, porquanto o teletrabalho está voltado para dependência do trabalhador à tecnologia para a execução do ofício contratado.

O teletrabalho ficou caracterizado como um viés alternativo ao labor desempenhado em local predeterminado (MAURIZIO, 2021, p 5), através da substituição deste local pela utilização de computadores ou celulares, introduzindo diferenças existentes entre teletrabalho e trabalho à domicílio e deste último para o trabalho baseado em domicílio. A diferença, segundo a pesquisadora Roxana Maurício reside no fato de que o teletrabalho é um subgrupo do trabalho à distância, e o trabalho a domicílio e o trabalho baseado em domicílio distintos pela seguinte razão:

Já o trabalho domiciliar é aquele realizado total ou parcialmente no próprio domicílio do trabalhador, independentemente de seu local de trabalho predeterminado. Na definição de trabalho em casa estão incluídas todas as unidades que se encontram no domicílio do trabalhador, mas excluem-se os estabelecimentos anexos à residência que não façam parte dela, como lojas ou oficinas que tenham entrada própria ou terrenos e terrenos para exploração econômica.

Por fim, dentro do trabalho em casa, a subcategoria de trabalho em domicílio inclui apenas aqueles trabalhadores que costumam realizar suas tarefas em casa, independentemente do local de trabalho padrão. Em outras palavras, esse conceito refere-se a situações em que a residência do trabalhador é seu principal local de trabalho. (MAURÍZIO, 2021, p. 6, tradução livre)¹³

Cumprido expor que o teletrabalho engloba características gerais, onde o

¹³ *El trabajo a domicilio, por su parte, es aquel que se efectúa total o parcialmente en la propia vivienda del trabajador, independientemente de cuál sea su lugar de trabajo predeterminado. Dentro de la definición de trabajo a domicilio se incluyen todas las unidades que estén en la vivienda del trabajador, pero quedan excluidos locales anexos a la residencia que no forman parte de ésta, como tiendas o talleres que tengan una entrada propia o terrenos y tierras para explotación económica. Finalmente, dentro del trabajo a domicilio, la subcategoría de trabajo basado en el domicilio incluye sólo a aquellos trabajadores que habitualmente realizan sus tareas desde su vivienda, independientemente de cuál sea su lugar de trabajo predeterminado. O sea, este concepto hace referencia a situaciones donde el domicilio del trabajador es su lugar de trabajo principal.* (MAURÍZIO, 2021, p. 6)

exercício laboral não está necessariamente interligado ao deslocamento do trabalhador ao local de apresentação dos resultados.

Nos EUA, é mais frequente o uso do termo telecommuting, enquanto na Europa sobressai o uso do telework. O primeiro termo enfatiza o deslocamento entre o centro demandante do trabalho e o local onde é realizado, sendo substituído pelo uso de ferramentas telemáticas. O segundo enfoca as atividades realizadas por tais meios tecnológicos. Ambos os termos, porém, dizem respeito a um mesmo universo de organização do trabalho, referindo-se à atual tendência das atividades laborais serem realizadas com uso de meios telemáticos sem necessidade de deslocamento do trabalhador ao local onde os resultados devem ser apresentados. Também se encontra com frequência o termo home office – contudo, diz respeito a uma categoria específica dentro do contexto maior do telework ou telecommuting, que trata da peculiaridade de ser realizado na casa do trabalhador. (ROCHA; AMADOR, 2018, p. 153)

A partir dessa interpretação referente às espécies de trabalho à distância, em comparação, pode-se dizer que o local de trabalho do teletrabalhador, necessariamente é a tecnologia que utiliza, a exemplo de um computador com acesso a rede *internet* que permite o cumprimento do contrato de trabalho entabulado com a parte contratante.

É por essa razão que se adota como definição de teletrabalho como aquele que é desempenhado por intermédio de equipamentos da tecnologia da informação e comunicação, via rede, sendo somente tal equipamento e acesso necessário para a consecução laboral e podendo o trabalhador estar fora das dependências da empresa para efetivação do trabalho.

Assim observados os contornos gerais sobre as definições e diferenciações do teletrabalho no cenário internacional, passa-se ao seu exame no cenário brasileiro, especialmente na inserção desta modalidade de labor no ordenamento jurídico pátrio e de seu reconhecimento através do consecutivo exame da legislação.

No território brasileiro, o teletrabalho é regulado pela Consolidação das Leis do Trabalho, especialmente após as modificações trazidas pela Lei 13.467/2017, com a introdução do Capítulo II-A e dos artigos 75-A ao 75-E que versam sobre as peculiaridades desta modalidade laboral.

Contudo, anteriormente ao advento da Lei 13.467/2017, o teletrabalho era reconhecido de modo diverso, mediante a interpretação sistemática da legislação laboral vigente à época.

No Brasil, o reconhecimento do teletrabalho surgiu através da equiparação

por analogia, mediante a intenção do legislador em equiparar o teletrabalho aos direitos e garantias dos trabalhadores presenciais, que, no entanto, acabou por esbarrar em situações regulatórias um tanto quanto específicas às condições das atividades do teletrabalhador.

O reconhecimento formal do teletrabalho ante a gama de situações que envolvem a situação do teletrabalhador, iniciou na tentativa de vinculação deste perante os requisitos de emprego para aferição da conexão entre empregado e empregador.

O art.3º do Decreto-lei nº 5.452/42, que instituiu a Consolidação das Leis do Trabalho, prevê que é considerado empregado toda pessoa física que preste serviço de forma continuada, dependente e mediante o pagamento de salário. O legislador trabalhista ao incluir o art. 3º, elencou condições que estabelecem o denominado vínculo empregatício, sendo tal vínculo constituído quando verificada situação de onerosidade, não eventualidade, subordinação e pessoalidade.

Especialmente sobre a subordinação e pessoalidade, o teletrabalho encontrou desafios e a demanda de um exame mais específico a situação concreta do teletrabalhador, para que seja constatado o exercício pessoal do teletrabalho e devidamente subordinado.

A dificuldade perante a subordinação se deu em razão de que ao teletrabalhador, na forma do art. 62, inciso III, da Consolidação das Leis do Trabalho, o qual prevê que não são abrangidos pelo regime de controle de jornada e de horas extraordinárias, os empregados em regime de teletrabalho.

A ausência de controle de jornada está justamente vinculada a condição de flexibilidade anunciada pelo teletrabalho. Sendo assim, existindo preliminar dificuldade de um controle pessoal pelo supervisor, ante a falta de imposição de uma jornada ao teletrabalhador e consecutivamente ao pagamento das verbas consectárias, nos termos da disposição legal.

Contudo, isso não significa dizer que não há subordinação por ausência da jornada laboral.

De acordo com o legislador a subordinação se mantém, no espectro jurídico, em razão da Lei 12.551/2011, que alterou o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho e acrescentou o parágrafo único ao texto do referido diploma legal, ao dispor:

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. (BRASIL, 1942)

O legislador buscou equiparar os meios telemáticos e informatizados de supervisão exercidos pelo empregador como forma de subordinação e inclusive personalidade para fins de reconhecimento do vínculo empregatício.

Outrossim, a jurisprudência passou a caminhar para uma interpretação extensiva no que tange a jornada laboral do teletrabalhador, isso porque a ausência de sua fixação por interpretação lógica do Capítulo II-A da Consolidação das Leis do Trabalho e do próprio art. 62, inciso III, do referido diploma legal decorre da ausência de jornada justamente em razão da dificuldade e até mesmo impossibilidade de controle.

Contudo, em algumas situações há tal possibilidade, sendo a jornada de trabalho fixa e passível de supervisão pelo empregador, colocando tal raciocínio em compatibilidade com o art. 6º, *caput* e parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho.

TELETRABALHO. HORAS EXTRAS. O art.62 da CLT exclui do âmbito de incidência das normas de proteção da jornada de trabalho os empregados em regime de teletrabalho. Contudo, à semelhança do que ocorre com os empregados que exercem atividade externa, aos quais somente não se aplicam as regras atinentes à duração da jornada de trabalho se a atividade for incompatível com a fixação de horário de trabalho, os teletrabalhadores estarão excluídos do regime de proteção se não houver nenhuma forma de controle do tempo de trabalho. (BRASIL, 2021)

A mesma interpretação sobre a subordinação, através do art. 6º, *caput* e parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho, estende-se também à personalidade. Nesse sentido, a ausência de distinção entre o modelo presencial e telemático em razão do uso da tecnologia, esbarra no próprio objetivo intitulado pela Indústria 4.0, através do controle operacional por sistema informatizado.

Os passos interpretativos traçados para o reconhecimento do teletrabalho, ocorreu em razão a atribuição de uma definição, através do exame das características desta referida modalidade laboral. A peculiaridade do teletrabalho ante a sua natureza não vinculada ao espaço físico, demandou também seu afastamento de qualquer

definição adstrita ao que seria trabalho externo, sendo este último aquele que é realizado, necessariamente, fora das dependências do empregador, justamente pela natureza da atividade desempenhada (DELGADO, 2017). Enquanto o trabalho externo é adstrito a necessidade de que o empregado saia da empresa contratante, no teletrabalho não há essa obrigação, sendo justamente a vinculação ao estabelecimento desnecessária e não obrigatória por inexistir uma dependência física, além do sistema tecnológico (computador e rede de informações) que permita sua execução.

As diferenciações do teletrabalho e interpretações equiparadas por analogia para reconhecimento do teletrabalhador através da vinculação ocorram justamente pela conexão entre empregado e empregador mediante mecanismos telemáticos – o local do trabalho passa a ser a rede conectiva que permite o contato entre contratantes e contratados não adstritos aos espaços geográficos do empregador.

Contudo, ainda que obtida a interpretação sistemático-legislativa análoga, a carência de disposições específicas sobre teletrabalho, demandaram que o legislador, em decorrência do aumento crescente da tecnologia e de sua intervenção no universo do trabalho, promovesse a regulação desta espécie laboral.

Foi por essa razão que com a promulgação da Lei 13.467/2017 houve a introdução do Capítulo II-A e dos artigos 75-A ao 75-E na Consolidação das Leis do Trabalho.

Após a Lei 13.467/2017, o teletrabalho passou a ser especificamente regulado e definido, sendo seu conceito instituído no ordenamento pátrio através do texto do art. 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho, que assim prevê:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. (BRASIL, 2017)

Ainda, a existência do teletrabalho prescinde previsão expressa contratual, podendo existir sua execução na forma híbrida, não desnaturando a existência do teletrabalho e podendo este ser retomado para forma presencial, por ordem diretiva do empregador, conforme preconizam os artigos 75-C, §§1º e 2º da Consolidação das

Leis do Trabalho.

Determinou também o legislador trabalhista que a responsabilidade pela aquisição ou fornecimento de infraestrutura e material relacionado à execução do teletrabalho poderá ser ajustada através de contrato escrito, inclusive para fins de reembolso e não irá compor a remuneração do empregado, na forma do art. 75-D, *caput* e parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Verifica-se, pois que o legislador, ao introduzir o Capítulo II-A na Consolidação das Leis do Trabalho através da Lei 13.467/2017, influenciou seu texto no conceito português de teletrabalho. O Código de Trabalho de Portugal, já no ano de 2009, registrava em seu art. 165, que o teletrabalho consistiria naquele onde “*a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através dos recursos a tecnologia da informação e da comunicação*” (GARCIA, 2019, p. 218-219).

O conceito de teletrabalho português é semelhante ao brasileiro, reconhecendo requisitos similares para comprovação do vínculo empregatício, nos termos do art. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, através do labor desempenhado de forma não vinculada ao estabelecimento do empregador, de maneira habitual, subordinada e com a utilização de mecanismos tecnológicos que facilitem a comunicação e a respectiva troca de informações.

Contudo, as inserções de dispositivos legais sobre o reconhecimento do teletrabalho e de sua equiparação através de conceitos de outros países sobre o tema, como o suporte ao Código de Trabalho de Portugal, não foram satisfatórias para atender o acúmulo expressivo de teletrabalhadores, especialmente após a pandemia causada pelo *Coronavírus*.

Ainda que já existente o teletrabalho e sua forma regulatória em decorrência do avanço tecnológico, especialmente a partir do ano de 2020, o isolamento passou a ser vocábulo utilizado como condição necessária ao resguardo da saúde pública, em decorrência da pandemia causada pelo *Coronavírus*.

Desde 11 de março de 2020, foi declarado pelo Diretor Geral da Organização Mundial de Saúde (OMS), Tedros Adhanom, o estado de pandemia causado pelo Sars-Cov-2¹⁴, conhecido, popularmente, como *novo coronavírus*.

¹⁴ Notícia retirada do portal eletrônico da Universidade Aberta do Sistema Único de Saúde (UNA-SUS). Disponível em: <https://www.unasus.gov.br/noticia/organizacao-mundial-de-saude-declara-pandemia-de-coronavirus>. Data de acesso: 15/07/2020, às 17h39.

Em dados coletados até o dia 14 de julho de 2020, somente no território brasileiro haveria acumulado 1.926.824 casos, sendo que destes casos 74.133 pessoas vieram a óbito em virtude do vírus¹⁵.

O estado de pandemia, que também foi declarado em solo nacional levou a alterações de modificação da forma do trabalho em massa, com restrições e encerramento provisório das atividades presenciais em lugares públicos e privados, dentre eles escolas e universidades, como forma de proteção e combate a disseminação do *coronavírus*.

Os desdobramentos da situação pandêmica promoveram a adoção tanto de novas formas quanto à popularização de formas já utilizadas, que buscavam coibir o contato humano em prol da saúde coletiva – momento em que o teletrabalho passou a exercer papel preponderante para a manutenção do emprego e da própria subsistência humana.

O reflexo dos efeitos da pandemia, é demonstrado em pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), que no segundo semestre do ano de 2020, realizou um estudo sobre o potencial do teletrabalho na pandemia, através da Carta de Conjuntura número 47. Conforme tabela divulgada no estudo, no ano respectivo ano, estimou-se que 20,8 milhões de brasileiros encontravam-se em situação de teletrabalho (DOS SANTOS MARTINS; SANDOVAL GOÉS, 2020), sendo coletado os seguintes dados na pesquisa, em divisões por unidades federadas.

Tabela 1: *Ranking* dos estados em percentual de teletrabalho potencial

¹⁵ Dados retirados da plataforma do governo de monitoramento de casos do Coronavírus. Disponível em: <https://covid.saude.gov.br/>. Data de acesso: 15/07/2020, às 17h43.

UF	Número de pessoas em teletrabalho	Ranking teletrabalho	Ranking PIB per capita	Percentual potencial de teletrabalho
Distrito Federal	450.424	1	1	31,5%
São Paulo	6.167.672	2	2	27,7%
Rio de Janeiro	2.009.689	3	3	26,7%
Santa Catarina	854.848	4	4	23,8%
Paraná	1.286.367	5	7	23,3%
Rio Grande do Sul	1.289.754	6	6	23,1%
Brasil	20.889.687	-	-	22,7%
Espírito Santo	412.936	7	10	21,8%
Roraima	44.571	8	13	21,0%
Tocantins	134.190	9	15	21,0%
Rio Grande do Norte	272.011	10	19	20,9%
Goiás	676.624	11	9	20,4%
Minas Gerais	2.012.468	12	11	20,4%
Mato Grosso do Sul	261.999	13	8	20,3%
Paraíba	282.133	14	25	19,8%
Sergipe	175.446	15	20	19,4%
Amapá	61.524	16	16	19,1%
Acre	55.686	17	22	19,0%
Ceará	678.710	18	23	18,8%
Pernambuco	654.613	19	17	18,8%
Bahia	1.057.602	20	21	18,6%
Mato Grosso	310.227	21	5	18,5%
Alagoas	182.735	22	24	18,2%
Amazonas	288.905	23	14	17,7%
Maranhão	386.388	24	27	17,5%
Rondônia	134.854	25	12	16,7%
Pará	554.655	26	18	16,0%
Piauí	192.657	27	26	15,6%

Fonte: IPEA, segundo semestre de 2020.

No cenário latino americano, não foi diferente. O disparo do número de trabalhadores demandou a elaboração de novas legislações, inclusive inaugurais sobre teletrabalho. Apesar de já existirem em alguns países do continente disposições sobre a temática, conforme se verifica na pesquisa realizada pela Organização Internacional do Trabalho, a seguir:

Antes do surgimento da pandemia do COVID-19, alguns países da região já possuíam legislação sobre teletrabalho. Por exemplo, em 2008 a Colômbia estabeleceu garantias sindicais e previdenciárias para os trabalhadores desta modalidade. O Peru legislou sobre o assunto em 2013. O Brasil em 2017 modificou a Consolidação da Legislação Trabalhista (CLT) incorporando um capítulo sobre teletrabalho. A Costa Rica regulamentou o teletrabalho em 2019. Durante 2020, outros países avançaram nesse sentido: México, Panamá, El Salvador, Chile e Argentina. No Uruguai, em abril de 2020, entrou na Câmara dos Senadores um projeto de teletrabalho, que recebeu meia sanção em outubro daquele ano. Durante este ano, no mês de maio, a Colômbia sancionou a Lei do Trabalho em Casa. Por fim, o Paraguai

sancionou recentemente, em junho de 2021, a lei do teletrabalho (MAURÍZIO, 2021, p. 21, tradução livre)¹⁶

A construção de novas normativas sobre teletrabalho, tanto no sentido de implementar a existência de um teletrabalhador, de forma regulatória, quanto de adaptar e promover novas garantias e obrigações, envolveram desdobramentos em diversas áreas, alertando para o aspecto procedimental inerente a esta forma de labor à distância.

Dentre tais aspectos legais sobre teletrabalho e teletrabalhadores, nota-se que os países Peru, Brasil, Costa Rica, Panamá, Ecuador, El Salvador, Chile, Argentina, México, Paraguai e Colômbia apresentam definição legal de teletrabalho (MAURÍZIO, 2021, p. 22).

Desses países, todos, exceto o Brasil, fizeram menção direta as condições de emprego do teletrabalhador, como: hipóteses de aplicação, prazo máximo de trabalho, hipótese de rescisão, acesso ao local de trabalho.

A referida exceção às condições de emprego do teletrabalho, nesse sentido, ocorre pela intenção do legislador brasileiro, conforme as modificações trazidas pela Lei 13.467/2017 de equiparar e reconhecer o teletrabalhador como empregado com vínculo empregatício, possuindo então o prazo determinado de sua atribuição e o condicionamento para teletrabalho tão somente a possibilidade de acesso aos meios telemáticos de tecnologia que possibilitem a consecução do serviço.

Alerta-se também para outras disposições que também não são reguladas por grande parte dos países latino-americanos – nenhum dos países descritos possuem qualquer ato regulatório acerca da necessidade de capacitação aos supervisores e teletrabalhadores sobre a execução do teletrabalho (MAURÍZIO, 2021, p. 22).

Dentre os referidos países, somente a Costa Rica dispõe sobre métodos de implementação e execução do teletrabalho, especificamente no que diz respeito à

¹⁶ *Con anterioridad a la emergencia de la pandemia por COVID-19 algunos países de la región ya contaban con legislación sobre el teletrabajo. Por ejemplo, Colombia en 2008 estableció garantías sindicales y de seguridad social para los trabajadores bajo esta modalidad. Perú legisló sobre esta materia en el año 2013. Brasil en 2017 modificó la Consolidación de la Legislación del Trabajo (CLT) incorporando un capítulo sobre teletrabajo. Costa Rica reguló el teletrabajo en 2019. Durante el año 2020 otros países avanzaron en este sentido: México, Panamá, El Salvador, Chile y Argentina. En Uruguay, en abril de 2020 ingresó a la Cámara de Senadores un proyecto de ley de teletrabajo, el cual recibió media sanción en octubre de ese año. Durante el presente año, en el mes de mayo, Colombia sancionó la Ley de Trabajo en Casa. Finalmente, Paraguay sancionó recientemente, en junio de 2021, la ley de teletrabajo.* (MAURÍZIO, 2021, p. 21)

acidentes e questões relativas à segurança, indicando os atos procedimentais a serem realizados (MAURÍZIO, 2021, p. 23), bem como nenhum dos países latino-americanos determina pessoa específica para supervisionar o teletrabalhador.

No cenário latino-americano, anteriormente a pandemia, países como Peru, Ecuador, El Salvador, Chile e Colômbia não possuíam regulação específica sobre a proteção de dados e direitos de privacidade dos teletrabalhadores (MAURÍZIO, 2021, p. 22).

Da mesma forma, o Brasil também não possuía qualquer ato regulatório sobre a proteção de dados dos teletrabalhadores anteriormente a pandemia e mesmo após o advento da Lei 13.709/2018, intitulada como “Lei Geral de Proteção de Dados”. Situação que somente foi modificada após a edição da Nota Técnica nº 17/2020 do Ministério Público do Trabalho (MPT) que teve o objetivo de regular e determinar a observação a assuntos como ética digital, privacidade dos teletrabalhadores, segurança pessoal, dentre outros, conforme verbetes, assim definidos:

RESPEITAR a ética digital no relacionamento com os trabalhadores e trabalhadoras, preservando seu espaço de autonomia para realização de escolhas quanto à sua intimidade, privacidade e segurança pessoal e familiar, 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); (...)

9. GARANTIR o respeito ao direito de imagem e à privacidade das trabalhadoras e trabalhadores, seja por meio da orientação da 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.

10. ASSEGURAR que o uso de imagem e voz, seja precedido de consentimento expresso das trabalhadoras e trabalhadores, 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. (MPT, 2020)

A referida pretensão do Ministério Público do Trabalho através da Nota Técnica nº 17/2020 mostrou-se compatível com a entrada em vigor da Lei 13.709/18 que instituiu a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

A compatibilidade manifestou-se na finalidade legítima dos dados a serem coletados, em razão do dever e na necessidade de harmonização com a atividade exercida pelo seu titular.

A proteção descrita pela legislação brasileira, seja quando da promulgação

da própria Lei Geral de Proteção de Dados, como das Notas Técnicas pelo Ministério Público do Trabalho, em relação ao tema, tiveram o objetivo justamente de que não ocorresse uma coleta exacerbada de dados dos teletrabalhadores, em proporções que destoam a razoabilidade.

Da mesma forma, também buscou, no que diz respeito ao controle, a cautela necessária ao tratamento de informações dos trabalhadores, inclusive teletrabalhadores, no que diz respeito à visualização do empregado, em períodos de atividade e inatividade, como: registro as páginas de internet acessadas, localização em tempo real, captura de imagem do ambiente de trabalho, que ultrapassem o poder diretivo inerente ao empregador.

As imposições decorrentes do cenário de pandemia somada a crescente utilização da tecnologia, especialmente como consequência ao isolamento necessário também demandou a alteração do próprio conceito de teletrabalho e implicações que já não eram satisfativas através da interpretação das modificações trazidas pela Lei 13.467/2017 e pela Nota Técnica nº 17/2017 do Ministério do Trabalho.

Com isso, ocorreu a edição da Medida Provisória 1.108/2022, com as alterações substanciais e inserções no Capítulo II-A da Consolidação das Leis do Trabalho e das exceções do regime de jornada previsto no art. 62 também da referida Consolidação.

Anteriormente a Medida Provisória 1.108/2022, o art. 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho, conforme mencionado no capítulo anterior, possuía tão somente seu *caput* e um parágrafo único, com a definição do teletrabalho como o serviço prestado *preponderantemente* fora das dependências do empregador, com a utilização de equipamentos de tecnologia da informação e comunicação, facultando a possibilidade de comparecimento do empregado ao estabelecimento do empregador, sem que – de fato – seja descaracterizado o teletrabalho.

A palavra *preponderantemente* foi destacada no parágrafo acima, pois após a Medida Provisória 1.108/2022, foi retirada do *caput* do art. 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho, ou seja, durante a vigência da referida Medida Provisória, o teletrabalho não é caracterizado pela preponderância da atividade realizada pela utilização de equipamentos tecnológicos fora da dependência do empregador, mas pela sua aferição de fato e especialmente contratual que a demonstrem, ainda que o teletrabalhador compareça as dependências da empresa contratante. Nesse mesmo sentido que foi inserido a palavra *habitual* ao parágrafo único, que então passou a ser

o §1º, do art. 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho após a Medida Provisória.

As primeiras alterações no eixo do teletrabalho pelo referido instrumento normativo, demonstram que o teletrabalho tem como intento primordial a flexibilidade do desempenho da atividade laboral facultando a forma de sua execução com notas de liberdade, ao teletrabalhador.

Outro ponto inserido pela Medida Provisória 1.108/2022 foi a possibilidade do regime de teletrabalho ocorrer por produção ou por tarefa, vide art. 75-B, §3º, da Consolidação das Leis do Trabalho e sendo, somente então nesta hipótese incluída a não aplicação do Capítulo II, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, através do novo texto do art. 62, inciso III, também da Consolidação que não farão jus ao controle de jornada somente empregados em regime de teletrabalho que prestem serviços por produção ou tarefa.

Ou seja, a alteração possibilita e demanda que o teletrabalhador que possua regime específico de jornada, que não compatível com o regime de produção ou tarefa, faça jus ao controle de jornada e consecutivos pagamentos extraordinários e adicionais.

Sobre o regime de trabalho, restou ainda previsto na Medida Provisória 1.108/2022 que o tempo de uso dos equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, como *softwares*, utilizados fora da jornada normal de trabalho, não mais constituem tempo à disposição, regime de prontidão ou sobreaviso, salvo previsão expressa em acordo individual.

Além disso, foi facultado ao acordo individual a escolha do regime de teletrabalho ou trabalho remoto sobre os horários e meios de comunicação a serem utilizados, desde que respeitados os repousos legais.

Outras alterações pertinentes também foram realizadas pela Medida Provisória, como a possibilidade de adoção do regime de teletrabalho para aprendizes e estagiários, a não obrigatoriedade de constar as atividades desempenhadas no contrato escrito que institui o regime de teletrabalho ou trabalho remoto, a prioridade do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para empregados com deficiência, empregados gestantes ou com filhos e crianças com guarda judicial até os quatro anos de idade (BRASIL, 2022).

A aludida Medida Provisória também fez questão de diferenciar o teletrabalho e o trabalho remoto do telemarketing, não confundindo a espécie de trabalho do primeiro e segundo, com a atividade deste último. Bem como, aferiu

também a responsabilidade do trabalhador pelas despesas inerentes ao retorno a modalidade presencial de trabalho, quando requisitada.

Sobre competência territorial, restou definido na Medida Provisória 1.108/2022, ao teletrabalhador ou ao trabalhador remoto, serão aplicadas as disposições previstas na legislação local ou nas convenções e acordos coletivos inerentes ao território de estabelecimento de lotação do empregado, nos termos do art. 75-B, §7º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Ainda a respeito da competência, para teletrabalhadores ou trabalhadores remotos que desempenham suas atividades fora do Brasil, será aplicada a legislação brasileira, salvo as exceções prevista na Lei 7.064/1982 que fala sobre trabalhadores transferidos para o exterior.

Da leitura da Medida Provisória 1.108/2022 verifica-se que houve a busca de aprimoramento de determinadas vantagens inerentes ao teletrabalho e ao trabalho remoto diante do acúmulo de trabalhadores neste formato laboral após a pandemia, como flexibilidade, convívio familiar, econômica, sustentabilidade e ganho de tempo para outras atividades que contribuem para a qualidade de vida.

Porém, remanesceu certas desvantagens nestas modalidades laborais como o ônus do trabalhador para a reorganização do espaço do trabalho, a ausência dos efeitos da sociabilidade, a vulnerabilidade técnica inerente aos equipamentos tecnológicos utilizados, a ansiedade pelo acúmulo de tarefas não atendidas a contento do empregador, o direito à desconexão, a confusão do compartilhamento de espaços físicos e atividades domésticas, envolvendo questões de privacidade.

Ainda que a Medida Provisória esteja pendente de análise para a conversão em legislação ordinária, também resta passível de sofrer diferentes emendas, com o que torna indispensável a regulamentação decente e abrangente do teletrabalho voltado para a sustentabilidade, a saúde e a segurança do trabalhador sob os prismas preventivos e protetivos.

Não obstante, em observância ao histórico de definições e especialmente após as construções legislativas sobre o tema, volve-se para o teletrabalho como a polarização do empregador e a extensão de sua presença e a ocorrência do trabalho até onde a comunicação possa alcançar, tornando o teletrabalho algo atemporal e flexível (STRÜMER; FINCATO, 2020, p. 361).

A conjuntura do teletrabalho, alerta para o surgimento de novas subespécies de telelabor e da possibilidade de ser desempenhado a qualquer tempo

e local, especialmente em razão da utilização da tecnologia, com o que se alerta para o teletrabalho nômade que resta vinculado tão somente a conexão entre empregado e empregador por equipamento tecnológico conectado em rede.

3. O TELETRABALHO NÔMADE

O teletrabalho nômade vincula-se a desnecessidade de um local fixo de trabalho, podendo a atividade ser desempenhada em qualquer lugar através da utilização de aparelhos eletrônicos acessados em rede, que permitam a comunicação, através da troca de informações e assim a consecução de determinado labor.

A utilização do vocábulo nômade, pode ser equiparada a móvel, justamente em razão da ausência de local de trabalho determinado.

(...) teletrabalho móvel: também denominado nômade ou itinerante, caracteriza-se pela indeterminação do posto de trabalho, podendo ser realizado em qualquer lugar, mediante a disponibilidade de equipamento de mídia eletrônica, como os telefones celulares, que permitem a transmissão de dados e de imagens em alta velocidade. Segundo Fincato, pode-se afirmar ser esta “[...] a máxima expressão do teletrabalho, aquela em que um sujeito trabalha onde quer ou precisa.” (BIESDORF; SANTIAGO, 2011, p. 25)

Apesar de se tratar de tema adaptável aos critérios da globalização, especialmente ao se falar de 4ª Revolução Industrial, com rompimento de liames físicos entre tempo e espaço, tem-se que o conceito de teletrabalhador nômade, já era vislumbrado.

Em artigo publicado na plataforma Conjur, em 30 de dezembro de 2002, o autor Manuel Martin Pino Estrada conceituava o teletrabalhador móvel ou também itinerante, como aquele que tinha *mobilidade permanente*, podendo realizar sua atividade enquanto estivesse em situação de deslocamento (ESTRADA, 2002). Estrada, ao falar sobre teletrabalho itinerante alerta para a diferença entre o teletrabalhador nômade e o teletrabalhador transfronteiriço, sendo este último um teletrabalhador que possui domicílio, ou seja, base territorial fixa da prestação de seu serviço em determinado país, ainda que para sociedade empresária situada noutro.

Com o que, a diferença reflete ao fato de que o teletrabalhador nômade poderia desempenhar sua atividade em qualquer lugar, dentro ou fora de seu país, enquanto o transfronteiriço, necessariamente estaria situado em país diferente da sua prestação de serviço, possibilitada através da utilização de mecanismos telemáticos,

inerentes a categoria do teletrabalho (ESTRADA, 2002).

O artigo escrito por Estrada, mesmo que escrito no ano de 2002, já trazendo importantes reflexões sobre a temática, ganha expansão na atual conjuntura tecnológica que acumula o número de teletrabalhadores e a possibilidade de estarem em situação de constante deslocamento.

Inclusive é por essa razão que se emprega a utilização neste ensaio do vocábulo *nômade* ao teletrabalho. A utilização de *teletrabalho nômade* ao invés de *teletrabalho móvel* ou *itinerante* ocorre pelo foco a própria pessoa do trabalhador, sendo conceituado como nômade aquele que *constantemente vive mudando de local ou residência* ou *aquele que pertence a um povo ou tribo que se desloca permanentemente* (SACCONI, 2010, p. 1456).

A definição pode ser também extraída do entendimento de Timothy Ferris, citado por Nelson Mannrich, ao consignar que nômade é:

(...) um membro de um povo ou tribo que não tem residência permanente, mas se move de um lugar para outro, geralmente sazonalmente e frequentemente seguindo uma rota ou circuito tradicional de acordo com o estado do pasto ou suprimento da comida. (MANNRICH, 2021, p. 318)

Ou seja, a palavra nômade, ainda que esteja em mobilidade reflete de certa forma ao senso de comunidade, o que se enquadra na espécie de teletrabalhador apresentado.

No cenário atual o teletrabalhador nômade é visualizado como aquele que, possui a faculdade de se deslocar por diferentes territórios e conjunturas e ao mesmo tempo desempenhar o papel laboral para o qual foi contratado, à distância, mediante uso da tecnologia informacional.

Em 1974, o escritor Marchall McLuhan utilizava a expressão “nômades modernos”, no sentido da intervenção tecnológica em abundância representar grupos distintos onde estariam seres estáticos, sedentários e seres nômades que teria a satisfação, inclusive laboral, independentemente do lugar (MCLUHAN, 1974).

Não obstante, em 1997, Tsugio Makimoto e David Manners já utilizavam a expressão nômade digital, como um estilo de vida livre, compatível com os nômades modernos de McLuhan, porém no sentido da mobilidade nômade se dar em razão da comunicação em velocidade elevada e constante (MAKIMOTO; MANNERS, 1997).

Por sua vez, no ano de 1999, o português Álvaro Mello buscou realizar a

conexão do nomadismo com o teletrabalho, sendo o aspecto nômade conectado como a alternativa de substituição das viagens ao trabalho pelas tecnologias da informação e telecomunicação, sendo o telelabor veiculado justamente pela desnecessidade de determinado ato laboral ser desempenhado nas dependências do empregador (MELLO, 1999).

De forma mais recente quando comparado aos autores citados, também foi utilizado o termo “*nomadcity*” que define um modelo de trabalho onde o movimento é constante, ou seja, as características tecnológicas não só possibilitam, como demandam que o labor seja desempenhado em qualquer tempo e local, justamente como forma de acompanhar o ecossistema informacional e especialmente da globalização.

Ainda que diferentes interpretações sobre nomadismo e sua vinculação laboral, no Brasil, destacam-se certos marcos regulatórios pátrios que contribuem para o aumento de teletrabalhadores nômades e da tentativa do ordenamento jurídico brasileiro integrá-lo dentro da ideia de trabalho subordinado.

Nesse sentido que, anteriormente ao advento da Lei 13.467/2017, ao ser reconhecido o teletrabalho através da Lei 12.551/2011 houve a inserção de um novo texto ao art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, especialmente do parágrafo único, no sentido de equiparar os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, para fins de subordinação aos mecanismos pessoais até então utilizados.

A referida alteração da Lei 12.551/2011, facultou que o trabalhador continuasse subordinado, mesmo que fora das dependências do empregador, possibilitando o exercício do teletrabalho integrado ao reconhecimento do vínculo de emprego.

Após o advento da Lei 13.467/2017, ocorreram diferentes alterações substanciais para a consecução do teletrabalho nômade, dentre elas a inclusão do art. 62, inciso III, na Consolidação as Leis do Trabalho ao dispor que sobre o teletrabalho não é abrangido o regime de controle de jornada.

Além do mais, a Lei 13.467/2017 foi responsável pela introdução do Capítulo II-A na Consolidação das Leis do Trabalho que remete justamente a tipificação do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro, estabelecendo requisitos para sua caracterização.

A possibilidade do teletrabalhador desempenhar sua atividade em qualquer

tempo e local, com a manutenção do vínculo empregatício, ou seja, com a intenção do legislador da integração da subordinação jurídica ao teletrabalho, sofreu ainda a regulamentação pela Nota Técnica 11/2020 do Ministério Público do Trabalho que proporcionou a busca por proteção dos direitos de privacidade e segurança dos teletrabalhadores, posteriormente ao acúmulo de seres humanos nesta forma laboral, após a pandemia causada pelo *Coronavírus*.

Não obstante a isso, a característica móvel do teletrabalho nômade, ainda ganhou reforço pela estratégia utilizada pelo governo brasileiro ao promover a concessão de visto temporário e autorização de residência para os nômades digitais imigrantes que não possuam vínculo empregatício no território brasileiro, no sentido destes poderem executar no Brasil os serviços para empregadores estrangeiros, através da Resolução 45/2021, do Conselho Nacional de Imigração, integrado Ministério da Justiça e Segurança Pública (FELCZAC, 2022).

Ainda que não se trate do teletrabalhador nômade brasileiro, o regulamentador ao editar o respectivo ato, reconheceu a existência do nomadismo digital laboral e a tendência de sua efetivação e aumento constante no cenário atual, atuando como marco regulatório do teletrabalho nômade, não só brasileiro, como mundial, ao permitir o visto temporário para diferentes nacionalidades que desempenham o teletrabalho através da contratação e desempenho estrangeiro.

Verifica-se que, na própria resolução há tipificação do nômade digital, voltado ao trabalho remoto e a utilização de tecnologias, para fins de aferição para concessão do visto, conforme assim dispõe:

Art. 1º Esta Resolução dispõe sobre a concessão de visto temporário e de autorização de residência para o imigrante denominado "nômade digital".

§ 1º Para os fins desta Resolução considera-se "nômade digital" o imigrante que, de forma remota e com a utilização de tecnologias da informação e de comunicação, seja capaz de executar no Brasil suas atividades laborais para empregador estrangeiro.

§ 2º Não será considerado "nômade digital" o imigrante que exerça atividade laboral, com ou sem vínculo empregatício, para empregador no Brasil ou cuja autorização de residência para exercício de atividade laboral no País esteja regulamentada em outro normativo deste Conselho. (BRASIL, 2021)

Já para o teletrabalhador nômade brasileiro, outro marco regulatório recente e ainda de natureza transitória é a Medida Provisória 1.108/2022, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho a respeito do teletrabalhador.

Conforme mencionado no primeiro Capítulo, a referida Medida Provisória reconhece ao inserir o §8º, no art. 75-B na Consolidação das Leis do Trabalho a existência do teletrabalhador desempenhar sua atividade laboral em diferentes territórios, inclusive fora do Brasil, enfatizando a característica nômade possível, conforme assim dispõe:

§ 8º 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 na Lei nº 7.064, de 6 de dezembro 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. (BRASIL, 2022)

O legislador, no texto da Medida Provisória, institui que será aplicada a legislação brasileira aos teletrabalhadores que *optarem* por desempenhar sua atividade em território estrangeiro. A utilização do vocábulo *optarem* está justamente na característica de liberdade inerente ao teletrabalho nômade, no sentido de ser uma escolha do teletrabalhador desempenhar a tarefa em outro local.

Diante disso, em resumo dos marcos regulatórios do ordenamento brasileiro que autorizam a possibilidade do nomadismo do teletrabalho, pode ser extraído o seguinte resumo:

Tabela 2 – Marco regulatório do teletrabalho nômade no Brasil

MARCO REGULATÓRIO DO TELETRABALHO NÔMADE NO BRASIL		
Ano	Ato	Dispositivo ou enunciado
2011	Lei 12.551/2011	Alterações no art. 6º da CLT
2017	Lei 13.467/2017	Introdução do Capítulo II-A na CLT
2020	Nota Técnica 11/2020 do MPT	Dispôs sobre privacidade e segurança do teletrabalho pós-pandemia
2021	Resolução 45/2021 do CNlg	Dispõe sobre visto temporário para trabalhador nômade digital imigrante
2022	MP 1.108/2022	Inseriu o art. 75-B, §8º, na CLT, que dispõe sobre o teletrabalho realizado no exterior

Fonte: Produção própria

Os marcos regulatórios brasileiros, também compactuam para a existência do teletrabalho nômade na Indústria 4.0, já que a espécie do teletrabalho nômade apresenta aspecto compatível com a execução de seus objetivos, se enquadrando em diferentes nichos observados pela Indústria e formas de organização da cadeia de trabalho.

A rigor da Figura 2, inserida no Capítulo anterior, demonstra-se que o processo industrial na ideia de Indústria 4.0 revela a transmutação do procedimento físico para o digital, onde o trabalhador realiza a atividade de análise e visualização

através do compartilhamento de informações em tempo real, por intermédio da utilização de máquinas inteligentes artificialmente.

Logo a configuração, aplicação de algoritmos em sistemas e máquinas, compondo o processo realizado de maneira digital, pode, em determinadas situações dispensar a necessidade de que o labor seja realizado nas dependências do estabelecimento da empresa – o que constitui faculdade ao exercício do teletrabalho.

O teletrabalho adapta-se aos pontos de produção assistida, manutenção preditiva e controle operacional pretensos pela Indústria 4.0 (TESSARINI, G.; SALTORATO, P., 2018), justamente por intermédio da utilização de ciberespaços.

Sendo a possibilidade deste ofício ser realizado de maneira móvel, através do teletrabalhador nômade, concebível, quando presente os mecanismos tecnológicos que possibilitam o labor à distância, mesmo que em deslocamento.

Assim, o teletrabalhador nômade insere-se na mudança tecnológica de Dicken, onde o contexto de sua existência vincula ao cenário socioeconômico, adaptando-se aos valores e motivações dos empreendimentos capitalistas instituídos em determinado sistema (DICKEN, 2010).

O teletrabalhador se adapta a virtualização e a desterritorialização da prestação de serviços laborais, sendo o teletrabalhador nômade, compatível com a atividade da empresa que deixa ter seu núcleo no próprio estabelecimento físico em que se encontra e passa para as atividades de coordenação e distribuição de tarefas onde o conceito de território resta flexibilizado.

Tomemos o caso, muito contemporâneo, da “virtualização” de uma empresa. A organização clássica reúne seus empregados no mesmo prédio ou num conjunto de departamentos. Cada empregado ocupa um posto de trabalho precisamente situado e seu livro de ponto especifica os horários de trabalho. Uma empresa virtual, em troca, serve-se principalmente do teletrabalho; tende a substituir a presença física de seus empregados nos mesmos locais pela participação numa rede de comunicação eletrônica e pelo uso de recursos e programas que favoreçam a cooperação. (...). O centro de gravidade da organização não é mais um conjunto de departamentos, de postos de trabalho e de livros de ponto, mas um processo de coordenação que redistribui sempre diferentemente as coordenadas espaço-temporais da coletividade de trabalho e de cada um de seus membros em função de diversas exigências. (LÉVY, 1996, p. 18)

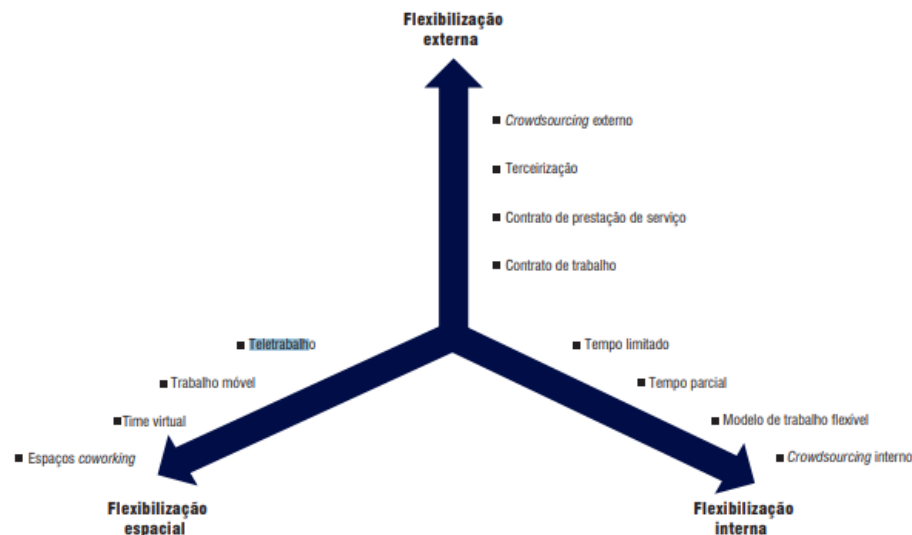
Conforme pesquisa realizada pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), na obra “*Relações trabalhistas na Indústria 4.0*”, verifica-se que a flexibilização decorrente da utilização tecnológica é distinta em três principais formas: flexibilização externa, flexibilização interna e flexibilização espacial.

Na flexibilização externa estariam as voltadas a terceirização, otimização dos contratos de trabalho, *crowdsourcing*¹⁷ e contratos de prestação de serviços. Já flexibilização interna da indústria, estaria a terceirização coletiva através de jornadas de trabalho limitadas e, ou, parciais, em modelos mais flexíveis.

Por sua vez, na flexibilização espacial estaria o tempo virtual, o teletrabalho, o trabalho móvel ou externo e os espaços de *coworking*¹⁸.

Inclusive, no referido estudo, a distinção dos critérios de flexibilização ora mencionados, foram objeto da realização de um organograma passível de implementação dentro da Indústria 4.0:

Figura 3: Fluxograma de modelos de flexibilização



Fonte: CNI, 2017

Ao analisar cada ponto visto como flexível, verifica-se que não só a flexibilização espacial é ambiente possível para realização do teletrabalho, especialmente do teletrabalho nômade. Ainda que critérios como terceirização, prestação de serviços, sejam inerentes a flexibilização externa, estas, dependendo da atividade a ser realizada, também pode ser feita por meios telemáticos, inclusive de locomoção constante.

¹⁷ *Crowdsourcing* deriva da conjunção de duas palavras da língua inglesa, *crowd* que significa multidão *outsourcing* utilizada para definir terceirização. Dessa forma, a conjunção dos dois vocábulos remete a terceirização de determinada atividade em massa.

¹⁸ *Coworking* é a expressão derivada da língua inglesa, para se referir a ambiente de trabalho compartilhado.

Assim, o teletrabalho nômade abarca mais de uma forma de trabalho flexível dentro da Indústria 4.0, compreendendo tanto o teletrabalho em si, realizado para a indústria de maneira direta, como aquele o qual a indústria contrata outra empresa para que seja realizado no ambiente externo, sendo a relação entre contratada e seus subordinados passíveis de realização à distância, conforme cada cenário concreto de trabalho.

No plano industrial, tarefas que anteriormente demandavam a presença do empregado, como verificação de dados, solicitação de peças, manutenção, realização de relatórios, podem ser realizadas através de uma tela de computador, por intermédio de sistemas de automação e inteligência artificial. Nesse sentido, é o que se constata na possibilidade de utilização da *big data* pelos teletrabalhadores como condição ao trabalho à distância e até mesmo em deslocamento:

Através de tempo real e Big Data, o trabalhador pode receber informações em seus dispositivos alertando problemas e reportando o status atual de cada equipamento. Dessa forma, a presença física do trabalhador seria necessária somente em casos como a parametrização de equipamento ou a atuação em falhas mecânicas e manutenção. Além disso, o uso de algumas plataformas, como as de *crowdworking*, permite a realização de serviços independentemente do local físico onde o trabalhador se encontra. (CNI, 2017, p. 42)

A soma dos respectivos fatores, tanto em relação a organização quanto a forma de labor, remetem a utilização massiva do teletrabalho. De outro lado, a flexibilidade anunciada atua como ideia de liberdade ao trabalhador, que ante a ausência de um controle de jornada ou uma supervisão física, resta facilitado seu deslocamento para a realização de seu ofício, sem que fique adstrito ao estabelecimento da sociedade empresária contratante.

A característica global inerente ao teletrabalho nômade, mediante a tecnologia permitir o labor que relativiza limites geográficos e temporais até então usualmente praticados, ganhou notoriedade, inclusive perante populares empresas, como a AirBnB que recentemente divulgou que vai permitir que seus funcionários “trabalhem em qualquer lugar do mundo” (ESTADÃO, 2022).

A empresa telefônica Vivo aborda também que não só basta conectar o trabalho, mas desenvolver competências laborais dessa espécie de labor que possa ser desempenhado em diferentes locais e modos, ressaltando a popularidade do tema na atualidade (EXAME, 2022).

É nesse sentido que a utilização do termo teletrabalhador nômade ganha maior expressividade.

Nos últimos anos houve um aumento expressivo dos denominados “*nômades digitais*”, justamente em razão da possibilidade de trabalho em qualquer local através do uso de tecnologias em rede, através de ponto de *wireless*, computadores e *smartphones*. Nesse sentido, o conceito de *nômade digital*, pode ser definido como:

(...) são profissionais que comumente trabalham como escritores escritores, freelancers, fotógrafos, designers, desenvolvedores de software e qualquer outro tipo de trabalhador que possa realizar suas tarefas independentemente da sua localização física, fazendo uso de tecnologias como internet *wireless*, *smartphones* e aplicativos de computação em nuvem para conduzir seus negócios, trabalhar remotamente e produzir renda de onde quer que estejam vivendo ou viajando. (MANNRICH, 2021, p. 318)

Verifica-se, pois, que o conceito de nômade digital enquadra, na qualidade de grupo, onde o teletrabalhador nômade é espécie.

A semelhança entre *nômade digital* e *teletrabalhador nômade* está justamente na liberdade em relação ao local de trabalho, sendo necessário tão somente os meios de comunicação e interação tecnológicos para troca de informação, como computadores, *tablets*, *smartphones*, como condição para a consecução do labor.

No conceito de Mannrich se constata que o nomadismo digital se enquadra de forma geral em formas organizacionais de trabalho promovidas pela Indústria 4.0, uma vez que a utilização da computação em nuvem reflete a utilização laboral do ciberespaço, bem como da manipulação de *big data*, *blockchain*, *smart contracts*, de forma geral.

Por sua vez, a diferença entre o nômade digital e o teletrabalhador nômade está na condição de trabalho, pois enquanto o nômade digital compreende todas as espécies de atividade, inclusive de natureza autônoma, que possam ser realizadas sem qualquer vinculação a local e somente acesso a rede, o teletrabalhador nômade continua adstrito ao contrato de reconhecimento de vínculo empregatício, onde não há somente sua dependência ao espaço físico de trabalho que pode ser desempenhado em qualquer lugar que possua condições tecnológicas para tanto.

O nomadismo digital é originado de um movimento voltado para o individualismo virtual (DOTSON, 2017), sendo semelhante ao movimento exposto por

Timothy Ferris ao buscar tutelar a possibilidade de trabalho em qualquer lugar, sendo que os limites territoriais em razão do uso da tecnologia não consistem em impedimento a realização do trabalho, especialmente no que tange a realização financeira do trabalhador, de qualquer espécie. O movimento do nomadismo digital encontra amparo no denominado *anywhere office* que é assim definido:

Trata-se de uma decorrência direta do que se convencionou chamar de *work from anywhere*, o conceito de “trabalhe de qualquer lugar” cujas características de flexibilidade de liberdade para alterar o local de trabalho a seu critério, geralmente freelancers (autônomos); Profissionais rapidamente acessíveis quase sempre motivados e autogeridos. O trabalho é, também quase sempre, orientado por resultados, ou seja remunerado ao fim da tarefa na entrega dos resultados. (MANNRICH, 2021, p. 318)

O trabalho nômade, especialmente ao se falar em nomadismo digital, expõe também o intento e a promoção de sincronia sem rompimentos geográficos, anunciado como um imediatismo transfronteiriço (ZANG, 2022) que busca diferentes formas de realização, tanto aos contratantes como para aqueles que desempenham o trabalho nômade, de maneira geral.

Ainda que se fala em ausência de limitação geográfica para consecução do labor, outro fator anunciado como vantagem do nomadismo digital é relativização do tempo de trabalho, fator também correspondente ao teletrabalho e ao teletrabalhador nômade regido por contrato brasileiro onde não há controle da jornada laboral e assim, tal relativização constitui na possibilidade de conhecer diferentes territórios (HOEK, 2022), através da manipulação de diferentes horários de trabalho, desde que cumpra as obrigações entabuladas.

Essa organização laboral, com a existência de critérios flexíveis sobre a jornada de trabalho, baseada na execução de tarefas conforme disposto em contrato de trabalho, é conceituado como um fenômeno intitulado *smart working*.

O smart working é um fenômeno mais recente. A experiência regulatória surgiu na Itália em 2017, com a La Legge 22 maggio 2017, n. 81, e sua característica principal é a ausência de restrições de tempo ou espaço e uma organização por fases, ciclos e objetivos, estabelecido por acordo entre empregado e empregador. Chamado também de trabalho ágil ou inteligente, tem como norte a produtividade e flexibilidade da jornada, e o trabalho pode ser realizado parte dentro das instalações da empresa e parte fora, sem um local fixo e horário definido, apenas que seja cumprido dentro da jornada de trabalho previsto em lei e negociação coletiva. (FIGUEREDO; WOLKOFF, 2021)

O *smart working* busca justamente a compatibilidade entre tempo, vida privada, crescimento da produção, onde a ideia de pertencimento ao labor está com base na execução de tarefas ágeis, com o abandono de um modelo clássico baseado na execução de tarefas únicas e longas. Outro ponto do *smart working*, anunciado como positivo, conforme descrito por Figueredo e Wolkoff consiste justamente no distanciamento ao estabelecimento físico do empregador, permitindo que, ao contrário do modelo “padrão” de trabalho, possa o teletrabalhador executá-lo em qualquer lugar, conforme sua liberdade (FIGUEREDO; WOLKOFF, 2021).

Contudo, o *smart working* não pode ser utilizado como sinônimo de teletrabalho nômade, já que este pode ser um gênero, no qual o nomadismo laboral é espécie. O *smart working* tão somente expõe o aproveitamento do tempo e espaço de trabalho, voltado para a intenção de promover qualidade de vida ao trabalhador e aumento de desempenho das atividades laborais ao empregador. Em comparação o teletrabalho nômade é o regime de teletrabalho onde há a escolha do trabalhador em desempenhá-lo não adstrito a determinado local, independente se esta escolha representar uma vantagem somente para ele ou para o trabalhador.

Assim a natureza inteligente do teletrabalho nômade pode ser um reflexo da sua escolha, mas não uma condição para sua caracterização, uma vez que a escolha do *smart working* e a comutação deste com o trabalho nômade decorre justamente da propagação de vantagens, e de um estilo “livre” ao ser comparado com o modelo tradicional de trabalho, angariou inúmeros adeptos, sendo inclusive formadas denominadas vilas de nômades digitais, como ponto comum para aqueles que realizam seu trabalho em qualquer lugar. O trabalho deixa de ser a força realizada em um local específico, mas o ato desempenhado em qualquer localidade através do ambiente virtual (NAZARETH, 2018).

Nesse sentido, foi o relato da empreendedora irlandesa Marina Fuentes Corridan, em reportagem ao *“Irish Examiner”*, responsável por instituir um local de recebimento de nômades digitais nas Ilhas Canárias e que viu o número de nômades decuplicar durante a pandemia (O’REGAN, 2022).

Foi através dessa tendência que governo de Portugal se motivou para transição da economia digital, elaborando O Ministério da Economia e Transição Digital, com a aprovação do intitulado *“Plano de Ação para a Transição Digital”*, através da Resolução do Conselho de Ministros nº 30/200, publicada em 21 de abril de 2020. (PORTUGAL, 2020).

Mediante o programa de incentivo português, houve a mobilização de hotéis e estabelecimentos para recepção de nômades digitais, inclusive sendo inaugurada, na Ilha da Madeira, uma comunidade de nômades digitais. (LIMA DO Ó, 2021).

No território brasileiro, o país também já encaminha programas de estímulo ao nomadismo digital, como a regulamentação de concessão de visto temporário e autorização de residência promovida pelo Conselho Nacional de Imigração (CNIg) para o imigrante que não possua vínculo empregatício no território brasileiro, possa executar no Brasil os serviços para empregadores estrangeiros, através da Resolução 45/2020 (FELCZAC, 2022).

A alternativa, busca a recepção dos nômades e a captação de recursos, com a movimentação da economia local, para que este possa aproveitar as motivações que o levaram ao território brasileiro e ao mesmo tempo manter sua rentabilidade com o trabalho realizado no exterior. Inclusive, já consta disponível a plataforma denominada “*sistema migranteweb*” que permite o cadastramento de imigrantes para concessão do visto temporário de 12 meses, renováveis por igual período (FELCZAC, 2022).

Os incentivos governamentais de diferentes territórios buscando a facilitação do nomadismo digital em seus territórios, trata-se de uma resposta econômica a necessidade de conexão a produção de capital, inclusive em escala global (ALVES, 2022). Essa necessidade de conectividade econômica, em diferentes territórios alerta como uma demanda constante da incrementação tecnológica em massa, desperta o desenvolvimento do teletrabalho nômade, com o alto deslocamento de trabalhadores remotos pelo globo terrestre. Fluxo que reflete inclusive as alterações tecnológicas da Indústria 4.0, nos impactos voltados ao deslocamento de mão de obra, flexibilidade da jornada de trabalho e localização, capacitação referente ao conhecimento da utilização de novas tecnologias e aumento do número de plataformas, incluindo o *crowdworking* (CNI, 2017).

3.1. Diferenciações entre o teletrabalho nômade e *crowdworking*.

Conforme visto alhures um dos motivos que propulsiona o deslocamento em massa de trabalhadores na era digital, especialmente através das atividades desenvolvidas pela Indústria 4.0, se dá em razão da possibilidade de flexibilização

externa de atividades.

Dentro desse nicho de flexibilização destaca-se a possibilidade de terceirização em massa de atividades, através do que é definido como *crowdsourcing* ou também multiterceirização (MANNRICH, 2021).

A ocorrência das atividades de multiterceirização são realizadas por intermédio de plataformas, sendo seus trabalhadores denominados como *crowdworkings* ou trabalhadores de plataforma.

Contudo, tendo em vista a gama de atividades realizadas pela indústria, especialmente com a amplitude compreendida pela 4ª Revolução Industrial, promove-se uma análise dupla desta multiterceirização, podendo ser dividida na forma *offline* ou *online*.

A forma *offline*, ainda que o trabalho possa ser conectado a uma plataforma digital, necessariamente o trabalhador deve estar em local determinado em período determinado, ou seja, apesar de inexistir um domicílio, há compreensão territorial.

Por sua vez, no formato *online*, há uma plataforma digital e a própria atividade é realizada na modalidade de tarefa, existindo determinado prazo e preço estabelecido (MANNRICH, 2021). Conforme descreve Nelson Mannrich, o trabalho multiterceirizado *online* ou *crowdsourcing online*, ocorre da seguinte forma e tem sua propulsão através das seguintes vantagens:

As tarefas são disponibilizadas através das páginas chamadas *HITs* (“*Human Intelligence Tasks*” ou tarefas de inteligência humana), atividades que só podem ser realizadas por indivíduos, e incluem copiar ou traduzir textos, identificar erros ortográficos, processar dados brutos, participar de alguns experimentos, apurar itens rotulando-os, procurar endereços de e-mail, participar de estudos comportamentais online dentre outras tarefas.

As plataformas online podem ser úteis para oferecer oportunidades de trabalhos aos trabalhadores em zonas onde não existem muitas alternativas e trabalho possíveis, como as áreas rurais ou mesmo campos de refugiados (ainda que limitada por conexões confiáveis de internet).

Também se apresenta como alternativa possível a pessoas com dificuldade de locomoção, com locomoção reduzida ou que optam por permanecerem em casa, cuidando da família, permitindo que pessoas que se dediquem à assistência à infância, a idosos ou outras responsabilidades de cuidado consigam enquadrar o trabalho em torno de seus compromissos. (MANNRICH, 2021, p. 316)

Em razão das baixas barreiras econômicas o *crowdsourcing online* torna-se um atrativo a possibilidade de realização de tarefas pré-determinadas, sem que haja vinculação territorial.

É em razão dessa facilitação onde há conexão perante tarefa e rápida remuneração que houve aumento expressivo e utilização do termo plataforma de *crowdworking*.

Plataformas de *crowdworking* – são plataformas, ainda pouco conhecidas no Brasil e no mundo, que fazem a mediação entre a força de trabalho e a demanda de tarefas. Seu funcionamento é fundamentado no trabalho autônomo de colaboradores que realizam tarefas remotamente como, por exemplo, transcrição de áudios, tradução de livros e textos, busca de sites de empresas e outras pesquisas na internet. O principal exemplo desse tipo de plataforma é o Amazon Mechanical Turk (CNI, 2017, p. 35).

Nessas plataformas, os usuários em qualquer local com acesso constante a rede *internet* pode realizar atividades e ser remunerado, sendo que sua utilização se encaixa especialmente no estilo de vida optado pelo nomadismo digital.

Retoma-se ao fato de que o nomadismo digital, no que diz respeito à sua possibilidade, compreende qualquer atividade remunerada que seja possível a realização através da utilização de mecanismos tecnológicos telemáticos, como computadores, *notebooks*, *tablets*, *smartphones*.

Assim, as plataformas de *crowdworking* construídas em razão da flexibilidade externa e da multiterceirização de atividades no formato *online*, encontra-se como mecanismo de possibilidade da atividade nômade.

No entanto, através das definições dos conceitos expostos, chega-se a comparação destes com o teletrabalhador nômade. Nessa comparação, a primeira diferença realizada está na impossibilidade do teletrabalhador nômade ser confundido com um *crowdworker offline*.

Isso porque, o teletrabalhador nômade não está adstrito a localidade e sim ao acesso à rede por meio de equipamentos tecnológicos, enquanto o trabalhador em *crowdsourcing offline* ainda resta vinculado a espaço e tempo exato para realização de sua atividade.

Ademais, a principal diferença entre o teletrabalhador nômade e os trabalhadores de plataforma reside no fato de que o teletrabalho demanda o reconhecimento do vínculo empregatício através da execução do contrato de trabalho.

Ao se falar em teletrabalhador volta-se a previsão instituída no art. 6º, da Consolidação das Leis do Trabalho, especialmente no que diz respeito ao teletrabalhador brasileiro – sendo sua relação empregatícia condição *sine qua non* para sua existência que demanda a previsão, na forma escrita, vide art. 75-C da

Consolidação das Leis do Trabalho.

Assim, o teletrabalhador nômade brasileiro também não pode ser confundido como um trabalhador de plataformas *online*, uma vez que este último não possui vínculo empregatício ou atividade definida, mas sim o cumprimento de tarefas disponibilizadas, a sua livre escolha.

Contudo, alerta-se para o fato de que a impossibilidade do teletrabalhador nômade ser definido como *crowdworker*, não significa dizer que este não poderá realizar o trabalho em plataformas *online*. Trata-se de situação alheia ao seu contrato de teletrabalho, podendo ocorrer situação onde o teletrabalhador também é trabalhador de plataformas digitais.

Não obstante, constata-se também a verificação de relação empregatícia entre empresas que oportunizam plataformas digitais e seus trabalhadores, como aconteceu, em 15 de dezembro de 2021, no território brasileiro, quando a 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), formou a maioria para reconhecer o vínculo de emprego de motoristas com os aplicativos da Uber, 99 e Cabify (SANTOS, 2021).

Para o Relator do processo nº 100353-02.2017.5.01.0066, Maurício Godinho Delgado, a subordinação se dá em razão da existência de ser humano que presta serviço para organização empresarial gestora, onde há um controle algorítmico da prestação de serviços, que configura a dependência e demais condições comprovadoras do vínculo de emprego (SANTOS, 2021), sendo ainda a própria desconexão no caso em tela, um direito e não uma forma de subterfúgio a relação empregatícia.

Apesar da decisão do Tribunal Superior do Trabalho brasileiro fazer menção a trabalho de plataforma *offline*, ou seja, por existir o horário e a localidade, tem-se o alerta para a possibilidade de ser considerado o vínculo empregatício conforme cada caso concreto.

Ainda que o teletrabalhador nômade não se confunda com o trabalhador de plataformas *online*, este último, pode se tornar um teletrabalhador nômade, desde que preenchidos os requisitos de emprego perante determinada entidade empresarial organizada.

Nesse caso, apesar da inexistência do contrato de trabalho escrito, como condição para verificação da existência do teletrabalho, na forma do art. 75-C da Consolidação das Leis do Trabalho, ter-se-ia a utilização da plataforma digital como uma forma de esquiva a obrigação laboral, recaindo na disposição aplicável do art. 9º

da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1942), e, por analogia, ocorrer o reconhecimento da relação de emprego, através da tutela do Poder Judiciário.

A visualização do teletrabalhador nômade, dentro do processo de nomadismo digital e de forma conjunta aos trabalhadores de plataforma, inclusive em relação às atividades da Indústria 4.0, é perceptível, através do relatório realizado pelo Conselho Nacional da Indústria, em 2017, ao constatar:

Através de tempo real e Big Data, o trabalhador pode receber informações em seus dispositivos alertando problemas e reportando o status atual de cada equipamento. Dessa forma, a presença física do trabalhador seria necessária somente em casos como a parametrização de equipamento ou a atuação em falhas mecânicas e manutenção. Além disso, o uso de algumas plataformas, como as de *crowdworking*, permite a realização de serviços independentemente do local físico onde o trabalhador se encontra. Vale ressaltar que essa liberdade quanto ao local deve estar de acordo com a legislação referente à Jornada de Trabalho, respeitando os limites de horário da jornada do trabalhador.

Segundo pesquisa realizada pela CNI, 81% dos trabalhadores já gostariam de ter flexibilidade quanto ao local de trabalho e nossa legislação tem que estar atenta a demandas como esta, como visto na Figura 15. (CNI, 2017, p. 42)

Logo, ainda que divulgados diversos louros decorrentes do processo *work from anywhere* ou trabalho nômade (MANNRICH, 2021), a realização de atividades laborais em qualquer local do mundo que possua acesso a rede universal de computadores, alerta para a necessidade de novos estudos, especialmente no que diz respeito ao teletrabalhador nômade, com o que se passa ao exame dos desafios desta modalidade laboral.

3.2 Os desafios do teletrabalho nômade

A propaganda no que diz respeito aos benefícios do teletrabalho nômade, tais como: autonomia de organização, flexibilidade, melhor administração de tempo, produtividade, qualidade de vida, promoveu a adoção de inúmeras pessoas ao nomadismo telelaboral.

Porém, apesar da premissa positiva anunciada nessa forma de labor, há também a negativa.

Em pesquisa realizada por Diego Mendes, Horácio Hastenreiter Filho e Justina Tellechea que analisa uma série de autores que versam sobre as vantagens

e desvantagens do trabalho telemático (MENDES; FILHO; TELLECHEA, 2020), foram analisados quatorze autores que versam sobre a temática, sendo que deste número, doze autores, ou seja, aproximadamente 85,71%, concluem que a desvantagem do teletrabalho é – de fato – o isolamento social.

Além disso, em entrevista realizada por Bryan Lufkin com a pesquisadora sobre trabalho nômade e professora da Universidade da Finlândia, Olga Hannoen, foi constatado que a desigualdade no movimento de nomadismo digital vem crescendo, por se tratar de fenômeno ocidental propagado através de pessoas que possuem condições de deslocar-se pelo globo terrestre (LUFKIN, 2021), sendo esse movimento utilizado como uma forma de liberdade seletiva por intermédio de um ideal capitalista, que por muitas vezes, acaba não refletindo a realidade do labor nômade.

Lufkin, ao entrevistar Beverly Yuen Thompson, professor de sociologia na Universidade de Siena, em Nova Iorque nos Estados Unidos, expõe que a força de trabalho nômade, em razão da desigualdade poderá justamente reforça-la, fazendo que seja ainda mais consolidado o pouco acesso das pessoas pobres ao trabalho decente, educação e demais direitos básicos essenciais, dificultando que, em um primeiro momento, acessem ao trabalho remoto, em escala integral, mas que sua força de trabalho seja cada vez mais escassa em razão da oportunidade de escolha daqueles que já detém maior poderio econômico (LUFKIN, 2021).

No entanto, em que pese não passível de anulação a constatação de Thompson, volta-se para o fato da necessidade ou possibilidade de trabalho remoto em razão do acesso as plataformas digitais.

A prova disso é o próprio período de pandemia causado pelo Coronavírus, onde mais de 7,9 milhões de pessoas ficaram em trabalho remoto no Brasil, o que corresponde a 13,3% de pessoas empregadas em todo território brasileiro (BRASIL, 2021).

Em estudo desenvolvido pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), restou demonstrando que o Brasil apresenta um potencial para que o trabalho remoto represente 22,7% de todo o trabalho nacional, ou seja, corresponda a mais de 20,8 milhões de trabalhadores (BRASIL, 2021). Dentre as principais ocupações passíveis dessa estimativa, tem-se que 61% dos cargos de diretoria e gerência estão propensos ao teletrabalho, assim como 65% dos intelectuais e profissionais da ciência; 30% de técnicos e profissionais de nível médio; 41% dos trabalhadores de apoio administrativo e; 12% dos trabalhadores dos serviços, vendedores, nas áreas

de comércio e mercado (BRASIL, 2021).

Ou seja, ainda que exista, mesmo no território brasileiro critério de disparidade de renda, conforme se verifica no acúmulo e propensão do teletrabalho na área de diretoria e gerência ou até mesmo na área intelectual, verifica-se que – de fato – existem indicativos massivos sobre o aumento de teletrabalhadores em diversos eixos.

Outro ponto a ser destacado, em relação a disparidade econômica no teletrabalho nômade é o seu anúncio como uma escolha do trabalhador voltado para a liberdade, uma vez que não necessariamente o teletrabalhador nômade poderá escolher desempenhar o seu labor em qualquer lugar, mas invariavelmente ter que realiza-lo, em decorrência do acúmulo de afazeres laborais que, da mesma forma, perpassam limitações temporais e geográficas.

Sobre a dinâmica de teletrabalho, o estudo desenvolvido pelo PNAD ampara-se as atividades instituídas pela Indústria 4.0, através do local laboral ser representado na própria atividade desenvolvida no ciberespaço, por intermédio da utilização de equipamentos tecnológicos o que distancia cada vez mais o teletrabalhador da territorialidade e até mesmo da necessidade de sua presença física perante o local de contrato para execução da atividade laboral.

O processo de desterritorialização e aumento do teletrabalho nômade, como possibilidade no cenário nacional e internacional, é inclusive processo intrínseco a propulsão da virtualização global, compreendendo os efeitos causados pela sociedade contemporânea.

Inicialmente, cumpre ressaltar que o local da prestação dos serviços no teletrabalho é, rotineiramente, o ciberespaço (isto é, um local não físico). Ao se observar o sentido clássico de local como elemento atrelado a limites geográficos, pode-se dizer que o teletrabalho é exemplo de trabalho desterritorializado. (...)

Esse novo formato da sociedade contemporânea propiciado pelas novas tecnologias, portanto, deslocou a realização das atividades laborativas do estabelecimento do empregador para qualquer lugar do mundo (inclusive para um “não-lugar”), flexibilizando sobremaneira o local da prestação de serviços. (FINCATO; BITENCOURT, 2016, p. 2249-2250)

Cumpre expor, nesse sentido que, ao contrário das entrevistas realizadas por Lufkin, não significa dizer que o nomadismo digital é um processo totalmente elitizado e voltado para uma propaganda manifestamente capitalista. Ainda que seja utilizado no mercado como ideal de liberdade, ante ao processo contemporâneo

apresentado pelas novas tecnologias, especialmente pela Indústria 4.0, torna-se constante a possibilidade de mudança e realidade de teletrabalhadores de diferentes nichos laborais que tem a possibilidade de realização do labor cada vez mais distanciada de um espaço físico pré-determinado ou determinado.

O exemplo desse processo de virtualização do ambiente de trabalho é verificável na nova criação de Mark Zuckerberg: o *metaverso* (LIMA, 2021). O *metaverso* corresponde a realidade virtual, onde o usuário pode ultrapassar o conceito físico de espaço e atuar dentro do ciberespaço.

No mundo do trabalho o metaverso vem sendo desenvolvido por meio de *workrooms*, que consistem em salas disponibilizadas no ambiente do ciberespaço que usuários, através de óculos de realidade virtual podem acessar salas de conferências, realizar reuniões e diferentes interações, através da utilização de avatares, anônimos ou identificáveis (LIMA, 2021).

Isso não significa dizer que não há impasses ao teletrabalhador nômade, pelo contrário, é reforçada a necessidade de sua observância perante as condições em que o labor é desempenhado – revelando a também importância neste eixo do trabalho decente.

Ainda que, o teletrabalhador nômade esteja em exercício de liberdade ao se deslocar livremente desde que satisfaça sua atividade contratada, não dependendo ela da localidade, cumpre expor que este deverá permanecer em situações dignas, em ambientes sadios e de forma que as condições de seguridade e equidade.

A proteção ao teletrabalhador nômade está diretamente vinculada a preservação de sua dignidade como pessoa humana, posto que ainda diz respeito à *pessoa* e não à determinado mecanismo que cumpre determinada tarefa, caso isto não seja observado estar-se-ia diante da violação do trabalho indistintamente digno face a mercantilização promovida pelo sistema econômico, conforme analogia realizada ao que define Karl Polanyi.

Permitir que o mecanismo do mercado seja o único dirigente do destino dos seres humanos e do seu ambiente natural e, até mesmo o arbítrio da quantidade e uso do poder de compra, resultaria no desmoronamento da sociedade. Essa suposta 'mercadoria', a força de trabalho, não pode ser impelida, usada indiscriminadamente, ou até mesmo não utilizada, sem afetar também o indivíduo humano que acontece ser o portador dessa mercadoria peculiar. Ao dispor da força de trabalho de um homem, o sistema disporia também, incidentalmente, da entidade física, psicologia e moral do homem ligado nessa etiqueta. (POLANYI, 2011, p. 73)

Contudo, os referidos aspectos do teletrabalhador nômade mantêm certas obscuridades, primordialmente ao se falar do labor compreendido como decente e a visualização do trabalhador mediante novos riscos, de natureza psicossocial, que ocorrem fora das dependências físicas do empregador.

A série de desafios que envolvem o teletrabalhador nômade corresponde na atuação e implementação de diferentes mecanismos que propiciem direitos ao labor decente, confirmando a hipótese de corrente regulação, em decorrência das constantes alterações tecnológicas no ambiente moderno que cada vez mais inserem novos paradigmas laborais.

Ocorre que, na conjuntura do teletrabalhador nômade, com novas metodologias de trabalho e formas diretivas, como a *hustle culture* através do discurso de implementação do trabalho decente, poderão ter o efeito fático de um subterfúgio para que seja reforçada uma dependência tecnológica do teletrabalhador.

O subterfúgio está justamente na utilização do *smart working*, perante a promessa de ausência de restrições de tempo e espaço, sem jornadas fixas e possibilitando a execução de tarefas em qualquer localidade (FIGUEREDO; WOLKOFF, 2021), quando – de fato – há o intento da utilização de *scrums* e formação de uma *hustle culture* no ambiente laboral, a partir da possibilidade de labor sem restrições espaciais, onde a constância laboral através da ideia de cumprimento e pertencimento se torna algo tangível em decorrência dos meios telemáticos.

A ideia de produtividade e lucro do teletrabalhador, através deste discurso, impõe um novo desafio, intitulado como: *tecnofeudalismo*.

O tecnofeudalismo atua como o lado obscuro ao discurso do processo de massiva digitalização e virtualização como ideia de progresso, por intermédio do fundamento de que a implementação constante de dispositivos tecnológicos se trata de fato de um controle capitalista, com a manutenção e restauração de mecanismos de dependência, monopólio e manipulação em diferentes eixos (DURAND, 2021).

No seio do mercado, havia uma monopolização, por parte do capitalismo, dos meios de produção, mas estes meios eram plurais. Os trabalhadores precisavam encontrar emprego e, de certo modo, podiam escolher o posto de trabalho. Existia uma forma de circulação que dava lugar à concorrência.

Nesta economia digital, neste tecnofeudalismo, os indivíduos e também as empresas aderem às plataformas digitais que centralizam uma série de elementos que lhes são indispensáveis para existir economicamente na sociedade contemporânea. Trata-se do Big Data, das bases de dados, dos algoritmos que permitem os processos.

Aqui, estamos diante de um processo que se autorreforça: quanto mais participamos na vida dessas plataformas, quanto mais serviços indispensáveis oferecem, mais se acentua a dependência. Esta situação é muito importante porque mata a ideia de competição. Esta dominação prende os indivíduos a este transplante digital. Tal tipo de relação de dependência tem uma consequência: a estratégia das plataformas que controlam esses territórios digitais é uma estratégia de desenvolvimento econômico por meio da predação, por meio da conquista.

Trata-se de conquistar mais dados e espaços digitais. E adquirir mais e mais espaços digitais significa ter acesso a novas fontes de dados. (DURAND, 2021)

Em relação ao tecnofeudalismo, o desafio ao teletrabalho nômade neste sentido é perante a reflexão de que a utilização de mecanismos tecnológicos em massa não deixe o teletrabalhador dependente dos meios telemáticos em detrimento de sua privacidade e que o controle exercido através destes meios não usurpe condições de dignidade inerentes ao trabalhador como pessoa humana e não na sua visualização como aparato digital para a consecução da atividade contratada.

Ocorre que, de forma diversa ao feudalismo de outrora, o tecnofeudalismo situa-se perante uma era de conexões. Mesmo que exista o controle, através da tecnologia, os mesmos dispositivos permitem diferentes contatos, com diferentes pessoas, havendo um reforço e facilidade nos sistemas de comunicação.

A comunicação através de espaços digitais promove a conexão (DURAND, 2021) e a possibilidade de troca de informações em patamares que não estão vinculados a barreiras geográficas ou temporais.

Logo, em decorrência do acúmulo e facilidade de acesso aos espaços digitais de conexão, passaram alguns trabalhadores, especialmente em regime de trabalho remoto, verificar a existência de um controle digital exercido pela força econômica, sugerindo, para tanto, uma resposta denominada: *sobretabalho*.

O sobretabalho teve origem na insatisfação laboral, mecanismos de organização do trabalho telemático, controle exacerbado e fatores da *huste culture*, levaram trabalhadores ao esgotamento, em decorrência de uma relação laboral manifestamente desproporcional (LUFKIN, 2021).

A sensação de esgotamento, constante subordinação e supervisão dos empregadores, levou a adoção de um segundo emprego, sem que haja comunicação ao empregador deste emprego.

Ainda que comum a existência de dois ou mais trabalhos no cenário de

muitos seres humanos, como possibilita mecanismos de *crowdworking*, através da *Uber*, *Cabify*, *Ifood*, entre outros, o sobretrabalho atua quando os outros empregos são realizados de maneira simultânea, também através de um sistema informatizado.

No que diz respeito ao teletrabalho nômade, o sobretrabalho estaria na hipótese de o desempenho concomitante de mais de uma atividade para mais de um empregador.

A resposta dos meios de comunicação a esta denominada *bigamia empresarial* pelos trabalhadores, é vista como uma forma de resposta ao controle exacerbado pelos empregadores pela utilização em massa dos meios de comunicação, mas como também um ato imoral e sem ética dos empregados (LUFKIN, 2021), sendo a *performance* correta dos colegas a denúncia, caso constatado por outro empregado, a situação de sobretrabalho.

Diante disso, está o exercício de controle tecnológico do empregador *versus* a liberdade do empregado na realização do emprego. Inexistindo jornada fixa, e somente as tarefas, estaria o trabalhador livre para o desempenho de atividades simultâneas.

Para Lufkin, outro ponto que também instiga a ocorrência de sobretrabalhos é justamente como uma alternativa a baixa hipótese de continuidade na relação laboral, já que teletrabalhadores, especialmente no caso do teletrabalho nômade, ao terem seu contrato encerrado, estariam remanesceriam em situação de vulnerabilidade.

Alguns trabalhadores acreditam que o superemprego secreto os ajuda a se libertarem de empregadores que não lhes deram a promoção ou aumento que buscavam há anos.

"Há uma sensação de que nossos chefes nos possuem um pouco, e vejo isso como uma reação interessante contra esse senso normativo de propriedade", diz Hatton.

"Esperamos que devemos tudo a eles. Que pertencemos a eles. Mas quando chegar a hora, eles podem nos demitir amanhã sem motivo. Isso é para recuperar um pouco desse sentimento de poder", acrescenta. (LUFKIN, 2021, tradução livre)¹⁹

¹⁹ *Algunos trabajadores creen que el sobreempleo secreto les ayuda a liberarse de los empleadores que no les han dado ese ascenso o aumento de sueldo que han estado persiguiendo durante años. "Existe la sensación de que nuestros jefes nos poseen un poco y veo esto como un retroceso interesante contra ese sentido normativo de propiedad", dice Hatton. "Se espera que les debemos todo. Que somos de ellos. Pero cuando llegue el momento, pueden despedirnos mañana sin ningún motivo. Esto es recuperar un poco de esa sensación de poder", agrega. (LUFKIN, 2021)*

Não significa dizer que o sobretrabalho configura tão somente uma situação ruim, mas reflete um contexto de liberdade do espaço digital, determinando sua análise, ante a ausência de sua proibição, conforme cenário concreto, para novos desafios dentro daqueles já expostos, em relação ao trabalho decente e responsabilização de empregadores, quando o teletrabalho é realizado de maneira simultânea para um ou mais contratantes.

3.3. O trabalho decente

O trabalho decente é conceito definido pela Organização Internacional do Trabalho, formalizado no ano de 1999 cuja busca a promoção de oportunidades para seres humanos perante um “*trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas*” (OIT, 2015, p. 13).

O objetivo principal da Organização Internacional do Trabalho é estabelecer o conceito de trabalho através da produção em um ambiente saudável, onde o trabalhador tenha acesso aos direitos correspondentes aos quatro pilares essenciais, descritos no parágrafo acima.

A pretensão da Organização Internacional do Trabalho está em convergir o conceito de trabalho decente com quatro finalidades específicas de sua agenda, voltadas ao respeito aos direitos fundamentais do trabalho, tais como: liberdade sindical, direito à negociação coletiva, eliminação da discriminação, erradicação do trabalho infantil, bem como o fortalecimento do diálogo e da proteção social, e o auxílio na promoção de empregos sadios e produtivos (OIT, 2015).

A importância de tais pontos, é a partir de ciência do aumento de complexidades em decorrência da globalização, especialmente no que diz respeito ao aumento de capital, ainda que de forma concentrada, seria em manter valores fundamentais onde o diálogo social promova a coesão na comunidade internacional no que diz respeito à proteção do trabalhador. O trabalho decente constitui a evolução de acordo com a sociedade e aquilo que é possível como forma de atingir não só o progresso econômico, mas também social.

É por essa razão que a Organização Internacional do Trabalho realizou uma agenda para implementação do trabalho decente (OIT, 2015), dividida em quatro principais pontos: (1) ratificação das oito principais convenções da Organização Internacional do Trabalho; (2) emprego; (3) segurança e proteção social e; (4)

representação.

Sobre a ratificação das oito principais convenções, estão a Convenção nº 29 sobre trabalho forçado; a Convenção nº 87, sobre direito de sindicalização e liberdade sindical; Convenção nº 98 sobre negociação coletiva; a Convenção nº 100 sobre igualdade de remuneração; a Convenção nº 105 sobre abolição do trabalho forçado; a Convenção nº 111 sobre discriminação laboral; a Convenção nº 182 que aborda as piores formas de trabalho infantil, instituindo inclusive a denominada Lista TIP que versa sobre as piores formas de trabalho infantil e; a Convenção nº 138 que dispõe sobre trabalho e idade mínima (OIT, 2015).

Cumprir expor que o território brasileiro somente não é signatário de uma dessas Convenções, a de número 87 que aborda a liberdade sindical e não houve ratificação.

O raciocínio tutelado pela Organização Internacional do Trabalho reflete-se nos elementos para aferição de labor decente elencados por José Cláudio Monteiro Brito Filho, sendo tais elementos representados por um mínimo existencial a ser concedido ao trabalhador como: direito ao trabalho; liberdade de escolha do trabalho; igualdade; condições justas de trabalho que preservem a saúde e segurança do trabalhador; liberdade sindical; erradicação do trabalho infantil e; proteção contra os riscos sociais (BRITO FILHO, 2018).

Discorrer sobre trabalho decente implica em enunciar uma proteção ao trabalhador no plano individual, coletivo e em condições de seguridade.

No plano individual estaria inserido o direito ao trabalho às condições mínimas, como liberdade de escolha, justa remuneração, igualdade de oportunidades e condições, proteção à saúde e segurança do trabalhador, inclusive no que diz respeito à proteção a jornada de trabalho.

Por sua vez, no plano coletivo, estaria a liberdade de exercício da atividade sindical e, na seguridade social, o resguardo contra eventual desemprego e demais riscos sociais (BRITO FILHO, 2018).

Entre aquilo que define Brito Filho sobre trabalho decente e o que define a própria Organização Internacional do Trabalho, encontra-se um eixo comunicativo suscetível ao diálogo social, no sentido de dizer que o labor é decente não significa mensurá-lo em critérios rígidos, porém expandi-lo e analisa-lo de maneira extensiva ao trabalhador como núcleo principal de estudo sob a ótica protetiva e preventiva.

É por essa razão que a importância do estudo de forma ampla, dentro de

um cenário prático sobre a matéria é descrito em três pontos de implementação do trabalho decente, a rigor do que suscita a Organização Internacional do Trabalho, do seguinte modo:

No que se refere à segunda dimensão do Trabalho Decente, o emprego, é importante não apenas gerar postos de trabalho, mas garantir um padrão mínimo de qualidade do emprego gerado. Este padrão abarca uma combinação complexa de fatores, que inclui tanto aspectos das relações sociais de trabalho, quanto o caráter mais ou menos estável e permanente dos contratos de trabalho ou o nível das remunerações, tais como aspectos da segurança material com que se realizam as tarefas e as atividades de trabalho (OIT, 1999).

A segurança e a proteção social constituem a terceira dimensão do Trabalho Decente. Muitas ocupações são inseguras porque são irregulares ou provisórias, porque a sua remuneração é instável, porque envolvem riscos físicos ou expõem trabalhadores e trabalhadoras a diversos tipos de acidentes e enfermidades físicas ou psíquicas. Dessa forma, a proteção social – especialmente os direitos associados à maternidade, à saúde, à aposentadoria e a proteção em situações de desemprego e de procura de emprego – é fundamental para assegurar a qualidade de vida de trabalhadores e trabalhadoras.

Constitui um desafio prioritário a extensão dessa proteção aos trabalhadores e trabalhadoras da economia informal.

Finalmente, para que haja trabalho decente, é necessário que trabalhadores e empregadores tenham voz e representação em relação as questões que lhes dizem respeito e que o diálogo social seja adotado como método para compor e equilibrar diferenças e chegar a novos acordos produtivos e de convivência no trabalho. (OIT, 2015, p. 47-48)

Verifica-se que é indissociável a consecução do trabalho decente a dignidade do trabalhador. Todos os mecanismos inseridos na agenda ou até incluídos como formas de visualização do trabalho decente possuem *animus* de preservação e promoção da dignidade do trabalhador que é, inclusive próprio ponto de verificação das condições de decência.

O prisma da dignidade, conforme aduz Platon Teixeira de Azevedo Neto ao analisar que as Convenções da Organização Internacional do Trabalho que abordam o labor tido como decente, representam pressupostos de dimensões negativas e positivas (AZEVEDO NETO, 2015).

As negativas, no sentido daquilo que não deve ser feito e consecutivamente erradicado, podem ser representadas como o fim do trabalho infantil e a erradicação do trabalho forçado. Por sua vez as positivas, no sentido daquilo que deve ser promovido, visualiza-se a liberdade sindical, o reconhecimento da negociação coletiva e o fim da discriminação em matéria de ocupação e emprego.

Os elementos positivos e negativos das Convenções que trazem fundamentos do trabalho tido como decente denotam, invariavelmente, o prisma da dignidade humana, seja perante aquilo que não deve ser feito para preservá-la, vide pressupostos negativos ou daquilo que deve ser promovido como forma de promovê-la, vide pressupostos positivos.

Ainda que descrito em capítulo próprio ao final deste estudo (Capítulo 5.2.), os pressupostos positivos e negativos remetem ao prisma da fraternidade, dentro da ótica dos deveres, especialmente ao que tange a denominada “Regra de Ouro”, no sentido de fazer o bem que deseja a si mesmo ao outro e a “Regra de Bronze”, sobre a perspectiva negativa, no sentido de não ser feito para o outro aquilo que não deseja a si (BARZOTTO, 2019).

Os pressupostos que levam a aferição do trabalho decente, por certo, implicam o ideal de bem-viver. O bem-viver não está somente adstrito a o contexto cotidiano extra labor, mas aquele realizado no próprio nicho de trabalho. Os pressupostos positivos e negativos da dignidade e da fraternidade ainda que esta última seja examinada de modo mais criterioso em capítulo específico, remetem a necessidade de um treinamento ético voltado para harmonia em contexto global.

A visualização do ecossistema, como decência, inclui também a tecnologia, o dever ético e a necessidade de treinamento não estão adstritos as tarefas presenciais do cotidiano, mas a integralidade do aspecto transformador social como um todo.

A característica mutante do trabalho dentro do eixo descrito, inclusive, é ressaltada pela Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT), organização sem fins lucrativos, fundada em 1999, que tem como escopo o estudo do telelabor.

A SOBRATT realizou uma cartilha com a orientação para a prática do teletrabalho, sendo que dentro desta cartilha verifica-se, em maior gama, objetivos éticos de implementação, dentre as quais se destacam princípios orientativos sobre teletrabalho, bem como de disseminação e conscientização do seu conteúdo.

Na referida cartilha, ainda que existam características organizacionais de implementação, como: definição de objetivos do teletrabalho, elaboração de grupo de implementação, realização de *workshops*, planos de monitoramento e avaliação, critérios de elegibilidade entre outros – existem também “dicas”, no sentido de que o teletrabalho pressupõe trabalho em equipe, que há necessidade do contato virtual

pelos gestores com os teletrabalhadores, bem como critérios que buscam a humanização do ambiente virtual (SOBRATT, 2020).

Logo, a dignidade e aspectos inerentes a natureza do ser humano não são limitações ou conteúdo a ser superado pela tecnologia, pelo contrário, é qualidade e conteúdo a ser indistintamente preservado, conforme afirma Sarlet:

Assim sendo, temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano o que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra 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 corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos (SARLET, 2004, p. 59-60)

Da leitura do que dispõe Sarlet sobre a dignidade, verifica-se também que a liberdade atua de maneira compatível com este princípio, ao consistir “*na possibilidade de coordenação consciente dos meios necessários a realização da felicidade pessoal*” (SILVA, 2003, p. 232), assim não pode dissociar-se da busca de realização do próprio humano livre e daquilo que ele entende como sua potencialidade e sua realização (CHEQUER, 2011), afastando a intenção do progresso ou desenvolvimento quando contrária liberdade do indivíduo.

O trabalho decente, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho e a própria Declaração do Centenário da Organização é meio que busca a manutenção da paz social, através de uma rede de diálogo social que busque, por intermédio da seguridade, um mínimo existencial para o trabalhador (BARZOTTO; RECKZIEGEL, 2020).

As condições de trabalho decente tutelado pela Organização Internacional do Trabalho associada a tecnologia, encontra-se na intenção da manutenção da centralidade humana na esfera produtiva (BARZOTTO; RECKZIEGEL, 2020). Isso significa dizer que o núcleo do trabalho é o trabalhador e para tanto, impor que seu trabalho seja decente resulta também em impor as condições de seguridade, através de conexões em rede, em qualquer nicho.

O trabalho decente em condições de crise só é possível pelo método do diálogo social, o qual possibilita a participação de entidades não governamentais, da sociedade, dos consumidores, dos sindicatos, e dá voz a trabalhadores marginalizados cujas expectativas mostram-se frequentemente

esquecidas, externando quais são os limites das lutas e anseios laborais a serem privilegiados. A OIT reafirma o caráter flexível de suas normas para sejam adaptadas da melhor forma nas legislações locais, visto que a supremacia do interesse público, no caso, as ações prioritárias de saúde e segurança devem ser enfocadas. (BARZOTTO; REICKZIEGEL, 2020)

É por intermédio deste raciocínio que o trabalho decente tutelado pela Organização Internacional do Trabalho adequa-se também ao teletrabalho nômade, porquanto além dizer respeito da necessária proteção ao trabalhador, como categoria geral, pauta-se em objetivo da referida Organização, aos seus diálogos com o labor (BARZOTTO, 2018), especialmente ao se falar em empregos no futuro.

A OIT deve responder sobre geração dos empregos no futuro. Questiona-se quais investimentos em ciência e tecnologia podem gerar novos setores e atividades econômicas demandantes de trabalho humano decente e se é possível imaginar a economia solidária e a consciência do desenvolvimento sustentável, como fonte de geração de empregos e renda, num futuro com justiça social. Perquire-se qual seria o papel do Estado na era digital, com a automação, robótica e inteligência artificial eliminando trabalho humano de forma rápida em diversos setores. Haverá uma necessária redefinição conceitual para situar o trabalho em plataformas, a fim de redimensionar a proteção. (BARZOTTO, 2018, p. 152)

O trabalho decente voltado ao teletrabalho nômade perpassa também a condição deste ser um labor produtivo, justamente remunerado, em condições de liberdade, igualdade e seguridade.

A característica produtiva e justamente remunerada no teletrabalho nômade, em linhas gerais, está na condição do teletrabalho não inserir o teletrabalhador nômade em período ocioso ou em condições de afastamento da sociabilidade como caráter punitivo, onde o isolamento inerente a este labor não é combatido e utilizado como forma de atingir o empregado.

A justa remuneração, por sua vez, além de estar atrelada a igualdade inerente ao trabalho decente, pela necessária não-discriminação remuneratória, ao se falar de teletrabalho nômade, também está vinculada ao fato da diminuição de custos e sustentabilidade do teletrabalho, a fim de evitar que determinados encargos ao empregador, não corresponda manipulação do salário inferior a atividade desenvolvida.

A vantagem do teletrabalho nômade sob o aspecto econômico deve ser proporcional e razoável as partes contratantes e contratadas, sendo ao contrário ao trabalho decente justamente remunerado, por exemplo, a utilização do teletrabalho

nômade, por tarefas ou produção, seja por alteração contratual ou instituição originária de trabalho, como mecanismo que tenha como única finalidade a diminuição ou pagamento inferior salarial ao teletrabalhador.

Sendo então o teletrabalho justamente remunerado, aquele que observa a atividade desenvolvida pelo contratado e os critérios equitativos e congruentes de remuneração.

Não obstante, a liberdade como condição de trabalho decente, na ótica do teletrabalho nômade, surge para além da característica de escolha que deve corresponder a esta espécie laboral. Mesmo que o teletrabalhador nômade, possa escolher o nomadismo, a exemplo do art. 75-B, §8º, da Consolidação das Leis do Trabalho, inserido durante a vigência da Medida Provisória 1.108/2022, que aborda a opção do teletrabalhador realizar sua atividade laboral no estrangeiro, não corresponde a sua existência a contento no próprio trabalho decente.

Isso porque, conforme mencionado no Capítulo sobre os desafios do teletrabalho nômade, a liberdade inerente a escolha deste formato de labor pode não ser de fato uma decisão do empregado, mas uma imposição em razão das tarefas de produtividade as quais demandem que este as exerça em qualquer local ou tempo.

A exemplo da liberdade do teletrabalhador nômade, cita-se a proteção e a privacidade de dados pessoais necessária a consecução do trabalho decente, como a liberdade de fornecimento e correspondentemente o cumprimento do direito de que estes dados serão devidamente tratados e protegidos, não sendo utilizados de forma indevida para fins de manipulação do deslocamento do trabalhador ou dos acessos do trabalhador em sistemas informatizados gerais quando não atrelados ao exercício do trabalho.

A proteção da liberdade do teletrabalhador nômade e a visualização de sua ocorrência para fins de constatação do trabalho decente, também está, assim como qualquer modalidade laboral, na relação entre empregado e empregador, titulares de direitos fundamentais de eficácia horizontal (SARLET, 2018).

Logo, os preceitos de liberdade, especialmente no que diz a proteção de dados, não se vinculam só como um direito do teletrabalhador, como também um dever de proteção, inclusive pela natureza aberta inerente a Lei Geral de Proteção de Dados, refletido pela Nota Técnica 11/2020 do Ministério Público do Trabalho (MPT).

Ainda a exemplo de liberdade no teletrabalho nômade, também cumpre expor a liberdade de associação, como condição de averiguação do trabalho decente.

Isso porque, os novos liames laborais, inclusive aqueles compatíveis e propulsionados pela Indústria 4.0, podem de fato promover um enfraquecimento ou até a inexistência de associação entre trabalhadores e sua força representativa.

No ambiente laboral moderno, especialmente no labor do teletrabalhador nômade, verifica-se que há um rompimento de barreiras físicas voltadas ao local da prestação de serviços – sendo o local do teletrabalhador nômade ser definido pelo próprio ciberespaço.

Esse aspecto da modernidade conjugado com o aspecto laboral do teletrabalhador nômade, incide também para os principais motivos que alertam para o enfraquecimento da área sindical, conforme pode ser extraído dos dados abaixo divulgados:

Como já visto, há 10,8 mil sindicatos oficialmente registrados atualmente, representando trabalhadores de diferentes setores da economia, de diferentes ocupações, em diferentes áreas (ou regiões) do Brasil. À primeira vista, este número parece bastante atraente do ponto de vista dos trabalhadores, afinal de contas, há milhares de sindicatos que os representam e os defendem, o que parece interessante para promover o seu bem-estar.

No entanto, esses sindicatos enfrentam problemas na sua organização e, provavelmente, em sua ação. Alguns desses problemas já foram apontados acima, como a sua circunscrição geográfica deveras limitada. Não menos que 80,4% dos sindicatos têm sua base em um município ou em um pequeno número de municípios. Portanto, a maioria dos sindicatos tem uma base local e restrita, o que é uma evidência de seus possíveis limites em representar e defender os trabalhadores.

Outro indício é a baixa (ou, no máximo, mediana) densidade dessa mesma base, considerando-se os sindicatos brasileiros como um conjunto. Como mencionado antes, a taxa de filiação está atualmente limitada a 16,2% (ou 17,3 milhões de sindicalizados, em um total de 107,2 milhões de trabalhadores). Mas esta porcentagem é apenas uma média, com vários sindicatos muito abaixo deste nível, o que provavelmente resulta em problemas na representação e na defesa dos trabalhadores, mais uma vez. (CAMPOS, 2016, p. 16)

Dentro desse cenário, cumpre esclarecer que no território brasileiro não há uma obrigatoriedade de participação ou consulta aos atores sociais no teletrabalho, sequer para representação coletiva de teletrabalhadores. Aspecto regulatório que só foi observado por Chile, Argentina e México, no referido continente (MAURÍZIO, 2021, p. 23).

Outrossim, cumpre expor que a liberdade de associação é a única Convenção da Organização Internacional do Trabalho, tida como essencial para aferição do conceito de trabalho decente que não é ratificada no território nacional, o

que dificulta a visualização do teletrabalhador nômade ante a sua escolha em trabalhar livremente, do ponto de vista territorial e da possibilidade de associar-se como uma forma de adaptação a constante mutação inerente ao deslocamento de seu labor.

A proteção à coletividade, especialmente ao teletrabalhador torna de suma importância perante a atuação de diferentes categorias reflexas na própria intenção perante a celebração de convênios e acordos coletivos, inclusive revelando o aspecto da função social desta seara laboral, pela possibilidade de permissão e tutela de direitos essenciais voltados aos teletrabalhadores como saúde e remuneração, levando o aspecto de sociabilidade de fato correlata ao labor.

Nesse contexto, inclusive, já se elaboram propostas referentes à organização e mobilização interna de sociedades empresariais, em grupo ou individualmente estabelecer delegados sindicais ou comissão de trabalhadores que auxiliem no resguardo da coletividade (CAMPOS, 2016). Com o que se demanda a possibilidade de um debate técnico, em nível de implementação, inclusive da normativa internacional, como a possibilidade de implementação da Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho que assegura a liberdade de associação e a organização coletiva dos trabalhadores, desde que, alterada a unicidade sindical constituída pela Carta Maior, através de emenda.

Logo, os contornos da liberdade de associação para fins de proteção coletiva, bem como da própria liberdade perante o fornecimento e tratamento de dados inerente ao teletrabalho nômade para a consecução de um labor decente, denotam também critérios de igualdade.

A igualdade desta modalidade laboral, especialmente nos dois eixos citados, Direito Coletivo e proteção de dados, atribui aspectos conexos a justa remuneração e a produtividade laboral.

Sobre o Direito Coletivo, a igualdade está na não-discriminação remuneratória, a exemplo da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, uma vez que a observância de proteção coletiva aos teletrabalhadores nômades, através do exercício de sua liberdade, poderão apresentar o intuito de combate a discrepâncias de remuneração.

Trata-se de aplicação, sob enfoque coletivo, da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho ante seu caráter amplo de compreensão, já que define como mecanismo de combate, toda e qualquer distinção, exclusão ou

preferência, que altere a igualdade de oportunidade ou tratamento em matéria de ocupação ou emprego (OIT, 2015).

A utilização do Direito Coletivo nesse sentido, está justamente como a forma de combate, através da promoção de critérios de igualdade entre trabalhadores, em prol de que não ocorram disparidades que os afastem de um cenário de direitos e garantias, em virtude de abusividades do empregador. Não obstante, a seara coletiva, não só institui tais critérios, mas busca a associação entre diferentes grupos de trabalhadores, perante uma tentativa de equilibrar os poderes negociais nas relações laborais.

Por sua vez, na proteção de dados, a igualdade está justamente na efetivação da prevenção e proteção às informações dos teletrabalhadores, ainda que também, esteja além da liberdade e igualdade, o caráter responsivo deste direito, como dever já que cabe aos trabalhadores protegerem os dados por eles acessados ou manipulados.

A igualdade está neste formado laboral também, de forma geral, em razão do outro trabalhador, justamente para que não haja uma discriminação laboral e assim violação ao trabalho decente tutelado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2015).

Os eixos de constatação do trabalho decente, voltado ao teletrabalho nômade alterna tão somente as formas em que este trabalho é – de fato – desempenhado e para os desafios constantes apresentados em razão desta nova modalidade laboral, quando comparado ao trabalho realizado de forma presencial.

É por essa razão que, para além de se falar de justa remuneração, produtividade, liberdade e igualdade como condições de trabalho decente, também é abordada a seguridade, especialmente no que diz respeito à saúde do trabalhador.

No caso do trabalho nômade, a seguridade envolve conceitos de saúde, previdência e assistência social.

Destes conceitos, a previdência encontrou respaldo na aplicação da legislação brasileira, para teletrabalhadores nômades que desempenham a sua atividade fora do território brasileiro, nos termos e exceções estabelecida na Medida Provisória 1.108/2022, ao introduzir o art. 75-B, §8º, na Consolidação das Leis do Trabalho.

Porém, subsiste ainda a discussão sobre os desafios do teletrabalho nômade no que tange a assistência social e a saúde destes teletrabalhadores.

A assistência social é dificultada em razão do constante trânsito desta forma de trabalho, o que dificulta a chegada deste auxílio quando necessário, em determinadas situações que não envolvam a consecução e envios de benefícios ou demais formatos que poderão ser suprimidos também pela utilização de equipamentos telemáticos.

Já sobre a saúde, a dificuldade está justamente em eixos correspondentes as condições de dificuldade de averiguação deste trabalho nômade. Observado os riscos físicos, como averiguação da postura em que ocorre o desempenho do teletrabalho, exercícios repetitivos, dentre outros, há também a saúde mental do teletrabalhador.

Na interpretação analítica de tais dispositivos, cumpre expor que, em razão do teletrabalho não ocorrer nas dependências do empregador, não significa dizer que não existirá a responsabilidade deste em relação às normas de saúde e segurança dos teletrabalhadores, conforme destacam os enunciados 72 e 83 aprovados pela 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, de 2017, ao disporem, respectivamente que:

A mera subscrição, pelo trabalhador, de termo de responsabilidade em que se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, previsto no art. 75-E, parágrafo único, da CLT, não exime o empregador de eventual responsabilidade por danos decorrentes dos riscos ambientais do teletrabalho. Aplicação do art. 7º, XXII da Constituição c/c art. 927, parágrafo único, do Código Civil (Enunciado nº 72, 2017)

“O regime de teletrabalho não exime o empregador de adequar o ambiente de trabalho às regras da nr-7 (pcmsa), da nr-9 (ppra) e do artigo 58, § 1º, da lei 8.213/91 (LTCAT), nem de fiscalizar o ambiente de trabalho, inclusive com a realização de treinamentos. exigência dos artigos 16 a 19 da convenção 155 da OIT (Enunciado nº 83, 2017)” (ANAMATRA, 2018)

Ademais, de acordo com o que dispõe o art. 157 da Consolidação das Leis do Trabalho é de responsabilidade das sociedades empresárias tanto cumprir quanto fiscalizar e demandar o cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, como também realizar a instrução aos empregados, precauções de maneira preventiva, com a adoção das medidas pertinentes pelos órgãos legitimados.

Por sua vez, a proteção e prevenção fornecida aos empregados, incluído o teletrabalhador, demanda que este possua como dever legal, na forma do art. 158 da Consolidação das Leis do Trabalho, observar as normas de segurança e medicina e colaborar com a empresa contratante na aplicação de tais normas.

Os reflexos desses direitos e deveres inerentes a empregadores e empregados, reflete em outros dispositivos legais, especialmente contidos na Consolidação das Leis do Trabalho, como o fornecimento de mobiliário adequado pelo empregador, nos termos do art. 199 do referido diploma, ou também no esforço realizado pela Norma Regulamentadora nº 17 (BRASIL, 1990) que dispõe sobre o dever do empregador em fornecer mecanismos e equipamentos que propiciem a devida ergonomia ao empregado.

Os reflexos da legislação brasileira, no que diz respeito à saúde do trabalhador, aplicam-se ao teletrabalho desempenhado de forma nômade, especialmente em razão da adequação as Convenções da Organização Internacional do Trabalho que são reflexas tanto na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, quanto em legislação esparsa.

A Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho discorre justamente sobre a segurança e saúde dos trabalhadores no ambiente laboral, sendo um dos objetivos desta Convenção a instituição de uma política nacional onde será almejada a prevenção dos possíveis danos que possam ser causados a atividade laboral desempenhada (OIT, 2015).

A adequação da referida Convenção ao ordenamento jurídico pátrio é denotada no prisma constitucional a exemplo do art. 7º, inciso XXII, da Constituição Federal que tem justamente o objetivo de proteger à vida e a saúde dos trabalhadores, através da *“redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”* (BRASIL, 1988). Sendo a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho, logicamente, também reflexa na legislação pátria infraconstitucional, como no Capítulo da Consolidação das Leis do Trabalho sobre normas de medicina, segurança e saúde do trabalho e regulamentações correspondentes.

A exemplo disso, volta-se para o aspecto regulamentador das normativas brasileiras, inspiradas na base principiológica de prevenção e proteção ao trabalho decente, inspiraram inclusive a Nota Técnica 17/2020 realizada pelo Ministério Público do Trabalho, ao versar sobre o teletrabalho, dispondo, no eixo da saúde, que:

2.1. O teletrabalho deve ser exercido em condições de qualidade 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; (MPT, 2020)

A Nota Técnica 17/2020, vide a citação acima, alerta para que, além da observância a proteção geral da saúde e das características físicas dos teletrabalhadores nômades para aferição do labor tido como decente está também a prevenção e a proteção a saúde mental.

Por certo que o teletrabalho nômade se depara com efeitos de ausência de sociabilidade, já que ocorre usualmente em condições mais isoladas de comunicação entre trabalhadores, ao ser comparada com o trabalho realizado no formato presencial.

Além disso, o fato de o trabalho ser desempenhado a qualquer local e tempo, abre margem para que ocorra o acúmulo de tarefas e a necessidade de serem desempenhadas sob ambientes diferentes, que podem comprometer a saúde psíquica do teletrabalhador.

A possível sobrecarga inerente ao teletrabalho, conecta-se com a possibilidade de ocorrerem inúmeras doenças ocupacionais e síndromes que estão voltadas ao acúmulo laboral, como a Síndrome de *Burnout*.

A referida Síndrome manifesta um estado de oscilação comportamental do trabalhador, com efeitos de ansiedade, desmotivação, irritação, alteração de humor e sensações de cansaço (ALLES, 2021).

Conforme afirma o psicólogo e professor universitário Jorge Trindade, a Síndrome de *Burnout* é uma condição psicológica, promovendo a sensação de exaurimento psíquico, com sensações de combustões físicas e emocionais que acarretam o estresse crônico de trabalhadores, seja por exigências severas dos seus empregadores ou pela própria condição de desempenho laboral que envolvem o esgotamento físico e mental (TRINDADE, 2014, p. 580),

De forma contemporânea, a Síndrome de *Burnout* tem características verificáveis em situações compatíveis ao ambiente laboral moderno implementado pela 4ª Revolução Industrial, onde situa-se o teletrabalhador nômade, especialmente ao deflagrar a facilidade de sua ocorrência, numa sociedade onde há:

(...) incidência cada vez maior numa sociedade apressada e veloz, com exigências econômicas prementes e alicerçada no lucro, e não no prazer da

atividade em si, desumanizada e carente de valores superiores, constitui um problema de saúde pública, seja pelo absenteísmo laboral que cria, seja pela perda da qualidade e da quantidade de trabalho que implica. O trabalho não pode se tornar uma “droga”, um vício, uma nova adição no mundo moderno, algo que precisa ser consumado de forma permanente, voraz, prejudicial e incontrolável. Ao contrário, o trabalho, mesmo que constitua uma condição necessária e obrigatória da condição do homem o mundo, deve ser encarado como fonte saudável de sustento, de gratificação e alegria. O trabalho, portanto, é um meio para viver melhor e pode ser, também, um instrumento de socialização e de autorrealização. (TRINDADE, 2014, p. 581-582)

Não obstante, como doença ocupacional, a *Burnout* é reconhecida pelo Decreto-Lei 6.042/07, permitindo, quando constatada o afastamento do trabalhador de suas funções laborais e a respectiva assistência da Previdência. O reconhecimento como doença ocupacional está precisamente, na parte final do dispositivo, no inciso XII da tabela de “*Transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho (Grupo V da CID-10)*”. (BRASIL, 2007).

A soma dos contornos inerentes a atividade do teletrabalhador nômade voltada ao prisma da saúde, inserida na seguridade como caracterização do trabalho decente, no entanto, não fica adstrita a situações físicas e psíquicas, como também é correlata a próprio ecossistema laboral a qual está inserido.

Conforme verificado no decorrer desta pesquisa, o teletrabalho apresenta como desafio a ideia de pertencimento e o combate a sua principal constatação dita como desvantagem: o isolamento.

Para tanto, destina-se, um capítulo próprio destinado ao exame dos traços correlatos a ideia de isolamento e ao possível afastamento do teletrabalhador nômade de uma comunidade laboral coesa, apresentado como: os riscos psicossociais do teletrabalho nômade.

4. OS RISCOS PSICOSSOCIAIS DO TELETRABALHO NÔMADE

A modernidade impõe condições indeterminadas ao futuro, seja em termos de reflexão do conhecimento, mas também quanto a mutação de práticas sociais organizadas, construindo-se confiança em sistemas abstratos, através de uma perícia estabelecida que ao certo não poderá corresponder a uma verdade absoluta (GIDDENS, 1991).

Sendo que é dentro desse cenário de incertezas que se depara o ser humano trabalhador perante novos ofícios e principalmente em conjunturas de

isolamento da atividade laboral desenvolvida, o que torna nebulosa a proteção enunciada tanto à coletividade quanto ao próprio indivíduo trabalhador.

No que diz respeito ao aspecto coletivo, em visão antropológica a modernidade com características reflexas na Indústria 4.0, firma a característica coletiva tão somente de fiscalização, descentralizada e multifacetada distanciando da fonte de identidade inerente ao eixo das relações interpessoais e da própria proteção comunitária (PAUGAM, 2019), que podem macular inclusive os efeitos de representação genuína do interesse coletivo.

Originariamente, o interesse coletivo ficava adstrito a determinada parcela representada por organizações, empresas, categorias profissionais, imperando o direito de determinado grupo em detrimento, ocasionalmente, do direito individual.

O interesse coletivo, no direito do trabalho é aquele que é titular a categoria, sou uma parcela da categoria, como o grupo de empregados de algumas empresas, de uma empresa, ou grupo de empregados de um ou alguns setores de uma empresa; Esse interesse ultrapassa as pessoas que a integram porque indeterminado, sendo titular o grupo, cujos integrantes podem vir a ser determinados a cada momento e estão ligados entre si por pertencerem à mesma empresa, setor ou categoria profissional (MANUS, 2001, p. 27).

Ocorre que, ante aos fatores heterogêneos e de multiquificação presentes em certos ofícios exigidos nas novas relações laborais os grupos associativos poderão ficar dispersos. Os novos liames laborais, inclusive aqueles compatíveis e propulsionados pela Indústria 4.0, podem de fato promover um enfraquecimento ou até a inexistência de associação entre trabalhadores e sua força representativa, sendo esta força representativa marcada pelo direito de liberdade do trabalhador em associar-se de forma livre para elaboração dos laços correlatos a coletividade, constituído como um dos marcos de verificação do trabalho decente.

No ambiente laboral moderno, especialmente no labor do teletrabalhador nômade, verifica-se que há um rompimento de barreiras físicas voltadas ao local da prestação de serviços – sendo o local do teletrabalhador nômade definido pelo próprio ciberespaço.

Esse aspecto da modernidade conjugado com o aspecto laboral do teletrabalhador nômade incide também para os principais motivos que alertam para o enfraquecimento da área sindical.

Como já visto, há 10,8 mil sindicatos oficialmente registrados atualmente, representando trabalhadores de diferentes setores da economia, de diferentes ocupações, em diferentes áreas (ou regiões) do Brasil. À primeira vista, este número parece bastante atraente do ponto de vista dos trabalhadores, afinal de contas, há milhares de sindicatos que os representam e os defendem, o que parece interessante para promover o seu bem-estar.

No entanto, esses sindicatos enfrentam problemas na sua organização e, provavelmente, em sua ação. Alguns desses problemas já foram apontados acima, como a sua circunscrição geográfica deveras limitada. Não menos que 80,4% dos sindicatos têm sua base em um município ou em um pequeno número de municípios. Portanto, a maioria dos sindicatos tem uma base local e restrita, o que é uma evidência de seus possíveis limites em representar e defender os trabalhadores.

Outro indício é a baixa (ou, no máximo, mediana) densidade dessa mesma base, considerando-se os sindicatos brasileiros como um conjunto. Como mencionado antes, a taxa de filiação está atualmente limitada a 16,2% (ou 17,3 milhões de sindicalizados, em um total de 107,2 milhões de trabalhadores). Mas esta porcentagem é apenas uma média, com vários sindicatos muito abaixo deste nível, o que provavelmente resulta em problemas na representação e na defesa dos trabalhadores, mais uma vez. (CAMPOS, 2016, p. 16)

Dentro desse cenário, cumpre esclarecer que no território brasileiro não há uma obrigatoriedade de participação ou consulta aos atores sociais no teletrabalho, sequer para representação coletiva de teletrabalhadores. Aspecto regulatório que só foi observado por Chile, Argentina e México, no referido continente (MAURÍZIO, 2021, p. 23).

Outrossim, cumpre expor que a liberdade de associação é a única Convenção da Organização Internacional do Trabalho, tida como essencial para aferição do conceito de trabalho decente que não é ratificada no território nacional, o que dificulta a visualização do teletrabalhador nômade ante a sua escolha em trabalhar livremente, do ponto de vista territorial e da possibilidade de associar-se como uma forma de adaptação a constante mutação inerente ao deslocamento de seu labor, constituindo um desafio da aferição do trabalho decente sob o prisma da liberdade.

Inclusive, Ney Maranhão e Felipe Prata Mendes alertam para não ratificação da Convenção nº 87 sobre liberdade sindical no território brasileiro, em razão da unicidade, somado aos problemas causados pelo *Coronavírus*, especialmente no que diz respeito à necessidade de distanciamento, vinculando a ideia de liberdade sindical como direito de associação para consecução de um ideal coletivo pretense por um grupo de trabalhadores com aspirações comuns, situação que se aplica também a propulsão de teletrabalhadores nômades e a importância da

liberdade de sindicalização para os trabalhadores que exercem esta forma de labor.

Esses problemas, evidenciados no contexto da crise, em boa medida, podem ser entendidos a partir de uma análise do modelo de organização sindical brasileiro, que não atende, de forma plena, o princípio da liberdade sindical, a constituir uma das bases do conceito de trabalho decente, consagrado pela Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) Sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

A ideia de liberdade sindical abrange tanto o plano individual, como o coletivo, seja para disciplinar a afiliação, a desfiliação ou a não afiliação a um sindicato, seja para regular o direito do trabalhador de se agregar a outros para formar uma entidade.

Como se sabe, a liberdade sindical possui conteúdo complexo, abrangendo aspectos individuais e coletivos, uma vez que, ao mesmo tempo em que concede prerrogativas a cada trabalhador e empregador, carrega consigo um feixe de liberdades coletivas que salvaguardam as entidades sindicais. (...)

Uma das dimensões da liberdade sindical é a liberdade de exercício das funções que, nas palavras de Brito Filho (2019), preserva o direito das entidades sindicais de empreender as ações necessárias ao cumprimento de suas finalidades, garantindo que sejam praticados atos adequados à defesa dos interesses dos representados. (MARANHÃO; MENDES, 2020, pp. 508/509)

A proteção à coletividade, especialmente ao teletrabalhador torna de suma importância perante a atuação de diferentes categorias reflexas na própria intenção perante a celebração de convênios e acordos coletivos, inclusive revelando o aspecto da função social desta seara laboral, pela possibilidade de permissão e tutela de direitos essenciais voltados aos teletrabalhadores como saúde e remuneração, levando o aspecto de sociabilidade de fato correlata ao labor.

A série de desafios impostas sobre a função social do Direito Coletivo através da representação dos sindicatos, perpassa pela necessidade de que, em todas as esferas, a viabilização da Indústria 4.0, como fator de modernidade, manifestem uma forma adaptativa, em que ao mesmo tempo que ocorra a difusão de novas tecnologias, também seja enaltecida e efetiva a proteção de sua força motriz – o trabalhador (TESSARINI, G.; SALTORATO, P, 2018).

Contudo, os fatores que envolvam a real participação de trabalhadores e respectiva formação de uma coletividade ativa, dependem do desempenho amplo das atividades sindicais, em que exerçam mais papéis voltados para a proteção da dignidade da pessoa humana do trabalhador, em seu aspecto plural, conforme outrora delineado.

Nesse contexto, elaboram-se propostas referentes à organização e

mobilização interna de sociedades empresariais, em grupo ou individualmente estabelecer delegados sindicais ou comissão de trabalhadores que auxiliem no resguardo da coletividade (CAMPOS, 2016). Com o que se demanda a possibilidade de um debate técnico, em nível de implementação, inclusive da normativa internacional, como a possibilidade de implementação da Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho que assegura a liberdade de associação e a organização coletiva dos trabalhadores, desde que, alterada a unicidade sindical constituída pela Carta Maior, através de emenda.

Observada a natureza coletiva e os desafios inerentes ao tema examinado, resta evidenciado o risco de identidade do teletrabalhador nômade perante outros trabalhadores, sendo na conexão onde há enfraquecimento coletivo e a análise do trabalhador em si que o teletrabalho, desempenhado de forma móvel, revela características de riscos psicossociais.

Os indeterminismos da modernidade no cenário em que o labor é desempenhado no ciberespaço marcam, no que diz respeito ao trabalho e a produção, a desnecessidade do convívio com demais trabalhadores no mesmo ambiente.

A relação entre humanos tornar-se dispensável para a consecução, observado os desdobramentos de tempo e espaço laborais se apresentam como enfraquecimento do efeito coletivo do trabalho e por sua vez, também da própria característica de sociabilidade correspondente.

A conjugação de ausências envolve tanto fatores de riscos psicológicos, atrelados ao isolamento quando de riscos sociais vinculados ao convívio comum no espaço de trabalho.

Os riscos psicossociais teriam origem em insuficiências na gestão laboral que promovem fatores de estresse onde o trabalhador sente-se ocioso, esgotado e até mesmo deprimido.

A definição de riscos psicossociais volta-se, na esfera laboral, para a conjuntura de fatores que levam o adoecimento mental do trabalhador, podendo ser assim definida:

Os riscos psicossociais são condições de trabalho derivadas da organização do trabalho, para as quais se tem evidência científica suficiente que demonstra que prejudicam a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras. PSICO porque nos afetam através da psique (conjunto de atos e funções da mente) e SOCIAL porque sua origem é social: determinadas características da organização do trabalho. (ISTAS, 2006, p. 25, tradução livre)

A gama de condições que compreendem os fatores de riscos psicossociais, inclusive alertou a Organização Internacional do Trabalho para que a visualização da saúde psíquica do trabalhador não seja analisada sob um único enfoque, mas sobre diversos coeficientes que permeiam seu cenário laboral. Foi por essa razão que a Organização considerou *fatores psicossociais* como aqueles voltados pela característica de interatividade entre ambiente, matéria e características laborais, especialmente no que tange as demandas de trabalho e as expectativas dos trabalhadores (OIT, 1986).

De fato, a Organização Internacional do Trabalho almeja a constatação dos riscos psicossociais através da contemplação do ecossistema laboral mediante como e quando aspectos inerentes ao labor podem afetar critérios voltados ao desempenho e contentamento com o trabalho que podem influenciar o bem-estar do trabalhador.

O que se percebe é que a análise de riscos psicossociais está, sob o prisma de aferição existencial, voltada intimamente para análise de gestão de riscos inerentes ao trabalho e para influência de características que transcendem tão somente ao labor.

Para a Organização Internacional do Trabalho o liame entre riscos psicossociais e trabalho decente concentra-se em fatores onde labor tido como decente é uma forma de prevenção de riscos psicossociais.

A prevenção como vocábulo a ser utilizado através da ciência dos riscos e de sua possibilidade de ocorrência torna-se adequada em razão da visualização ambiental conjugada aos fatores econômicos, sendo um mecanismo que busca possibilitar detectar as características laborais do trabalhador e também as suas características extra laborais.

O equilíbrio entre emprego ambiente e economia é o *telos* da preocupação ambiental que não quer centra-se num ecologismo exagerado, nem num antropocentrismo exacerbado. Como o que se busca é o meio ambiente saudável é necessário que o homem tenha a necessidade de ser considerado parte dele. A OIT tem se preocupado como a saúde do trabalhador como parte do meio ambiente saudável e as novas tecnologias podem auxiliar na proteção do trabalhador para que o trabalho decente se dê em condições de seguridade, um dos elementos do trabalho decente para a OIT. (BARZOTTO, 2019)

A natureza de gestão como mecanismo de constatação de riscos atua como uma análise preponderante do sistema laboral e de seu ambiente, da visão complementar entre aquilo que o trabalhador desempenha e o local de seu trabalho,

compreendidas questões tanto intrínsecas propriamente ao labor quanto extra laborais que podem influenciar a ocorrência de danos à psique e à sociabilidade.

Nesse sentido, Veloso Neto ao dispor sobre estratégias organizacionais da empresa, aborda algumas dimensões de riscos sociais, como: aspectos relacionais e temporais de trabalho; conteúdo e organização laboral; características emocionais do labor; conciliação entre trabalho e vida pessoal; igualdade; sociabilidade; liderança; desempenho; participação dos trabalhadores e; saúde dos trabalhadores (NETO, 2015).

No Brasil, os riscos psicossociais são abordados mediante o critério extensivo disposto na Consolidação das Leis do Trabalho ao autorizar a normatização e regulamentação de Normas Regulamentadoras pelo Ministério correspondente.

Através do critério autorizador da Consolidação das Leis do Trabalho, vide Capítulo V, do referido compêndio normativo, o Ministério do Trabalho e Emprego instituiu determinadas Normas Regulamentadoras, a exemplo das denominadas NR 33 e 35, responsáveis pela regulamentação do labor desempenhado em local confinado e do trabalho em altura, respectivamente, que abordam o termo *riscos psicossociais*.

Por exemplo, o Guia Técnico da NR 33 afirma que os riscos psicossociais exercem “influência na saúde mental dos trabalhadores, provocada pelas tensões da vida diária, pressão do trabalho e outros fatores adversos” (p. 54). Já o Manual de auxílio na interpretação e aplicação da norma reguladora nº 35: trabalho em altura considera que os fatores psicossociais relacionados ao trabalho podem ser definidos como aquelas características do trabalho que funcionam como “estressores”, ou seja, implicam em grandes exigências no trabalho, combinadas com recursos insuficientes para o enfrentamento das mesmas. (PEREIRA, 2020, p. 4)

Tendo em vista os inúmeros fatores que podem corresponder aos riscos psicossociais dos trabalhadores, sob a ótica do teletrabalho nômade, percebe-se que há uma ruptura entre estratégias organizacionais em um modelo tradicional de trabalho que interfere diretamente nas características do trabalhador.

O risco psicossocial do teletrabalho nômade, num primeiro momento, percebe-se na ausência do aspecto coletivo de trabalho em razão da ausência de interação humana no ambiente laboral que, agora é desempenhado no ciberespaço.

Por sua vez, a ausência de um controle de jornadas, ainda que possibilite a organização da vida pessoal e profissional e oportunize o maior lazer ao trabalhador, não significa dizer que isto aconteça como uma máxima no mundo do trabalho.

A não regulação do trabalhador a jornada de trabalho pré-determinada, o deixa a mercê do exercício de tarefas de forma contínua, onde há, por muitas vezes a mistura de seu espaço privado com o seu espaço de trabalho, em qualquer território que esteja o trabalhador, justamente como um mecanismo que seja necessário em determinado momento para atender os fins da empresa contratante.

Afinal, a ausência de controle de horários não significa a ausência de subordinação do labor que se realiza de forma telemática.

Outrossim, os critérios de flexibilidade, gerenciamento indireto, ganham contornos diferentes, onde a liderança e pontos definidos do trabalho podem macular a ideia de pertencimento do trabalhador e por assim dizer gerar também fatores de estresse e formalizar o que pode ser entendido como risco psicossocial.

De forma geral, as atribuições correspondentes ao ecossistema do teletrabalhador nômade para visualização do risco psicossocial laboral, envolvem inúmeras características que, dentre aquelas já descritas, somam-se a cinco espécies que auxiliam a compreensão sobre os fatores que levam ao adoecimento mental (PEREIRA, 2020) de trabalhadores, quais sejam:

- 1) A divisão internacional da riqueza, com suas questões macrossociais, macroeconômicas e de políticas internacionais que interferem direta ou indiretamente nas exigências encontradas pelos trabalhadores.
- 2) O contexto nacional, com suas políticas públicas e leis que garantem direitos aos trabalhadores, proteção do emprego e ações de promoção da saúde dos cidadãos.
- 3) O contexto das empresas, com seus valores éticos, suas situações de trabalho, formas de gestão e maneiras de manter o controle sobre os trabalhadores.
- 4) A qualidade dos espaços microssociais de trabalho, que são responsáveis pelas interações sociais e pelo sentimento de coletividade dos trabalhadores.
- 5) A compreensão das características individuais, da subjetividade e da trajetória de vida dos indivíduos. (PEREIRA, 2020, p. 7)

A natureza expansiva dos riscos psicossociais apoia-se no cenário de indeterminismo da modernidade e especialmente de corrente aceleração, no caso do labor nômade, fruto do uso massivo de tecnologias, onde constantemente novas fontes de riscos são constatadas, justificando que a natureza expansionista mencionada, seja utilizada como fonte de busca para uma prevenção do adoecimento psíquico dos trabalhadores.

O expansionismo dos riscos psicossociais associa-se ao próprio

expansionismo inerente a globalização, onde a implementação de tecnologias não corre naturalmente como prévio estudo governamental, mas através da utilização do capital de grandes empresas e profissionais capacitados, sendo o impacto social e psíquico deixado de lado em prol da inovação e da facilitação obtida através de determinado produto ou serviço (HARARI, 2018).

É nesse sentido que Cataldi destaca o cenário multifacetado e de velocidade quase que instantânea correspondente as novas formas de trabalho desempenhadas em ciberespaço:

As novas tecnologias baseadas no computador aceleram tanto o volume, o fluxo e o ritmo da informação que milhões de trabalhadores estão passando por “sobrecarga” mental e “fundindo-se”. O cansaço físico gerado pelo ritmo acelerado da antiga economia industrial está sendo superado pela fadiga mental provocada pelo ritmo do nano segundo da nova economia da informação. (CATALDI, 2015, p. 39)

O cerne tecnológico correspondente ao trabalho desempenhado de forma virtual, tendo em vista a necessidade do trabalho tido como decente e da existência de riscos psicossociais, alertam para novas respostas, tanto do sistema econômico global, como parte contratante do trabalho, como dos trabalhadores.

Por essa razão, novos desafios residem também na visualização do aspecto social inerente ao labor, para que o pertencimento não seja tão somente um discurso, mas um mecanismo de implementação e execução no ambiente laboral, ainda que virtual, buscando a erradicação de mecanismos de enfraquecimento da cooperação e comunidade, correlata ao teletrabalho, onde, pode existir o abuso do poder diretivo e o alerta para novas situações voltadas a identidade e sociabilidade do teletrabalhador, bem como um novo confronto instituído pelos riscos psicossociais: o efeito silo.

4.1. O efeito silo

De acordo com a pesquisa elaborada por Diego Mendes, Horácio Hastenreiter Filho e Justina Tellechea que analisa uma série de autores que versam sobre as vantagens e desvantagens do trabalho telemático, mencionada no Capítulo 2.3. deste estudo, 85,71% dos autores analisados concluíram que a maior desvantagem do teletrabalho consiste no isolamento social do teletrabalhador.

A partir dessa constatação, os olhares voltam-se para o exame de um possível efeito decorrente na atividade de teletrabalho como, especialmente do teletrabalhador nômade, como risco psicossocial ao seu adoecimento – o efeito silo.

O termo “*efeito silo*” foi concebido como um fenômeno originariamente constituído de um jargão gerencial utilizado para definir o *isolamento no ambiente de trabalho*, a utilização do termo decorreu do efeito causado aos trabalhadores dos silos tubulares de estocagem de grãos e cereais, onde o *modus operandi* laboral não possibilitava a comunicação interpessoal (SENNETT, 2013).

Sennett apresenta o efeito silo como um isolamento que corresponde ao enfraquecimento da cooperação ao analisar os *rituais, os prazeres e a política da cooperação* que possibilitam o convívio em sociedade apesar de inúmeros posicionamentos e análises diversas.

O isolamento é o inimigo obvio da cooperação, muito bem conhecido pelos estudiosos do local de trabalho moderno jargão gerencial, o fenômeno é conhecido como “efeito silo”, imagem que remete aos imensos silos tubulares para estocagem de cereais. Os trabalhadores dos silos não se comunicam muito entre eles. Um estudo realizado em 2002 pela Associação Americana de Gerenciamento (AMA) mostrou, por exemplo, que 83% dos entrevistados acreditavam na existência do efeito silo em suas empresas, e 97% consideravam negativos os efeitos do isolamento. A estrutura de uma organização pode gerar silos. Em estudo posterior, pesquisadores da AMA constataram que menos da metade das organizações colhiam reações e opiniões e de seus empregados de forma organizada; a comunicação se dava predominantemente de cima para baixo. (SENNETT, 2013, p. 204)

O efeito silo também é utilizado como ausência de cooperação em redes internas de trabalho, onde as áreas trabalham de forma individualizada, sem comunicação. Nesse sentido é o estudo realizado por Cristina Mouta e Raquel Meneses, ao dispor sobre o impacto do efeito silo organizacional na atividade dos CEO's.

Se uma organização tem um efeito silo, isso significa que os funcionários tendem a trabalhar de forma autônoma, ignorar os objetos organizacionais e muitas vezes relutam em fazer parte de equipes multifuncionais (VTANPOUR; KHORRAMINA & FORUTAN, 2013), o que significa que há uma falta de cooperação na rede interna.

Existe uma mentalidade de silo em uma organização se os indivíduos se concentram apenas em trabalhar em prol de seus melhores interesses, com o objetivo de alcançarem seu melhor desempenho, independentemente da influencia que seu comportamento possa ter sobre os outros ou sobre a organização (HOTARAN, 2009).

Os silos existem apenas na mente dos funcionários.

Enquanto são presentes nas organizações, eles criam barreiras que influenciam o comportamento no trabalho (Cilliers & Greyvenstein, 2012) e impactam a forma como a empresa e os funcionários atuam e os clientes (Fenwick, Seville & Brunsdon, 2009).

Contudo, embora a expressão *efeito de silo* seja adotada como forma de diagnóstico da área gerencial, especialmente como formas de constatar diminuição produtiva da atividade desempenhada por trabalhadores e fator contrário a cooperação, transmuta-se a visualização deste *efeito* para sua vítima: o trabalhador.

A transmutação da visualização do efeito de silo aos desdobramentos causados pelo trabalhador está perante a separação da constatação meramente administrativa, desdobrando-o em duas dicotomias.

A primeira ocorre em razão do isolamento decorrente da natureza do próprio trabalho exercido, demandando uma análise da atividade em si. Por sua vez, a segunda dicotomia estaria no ambiente laboral onde está situado o trabalhador, sendo que, os dois polos analisados atividade/ambiente não são concomitantes excludentes e podem ocorrer de forma simultânea no ecossistema laboral do obreiro.

O primeiro viés demonstra uma natureza subjetiva do efeito de silo. Ainda que esteja o trabalhador em um ambiente laboral que não promova seu isolamento, este acaba por busca-lo, por razões próprias, seja por uma natureza introvertida, pelo não interesse na criação de laços sociais, por razões extra laborais.

Por outro lado, a segunda dicotomia analisa o efeito de silo nos moldes da modernidade, com a análise especialmente do trabalhador, podendo ser classificado como um isolamento autoimposto (SENNETT, 2013). A autoimposição decorrente da produção do efeito de silo estaria na própria relação ambiental que, invariavelmente e de maneira continuada, acaba por isolar o labutador.

A exemplo de uma autoimposição estaria a imposição da condição ambiental através da qual o trabalhador busca o isolamento por não sentir o pertencimento a determinada identidade profissional, utilidade da sociedade empresária contratante ou por condições de concorrência e pressão que afetam seu desempenho laboral.

É dentro desse liame, que se constata a não anulação de polos entre o efeito de silo decorrente da atividade e o efeito decorrente do ambiente, uma vez que a vinculação de sua produção poderá estar atrelada, diretamente, uma a outra. O efeito silo decorrente da atividade pode ser propulsionado ou originado através do

ambiente e vice-versa.

Verifica-se que os aspectos do efeito silo decorrem da ausência ou enfraquecimento de coletivização laboral, onde a carência de um aspecto de união entre trabalhadores prejudica tanto a formalização da própria identidade socio-laboral como também a própria força de mobilização e reivindicação que marca a história do trabalho.

O efeito silo autoimposto marca a transição do trabalho visto ainda pela primazia social, em fase de construção, para uma primazia liberal, sendo a seguridade substituída pela mundialização concorrencial (CASTEL, 2019, p. 295).

O referido raciocínio aborda a condição de adaptabilidade do trabalhador aos aspectos da modernidade, porém no universo em que a mão-de-obra é substituível, o enfraquecimento de uma coesão social e da própria cooperação através do efeito silo, através de um cenário moderno que caminha para um ambiente em que não há tarefas predefinidas ou a sensação de eficácia produtiva, porquanto o ser humano está ao lado de atividades laborais operacionalizadas perante sistemas de informação ou máquinas – a exemplo do teletrabalhador nômade.

O exemplo do teletrabalhador nômade adequa-se ante ao fato que este desabitua-se a própria relação interpessoal no ambiente de trabalho, uma vez que esta não é tão essencial para a consecução da tarefa exigida, como também pode prejudicar sua consecução.

Uma analogia ao efeito silo, especialmente quando autoimposto está situada no artigo de Robert Castel, intitulado “*As armadilhas da exclusão*”, publicado em Paris, no ano de 1995, onde aborda zonas de exclusão onde situam-se seres humanos.

O exame das *zonas de exclusão* de Castel (1995) passa, inicialmente, pela forma de análise, pela qual busca a desconstrução de uma pesquisa meramente negativa, comparando com a teologia negativa que era circunscrita a dizer aquilo que Deus não representava e que posteriormente, em razão do aspecto tão somente negativo passou-se a existência de um ateísmo, baseado na afirmação veemente de sua ausência (CASTEL, 1995, p. 30).

A desconstrução indagativa de Castel sobre a forma de estudar a exclusão e suas zonas, estaria na substituição do critério negativo ou de ausência para o exame do estado em que se encontram todos os excluídos, sendo a exclusão justamente a condição onde estariam situados aqueles que estão prejudicados ou até mesmo

obstáculos de realizar *trocias sociais* (CASTEL, 1995, p. 32).

Por sua vez, tal exame não se refere somente as zonas, mas a um conjunto complexo que envolve tanto os trabalhadores, quanto o ambiente e também as próprias pessoas que tomam as decisões que constroem os ambientes e contratam os trabalhadores.

Podemos assim distinguir, pelo menos metaforicamente “zonas” diferentes da vida social, na medida em que a relação do trabalho for mais ou menos assegurada e a inscrição em redes de sociabilidade mais ou menos sólida. “Os excluídos” povoam a zona mais periférica, caracterizada pela perda do trabalho e pelo isolamento social. Mas o ponto essencial a destacar é que *hoje é impossível traçar fronteiras nítidas entre essas zonas*, Sujeitos integrados tornam-se vulneráveis, particularmente em razão da precarização das relações de trabalho, e as vulnerabilidades oscilam cotidianamente para aquilo que chamamos de “exclusão”.

Mas é preciso ver aí um *efeito* de processos que atravessam o conjunto da sociedade e se originam no centro e não na periferia da vida social. Por exemplo, na decisão da empresa de aplicar seriamente a flexibilização ou na escolha que o capital financeiro faz de investir em outros lugares. (CASTEL, 1995, p. 33-34)

Eis que a analogia as zonas de exclusão de Castel corresponde para além da forma de pesquisa ao efeito silo, como também no exame complexo que envolve a integralidade do ecossistema laboral.

Contudo, salutar que a exclusão social e o efeito silo, por mais que possuam pontos análogos e formas de pesquisa similares, não podem termos idênticos.

A diferença entre ambos surge na própria metodologia explicativa da exclusão social de Robert Castel. Para o autor, a exclusão é imóvel, designando estado ou estados de abstenção. É por essa razão que no estudo da exclusão social são divididos efeitos de *desafiliação* (neologismo do vocábulo francês *desafilié*) e vulnerabilidade.

Enquanto a exclusão é um estado imóvel, a desafiliação por exemplo seria algo mutável que constata a ausência da sensação de pertencimento (CASTEL, 1995, p. 30), enquanto a vulnerabilidade seria, ainda que imóvel, uma situação imposta de incerteza e infelicidade em razão de determinadas condições (CASTEL, 1995, p. 16).

A exclusão é imóvel. Ela designa um estado ou melhor dizendo estados de privação. Mas a constatação das carências não permite apoderar processos que geram essas situações (...) Falar de desafiliação, em contrário, não é confirmar uma ruptura, mas retrair um percurso. A noção pertence ao mesmo campo semântico que dissociação, que desqualificação ou que invalidação social. Desafiliado, dissociado, invalidado, desqualificado em relação a quê? É precisamente todo o problema. (CASTEL, 1995, p. 15)

Por sua vez o efeito de silo, como o próprio termo expõe é algo voltado ao resultado em razão de determinada causa. Ou seja, não envolve exclusivamente condições de mobilidade ou imobilidade, ruptura ou conjuntura, felicidade ou ausência de felicidade.

Pelo fato de o efeito silo ser reprodutivo ele aborda o efeito de isolamento, da ausência de relação interpessoal e certo que se pode encontrar semelhanças ao termo de Castel, a exemplo da desafiliação.

Isso porque, o efeito de silo pode configurar uma ausência de pertencimento ao ambiente laboral ou aos demais trabalhadores, porém também pode ser uma relação de vulnerabilidade em decorrência de imposição do contratante e até mesmo configurar a situação de exclusão por força da situação em que o trabalhador isolado está exposto.

A natureza transitória, subjetiva e, por deveras vezes, ambiental do efeito silo, remonta ao conjunto de Castel como um todo, voltado exclusivamente ao *isolamento*.

Castel utiliza a exclusão para outros temas para além do trabalho, como ausência de políticas públicas, urbanização, centralização de riquezas, mecanismos que por certo podem influenciar o efeito de silo, em seu aspecto reprodutivo, mas possuem uma finalidade distinta, qual seja a noção de zonas, ainda que não rigorosamente delimitadas.

Por sua vez, o efeito silo mantém a continuidade em seu axioma laboral, ainda que em critérios pessoais e ambientais, o efeito de isolamento/silo está situa-se no sujeito do trabalhador.

Nessa interpretação, pode-se dizer, entre semelhanças e diferenças, assim como a exclusão social, o efeito de silo também está dentro da *nova questão social*, intitulada por Robert Castel.

Conforme dispôs Robert Castel ao analisar palestra realizada por Luiz Eduardo W. Wanderley os estudos iniciais da questão social estariam voltados para análise de pontos de fratura e posteriormente de união na busca da reparação de tais fraturas como mecanismo possível de uma reestruturação da sociedade, assim sendo permitida a coesão em pontos de interestruturação e interdependência.

Luiz Eduardo Wanderley referiu-se ontem, a minha proposta de caracterização da *questão social*: é como uma aporia fundamental, uma dificuldade central, a partir da qual uma sociedade se interroga sobre sua coesão e tenta conjurar o risco de sua fratura. É, em resumo, um desafio que questiona a capacidade de uma sociedade de existir como um todo, como um conjunto ligado por relações de interdependência. (CASTEL, 2019, p. 286)

Contudo, ainda que a consequência de isolamento possa causar uma ruptura e interrogações sociais sobre tal ruptura para fins de coesão, tem-se que a questão social tradicional, referida por Luiz Eduardo Wanderley, vincula-se a sentido amplo.

Ocorre que, a *nova questão social* de Robert Castel, se volta para o aspecto laboral, ante aos desdobramentos constantes do labor na comunidade e a cadeia de seus efeitos sociais.

A nova questão social, hoje, parece ser o questionamento dessa função integradora do trabalho na sociedade. Uma desmontagem desse sistema de proteções e garantias que foram vinculadas ao emprego e uma desestabilização, primeiramente da ordem do trabalho, que repercute como uma espécie de choque em diferentes setores da vida social para além do mundo do trabalho propriamente dito. (CASTEL, 2019, p. 287-288)

Logo, a partir do conceito de efeito silo como efeito de isolamento do trabalhador, especialmente do teletrabalhador nômade, surge a sua vinculação direta a *nova questão social* em decorrência da necessidade de buscar a não reprodução de tal efeito, através do questionamento da função integradora do trabalho na sociedade como o estudo do antônimo do vocábulo *isolamento*, qual seja o pertencimento.

É dentro dessa *nova questão social* que se passa ao exame de uma possível consecução do isolamento e os desdobramentos do efeito silo nesse ambiente moderno tecnológico – especialmente perante trabalho do teletrabalhador nômade.

4.1.1. O efeito silo na indústria 4.0 e no teletrabalho nômade

Conforme demonstrado nos Capítulos 2.1. e 2.2., o plano proposto e objeto de implementação pela Indústria 4.0, inclusive no que diz respeito à organização laboral, tem como finalidade a coordenação e a regularidade que consigam extrair o fiel desenvolvimento do laborador e o correto desempenho dos sistemas e da maquinaria para a consecução da atividade exercida em determinado segmento.

Nesse eixo, volta-se a busca da consolidação através da sobreposição do modelo anglo-americano definido por Michael Albert (1992), em que surge maior evidência ao capitalismo de livre-mercado, por intermédio de uma subordinação da burocracia estatal à economia, gerando medidas atreladas a descentralização do poder, regimes de multiquificação e flexibilidade na esfera laboral.

É no cenário político descrito por Albert que se destaca a reflexão realizada por Richard Sennett, em sua obra “*A Corrosão do Caráter*”, onde o autor efetiva breves ensaios sobre a possibilidade dos efeitos adversos do modelo anglo-americano no ambiente laboral, *in verbis*:

Concentração sem centralização. Um regime flexível tem uma terceira característica. As mudanças nas redes, mercados e produção que ele utiliza permitem o que parece ser um oxímoro, a concentração de poder sem centralização do poder.

Uma das afirmações em favor da nova organização do trabalho é que descentraliza o poder, quer dizer, dá às pessoas nas categorias inferiores dessas organizações mais controle sobre suas atividades. (...)

A sobrecarga administrativa de pequenos grupos de trabalho com muitas tarefas diversas é uma característica frequente da reorganização empresarial. (...)

Fazer tais experiências com dezenas ou centenas de milhares de empregados exige imensos poderes de comando. À economia da desigualdade, a nova ordem acrescenta assim novas formas de poder desigual, arbitrário, dentro da organização. (SENNETT, 2016, p. 61)

Nessa senda, a construção de uma ideologia em que se assemelha o trabalho do ser humano ao trabalho da máquina, olvidado aos efeitos da sociabilidade intrínseca ao labor, poderão possuir efeitos adversos a própria conscientização humana, não só em razão da função desempenhada como ofício, como também do motivo pelo qual aquele ofício é realizado, inserindo o labor como fator exclusivo entre acúmulo de capital e sobrevivência.

Eis que se torna relevante a abordagem do trabalho pela Indústria 4.0, não restrita tão somente a consecução do exercício produtivo e sim cooperada aos demais fatores que promovem a interação social e o preenchimento de requisitos subjetivos atrelados ao reconhecimento do próprio sujeito trabalhador (DEJOURS, 2006), os quais o auxiliam perante a consolidação de sua saúde física e psicológica, local em que se manifesta a concretização dos direitos fundamentais trabalhistas (DELGADO; DELGADO, 2014), que asseguram a dignidade do ser humano trabalhador.

A ideia promovida por Sennett sobre as novas formas organizacionais de trabalho, se assemelham aos contornos de flexibilização que passar a ser intentados na denominada *sociedade salarial* (CASTEL, 2019), em que os critérios flexíveis instituem um ambiente propenso a reprodução do efeito de silo, através do enunciado de menor trabalho e maior lucro, porém que permite a seguinte constatação:

Trata-se de minimizar o preço da força de trabalho e, ao mesmo tempo, maximizar sua eficácia produtiva. E a flexibilização é a palavra-chave que traduz essas exigências, flexibilidade interna à empresa que impõe a adaptabilidade da mão-de-obra a essas situações novas e que, evidentemente, expulsa os que não são capazes de se prestar a essas novas regras do jogo. É, também a flexibilidade externa que conduz a subcontratar fora da grande empresa uma parte das tarefas, mas, em geral, sob condições mais precárias, menos protegidas e com menos direitos. (CASTEL, 2019, p. 295)

A flexibilidade exposta por Castel, tanto externa quanto interna, marca contornos relacionados a própria Indústria 4.0 e ao desempenho do teletrabalho em sua organização, vide Figura 3, do Capítulo 2.1.

Contudo, embora o estudo promovido por Sennet, em “*A Corrosão do Caráter*” conjugada a ideia de Castel de sociedade salarial, demonstrando os desdobramentos da utilização do vocábulo flexibilização nas relações laborais, demonstram que o efeito silo é situação evidenciada há inúmeros anos, porém possuindo desdobramentos diversos voltados, especialmente neste estudo, a globalização, modernidade, tecnologia dentre outros componentes que envolvem a Indústria 4.0 e a estrutura de labor objeto de sua implementação.

Da mesma forma, outros estudos dão conta de que a administração empresarial não leva a sério os pontos de vista que lhe chegam de baixo. O efeito silo na moderna gestão é uma nova versão de que os organizadores comunitários tentavam bater havia um século, um efeito estrutural integrado às organizações de esquerda política funcionando de cima para baixo. (SENNETT, 2013, p. 204)

A partir da constatação deste diálogo secular que demonstra o isolamento do trabalhador, denominado como efeito silo, tem-se também o acompanhamento da estrutura tecnológica continuamente implementada, onde a concentração reside nos detentores do poderio econômico e regulatório, fazendo com que a mudança persista em reação a visualização *de cima para baixo*.

Nesse sentir, expõe Peter Dicken ao falar sobre as mudanças globais, especialmente sobre a mudança tecnológica:

Por conseguinte, a mudança tecnológica é um *processo social e institucionalmente incorporado*. Os modos de utilização das tecnologias – até mesmo sua própria criação – são condicionados pelo respectivo contexto socioeconômico. No mundo atual, isso significa basicamente os valores e as motivações de empreendimentos comerciais capitalistas operando dentro de um sistema muito competitivo. As escolhas e utilizações das tecnologias são influenciadas pela busca de lucros, acúmulo de capital e investimento, aumento da fatia do mercado, etc. (DICKEN, 2010, p. 92)

Por certo que as mudanças elencadas por Dicken são presentes no processo e na própria implementação da Indústria 4.0. A 4ª Revolução Industrial ante ao processamento e troca de informação massiva de dados, a automação e o rompimento de barreiras temporais e geográficas em diversos aspectos direcionam para o aumento do cenário competitivo, onde a lucratividade e o acúmulo de capital exacerbado, possibilitado pela intervenção tecnológica, especialmente por máquinas que dependem somente de controles computacionais, façam que seja sobreposto o fundamento econômico sobre social, especialmente no que tange ao aspecto laboral.

Na Indústria 4.0 o efeito silo pode ser verificado na substituição pelo trabalho entre humanos para o trabalho entre máquinas ou entre seres humanos e máquinas. A supressão da força humana na Indústria 4.0 representa o isolamento em relação a alteridade, porquanto não há como o ser humano ver a si e seus efeitos sociais perante uma máquina.

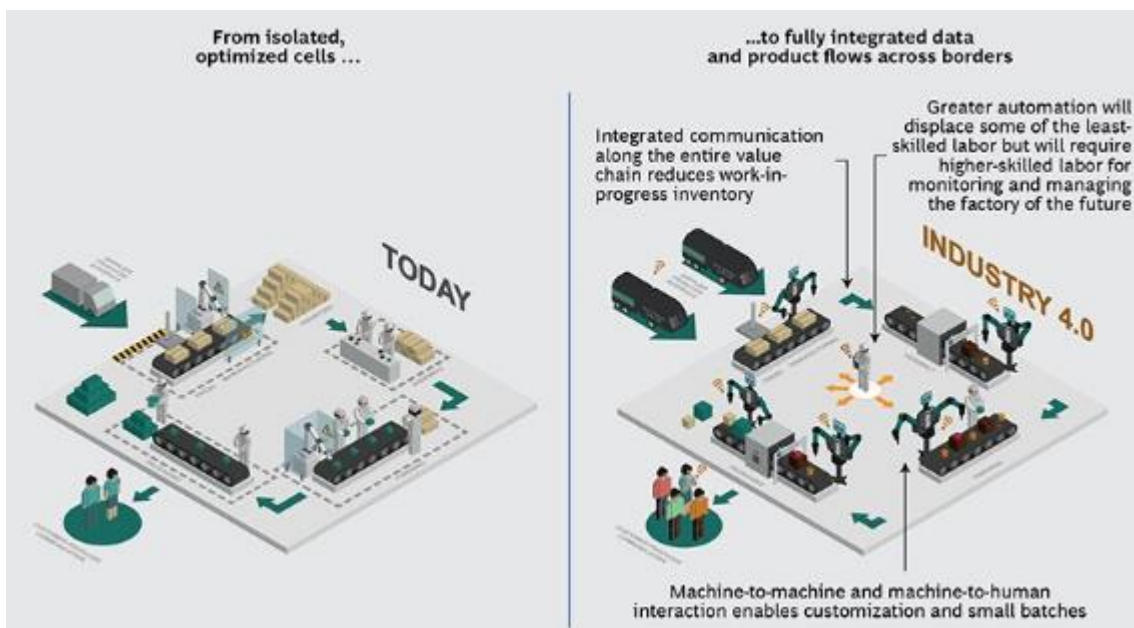
O isolamento nesse aspecto torna-se possibilidade presente no labor do teletrabalhador nômade, isso por que no desempenho de sua atividade não há de fato uma interação presencial, já que não há a vinculação deste com o estabelecimento físico da sociedade empresarial contratante.

Dentro da Indústria 4.0, o efeito silo como isolamento e enfraquecimento da sensação de comunidade e cooperação adequa-se ao nomadismo possibilitado pelo teletrabalho, ante a contextualização laboral, porquanto a comunicação ocorre exclusivamente por meio de aparatos tecnológicos, onde não há uma relação presencial entre colegas de trabalho.

No teletrabalho nômade há de fato a substituição da força laboral humana, por robôs e sistemas computacionais altamente qualificados para o desempenho das atividades industriais. Característica substitutiva que é demonstrada no artigo publicado pelo *Boston Consulting Group (BCG)* empresa de consultoria americana que busca retratar a forma operacional e os impactos, especialmente, na atualidade, com a chegada da Indústria 4.0.

No artigo escrito por Michael Rüßmann, Markus Lorenz, Philipp Gerbert, Manuela Waldner, Pascal Engel, Michael Harnisch, e Jan Justus, publicado ainda em abril de 2015, a estrutura organizacional de trabalho terá ambientes mais isolados voltados para otimização do fluxo de produção, mediante sistemas automatizados e assim, interligados, modificando relações até então tradicionais entre produtores, fornecedores e clientes e até mesmo *entre humanos e máquinas*, conforme se verifica na figura a seguir, extraída do referido artigo:

Figura 4: A Indústria 4.0 e a alteração das relações tradicionais de manufatura



Fonte: BCG (tradução livre)²⁰

Na figura acima, observa-se que atualmente, os trabalhadores ainda que com máquinas, trabalham em grupos e interferem diretamente no andamento industrial, enquanto na Indústria 4.0, há maior comunicação entre máquinas e seres humanos, com a baixa utilização de trabalhadores presenciais, justamente em razão da existência de um sistema interligado.

A integração de sistemas e a possibilidade de utilização tecnológica em

²⁰ De isolada para células otimizadas (hoje). Para ambiente informacional totalmente integrado e movimentação de produtos além das fronteiras. Integrar a comunicação entre o valor da cadeia produtiva reduzindo o acúmulo de procedimentos. A melhor automação irá substituir alguns de trabalhos específicos, mas irá requerer trabalhadores mais habilidosos para monitorar e administrar a fábrica do futuro. Interações entre máquinas e entre máquinas e humanos permitindo a customização de pequenas tarefas (tradução livre).

massa, não consiste na supressão de trabalhadores de modo geral, mas na supressão física de trabalhadores, já que o controle destas máquinas, do sistema e da própria cadeia empresarial, passa a ser exercido por meios telemáticos, onde o trabalho a ser realizado não demanda da presença física do trabalhador no estabelecimento – tornando compatível, viável e inclusive, aconselhável o teletrabalho.

Outrossim, os mecanismos informacionais e de inteligência artificial possibilitam a realização de manutenção de determinados equipamentos de maneira remota, possibilitando, a contento dos objetivos da indústria, o aumento do controle da atividade, através da tecnologia seja desempenhado longe do estabelecimento da empresa.

Nesse sentido, o efeito silo, manifesta-se justamente quando o aspecto relacional do trabalhador se volta a máquina, sendo esta sua formação social e identitária no ambiente laboral, já que este ocorre de maneira virtualizada.

O afastamento da relação interpessoal, manifesta-se como decorrente da existência de um ciberespaço e do próprio desempenho operacional da Indústria 4.0 é o labor telemático. É por essa razão, tornam-se recorrentes as utilizações de termos como teletrabalho, *home office*, para desempenhar o labor daqueles trabalhadores que não, necessariamente, precisam se deslocar até a sede da sociedade empresária para a realização do trabalho – como é o caso do teletrabalhador nômade.

Por sua vez, verificada as hipóteses de isolamento decorrente do efeito silo no ambiente laboral moderno instituído pela Indústria 4.0, especialmente perante o labor do teletrabalhador nômade, examina-se casos práticos análogos que versam sobre o comportamento do Poder Judiciário perante situações de isolamento de trabalhadores.

4.1.2. Os reflexos jurídicos do efeito silo

Observadas as repercussões sociais do efeito silo, como isolamento do trabalhador, tem-se também atenção consectária as repercussões jurídicas no território brasileiro.

Atualmente, em breve cognição sobre as palavras *isolamento* e *trabalho* de forma conjunta, leva-se a condição de isolamento imposta pela pandemia causada pelo *Coronavírus*.

O cenário alertou para o isolamento do trabalhador, onde mecanismos de

compliance e de interação humana influíram para a criação de um arcabouço legislativo de intento regulatório e protetivo aos trabalhadores e a sociedade de forma ampla.

A exemplo, cita-se a elaboração da Lei 13.979/2020 que aborda as medidas de enfrentamento do Covid-19 e a importância global consecutiva, citando inclusive o conceito de isolamento, nos termos do art. 2º, inciso I, *in verbis*:

Art. 2º Para fins do disposto nesta Lei, considera-se:

I – isolamento: separação de pessoas doentes ou contaminadas, ou de bagagens, meios de transporte, mercadorias ou encomendas postais afetadas, de outros, de maneira a evitar a contaminação ou a propagação do coronavírus; e

Desde 11 de março de 2020, foi declarado pelo Direto Geral da Organização Mundial de Saúde (OMS), Tedros Adhanom, o estado de pandemia causado pelo Sars-Cov-2²¹, conhecido, popularmente, como *novo coronavírus*.

Em dados coletados até o dia 14 de julho de 2020, somente no território brasileiro haveria acumulado 1.926.824 casos, sendo que destes casos 74.133 pessoas vieram a óbito em virtude do vírus²².

O estado de pandemia, que também foi declarado em solo nacional levou a alterações de modificação da forma do trabalho, com restrições e encerramento provisório das atividades presenciais em lugares públicos e privados, dentre eles escolas e universidades, como forma de proteção e combate a disseminação do *coronavírus*.

Os desdobramentos da situação pandêmica promoveram a adoção tanto de novas formas quanto a popularização de formas já utilizadas, que buscavam coibir o contato humano em prol da saúde coletiva.

Contudo, verifica-se que, neste momento de popularização da utilização do vocábulo isolamento, não significa dizer que este ocorre tão somente em razão do vírus, sendo a condição de afastamento do convívio social permanente também ante a contundente implementação e utilização de mecanismos tecnológicos que, inclusive,

²¹ Notícia retirada do portal eletrônico da Universidade Aberta do Sistema Único de Saúde (UNA-SUS). Disponível em: <https://www.unasus.gov.br/noticia/organizacao-mundial-de-saude-declara-pandemia-de-coronavirus>. Data de acesso: 15/07/2020, às 17h39.

²² Dados retirados da plataforma do governo de monitoramento de casos do Coronavírus. Disponível em: <https://covid.saude.gov.br/>. Data de acesso: 15/07/2020, às 17h43.

anunciam a Indústria 4.0.

O *Coronavírus* atua como condição ao isolamento ou até mesmo como mecanismo propulsor ao não contato entre trabalhadores, sendo uma variante da condição ou da forma organizacional de trabalho.

Da mesma forma, não significa dizer que a condição de ausência de interação no ambiente de trabalho, especialmente entre humanos é atual. Como consolidada na utilização do próprio termo *efeito silo*, como jargão gerencial, este também teve origem anterior a vultosa intervenção tecnológica na sociedade.

Consequentemente, também é objeto de construção, ainda que de forma não tão popularizada, o apreço pelos Tribunais, sobre a situação de isolamento do trabalhador.

A exemplo disso cita-se recente jurisprudência da Corte Superior de matéria trabalhista, onde aborda o isolamento profissional do trabalhador, *in verbis*:

RECURSO DE REVISTA. ASSÉDIO MORAL. ABUSO DO PODER DIREITIVO. PERSEGUIÇÃO, ISOLAMENTO DO EMPREGADO ÓCIO FORÇADO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. “QUANTUM” ARBITRADO. EXCEPCIONAL REDUÇÃO PELO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO.

A jurisprudência desta Corte Superior vem consolidando orientação de que a revisão do valor da indenização é possível quando exorbitante ou insignificante a importância arbitrada a título de reparação de dano moral, em ofensa aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade. Na espécie, conforme o quadro fático delineado no acórdão regional, o reclamante, após décadas de serviços ao reclamado, ocupando cargo de direção, foi submetido a perseguição e isolamento profissional, sendo relegado a setor sem atribuições definidas, sem superiores ou subordinados hierárquicos, sujeitando-se a forçada inação profissional até a efetiva dispensa, vários meses depois. Todavia, em que pese a gravidade da conduta patronal registrada, o patamar indenizatório arbitrado nas instâncias ordinárias de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais) revela-se distanciado dos valores usualmente fixados ou mantidos pelo Tribunal Superior do Trabalho em hipóteses relativamente semelhantes à presente, não observando a extensão do dano, tal como preconiza o art. 944 do Código Civil. Assim, o patamar indenizatório comporta redução para R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), valor mais consentâneo com a jurisprudência deste Tribunal Superior, e suficiente para satisfazer as finalidades punitiva, reparatória e preventiva da indenização por dano moral. Recurso de revista conhecido e provido, no particular. (BRASIL, 2019)

O Tribunal Superior do Trabalho, através da pretensão da reclamante, entendeu que a inação profissional caracteriza dano de ordem moral ao empregado. A inação estaria em situações onde o trabalhador não consegue desempenhar seu ofício em razão da ausência de condições de empregabilidade, como ausência de

hierarquia e atribuições definidas.

Em analogia ao efeito silo, tem-se que a referida jurisprudência apega-se a dois aspectos: o isolamento do trabalhador tem natureza danosa de esfera moral e; o isolamento do trabalhador que prejudica a esfera moral está atrelado a sua inação profissional.

As condições de inação profissional veiculam a reprodução do efeito silo no que diz respeito às situações específicas voltadas a atividade desempenhada. Em que pese restrito ao fator da profissão, não significa dizer que o efeito silo não é produzido, pelo contrário, sua existência está condicionada a ausência de interação recíproca, posto que, ainda que não seja uma ausência de interação recíproca com outro colega de trabalho, está perante a sua hierarquia, a ordem de comando – o dano se afigura também pela situação onde o trabalhador prejudicado não possui a atividade determinada, em razão da ausência da ordem e da própria ausência de supervisor, por essa razão produzindo um sentimento de inutilidade.

Assim, tem-se que a primeira ordem de natureza punitiva, reparatória e preventiva do dano, perante a possibilidade da ocorrência do efeito silo, na qualidade de isolamento profissional, estaria no entendimento da jurisprudência, como de ordem moral.

Não obstante, o entendimento consolidado, aborda uma condição de isolamento, em razão do ócio profissional, onde também há decisões colegiadas que deflagraram o ato de isolar como situação punitiva exercida pelo contratante ao trabalhador, a exemplo da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região, *in verbis*:

ASSÉDIO MORAL. ISOLAMENTO DO EMPREGADO COMO REPRESÁILA A DENÚNCIAS FEITAS À PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO E DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO. DANOS MORAIS DEVIDOS. A atitude da empresa que, diante das denúncias promovida por seu empregado à Procuradoria Regional do Trabalho e Delegacia Regional do Trabalho, passa a agir de forma tendenciosa em relação a sua pessoa, isolando-o na empresa, proibindo que qualquer outro empregado com ele se comunique, segregando-o, ferindo sua dignidade e sua auto-estima, com nítido escopo de fazê-lo desistir do seu contrato de trabalho, configura nitidamente o assédio moral apto a ensejar a condenação em indenização compensatória por danos morais. (BRASIL, 2007)

Tanto a jurisprudência outrora exposta do Tribunal Superior do Trabalho, quanto a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região acima demonstram o dano moral como fonte a ser reparada em decorrência do isolamento,

reproduzindo também, ainda que de forma mais explícita na jurisprudência regional, o isolamento como ato punitivo.

Contudo, uma das diferenças está na condicionante de que o ato exercido pelo empregador, não somente visava punir através do ócio produtivo, como também implicar na desistência do contrato de trabalho e, por conseguinte, implicar em menor onerosidade ao contratante.

A outra, está no fato de que não se trata só de isolamento decorrente de inação profissional (efeito silo profissional) como também de implicação a própria ausência de interação com os demais trabalhadores – o que expõe, dentro do conceito de efeito silo outrora exposto, um complexo impositivo de sua ocorrência por ordem do empregador, uma vez que o trabalhador não possui atividade predefinida, levando ao ócio profissional, como também não há comunicação entre trabalhadores, retirando a reciprocidade humana inerente ao labor.

Ademais, em continuidade ao exame das palavras “isolamento” e “trabalhador” nas jurisprudências do ordenamento jurídico, constata-se também que a violação de ordem moral decorrente da imposição da condição de ausência de interações no ambiente de trabalho e da própria atividade profissional desempenhada pelo trabalhador são caracterizadas como *assédio moral*, conforme jurisprudência exarada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, *in verbis*:

DO ASSÉDIO MORAL. O assédio moral no trabalho, espécie do dano moral, cujo instituto também conhecido como hostilização ou assédio psicológico no trabalho, se configura quando o empregado é exposto a situações humilhantes e constrangedoras ao longo da jornada laboral, vindo a se sentir diminuído, ofendido e menosprezado. No caso dos autos, a prova foi uníssona e perene, seja na oitiva das partes e testemunhas, seja pelo fato de o réu ter admitido dar causa a ociosidade do reclamante. O “Assédio Moral”, justamente por não se tratar de um ato único, mas de repetitivas situações discriminatórias, incômodas, sutis, e quase na maioria das vezes imperceptíveis, que prolongam situação artificial de exclusão da vítima do contexto empresarial, não necessita da indubitosa caracterização do prejuízo causado, tendo em vista que o elemento “isolamento da vítima no ambiente de trabalho”, verificado no caso do reclamante, por si só, já denota a vulnerabilidade emocional causada no obreiro. Caracterizada a agressão ao trabalhador. A sentença que determinou a indenização na tentativa de reparar o dano sofrido deve ser mantida, inclusive quanto ao valor arbitrado. (BRASIL, 2006)

Constata-se na jurisprudência gaúcha, o exame não só ao dano causado ao obreiro, como o ato violador causado pelo empregador, onde o prejuízo de ordem moral foi causado pela conduta de assédio.

A conduta de assédio visualizada pelo Tribunal Regional da 4ª Região, é consonante com a definição de assédio, posteriormente enunciada pela Organização Internacional do Trabalho quando da elaboração da Convenção nº 190, no ano de 2021, onde, o comportamento de isolamento tutelado, apoia-se no intento da Organização em vislumbrar a necessidade de erradicação do assédio no mundo do trabalho conceituado em sentido amplo.

A Convenção (N.º 190) protege contra todas as formas de violência e assédio no mundo do trabalho. A Convenção parte de um conceito amplo do “mundo do trabalho” que contempla o facto de atualmente o trabalho nem sempre se efetuar num local de trabalho físico. Abrange, por exemplo, a violência e o assédio que ocorrem durante as deslocações de e para o local de trabalho, no alojamento fornecido pelo empregador ou através de comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as proporcionadas pelas tecnologias da informação e comunicação (TIC) (artigo 3º). (OIT, 2020, p. 02)

A Convenção, especialmente no que versa sobre isolamento, mostra-se compatível com o exame pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região expõe condições onde o isolamento é imposto de forma consecutiva e de diferentes meios, onde busca a mácula a vulnerabilidade emocional do trabalhador – mecanismo que também alerta para a possibilidade assédio no teletrabalho nômade, em interpretação análoga.

A utilização da expressão “*vulnerabilidade emocional*” conjugada com o isolamento imposto reflete a natureza subjetiva entre o nexos causal e o prejuízo ocorrido, uma vez que na conduta desempenhada há o *animus* do empregador em lesar o empregado ou causar menor onerosidade a sua sociedade empresária.

Porém, observada as condições impositivas de isolamento as quais versam a jurisprudência, há também as condições ambientais, especialmente onde o isolamento é causado pela necessidade de ausência de contato em virtude da atividade desempenhada.

Nessa situação a ausência de interação ela não é impositiva e não tem uma ordem de mácula ao empregado, não há o *animus* do dano pelo empregador, porém há uma condição para o exercício da atividade profissional que provoca o isolamento, no caso o trabalho em ambiente onde existe o risco de contágio por doenças infectocontagiosas.

O isolamento provocado nessa situação, de ordem ambiental, em razão da atividade desempenhada perante o local de trabalho foi visto pelo julgador como de

ordem reparatória voltada a saúde, em que há determinação do pagamento de *insalubridade*.

Contudo, a ausência de imposição, não significa dizer que não há reprodução do efeito silo aos trabalhadores. Conforme verificado alhures, o efeito silo pode ser autoimposto, ou seja, pode ser uma soma de condições pela qual, mesmo inexistindo uma ordem direta de isolamento voltado ao dano ou a furtiva ação perante os deveres contratuais e legais do empregador, o trabalhador se sente isolado, com ausência de interações humanas.

A análise da reprodução do efeito silo na jurisprudência pátria constata uma ausência de exame do isolamento conjugado ao ambiente laboral moderno, observado, por certo, as recentes e ainda não implementadas alterações objetivadas pela Indústria 4.0, porém que levarão aos julgadores novos desafios.

Até o momento, constata-se que os efeitos jurídicos do efeito silo no teletrabalhador residem na violação dos aspectos da sociabilidade, com a ocorrência de doenças ocupacionais, síndromes por exaustão de trabalho, depressão e interferências no ecossistema virtual que afastam o trabalhador de características co-humanas.

A substituição do labor humano, em cooperação, pelo ofício da máquina conjugado ao trabalho de controle humano, quando necessário, destaca a ausência de reciprocidade e do próprio aspecto social inerente ao labor.

O efeito da sociabilidade reproduzido pelo trabalho, em sentido contrário ao isolamento, leva a considerações de outra ordem, de natureza ampla, quando comparada a conduta danosa impositiva ou a condições de trabalho onde o isolamento é necessário pela natureza da atividade profissional desempenhada, momento em que se torna de pertinente destaque a comparação, a reprodução e os resultados do efeito silo perante a ótica do valor social do trabalho e da consequente identidade social do trabalhador.

5. A IDENTIDADE DO TELETRABALHADOR NÔMADE E O VALOR SOCIAL DO TRABALHO NO AMBIENTE LABORAL MODERNO

Antes de adentrar ao valor social do trabalho e a identidade social do teletrabalhador nômade, importa em salientar no constructo do raciocínio do trabalho como direito humano, especialmente pela teoria clássica, em que se anuncia o Direito

do Trabalho.

A necessidade preliminar dessa exposição se faz necessária para a compreensão da evolução do contexto social e da necessidade de sua proteção, para que ao exame dos casos concretos, seja possibilitada a visualização preventiva e protecionista existente, buscando o exame global do trabalho e de suas respectivas implicações.

O conceito de Direito do Trabalho utilizado nesta pesquisa, deriva do constructo lógico de Roberto Muñoz Ramon, professor universitário mexicano, especialista na seara laboral e responsável por obras clássicas sobre o tema. Roberto Muñoz Ramon, afirma que o Direito do Trabalho possui três acepções diversas, a primeira como significado de um ramo jurídico, através de um conjunto de normas trabalhistas; a segunda como um capítulo da ciência jurídica e; a terceira como um capítulo da política jurídica que tem por finalidade qual deve ser o conteúdo das futuras normas e o meio regulatório a ser adotado pelo Estado (1976, p. 5).

As três acepções compreendem um ecossistema regido pelo Direito do Trabalho, que vai desde sua finalidade como ciência jurídica e expressão da finalidade de seu conteúdo, até a própria norma regulatória. Cada capítulo jurídico, cada expressão regulatória, possui reflexo numa diretriz objetivada pelo aludido ramo.

Nesse ecossistema descrito, a política jurídica cumpriria o papel de investigativo, à luz da justiça, o conteúdo a ser elaborado pelas normativas e os mecanismos a serem adotados pelo Estado para sua implementação, levando em considerações fatores históricos como forma de melhor analisar as condições futuras intrínsecas ao referido eixo.

Como política jurídico-laboral, pode-se dizer que:

(...) o direito do trabalho, na sua acepção de capítulo da política jurídica, visa investigar o que deveria ser, à luz da justiça e em determinada situação histórica, o conteúdo das futuras regulamentações por meio das quais o Estado organizar e regular o trabalho subordinado e as relações derivadas de seu desenvolvimento. (MUÑOZ RAMON, 1976, p. 9, tradução livre)²³

O ideal de justiça suscitado por Muñoz Ramon corresponde as regras de

²³ (...) *el derecho del trabajo, en su acepción de capítulo de la política jurídica, tiene por objeto investigar cuál debe ser, a luz de la justicia y en determinada situación histórica, el contenido de las futuras normas por cuyo el medio el Estado va a organizar y regular el trabajo subordinado y las relaciones derivadas de su desarrollo.* (MUÑOZ RAMON, 1976, p. 9)

harmonização nas relações interpessoais e do processo proporcional de distribuição de riquezas.

A própria definição adotada implica em aprofundar o conhecimento da relação entre ser humano e sociedade, justamente para fins de possibilitar essa relação interpessoal necessária a justiça, bem como para analisar a distribuição de renda, especialmente na esfera laboral.

Para tanto, esse processo investigativo promove a construção de postulados básicos inerentes a temática, que são classificados pelo autor, em sua obra, em doze postulados que envolvem a: (1) preeminência humana; (2) a dignidade; (3) conservação e desenvolvimento da vida humana; (4) a liberdade; (5) a apropriação de bens; (6) a igualdade entre sujeitos; (7) a desigualdade entre sujeitos; (8) a estratificação social; (9) o trabalho humano como fator necessário a sociedade; (10) o trabalho demanda proteção; (11) o trabalho e o capital produzem utilidades e; (12) a realidade social é diversa e cambiante.

Ademais, segundo o autor, os postulados básicos ainda contribuem com os princípios da relação laboral harmônica, divididos em: princípio da preeminência, dignidade, vitalidade, liberdade, dotação, igualdade, desigualdade, nivelção, produção e proteção.

A harmonia necessária a consolidação tanto dos postulados básicos expostos como dos princípios acima descritos demanda a necessidade de proporcionalidade da justiça, razão pela qual também é construída uma base através do princípio da participação, como um mecanismo de equidade.

Considerando que, ao final subsiste a necessidade de atenção a característica mutante das relações humanas, especialmente nos liames laborais, estabelecendo uma metodologia investigativa a orientação dessas novas normativas que buscam regular essas características mutantes, dividindo os respectivos princípios em: princípio da preleção, experimentação, diferenciação e progressão.

Roberto Muñoz Ramon expõe, outrossim, que em eventual perda desses postulados, ainda deverão ser resguardados mecanismos de restauração, classificados em heterorrestauração (heterocomposição e heterodefesa) e autorrestauração (autocomposição e autodefesa). Compreendendo o referido contexto a política jurídico-laboral que subsume um próprio conceito de justiça social (MUÑOZ RAMON, 1976).

Os conceitos e a estruturação necessárias tanto a deflagrar aquilo que

representa o Direito do Trabalho, seus impactos e sua natureza preventiva e protetiva que auxiliem a guiar a construção de mecanismos, inclusive normativas para uma eficácia da presente exposição, deflagram situações práticas, onde especialmente o aspecto social exposto contrasta com o cenário da 4ª Revolução Industrial.

Isso porque, a implementação constante no avanço da indústria de um modelo anglo-americano voltado a descentralização do poder e flexibilidade do regime de trabalho, manifesta-se na exigência de uma vasta qualificação mútua entre o ser humano e a tecnologia como forma de persecução aos resultados exigidos pelo mercado.

Essa equiparação entre ser e objeto no desempenho pleno de suas funções e o anseio de uma *programação* do trabalho, imprime a exigência pelo avanço do regime capitalista, que passa a se manifestar em diversos setores laborais e que adquire hígidez no papel exercido pelo trabalhador na *Indústria 4.0*.

Nesse sentido, evidencia-se o estudo realizado pelo sociólogo e professor da Universidade de Nova York, Richard Sennett, demonstra não só a constatação dos efeitos do avanço industrial e do próprio capitalismo, como também os resultados manifestados a identidade do ser humano (SENNETT, 2016).

O ensaio aborda, de forma comparativa, a rotina de labor de uma padaria localizada em Boston nos Estados Unidos, em meados da década de 1970, quando o trabalho era exercido por greco-americanos, que apesar de termos ambientais insalubres e de demanda excessiva do trabalho manual, criava-se laços solidários entre os trabalhadores reclamados não só pela identidade étnica, mas principalmente pela cooperação necessária a consecução e coordenação das vastas atividades da padaria.

A comparação está perante a mesma padaria, só que de sua organização de trabalho no final da década de 1990, em que houve a flexibilização e a *computadorização* de inúmeros procedimentos (SENNETT, 2016).

O ponto central da ótica comparativa de Sennett reside no fato que deixou de existir o exercício da atividade artesã do padeiro, onde o sujeito deixou de ter contato direto com os instrumentos criativos de sua atividade, passando a realizá-la através de um sistema operacional, resultando na seguinte constatação:

Trabalhadores dependentes de programas, eles também não podem ter conhecimento prático. O trabalho não é mais legível para eles, no sentido de entender o que eles estão fazendo. (SENNETT, 2016, p. 76)

A afirmação transcrita foi observada e corroborada a partir de diálogos com os padeiros trabalhadores da panificadora de Boston no final de 1970, quando manifestado orgulho da profissão, ponderada as condições adversas e dos padeiros da mesma padaria no final da década de 1990, em que os próprios padeiros admitiam que não exerciam a sua função laboral dentro da padaria, mas sim uma consciência do exercício de uma ou várias atividades simples e que a qualificação exigida pelo mercado permitiam não somente trabalhar, de forma operacional ao sistema inserido, na área correlata a padaria, como até mesmo em gráficas, sapatarias, certificando a plasticidade do labor.

O respectivo ensaio transmite um questionamento interessante a natureza da identidade do trabalho, principalmente no que tange a racionalidade e ao próprio reconhecimento do ser humano como ser trabalhador.

Não se trata, pois, de ignorar as condições adversas de trabalho e os mecanismos de avanço a proteção ao meio ambiente laboral invariavelmente presentes a partir dos avanços tecnológicos, mas sim de conferir a notoriedade existente aos efeitos da personalidade do indivíduo e possibilidade de uma afetação negativa ao seu próprio reconhecimento.

Os padeiros contemporâneos de Boston, assim como demais trabalhadores surgidos e moldados pelos avanços da indústria e do mercado situam-se em uma condição de risco ao conhecimento de si mesmo, bem como do cerne pelo qual desempenham sua atividade laboral, ameaçando um dos principais discernimentos filosóficos pertencentes à racionalidade do ser humano, definido por René Descartes, a partir da sentença "*Cogito Ergo Sum*".

O trabalhador doravante o cenário em que tão somente reconhece o resultado pelo qual opera determinados sistemas e máquinas, desconhecendo os fatores causais de sua atividade passa velar-se de um juízo valorativo inerente a si mesmo, em que o prejuízo ao pensamento acaba por afetar a própria lógica.

Nesse sentido faz-se pertinente o destaque as proposições fundamentais que respaldam o método analítico de Descartes, ao ser consignado pelo filósofo que:

(...) portanto, em lugar desse grande número de preceitos de que se compõe a lógica, achei que me eram suficientes os quatro seguintes, uma vez que tornasse firme e inalterável a resolução de não deixar uma só vez de observá-los.

O primeiro era o de nunca aceitar algo como verdadeiro que eu não conhecesse claramente como tal; ou seja, de evitar cuidadosamente que a pressa e a prevenção, e de nada fazer constar de meus juízos que não se apresentasse tão clara e distintamente a meu espírito que eu não tivesse motivo alguma de duvidar dele.

O segundo, o de repartir cada uma das dificuldades que eu analisasse em tantas parcelas quantas fossem possíveis e necessárias a fim de melhor solucionar-las.

O terceiro, o de conduzir por ordem meus pensamentos, iniciando pelos objetos mais simples e mais fáceis de conhecer, para elevar-me, pouco a pouco, como galgando degraus, até o conhecimento dos mais compostos, e presumindo até mesmo uma ordem entre os que não se precedem naturalmente uns aos outros.

E o último, o de efetuar em toda parte relações metódicas tão completas e revisões tão gerais nas quais eu tivesse certeza de nada omitir. (DESCARTES, 1999, p. 49)

O prejuízo ao termo “*Cogito Ergo Sum*” de René Descartes assume forma não só no exercício da atividade desenvolvida pelo labutador, como também se faz presente no ambiente acentuado pelo capitalismo e avanços tecnológicos, em que a oferta global de trabalhadores e sua precarização atuam como demanda recorrente para implementação de novas tecnologias.

O conjunto analisado mitiga a *perícia* desenvolvida pelo trabalhador através da autocrítica e autodisciplina, em que é afastada ante a valoração das instituições voltadas a objetivação de suas atividades em lapso temporal cada vez mais curto, o qual possibilita obstar o desenvolvimento da racionalidade do ser humano trabalhador (SENNETT, 2006).

Ademais, ao mesmo instante em que se examinam os efeitos possíveis do enfraquecimento do “*cogito*”, torna-se congruente e de essencial participação o juízo da expressão “*ergo sum*”, uma vez que o ato de pensar atua como pressuposto a sensação de existência e pertencimento do ser humano.

É nesse aspecto que impera o fator construtivo da identidade social do indivíduo através do trabalho, distanciando-o do exercício de determinado ofício como simples acúmulo de capital – motivo que é análogo ao teletrabalhador nômade, que apesar de lidar perante aspectos tecnológicos para a consecução do labor em um ciberespaço – continua de fato sendo pessoa humana.

Isso porque o distanciamento de uma visão laboral analisada exclusivamente sob o prisma da realização econômica entre o ofício e o recurso gerado, permite a análise do teletrabalho como um todo, incluindo os efeitos sociais

por ele produzidos, direta ou indiretamente, através de novas aspirações, formas de convívio e do reconhecimento do seu impacto no conjunto de relações interpessoais.

Denys Cuche alerta para a função heterogênea do labor, principalmente no que tange a seus aspectos de identidade (CUCHE, 1999), pelo ambiente laboral e pela atividade desenvolvida, em que participa uma multiplicidade de grupos.

A construção da identidade se faz no interior de contextos sociais que determinam a posição dos agentes e por isso mesmo orientam suas representações e suas escolhas. Além disso, a construção da identidade não é uma ilusão, pois é dotada de eficácia social, produzindo efeitos sociais reais. A identidade é uma construção que se elabora em uma relação que opõe um grupo aos outros grupos, com os quais está em contato. (CUCHE, 1999, p. 184)

Nessa cognição verifica-se o sentido amplo do trabalho como fator influente a formação e manutenção da identidade social. A possibilidade não só de participar de diferentes ambientes, mas de estar em contatos com múltiplas pretensões se reúne também com a realização financeira, expandido a natureza participativa e essencial do indivíduo trabalhador, tanto perante o desenvolvimento de seu próprio conhecimento, como perante aos demais partícipes de suas relações (CARELLI, 2020).

A manifestação da sociabilidade denota o caráter transcendente inerente ao labor do homem, trazendo à baila o senso de cooperação e a constituição da comunidade.

O trabalho não direcionado estritamente para os fins da indústria, mas para o próprio ser trabalhador e para sua interatividade interpessoal revelam aspectos que justificam a criação do chamado *valor social do trabalho*, que apesar de presente desde o surgimento das relações laborais ganhou reconhecimento internacional quando da proclamação da Declaração Universal dos Direitos Humanos, na Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris, no ano de 1948, através da Resolução 217 A (III).

A referida Declaração, qual inaugura marco histórico da universalidade dos Direitos Humanos, define nos respectivos itens do artigo 23 direitos que buscam assegurar o sustento próprio, de seus dependentes e compatíveis com a dignidade, *acrescentados, se necessário, outros meios de proteção social*, inclusive, subsequente ao excerto assegura o livre direito de organização e ingresso no sindicato para a proteção de seus interesses, relevando, de maneira positiva o aspecto coletivo

do labor.

Nacionalmente, o *valor social do trabalho* é asseverado como princípio fundamental da República Federativa no Brasil, conforme estatui o art. 1º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988. Não obstante, a sociabilidade inerente ao labor pode ser ainda verificada na interpretação de Maurício de Carvalho Góes e Wilson Engelman sobre a temática, ao disporem:

Nota-se, assim, que o artigo 170 da Carta Federa refere a expressão valorização do trabalho, porém, por força do inciso IV, do art. 1º, do mesmo diploma, a ordem econômica tem por imposição máxima a observância do valor “social” do trabalho. Essa ideia é reforçada pelo artigo 193 da Constituição, onde o trabalho é apontado como primado da ordem social.

Isto é, o desenvolvimento da ordem econômica resta intimamente ligado com a forma de tratamento do Estado para com o trabalho dos seus cidadãos, bem como com o reflexo que o trabalho gera em todo o sistema; É uma via de mão dupla: protege-se o trabalho, pois este produz reflexos sociais que, por sua vez, influenciam no desenvolvimento da economia estatal. (GOÉS; ENGELMANN, 2015)

O reconhecimento, a confiança e a valorização do ser humano trabalhador por terceiros e por si, alheiam-se aos fatores de comunidade e cooperação que consolidam a sociedade e definem o axioma de *valor social do trabalho* como sistema circunscrito ao esforço humano, atuando o labor como “*primeiro preço, o dinheiro da compra inicial de todas as coisas*” (BARZOTTO, 2007, p. 158).

Assim, provoca-se a indagação no sentido de: se a organização laboral proveniente das novas relações de trabalho e definida pela Indústria 4.0, demanda uma natureza preventiva de que o ser humano não pode ser referido como mercadoria integrante da produção e prestação de serviços, sob pena de violar o direito que o trabalho separa o conceito de mercadoria do ser trabalhador (SUPIOT, 2007), proibindo seu tratamento como coisa.

Mais: instiga-se a interpelar a valia da empresa no que diz respeito a sua finalidade, ao transcender os déficits e superávits do livro-caixa, demonstrando também valor a própria comunidade e aos interesses dos cidadãos (SENNETT, 2016).

Contudo, considerar a estruturação dos contemporâneos liames laborais na 4ª Revolução Industrial como forma de irradiação de mecanismos de indiferença ao teletrabalhador, onde não há demonstração de sua necessária e subjetiva participação, fomenta também subsecutiva indagação, no que tange aos resultados adversos desse sistema a saúde, a dignidade e a possibilidade de supressão dos

efeitos sociais necessários ao próprio trabalhador e, precisamente, de como combater a visualização e operacionalização do trabalho atrelado a uma cultura exclusivamente capitalista – ainda mais quando não há um controle ou visualização física deste trabalhador de maneira constante – como é o caso do teletrabalho nômade.

A cultura exclusivamente capitalista contrária aos preceitos de sociabilidade inerente ao trabalho, pauta-se, perante a Indústria 4.0, num intento autorregulatório de mercado, onde a autorregulação econômica, institui uma lógica transcendente que busca a subsunção das leis, aos elementos necessários aos objetivos econômicos, que, por certo, afasta a proteção à condição humana digna.

Inclusive, Karl Polanyi alerta para os efeitos do referido sistema, voltando a necessária atenção para o trabalhador, conforme preceitua em sua obra, a rigor da citação abaixo:

Permitir que o mecanismo do mercado seja o único dirigente do destino dos seres humanos e do seu ambiente natural, e até mesmo o árbitro da quantidade e uso do poder de compra, resultaria no desmoronamento da sociedade. Essa suposta ‘mercadoria’, a força de trabalho, não pode ser impedida, usada indiscriminadamente, ou até mesmo não utilizada, sem afetar também o indivíduo humano que acontece ser o portador dessa mercadoria peculiar. Ao dispor da força de trabalho de um homem, o sistema disporia também, incidentalmente, da entidade física, psicológica e moral do homem ligado nessa etiqueta. (POLANYI, 2011, p. 73)

A compreensão da natureza humana e da necessidade de o mercado observar aquilo que acompanha o ser e não somente a parte fisiológica como força de trabalho, além dos elementos *psicológicos* e *moral* também compreende os efeitos sociais e as relações consecutivas de redes de sociabilidade, que denotam a importância do valor social do trabalho.

É nesse sentido que ressurge a *nova questão social* difundida por Castel, sendo o combate das zonas de exclusão outrora mencionadas e dos efeitos da desfiliação e vulnerabilidade, realizadas por intermédio da construção de zonas sólidas (CASTEL, 1998), que promovam a coesão de trabalhadores através de laços sociais, que enfatizam tanto a corrente construção de sua identidade, como também de suas relações interpessoais que formalizam o valor social.

Existe, de fato, uma forte correlação entre o lugar ocupado na divisão social do trabalho e a participação nas redes de sociabilidade e nos sistemas de proteção que “cobrem” um indivíduo diante dos acasos da existência. Onde a possibilidade de construir o que chamei, metaforicamente, de “zonas” de coesão social. Assim, a associação trabalho estável – inserção relacional

sólida – caracteriza uma área de integração. Inversamente, a ausência de participação em qualquer atividade produtiva e o isolamento relacional conjugam seus efeitos negativos para produzir a exclusão, ou melhor, como vou tentar mostrar, a desfiliação. A vulnerabilidade social é uma zona intermediária, instável, que conjuga a precariedade do trabalho e a fragilidade dos suportes de proximidade (CASTEL, p. 24)

O valor social do trabalho institui-se na necessária promoção e proteção às condições existenciais dignas aos seres humanos. Os efeitos da sociabilidade, por certo, almejam a segurar o sentimento de reciprocidade, que, em sentido amplo conecta-se a própria constituição do Estado Democrático de Direito.

A constituição do Estado Democrático de Direito, como viés protetivo ao ser humano e sua comunidade, alberga tanto aspecto individual e coletivo, para sua concretização, através da sistemática de direitos tidos como fundamentais e a partir deles, a construção constante para manutenção e ascensão de direitos e garantias.

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, nesse sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra 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 corresponsável 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 vida (SARLET, 2010, p. 45 e 70)

Para a consecução de tais direitos, mister existir deveres que consolidam a reciprocidade humana. Da mesma forma, a exposição de Ingo Sarlet citada acima, consolida para uma visualização não voltada somente ao ser humano, perante uma aplicação uníssona do antropocentrismo radical, como a necessidade de um constructo voltado ao antropocentrismo moderado, visualizando não só o próprio humano como alvo a ser tutelado, como o todo o ecossistema em sua volta.

Compatível com a referida interpretação é o que consigna Maurício de Carvalho Goés e Wilson Engelmann, sobre valor social do trabalho, ao defini-lo em duas principais acepções:

Assim, resta bem definido que o valor social do trabalho possui duas facetas: a primeira, relativa a sua tarefa de exigir que o trabalho seja sempre considerado a partir de um conceito de dignidade; a segunda, referente ao papel do trabalho no contexto da sociedade e necessidade de sua proteção por parte do Estado, com vistas a conservar o seu caráter de dignidade. Nesse contexto não se pode considerar o trabalho como mera atividade, mas

sim, um efetivo dispêndio de mão de obra a favor de outrem, configurando-se como “socialmente útil” (GOÉS; ENGELMANN, 2015, p. 53)

Nesse aspecto, o efeito silo demonstra caminho diverso ao objetivo do Estado Democrático de Direito, qual seja assegurar condições dignas aos seres humanos e ao seu ambiente, uma vez que retira do sujeito o caráter de cooperação e reciprocidade, por justamente o manter afastado do convívio social.

Ao comparar o efeito silo na Indústria 4.0, encontra-se também o intento de combater a desumanidade, do Estado Democrático de Direito, uma vez que a humanidade depende da existência do outro, sendo o lado desumano, antagônico, não só por contrariar a sua conduta, mas por suprimi-lo, existencialmente e essencialmente, como é o caso da substituição dos seres humanos por máquinas, especialmente no ambiente laboral.

Assim, dentro desse contexto preliminar, se anuncia o valor social do trabalho, como elemento compatível a pretensão do Estado Democrático de Direito e como resultado contrário ao efeito silo, sendo o exame das normativas inerentes a consecução desse conseqüente *valor* explicitadas no ordenamento jurídico, justamente como viés conseqüentário a proteção e promoção ora exposta.

5.1. O valor social do trabalho no ordenamento jurídico pátrio

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, através da Resolução 217, A, III, em 10 de dezembro de 1948, a qual o Brasil é signatário, reconhece como Direito Humano Universal quatro postulados, em seu artigo 23, voltados especialmente ao trabalho, quais sejam:

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalha tem direito 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.
4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para a proteção de seus interesses. (ONU, 1948).

Os referidos postulados da Declaração refletem a proteção digna do ser humano trabalhador em duas principais espécies, a primeira voltada ao próprio sujeito, através do estabelecimento de determinado direito e a segunda em voltada ao outro sujeito, na forma de dever, como forma de proteção recíproca por intermédio de consecutivos direitos e deveres, a partir da liberdade, igualdade e fraternidade, que visa permitir o reconhecimento de um, no outro.

A comunicação entre tais preceitos, denota um caráter comum, em que a ação do sujeito trabalhador perante ao outro demonstra, dentro desse aspecto comum a comunidade.

Por sua vez, a comunidade demonstra o aspecto social inerente ao labor, onde se verifica a manutenção de direitos e deveres através da valorização de tal aspecto – revelando tons do intento da comunidade internacional e do próprio governo brasileiro, na qualidade de signatário da referida Declaração em assegurar o *valor social do trabalho*.

No ordenamento jurídico interno, precisamente na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, o valor social do labor é condição tutelada de forma direta.

Verifica-se que o art. 1º, inciso IV, da Constituição Federal, assegura como princípio fundamental da República Federativa do Brasil assegurar “*os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa*” (BRASIL, 1988).

O constituinte ao redigir o texto do art. 1º, inciso IV, da Carta Maior observou a instituição de dois fundamentos principais: o valor social do trabalho e a livre iniciativa. A redação busca uma lógica, tanto de ordem quanto de ponderação necessária as duas fundamentações.

A início, verifica-se como dever e princípio republicano brasileiro, o trabalho valorizado em sua esfera social, em diferentes facetas, por conseguinte, sendo a livre iniciativa voltada a preservação deste valor social. Afinal, o valor social do labor atua como condição de liberdade, onde a atividade empresária, para ser livre, deverá volver-se a liberdade do outro para sua consecução.

A ideia de preservação está vinculada também ao art. 7º da Constituição Federal, em que institui como direito dos trabalhadores aqueles que almejam a melhoria de sua condição social. A preservação por intermédio do ditame estabelecido no art. 7º da Constituição vincula-se a impossibilidade de retrocesso da norma social, justamente como forma de continuidade dos princípios fundamentais da Carta Cidadã

instituídos em seu art. 1º.

A Constituição Federal baseada justamente nesta lógica procedeu a também a elaboração de outros artigos que versam a respeito do valor social laboral, a exemplo do art. 170 que assim dispõe:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos, existência digna, conforme os ditames da justiça social observados os seguintes princípios:

- I – soberania nacional;
- II – propriedade privada;
- III – função social da propriedade;
- IV – livre concorrência;
- V – defesa do consumidor;
- VI – defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços de seus processos de elaboração e prestação;
- VII – redução das desigualdades regionais e sociais;
- VIII – busca do pleno emprego;
- IX – tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País.

Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei. (BRASIL, 1988)

O constituinte, quando da elaboração do texto do art. 170 da Constituição Federal, seguiu a lógica de princípios fundamentais estabelecidos no art. 1º, especialmente no que diz respeito ao inciso IV do primeiro artigo da Constituição, onde a ordem econômica, novamente, volta-se a valorização do trabalho, como um todo e que somada a implementação da ordem econômica ao trabalho valorizado, permite ao seres humanos os ditames da justiça social a terem direito à propriedade, livre concorrência, proteção consumerista, proteção ao meio ambiente, às desigualdades regionais e também sociais, busca pelo emprego, tratamento favorecido às micro e pequenas empresas, entre outros.

Análoga a esta interpretação é a ideia de valorização do trabalho humano descrita por Bocorny, ao abordar a transmutação da primazia do capital para primazia do trabalho como núcleo do estudo econômico.

(...) o grande avanço do significado do conceito que se deu no último século foi no sentido de se admitir o trabalho (e o trabalhador) como principal agente de transformação da economia e meio de inserção social, por isso, não pode ser excluído do debate relativo às mudanças das estruturas de uma sociedade. Assim, o capital deixa de ser o centro dos estudos econômicos,

devendo voltar-se para o aspecto, talvez subjetivo, da força produtiva humana. (BOCORNY, 2003, p. 42)

A ordem lógica, denota os efeitos da palavra valorização quando vinculada ao labor, enxergando o trabalho não só perante sua natureza de reproduzir riquezas e mecanismo que auxilia a consecução das atividades econômicas, como também através de um mecanismo social, que permite o diálogo entre diferentes sujeitos em determinado ambiente, formalizando uma atenção voltada ao que se pode chamar de ecossistema laboral.

A respectiva visão, também é reforçada, após o texto dos artigos 1º, inciso IV; 7º e; 170 da Constituição Federal, em seu art. 193, que assim dispõe:

Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

Parágrafo único. O Estado exercerá a função de planejamento das políticas sociais, assegurada, na forma da lei, a participação da sociedade nos processos de formulação, de monitoramento, de controle e de avaliação dessas políticas (BRASIL, 1988)

Verifica-se que, após a introdução de valorização social do trabalho, ordem econômica, surge a ordem social, tendo como base primária o trabalho visando garantir o bem-estar e a justiça sociais.

Conjuntamente com a interpretação outrora exposta dos artigos da Constituição Federal, passa-se ao exame do que seria, para a Constituição Federal, o *valor social do trabalho*.

Primeiramente, o valor estaria inscrito na ordem social que teria como prioridade o trabalho e através da primazia do trabalho assegurar o bem-estar e a justiça social.

Bem-estar estaria voltado ao sentimento, natureza subjetiva humana, no sentido de, socialmente e através do labor, sentir-se bem, como condição de ordem e, portanto, sentir-se bem ser condição vinculante a valorização do trabalho em seu formato social.

O formato social do trabalho, pode ser definido através da própria conceituação do verbo *trabalhar* realizada pelo sociólogo Cristophe Dejours, ao dispor:

Trabalhar, na verdade, é não apenas exercer atividades produtivas, mas também 'conviver'. Assim, uma organização de trabalho racional deve antes de tudo preocupar-se com a eficácia técnica, mas deve também incorporar

argumentos relativos à convivência, ao viver comum, às regras de sociabilidade, ou seja, ao mundo social do trabalho, bem como os argumentos relativos à proteção do ego, ou seja, à saúde a ao mundo subjetivo. (DEJOURS, 2006, p. 62).

Ou seja, o trabalho em seu aspecto social está voltado para a comunidade, ao viver em comum, aos sentimentos recíprocos e ao compartilhamento de sentimentos diversos que compõe o ecossistema laboral.

Assim, tem-se que a ordem social do trabalho, como mecanismo que propulsiona a atividade econômica, deve continuamente, fazer com o que os seres humanos trabalhadores se sintam bem, socialmente, através da reciprocidade, do diálogo e do sentimento de participação no ambiente em que está situado, para que assim, possam ser alcançados pressupostos tutelados pela *justiça social*.

A justiça social pode ser definida nas palavras de Alain Supiot, ao analisar a Declaração de Filadélfia, extraíndo, através deste exame, sua finalidade e conceituação, *in verbis*:

Esse elo entre liberdade de espírito e segurança do corpo conduz, enfim, a subordinar a organização econômica ao princípio de *justiça social*. A Constituição da OIT, adotada em 1919, já afirmava que “uma paz durável só pode ser estabelecida com base na justiça social”, mas sem definir esta última, nem obter dela as consequências do ponto de vista econômico e financeiro. É nesses dois pontos que a Declaração de Filadélfia inova. Em primeiro lugar ela dá uma definição global e compreensiva da justiça social: “Todos os seres humanos, quaisquer que sejam sua raça, sua crença ou seu sexo, têm o direito de perseguir seu progresso material e seu desenvolvimento espiritual na liberdade e na dignidade, na segurança econômica e com chances iguais” (art. II, a). E, em segundo lugar ela faz da realização da justiça social assim compreendida “o objetivo central de qualquer política nacional ou internacional”. Desde então, “todos os programas de ação e medidas tomadas no plano nacional e internacional, principalmente no âmbito econômico e financeiro, devem ser apreciados deste ponto de vista, e aceitos somente na medida em que eles aparecem de forma a não entravar, mas a favorecer o cumprimento deste objetivo fundamental” (art. II, c). Na Declaração de Filadélfia, a economia e a finança são os meios a serviço dos homens. (SUPIOT, 2014, p. 23)

A justiça social, portanto, conceitua-se como mecanismo propulsor para que os seres humanos estejam aptos, através do seu ego e do ambiente em realizar suas conquistas, ou seja, da possibilidade de conquista pessoal, concomitante entre sujeitos, dentro de um ecossistema saudável.

Assim, ela é concebida, como direito à conquista sem qualquer lesa, através do labor, do sentir-se bem no labor e da manutenção dos efeitos de ordem social dele decorrente, dentro de trocas em comunidade.

É por essa razão, inclusive que a justiça social vem como objetivo final do valor social do trabalho dentro do ordenamento jurídico pátrio. O objetivo final é previsto através da própria Declaração de Filadélfia, a qual o Brasil também é signatário.

Por assim dizer, a influência e a definição do valor social na ótica constituinte brasileira, está diretamente vinculada a dois dispositivos internacionais, quais sejam: a Declaração dos Direitos Humanos feita pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 1948 e a Declaração de Filadélfia.

A compreensão do aspecto positivo da valorização social do trabalho, como princípio fundamental de ordem, também é compreendida através de seu contraste, ou seja do embate em relação àquilo que deve evitar ser consolidado mediante a tutela protetiva e preventiva das normas aplicáveis.

O contraste é descrito por Supiot ao analisar as perspectivas danosas do processo de globalização e ao compará-las com a definição de justiça social explicitadas na Declaração de Filadélfia.

É a perspectiva inversa que preside o atual processo de globalização: o objetivo da justiça social foi substituído pelo da livre circulação de capitais e de mercadorias, e a hierarquia de meios e de fins foi derrubada. As quatro liberdades proclamadas por Roosevelt cederam lugar à livre circulação de capitais e de mercadorias e à concorrência sem entraves. Em lugar de indexar a economia às necessidades dos homens e a finança às necessidades da economia, indexa-se a economia às exigências da finança, e tratam-se os homens como “capital humano” a serviço da economia (SUPIOT, 2014. p. 23)

Correlato a exposição do valor social laboral na esfera constitucional, tem-se iminente reflexo do constituinte no cenário prático, mediante o exame de situações concretas onde há necessidade da respectiva proteção pelo Poder Judiciário pátrio.

O exame de questões que envolvem o valor social laboral são diversos, a exemplo de violações de postulados básicos como a existência de trabalho escravo, ou de sucessivas contratações por sociedades empresárias utilizadas como fachada como subterfúgio ao pagamento de verbas trabalhistas a rigor dos julgamentos proferidos pelo Supremo Tribunal Federal e pelo Tribunal Superior do Trabalho, respectivamente:

RECURSO EXTRAORDINÁRIO. DIREITO PENAL. REDUÇÃO A CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO. ARTIGO 149 DO CÓDIGO PENAL TIPLICIDADE. STANDARD PROBATÓRIO. CONDIÇÕES DE TRABALHO DEGRADANTE. REALIDADE DO TRABALHO RURAL E DO TRABALHO URBANO. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. REDUÇÃO DAS

DESIGUALDADES. VALORES SOCIAIS DO TRABALHO. RELEVÂNCIA DA QUESTÃO CONSTITUCIONAL. MANIFESTAÇÃO PELA EXISTÊNCIA DE REPERCUSSÃO GERAL. (BRASIL, 2021)

RECURSO DE REVISTA. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. DANO MORAL COLETIVO. POSSIBILIDADE. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. OFENSA AO VALOR SOCIAL DO TRABALHO. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA DE MÃO DE OBRA PARA SERVIÇOS LIGADOS À ATIVIDADE FIM DA EMPRESA. Resta definido se tratar de ação civil pública em que o Ministério Público do Trabalho, em face de denúncia anônima, verificou que a empresa dispensou os empregados que vendem passagem terrestre e procedeu a terceirização ilícita da referida atividade-fim, enunciado que os empregados eram demitidos e contratados imediatamente por prestadoras, sem sequer detinha, capital social para suportar o ônus do negócio. A reparação por dano moral coletivo visa à inibição de conduta ilícita da empresa e atua como caráter pedagógico. A ação civil pública buscou reverter o comportamento da empresa, com o fim de coibir a contratação ilícita de mão de obra para serviços ligados à atividade fim, por empresa interposta, para prevenir lesão a direitos fundamentais constitucionais, como a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, que atinge a coletividade como um todo, e possibilita a aplicação de multa a ser revertida ao FAT com o fim de coibir a prática e reparar perante a sociedade a conduta da empresa, servindo como elemento pedagógico de punição. Recurso de revista conhecido e provido para condenar a empresa a pagar o valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) a título de indenização a ser vertida ao FAT. (BRASIL, 2010)

Observado o exame da matéria pelas duas maiores Cortes julgadoras em matéria trabalhista, tem-se que o tema valor social do trabalho é constantemente examinado pelos Tribunais Regionais do Trabalho, conforme se constata nas decisões a seguir:

AGRAVO DE PETIÇÃO IMPENHORABILIDADE. BEM DE FAMÍLIA. ALCANCE. VALOR SOCIAL DO TRABALHO. LIVRE INICIATIVA. FUNÇÃO SOCIAL DA PROPRIEDADE.

1. O imóvel de propriedade da empresa executada (devedora principal) não se enquadra no conceito restrito de bem de família para fins de impenhorabilidade (artigo 1º da Lei n. 8.009/1990), independentemente de fração indivisível ser utilizada informalmente para residência de sócios executados. 2. A extensão do alcance de bem de família para abarcar propriedade privada empresarial fere o princípio da legalidade (artigo 5º da Constituição da República Federativa Brasileira), além de atentar franca e abertamente contra os postulados do valor social do trabalho e dignidade do ser humano trabalhador (artigo 1º, III e IV da Constituição da República Federativa Brasileira). 3. A liberdade de iniciativa empresarial tem como freio e contrapeso a valorização do trabalho humano (art. 1º, IV e a170, *caput*, da Constituição Federativa Brasileira), motivo porque a propriedade privada não pode ser utilizada como subterfugi à quitação de dívida trabalhista superprivilegiada (artigo 100, parágrafo 1º, artigo 170, *caput*, II e III e artigo 193 da Constituição da República Federativa Brasileira; artigo 83 da Lei n. 11.101/2005/; artigos 769 e 880 da Consolidação das Leis Trabalhistas; artigo 789 do Novo Código de Processo Civil) (BRASIL, 2016)

DANO MORAL COLETIVO. PRINCÍPIO DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO RELEVÂNCIA SOCIAL. Na seara trabalhista, a responsabilidade civil encontra amparo na dignidade humana do trabalhador e, sobretudo, no preceito constitucional que erige o valor social do trabalho à categoria dos princípios fundamentais da República (artigo 1º, IV, da CR/88). Sem dúvida,

os danos cometidos contra uma coletividade de trabalhadores alcançam os interesses não só de uma específica categoria profissional, mas também os de toda a sociedade e os dos poderes constituídos do Estado – sendo devido o pagamento da indenização por dano moral coletivo. (BRASIL, 2020)

Em comparação ao Capítulo 4.2. que aborda os reflexos jurídicos do efeito silo, tem-se que a violação ao valor social do trabalho também possui um *animus* danoso pelo empregador.

O empregador há o intento de violar o aspecto social inerente ao trabalhador e, portanto, responsável pela condenação correspondente.

A condenação, por sua vez, assim como nos casos de isolamento, é entendida pelo legislador como de ordem moral. Sendo a condição de isolamento, em analogia, uma causa passível de violar o aspecto social de trabalho, especialmente nos conceitos laborais extraídos tanto pelo constituinte quanto pelos categóricos estudiosos do tema, a rigor das interpretações de Dejours e Supiot.

No paradigma que envolve a Indústria 4.0, a reprodução do efeito silo no ambiente laboral moderno, envolve a substituição do colega de trabalho por um sistema operacional inteligente, robotizado, onde o isolamento pode ocorrer em relação a ausência do aspecto de reciprocidade inerente.

Dessa forma, não haveria reprodução do *bem-estar* do trabalhador, como viés compatível e necessário a valorização social do trabalho, uma vez que a substituição teria o intento não de possibilitar a sociabilidade, mas somente a ordem econômica.

A ausência de interatividade humana, especialmente no prisma relacional não ocorre em detrimento de uma situação obrigatória, mas de um intento manifestamente voltado a produção de capital, contrariando assim, os ditames constitucionais que regulam a ordem social e econômica.

Émile Durkheim, ao falar sobre a divisão do trabalho social já expunha características prejudiciais da substituição do ser humano pela máquina, especialmente no sentido da necessidade da interação humana, como forma de que o ser humano trabalhador compreenda, através de sua identidade social e das redes de sociabilidade que sua atividade é maior do que a mera intenção da empresa, mas possui resultados amplos, propiciando a necessidade de pertencimento correlato ao valor social de seu labor.

A divisão do trabalho supõe que o trabalhador, longe de permanecer debruçado sobre sua tarefa, não perca de vista seus colaboradores, aja sobre eles e sofra sua ação. Ele não é, pois, uma máquina que repete movimentos cuja direção não percebe, mas sabe que tendem a algum lugar, a uma finalidade que ele concebe mais ou menos distantemente. Ele sente servir a algo. Para tanto, não é necessário que abarque vastas proposições do horizonte social, mas basta que perceba o suficiente dele para compreender que suas ações têm uma finalidade fora de si mesmas (DURKHEIM, 1999, p. 390) p. 51.

A humanidade do trabalho exposta por Durkheim e sua necessária observação refletem a intenção do legislador constituinte e da própria atuação do ordenamento jurídico pátrio perante a promoção do valor social do trabalho.

É nessa situação que o efeito silo, como consequência da substituição, conforme situação concreta, compreende a violação à moral do trabalhador, no aspecto subjetivo em razão do isolamento e no aspecto objetivo em razão da supressão de suas redes de sociabilidade que inclusive, influem diretamente para a formação de sua constante identidade social, permitindo que a condenação extrapatrimonial inerente ao âmago do trabalhador, em razão do efeito silo, seja tanto em razão do isolamento forçado quanto da ausência de valorização social do trabalho.

Cabe ressaltar que a realidade laboral não é constante e uniforme, o que os efeitos da sociabilidade e do próprio valor social do trabalho, tendem a promover que o destinatário dos direitos fundamentais laborais, estejam protegidos a cargos do Legislativo, Executivo e Judiciário, onde eventual confrontação principiológica ou valorativa com demais princípios e situações, demandem a subsunção a proporcionalidade e a ponderação (LEDUR, 2010), além da promoção da própria humanidade perante o resguardo da sociabilidade do próximo e de seu intrínseco reconhecimento como ser humano, onde o teletrabalho nômade e o isolamento, como enfraquecimento do senso comunitário, seja visualizado e combatido, respectivamente, sobre diferentes enfoques que remetam e integrem ao valor social, com o que se destaca – a fraternidade.

5.2. O ambiente laboral do teletrabalhador nômade sob o enfoque da fraternidade

Por certo que o isolamento provocado pela ausência de relações interpessoais no teletrabalho nômade e da aproximação da atividade laboral perante máquinas e não perante outros seres humanos, marca uma nova transmutação da

visão consolidada sobre o labor. No entanto, observa-se que a referida modificação da mesma forma que promove um avanço econômico por intermédio da tecnologia, promove uma desvinculação da sensação de pertencimento do próprio teletrabalhador e da característica relacional inerente a todos os seres humanos.

Logo, ao instante em que não é observado a sociabilidade do labor e a necessidade de construção de redes relacionais para a formação da própria identidade do trabalhador, tem-se que não há disposição para tutela ou sequer primazia do meio ambiente ecologicamente sustentável, sendo por essa razão que se manifesta a necessidade não só de uma abordagem teórica de pesquisa, mas prática, a partir de sua concepção social, sem que outros elementos econômicos corrompam a dignidade humana em prol do lucro.

Nessa ótica subjetiva do trabalhador, tem-se que o trabalho se manifesta como uma ordem moral e ética, através do próprio empenho do trabalhador, onde o labor se torna dever (BATTAGLIA, 1958, p. 299), o referido dever alheia-se a posição de direito humano, em que o trabalho além de ser visto como um meio de subsistência atua como fonte de desenvolvimento humano da personalidade.

Em sentido contrário, promovida uma ideia de flexibilidade, sem restrições ou melhor, sem a ótica social do trabalhador e sua devida valoração, aliada a necessidade de multiquificação e ausência das relações interpessoais no ambiente laboral, ter-se-ia o que define Castel como uma sociedade de sobrantes, na qual as pessoas não possuem a sensação de integração, não só perante a própria atividade desenvolvida, mas perante o próprio ambiente em que ela se desenvolve (CASTEL, 2019, p. 302).

Eis que como forma de prevenir a formação da sociedade de sobrantes e até mesmo a integração daqueles que possuem uma sensação de ausência de pertencimento, instiga como análise necessária a implementação do reconhecimento recíproco entre sujeitos perante o ambiente laboral da Indústria 4.0.

O reconhecimento recíproco entre sujeitos alheia-se ao reconhecimento da própria liberdade e da igualdade não só em si, porém no outro, onde, de maneira principiológica, se manifesta a fraternidade.

A fraternidade origina-se como princípio através do comportamento realizado entre seres humanos, implicando em uma dimensão de reciprocidade (AQUINI, 2008, p. 137). A ideia de fraternidade pauta-se numa ética universalista e na noção de uma co-humanidade, com o reconhecimento do próximo, onde se manifesta a natureza

social da humanidade. A fraternidade em termos jurídicos é uma meta-regra, uma regra das regras que pode ser resumida na seguinte máxima: fazer aos outros o que gostaria que a ti fosse feito.

A definição de fraternidade pode ser instituída como a reciprocidade na relação comunitária entre seres humanos que tenham o direito e o dever da liberdade e igualdade (BARZOTTO; LANNER, 2019).

A referida interpretação pressupõe o dever ético e universal fraterno estabelecido perante a noção de reconhecimento mútuo que auxilia na forma harmônica de sobrevivência da humanidade e que, conforme ensina Luís Fernando Barzotto, pode ser assim compreendida:

Sendo social por natureza o ser humano só pode viver a sua humanidade em comum: o humano é sempre co-humano. As exigências da natureza humana expressam-se conjuntamente em si mesmo e no outro. Há uma mutilação na própria humanidade se a humanidade do outro não for reconhecida em suas exigências, uma vez que a humanidade é partilhada com o outro. A pessoa humana, para preservar a própria humanidade, deve-se assumir como sujeito de dever em relação a todo o humano. (BARZOTTO, 2010, p. 57-58)

Na ética universalista da fraternidade verifica-se que o reconhecimento entre seres humanos, pauta-se por uma visão de dever ser como forma de consecução do ideal fraterno, onde esse ideal, na prática, transmite que para determinado direito ser efetivo, este terá de que pressupor um determinado dever.

O conceito de fraternidade, teve popularidade, através da tríade da Revolução Francesa que foi elaborada a partir da concepção da liberdade e da igualdade como direitos naturais do homem, onde através destes conceitos derivariam todos os outros que justificassem o florescimento do indivíduo e o dever do governo em garantir a fruição desses direitos, especialmente os de cunho natural.

Esse ideal foi positivado ainda nos três primeiros artigos da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão na Constituição Jacobina de 1793, contudo, a era de direitos padeceu de um marco regulatório que justificassem deveres do cidadão para sua consecução.

A ideia de prevalência da liberdade e igualdade como direitos naturais, sem a exposição de um dever comum, marcaria a *experiência do Terror* de descrita por Hegel, em que a existência de direitos sem deveres desenvolve a consecução da liberdade e da igualdade através da força (BARZOTTO, 2019). Foi essa uma das razões que influenciou a alteração promovida pela Constituição Francesa de 1795,

onde a então “Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão” integrante da Constituição Jacobina de 1793 foi substituída pela “Declaração dos Direitos e Deveres do Homem e do Cidadão”, da referida Constituição de 1795.

Esses deveres marcaram a chamada Regra de Ouro, a partir de um conceito de *dever natural* (BARZOTTO, 2019, p. 112), o há o dever positivo de somente fazer ao outro aquilo que gostaria que a si fosse feito e também negativo no sentido de não fazer ao outro o que não gostaria que a si fosse realizado.

O panorama de que não há um direito natural sem um dever natural influenciou os revolucionários franceses a adoção do termo *fraternidade* que posteriormente acompanhou sua primeira positivação na Constituição de 1848.

O significado da fraternidade está na dimensão de reciprocidade dentro de uma comunidade de livres e iguais (AQUINI, 2008, p. 137), onde há uma interestruturalidade de seu aspecto principiológico com a liberdade e igualdade ante ao dever de reconhecer a liberdade e igualdade do outro, da mesma forma em que seja reconhecida a liberdade e a igualdade do “eu”.

O início da aplicação da fraternidade no ordenamento jurídico francês justificou a ramificação do estudo sobre o tema e da análise deste princípio com outros conceitos que eram aplicados em diversas regiões, com significados que guardavam grande similitude entre si, a exemplo do amor ao próximo cristão ou do *ubuntu* na cultura africana.

O reconhecimento e comportamento recíproco entre sujeitos transmite que o princípio da fraternidade não atua de forma autônoma perante os demais princípios da tríade francesa, mas de forma interestrutural e harmônica para que estes sejam efetivados, por intermédio dos deveres estabelecidos na “Regra de Ouro”.

Oportunamente, salienta-se que o dever do reconhecimento fraterno recíproco somado a “Regra de Ouro” evita que seja realizado uma reconhecimento inadequada ao próximo, em que o respeito como necessidade vital seja promovido de forma que afaste reações negativas dos seres humanos. (TAYLOR, 1998). É nessa interpretação que se revela a analogia ao tema, perante a possibilidade de reconhecimento dos deslocados ambientais haitianos como refugiados, para que a comprovação de subsistência como manutenção a permanência em solo nacional não se manifeste como forma prejudicial à saúde física e mental desses trabalhadores.

Por sua vez, a conjugação desses preceitos históricos e doutrinários da matéria aproximam o ato de instituir a fraternidade, dentro de sua interestruturalidade,

especialmente com os princípios da liberdade e igualdade, na proteção dos estrangeiros. Trata-se de um caráter hermenêutico universal promovido perante o auxílio recíproco entre sujeitos, de forma paritária, não atuando somente como um princípio de direito, mas como um princípio ético, em que permite um visualizar no outro, “um outro eu”, sem distinção de raça, religião, gênero, opinião política (BARZOTTO; CORREIA, MARTINS, 2018).

No Brasil, a fraternidade tem previsão no preâmbulo da Constituição Federal de 1988, referindo a finalidade da instituição do Estado Democrático de Direito em assegurar:

(...) o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias (BRASIL, 1988)

A fraternidade, por mais que não mencionada nos anais da constituinte de 1987, manifesta-se no texto constitucional principalmente no aspecto interestrutural e dever natural de todos. A interestruturalidade é prevista nos ideais de desenvolvimento, igualdade, liberdade, segurança e justiça como valores da sociedade fraterna, já o dever natural amplo, irrestrito a aspectos individuais, está na não-discriminação e na horizontalidade através de disposições estabelecidas na ordem interna e internacional.

A positivação do conceito de fraternidade e a vigência de sua aplicabilidade como princípio constitucional surge dentro do escopo cidadão estabelecido pela Constituição Federal, mesmo que nas discussões da constituinte não houve uma comprovação do propósito fraterno, tem-se que a fraternidade é utilizada como mecanismo de harmonia entre os princípios fundamentais que envolvem a elaboração da Carta.

Pertinente, ainda elaborar uma conceituação distintiva entre solidariedade e fraternidade, para posteriormente aproximá-los ao discutir o conflito de ordem pública e o princípio fraterno.

A solidariedade, diversamente da fraternidade, foi utilizada como dever moral ao bem comum, como uma forma de assistência ao próximo. A diferença residiria não dever de reconhecimento recíproco entre sujeitos, mas no dever de auxílio ao outro, quando verificada a necessidade.

Essa diferença marca a distinção de *força* existente entre ambos princípios, enquanto na fraternidade se fala em reciprocidade, na solidariedade se fala na possibilidade do mais forte ajudar o mais fraco. Outra distinção estaria na solidariedade ser promovida como um aspecto não vinculado a sentimentos, a solidariedade não vislumbra aquilo que o sujeito ou coletividade assistida possa estar sentindo, mas analisa uma conjuntura técnica, de base normalmente científica, enquanto a fraternidade busca o reconhecimento do sentimento do outro, dentro da ideia de reciprocidade em uma comunidade de livres e iguais.

Essas comparações são descritas por Ildete Regina Vale da Silva ao narrar a tentativa de substituição do termo fraternidade pela solidariedade (SILVA, 2014, p. 118).

Segundo a autora essa tentativa de substituição era movida pelas seguintes razões: explicação científica da sociabilidade humana perante o dever de auxílio ao próximo; ausência de aspectos subjetivos na solidariedade, relativos ao sentimento; em razão da tecnicidade a melhor adequação da utilização do termo solidariedade a fraternidade em textos jurídicos.

Contudo, a referida tentativa de substituição não vigorou pelo própria abrangência e necessidade de reconhecimento da pessoa humana, promovida pela definição de fraternidade, uma vez que, conforme expressa Ana Maria de Barros, a utilização somente do ideal solidário colocaria em risco a própria preservação da essência humana.

A solidariedade entendida como a única forma de pressionar o Estado e a sociedade civil contra os efeitos da brutalidade das políticas neoliberais sobre as populações mais pobres. Aceitar essa situação é aceitar que os pobres, os excluídos e as maiorias vitimadas pelos processos de desigualdades não sejam reconhecidas como membros da comunidade de seres humanos. (BARROS, 2012, p. 110)

Dentro desse preceito, Baggio expõe de forma técnica a diferença entre ambos os conceitos.

A Solidariedade – como muitas vezes foi historicamente realizada – viabiliza que se faça o bem ao outro mesmo mantendo uma posição de força, uma relação “vertical” que vai do forte ao fraco; a fraternidade, no entanto, pressupõe o relacionamento horizontal, a divisão dos bens e dos poderes, tanto que sempre mais se está elaborando – na teoria e na prática – a ideia de uma “solidariedade horizontal”, que se refere à ajuda mútua entre diferentes sujeitos, sejam estes pertencentes ao âmbito social, seja no nível da paridade institucional. (BAGGIO, 2008, p. 23)

Porém, isso não significa dizer que a fraternidade e a solidariedade são antagônicas, ao contrário, são complementares, atuando a solidariedade como fonte subsidiária ao princípio da fraternidade (BAGGIO, 2008), uma vez que cabe as instituições ou a critérios verticais agirem para que seja fomentado o dever de reciprocidade.

A referida interpretação complementa, harmonicamente, com a natureza principiológica emanada pela Organização Internacional do Trabalho, tanto na horizontalidade anunciada no preâmbulo de sua Constituição, quanto nas suas próprias Convenções, onde a proteção aos trabalhadores no plano internacional auxilia na consagração de Direitos Sociais, como a própria fraternidade (BARZOTTO; OLIVEIRA, 2018), em que a natureza *jus cogens*, de sua atuação não permite a maleabilidade de medidas que visam assegurar os direitos de liberdade e igualdade dos trabalhadores.

A possibilidade de uma aplicação fraterna interestrutural, tanto na origem do comportamento de cada ser humano, até na condução das missões anunciadas por respectivas instituições, influenciam tanto participação do Poder Público, como da própria sociedade civil, para a melhor receptividade e cooperação perante a humanidade.

A fraternidade poderá atuar como função de averiguação da própria reação prática do ordenamento jurídico nos seres humanos, onde ganha relevância na esfera laboral a partir do labor livre, consciente (BARZOTTO; CORREIA; MARTINS, 2016), desenvolvendo assim laços de sociabilidade e desvirtuando as características tão somente mecânicas inerentes a Indústria 4.0.

Outrossim a construção de um ambiente fraternal como forma de resolução de controvérsias pressupõe um tratamento como uma real possibilidade de mudança que evidencia as relações humanas (LANGOSKI, 2017).

O princípio da fraternidade possibilita a participação não só do Poder Público como da própria sociedade civil para o reconhecimento do ser humano trabalhador na Indústria 4.0 e de sua essencialidade no ambiente laboral, a partir da construção de laços firmes entre sujeitos, sem qualquer discriminação.

Trata-se de uma perspectiva como embasamento teórico na forma de composição fraternal de direitos que buscam compreender e analisar o cenário laboral em que atua considerável tecnológica na atualidade, onde a fraternidade pode, sem

qualquer natureza imperativa e excludente, provocar substanciais mudanças nos sistemas sociais por um critério de irmandade (POZZOLI; HURTADO, 2015).

É nessa conjuntura que se destaca o prisma prático da fraternidade que pode ser extraído da própria “Declaração dos Direitos e dos Deveres do homem e do cidadão” outrora mencionada, que integrou a Constituição Francesa de 1795, em que prospera o reconhecimento do outro através de uma conduta positiva e negativa, ao ser determinado como princípio que não deverá ser feito a outrem aquilo que não gostaria que fizesse a si, tal qual deverá ser feito constantemente aos outros o bem que é a si é desejado (BARZOTTO, 2019).

A comunidade laboral atua na manifestação do pronome “nós” sem um liame particular exclusivo ao trabalhador, mas como forma de constituir uma comunidade em que são compartilhar crenças e valores através de práticas diárias concretas e reconhecidas (SENNETT, 2016), buscando ligações de profundidade entre sujeitos que respaldam a recongnição de si e do outro, articulando uma cooperação pelo trabalho.

Sobressaindo assim, a necessidade da criação e restauração na confiança dos outros como ato reflexo, a partir de responsabilidades e compromissos mútuos (SENNETT, 2016), sob a ótica do reconhecimento universal do ser humano como um indivíduo digno e fraterno.

É por essa razão que a fraternidade, especialmente no que diz respeito ao teletrabalho nômade, adequa-se como mecanismo que principia o enfraquecimento do efeito silo, uma vez que mobiliza o reconhecimento recíproco num ecossistema fundado na liberdade e na igualdade.

O ambiente fraterno possibilita ao ser humano a visualização de si no outro e vice-versa, viabilizando a formação de aspectos sociais e identitários que se conectam com o valor social inerente ao labor, mediante a premissa da existência de uma comunidade.

A proteção tem a ver com o conjunto de suportes que o indivíduo pode mobilizar diante das vicissitudes da vida (recursos, familiares, comunitários, profissionais, sociais, etc.); e o reconhecimento tem a ver com a interação social que estimula o indivíduo, ao lhe fornecer a prova de sua existência e de sua valorização pelo olhar do outro ou dos outros.

A expressão “contar com” resume bastante bem tanto o apoio que o indivíduo pode esperar de sua relação com os outros e as instituições em termos de proteção, quanto a sua expectativa, igualmente vital, de reconhecimento. O investimento afetivo num “nós” é mais forte na medida em que esse “nós”

corresponde à entidade que pode ser real ou abstrata com a qual a pessoa pode contar, seja como apoio, seja como expectativa. É nesse sentido que o “nós” é constitutivo do “eu”. Os vínculos asseguram ao indivíduo a proteção e reconhecimento adquire, portanto, uma dimensão afetiva que reforça as interdependências humanas. (PAUGAM, 2019)

Porém, apesar da fraternidade ser um viés para a consecução da formação e valorização da identidade social do teletrabalhador nômade, sua atuação depara-se com o processo de virtualização em que consiste a atividade deste trabalhador.

Não há como aproximá-lo, fisicamente, como forma de constituir laços sociais, de maneira presencial, no ambiente de trabalho, uma vez que este não ocorre de modo físico, da mesma forma que os procedimentos de interação, ocorrem em situação alheia a inúmeros poderes de gerenciamento e fiscalização de trabalho.

Contudo, da mesma forma que há existências de desafios no que diz respeito à implementação e consecução da fraternidade perante o ecossistema do teletrabalhador nômade, há também a possibilidade de visualização deste princípio ante a sua natureza *erga omnes*. A fraternidade não é restrita aos trabalhadores, assim como os laços sociais somente com os trabalhadores da mesma sociedade empresária.

A natureza fraterna é ampla e de constante expansão, justamente por depender de uma conduta de ação perante o outro para formação de um “eu”, mediante o reconhecimento recíproco. Da mesma forma, o expansionismo da fraternidade não limita seus efeitos, mantendo-se como um dos resultados, os efeitos positivos voltados a identidade pessoal e valorização social, especialmente na seara laboral.

É em razão dessa natureza de expansão que, para decifrar a execução deste princípio no ambiente virtual que se destacam outros mecanismos que enfraquecem o efeito silo, pautado no isolamento social dos trabalhadores, conjugando o ideal fraterno nos conceitos de comunidade e cooperação dentro do teletrabalho nômade.

De acordo com Sennett, a comunidade surge com a cooperação, onde há a criação de laços de sociabilidade, instituindo comportamentos aceitáveis ou não aceitáveis.

A comunidade tem natureza expansiva, tendo a cooperação de sua constituição justamente na impossibilidade de sobrevivência humana de forma isolada. A expansividade como natureza da comunidade ocorre justamente nesta ideia

de co-humanidade, no sentido de, para a sobrevivência de um, eu preciso do outro.

Não obstante, a referida natureza expansiva também se relaciona com aspirações comuns, autorrealização e formas que buscam propiciar o florescimento humano, justificando a característica mutante da comunidade.

O arranjo em forma de rede é característico do ser humano, que não vive de forma isolada, aglomerando-se com semelhantes para estabelecer as mais diversas relações, entre elas de amizade e trabalho. Tais relações pautam-se por interesses individuais, que podem se remodelar ao longo da vida, de forma que o indivíduo permaneça “delineando e expandindo sua rede conforme sua inserção na realidade social” (TOMAÉL; ALCARÁ; DI CHIARA, 2005, p. 93).

A importância da comunidade e cooperação, está em seu efeito de *necessidade vital para reconhecimento social* (PAUGAM, 2019), onde a comunidade e cooperação estabelecem trocas entre diferentes sujeitos, que veiculam a possibilidade de que um ser humano possa visualizar semelhanças e diferenças no outro, bem como buscar entender tais semelhanças e tais diferenças.

Em raciocínio compatível a vitalidade social destacada por Paugam, tem-se a necessidade comunitária descrita pelo sociólogo Zygmunt Buman ao falar da reciprocidade e da característica integrativa da comunidade com a igualdade de direitos entre seres humanos, conforme afirma:

Se vier a existir uma comunidade no mundo dos indivíduos, só poderá ser (e precisa sê-lo) uma comunidade tecida em conjunto a partir do compartilhamento e do cuidado mútuo; uma comunidade de interesses e responsabilidade em relação aos direitos iguais de sermos humanos e igual capacidade de agirmos em defesa desses direitos. (BAUMAN, 2003, p. 134)

A visualização da comunidade nesse sentido marca a elaboração de normativas, regras sociais e outros mecanismos que buscam, a adequação de uma sociedade harmônica. A harmonia correspondente está justamente na possibilidade destes laços sociais, sendo sua manutenção determinante para valorização dos sujeitos.

Na maior parte dos atos da vida cotidiana, o indivíduo está, por assim dizer, sob o domínio do olhar de outros, não apenas para força-lo a agir em conformidade com as regras e as normas sociais, mas também, e principalmente, para satisfazer sua necessidade vital de reconhecimento social, fonte de sua identidade e de sua existência como homem. O indivíduo busca, de certo modo, uma aprovação do vínculo que ele tece com os demais. (PAUGAM, 2019, p. 320-321)

Na esfera laboral, a comunidade e a cooperação não caminham somente como estímulo a fraternidade, porém na conjugação destes fatores caminham como estímulo também para o trabalho decente.

A autora especialista na temática laboral Maria do Rosário Palma Ramalho, afirma a existência gradativa da instabilidade na área do direito, e na possibilidade de crise do Direito do Trabalho, referente a fatores diversos que contribuiriam para sua ocorrência, como: trabalhos únicos ou meramente reprodutivos e a consecutiva sensação de incapacidade dos trabalhadores, bem como a modelagem de trabalho por grandes empresas (RAMALHO, 2012).

Contudo, os mecanismos de crise e enfraquecimento, também podem ser elencados não só perante o próprio Direito do Trabalho, observadas as aflições históricas que caminharam e caminham com determinadas situações laborais, mas aos critérios sociais refletidos na comunidade e no dever revestido na cooperação de que, através do ideal fraterno, não seja o aspecto comunitário diminuído em prol do aspecto econômico, no caso do teletrabalhador nômade.

É por essa razão que trabalho decente exercido em uma comunidade fraterna e cooperada tende a marcar o estímulo do trabalho produtivo e de qualidade, a partir da liberdade, equidade, segurança e dignidade humana.

No que diz respeito à liberdade do trabalho, estaria num dever fraterno de consecução dentro da comunidade, justamente pelo aspecto interestrutural principiológico, já que para um ser humano ser livre, há o dever de reconhecimento da liberdade do outro, promovendo um senso daquilo que é justo e igual.

Dentro desse senso de igualdade é desenvolvida a equidade neste ambiente. Eis que, ter-se-ia o reconhecimento recíproco numa comunidade de livres e iguais, no ambiente laboral, onde prenuncia o trabalho seguro e digno.

O desenvolvimento da comunidade fraterna e cooperada reflete, na base principiológica correlata ao labor decente, em mecanismos práticos que visam a produtividade e qualidade do trabalho, com fortalecimento e constante ampliação das proteções sociais, fortalecimento do diálogo e respeito aos direitos trabalhistas.

Por sua vez, o ambiente de aceleração e virtualização envolto pela globalização e pelo massivo processo de industrialização tecnológica promovida pela Indústria 4.0, na comunidade fraterna e cooperada, tende a inverter, de dentro para fora, um aspecto tão somente capitalista e econômico, onde a desenvoltura do aspecto social se faz necessária e possibilitada pela mesma aceleração inerente aos

fins do capital.

A mesma aceleração ocorre que, ante a velocidade das trocas e conexões sociais, há o expansionismo da comunidade. Instituir a fraternidade na comunidade moderna e principalmente no ambiente de trabalho moderno, também consiste em instituir a fraternidade neste expansionismo.

Alerta-se que, dentro das características subsidiárias ao princípio da fraternidade, como a solidariedade, conjuga-se formas de que esta não esteja vinculada somente ao comportamento humano, como também ao comportamento de instituições, o que é demonstrado pela instituição e atuação da Organização Internacional do Trabalho perante o labor decente.

Não existem óbices para que a fraternidade não seja implementada através da atuação estatal, sendo inclusive fomentada por interpretação do preâmbulo da Constituição, tanto da Organização Internacional do Trabalho, quanto da própria Constituição da República Federativa do Brasil.

Dizer que a fraternidade é matéria preambular do constituinte, significa que ela acompanha diversos eixos, sejam sociais, econômicos, públicos e privados, inexistindo limitação de esferas para sua consecução.

Uma agenda de trabalho decente é um compromisso tripartite, feito entre governos e organizações de trabalhadores e empregadores, para impulsionar o desenvolvimento sustentável e a inclusão social através da promoção do trabalho decente, com base em parcerias locais. Participam do processo gestores governamentais das esferas federal, estadual e municipal, sindicatos, organizações de empregadores e da sociedade civil, instituições acadêmicas e órgãos do sistema de Justiça. (OIT, [s.d])

Nesse sentido, o eixo comunitário como enfraquecimento do efeito silo, no isolamento do teletrabalhador e promoção da fraternidade de modo indistinto, enfatiza-se a proposta da Comissão Europeia para melhorar as condições laborais dos trabalhadores em plataformas digitais de trabalho.

A atuação da Comissão é o reforço da comunidade internacional sobre o tema, alertando para a expansão de trabalhadores em plataformas nos próximos anos, ao estimar que até 2025, existam mais de 43 milhões de pessoas trabalhando através das plataformas digitais (COMISSÃO EUROPEIA, 2021).

Ainda que os teletrabalhadores nômades, não ficam adstrito as plataformas digitais, sendo estas uma das possibilidades que permitem seu labor de forma móvel, verifica-se que a analogia comunitária da Comissão busca justamente a extensão e o

alcance de direitos laborais e benefícios sociais

A Comissão fez a propositura de melhoria dos trabalhos em plataforma através de três principais eixos: comunicação, proposta diretiva e projeto de orientações, assim justificados:

Uma **comunicação** que define a abordagem da UE e as suas medidas em matéria de trabalho em plataformas digitais. Estas ações são complementadas por ações que as autoridades nacionais, os parceiros sociais e outros intervenientes relevantes devem tomar ao seu nível. Visa igualmente lançar as bases para o trabalho sobre futuras normas mundiais para um trabalho de elevada qualidade a partir de plataformas.

Uma **proposta de diretiva** relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais. Tal inclui medidas para determinar corretamente o estatuto profissional das pessoas que trabalham através de plataformas digitais de trabalho e os novos direitos, tanto dos trabalhadores por conta de outrem como dos trabalhadores independentes, no que diz respeito à gestão algorítmica.

Projeto de orientações que clarificam a aplicação do direito da concorrência da UE às convenções coletivas dos trabalhadores individuais por conta própria que desejem melhorar as suas condições de trabalho. Tal inclui as pessoas que trabalham através de plataformas de trabalho digitais. (UNIÃO EUROPEIA, 2021)

Ou seja, trata-se da formação em comunidade, através da União Europeia na tentativa de regulação do trabalho em plataformas, onde há o intento de balizar acesso aos direitos e ao mesmo instante a promoção da ordem econômica proveniente da demanda deste labor e da forma de sua execução perante a modernidade, como destaca a finalidade da proposta de diretiva descrita pela União Europeia:

A proposta de diretiva visa garantir que seja concedido às pessoas que trabalham através de plataformas de trabalho digitais o estatuto legal de emprego que corresponde às suas modalidades laborais efetivas. Fornece uma lista de critérios de controlo para determinar se a plataforma constitui um «empregador». Se a plataforma satisfizer pelo menos dois desses critérios, presume-se legalmente que é um empregador. As pessoas que trabalham através delas beneficiariam, por conseguinte, dos direitos laborais e sociais inerentes ao estatuto de «trabalhador». Para as pessoas que são reclassificadas como trabalhadores, tal significa o direito a um salário mínimo (caso exista), a negociação coletiva, tempo de trabalho e proteção da saúde, ao direito a férias remuneradas ou a um melhor acesso à proteção contra acidentes de trabalho, prestações de desemprego e por doença, bem como pensões de velhice contributivas. As plataformas terão o direito de contestar ou «refutar» esta classificação, cabendo-lhes o ónus de provar que não existe qualquer relação laboral que as vincule. Os critérios claros propostos pela Comissão permitirão aumentar a segurança jurídica das plataformas, reduzir os custos de contencioso e facilitar o planeamento empresarial. (UNIÃO EUROPEIA, 2021)

Diante do crescente aumento de trabalhadores em plataforma, a Organização Internacional do Trabalho, dentro deste paradigma comunitário e com ênfase na cooperação, aborda a necessidade de diálogo social entre países, para que a comunidade internacional de forma cooperativa, empenhe-se perante aspectos regulatórios que classifiquem trabalhadores, adaptem quadros jurídicos e principalmente resguardem o aspecto protetivo e social dos direitos que envolvem o emprego formal (OIT, 2015).

Verifica-se que o diálogo social utilizado pela União Europeia, pela Organização Internacional do Trabalho busca o agrupamento, em comunidade, dos entes internacionais, para que, dentro de suas perspectivas, possam contribuir para resguardar os direitos dos trabalhadores e ao mesmo instante veicular projeções econômicas modernas que ocorrem em larga intensidade, como é o caso da Indústria 4.0.

Ademais, o referido diálogo social também pode ser associado ao trabalho em equipe definido como ponto orientativo de implementação do teletrabalho pela SOBTRATT, mencionado na abordagem deste estudo no ponto sobre trabalho decente.

O teletrabalho em equipe, com diálogo social, por certo remetem ao ideal de dever ético da fraternidade e ainda em fortalecer os laços de comunidade no ambiente laboral, ainda que na esfera virtual.

A comunidade neste sentido, sob o ponto de vista fraterno, tem o intento de estreitar os laços de comunicação, num espaço onde o teletrabalhador nômade, a exemplo, não fique restrito da criação de redes de sociabilidade em seu labor e seja alvo do efeito silo, mas que consiga ter a sensação de pertencimento e valorização perante o outro reconhecidas, dentro da liberdade de seu trabalho, ainda que de forma móvel.

Compatível a este ponto, verificam-se as próprias vilas nômades, expostas no Capítulo 2.3.1., onde o estilo “livre” dos nômades digitais, onde os teletrabalhadores nômades podem estar incluídos, estão promovendo, de forma cooperativa, comunidades, para o desempenho de seu trabalho.

A cooperação para elaboração de vilas digitais, para recepção de trabalhadores digitais, está não só entre os próprios trabalhadores e de seu reconhecimento, mas também por intermédio da própria atuação governamental, como a instituição em Portugal do “*Plano de Ação para a Transição Digital*”, através

da Resolução do Conselho de Ministros nº 30/200, publicada em 21 de abril de 2020. (PORTUGAL, 2020) ou a regulamentação promovida pelo Conselho Nacional de Imigração para fins de concessão de visto temporário e autorização de residência para que o imigrante possa executar em território brasileiro, os serviços para empregadores estrangeiros (FELCZAC, 2022).

Dentro desse cenário, destaca-se também a análise promovida pela *World Health Organization* (WHO), agência das Nações Unidas, que ao realizar um resumo sobre teletrabalho seguro e saudável expôs as seguintes recomendações:

- Os empregadores podem incentivar e permitir que os teletrabalhadores definam limites para o trabalho e o tempo pessoal, para garantir que eles mantenham uma rotina de atividades relacionadas ao trabalho e não relacionadas ao trabalho e um cronograma de gerenciamento de tempo. Os empregadores podem promover a oportunidade para que os trabalhadores tenham flexibilidade e controle de seus horários, para gerenciar as demandas concorrentes de trabalho e tarefas familiares.
- O excesso de tempo de tela e as horas de trabalho irregulares durante o teletrabalho podem ter um efeito prejudicial nos padrões de sono. Os trabalhadores devem manter um horário regular de sono e abster-se do tempo de tela e das tarefas de trabalho antes de dormir. Dispositivos eletrônicos podem ser configurados para ter lembretes para o trabalhador desligar o dispositivo antes de dormir.
- Trabalhadores e empregadores devem trabalhar juntos para desenvolver e implementar acordos de teletrabalho que permitam aos trabalhadores tempo para descansar, se recuperar e lidar com atividades pessoais.
- A OMS recomenda que todos os adultos realizem 150–300 minutos de atividade física de intensidade moderada ou 75–150 minutos de atividade física de intensidade vigorosa, ou alguma combinação equivalente de atividade física aeróbica de intensidade moderada e vigorosa por semana (43). Embora isso possa ser desafiador durante os períodos de teletrabalho devido às longas horas de trabalho sedentário, a rotina do trabalhador pode ser configurada para incluir horários de atividade física; por exemplo, agendando uma atividade física recreativa, aula de ginástica ou caminhada.
- A OMS recomenda que os locais de trabalho sejam projetados para permitir que pessoas com diversas habilidades sejam fisicamente ativas (44). Assim, para o teletrabalho, os empregadores devem incentivar a atividade física de acordo com a capacidade do trabalhador.
- Manter uma dieta saudável que equilibre a ingestão e o gasto de energia e limite a ingestão de açúcares livres a 10% da ingestão de energia e gordura total a menos de 30% da ingestão total de energia é importante para manter a saúde. Os trabalhadores podem ser instruídos sobre opções de alimentos saudáveis de fontes confiáveis, como as 5 chaves para uma dieta saudável da OMS (45). Para manter uma dieta saudável durante o teletrabalho, pode ser útil planejar refeições e lanches regulares, evitar lanches durante o trabalho ou distraído, beber água suficiente e evitar alimentos e bebidas processados com adição de açúcar.
- A OMS e a OIT recomendam que todos os locais de trabalho sejam livres de fumaça de tabaco (46, 47). Os empregadores podem transmitir aos

teletrabalhadores que eles devem cumprir as políticas antifumo no local de trabalho durante o teletrabalho, incentivar os trabalhadores a manter as casas livres do fumo e fornecer apoio a programas de cessação do tabagismo.

■ Os empregadores também podem lembrar aos que trabalham em casa que, durante o horário de trabalho, eles devem cumprir as políticas de drogas e álcool do local de trabalho. Pode ser útil incluir essas informações em um contrato de trabalho remoto ou política de trabalho remoto, de acordo com o código de prática da OIT (48).

■ Todas as informações de saúde devem ser acessíveis, compreensíveis e realistas, levando em consideração a linguagem e a adequação cultural. (WHO, 2021, p. 9-10)²⁴

As recomendações pela *World Health Organization* consistem em aspectos voltados para nutrição, tempo de desconexão, fiscalização, dentre inúmeras peculiaridades inerentes ao teletrabalho, que também podem ser aplicadas ao teletrabalho nômade.

Assim, o ambiente laboral moderno ao apresentar um meio de organização laboral que coloca em risco o trabalho decente e a valorização social do teletrabalho nômade, encontra amparo para combate aos desafios alertados, na coadjuvação e

²⁴ ■ *Employers can encourage and enable teleworkers to define boundaries for work and personal time, to ensure that they maintain a routine of work- and nonwork-related activities and a time-management schedule. Employers can promote the opportunity for workers to have flexibility and control of their schedules, to manage the competing demands of work and family tasks. ■ Excess screen time and irregular workhours during telework can have a detrimental effect on sleep patterns. Workers should maintain a regular sleep schedule and refrain from screen time and work duties before sleep. Electronic devices can be set to have reminders for the worker to turn off the device before sleep. ■ Workers and employers should work together to develop and implement telework arrangements that allow workers time to rest, recuperate, and address personal activities. ■ WHO recommends that all adults should undertake 150–300 minutes of moderate-intensity or 75–150 minutes of vigorous-intensity physical activity, or some equivalent combination of moderate-intensity and vigorous-intensity aerobic physical activity per week (43). Although this may be challenging during periods of telework because of the long hours of sedentary work, the worker's routine can be set up to include times for physical activity; for example, by scheduling a recreational physical activity, fitness class or walk. ■ WHO recommends that workplaces be designed to enable people with diverse abilities to be physically active (44). Thus, for telework, employers should encourage physical activity in accordance with the worker's ability. ■ Maintaining a healthy diet that balances energy intake and expenditure, and limits intake of free sugars to 10% of energy intake and total fat to less than 30% of total energy intake is important for maintaining health. Workers can be educated about healthy food options from reliable sources such as WHO's 5 keys to a healthy diet (45). To maintain a healthy diet while teleworking, it can be helpful to plan regular meals and snacks, avoid snacking while working or distracted, drink sufficient water and avoid processed food and drinks with added sugar. ■ WHO and the ILO recommend that all workplaces should be free from tobacco smoke (46, 47). Employers can convey to teleworkers that they are expected to abide by smoke-free workplace policies while teleworking, encourage workers to maintain smoke-free homes and provide support for smoking cessation programmes. ■ Employers can also remind those working at home that during working hours they are expected to comply with the workplace drug and alcohol policies. It may be helpful to include such information in a remote work agreement or work-from-home policy, in accordance with the ILO's code of practice (48). ■ All health information should be accessible, understandable and realistic, taking into consideration language and cultural appropriateness. (WHO, 2021, p. 9-10)*

comunidade fraterna mediante o reconhecimento do teletrabalhador como ser de direitos e deveres, corroborando aspectos de capacidade que permitem a formação e a autociência de sua identidade, com o que o cenário delineado, reclama um reconhecimento mútuo entre seres humanos e uma reorganização do labor volvido aos efeitos de sociabilidade que proporcionem a cooperação, responsabilidade e confiança no ambiente de trabalho moderno substancial para a Indústria 4.0.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Indústria 4.0, na instituição do ambiente laboral moderno, marcado por indeterminismos e acúmulo da tecnologia, através de implementação de sistemas em um ambiente virtual, denominado ciberespaço, com a utilização de mecanismos de *big data* e necessidade do controle informacional demanda condições de adaptabilidade do trabalhador.

A adaptabilidade demonstra-se necessária em razão da tecnologia como substituição da mão-de-obra do trabalho humano. Essa substituição por mais que apresente contornos voltados a desnecessidade de presencialidade é mecanismo que também se surge de maneira externa, fazendo com que a flexibilização existente, conjugada com o cumprimento de tarefas externas, não vinculadas a uma jornada pré-determinada de trabalho, demande o desdobramento do trabalhador, em diferentes situações que envolvem uma dependência tecnológica ligada a própria dependência laboral.

É nesse aspecto que o teletrabalho nômade, ainda que decorrente de uma faculdade do teletrabalhador ante a sua liberdade, manifesta perigo em relação aos critérios de trabalho decente e sociabilidade laboral, em razão do efeito silo.

O efeito silo demonstrado, como o isolamento no ambiente da Indústria 4.0, principalmente nas atividades telemáticas realizadas fora da dependência do empregador, em critérios flexíveis, colocam o obreiro em uma relação social em rede virtual. O ambiente de virtualização laboral, sem mecanismos de engajamento, por sua vez, afasta a solidificação de laços sociais inerentes ao labor, que refletem, nesta

ausência, em prejuízos a coletividade, saúde do teletrabalhador e principalmente a sensação de pertencimento.

Por um lado, a pesquisa demonstra a liberdade voltada ao teletrabalho, a possibilidade de administração do próprio tempo e a ideia de trabalho em qualquer horário e em qualquer lugar que atrai o teletrabalhador a um novo estilo de vida que possa conjugar tanto sua vida laboral quanto pessoal.

Contudo, o aspecto social nesse sentido, dentro do espectro do efeito silo, demanda uma atenção redobrada ao cenário de fato, posto que se torna questionável se realmente há o exercício de liberdade pelo teletrabalhador em razão da relativização do tempo e do espaço ou se este exercício é fantasioso e há uma falsa sensação de pertencimento e realização através da modalidade e organização laboral.

Nesse sentido, o individualismo virtual propagado como um conceito novo, de liberdade, pauta-se em propósitos mercadológicos, especialmente ao se falar em nomadismo digital, onde, nem sempre o labor desempenhado pelo sujeito se dá nas condições em que propagado por praticantes nas mídias sociais.

O efeito silo dentro da conjuntura do teletrabalhador nômade e da propagação deste estilo de vida, ganha mecanismo propulsor na própria cultura empresarial, apresentada como *hustle culture*. As tarefas ágeis e a sensação de produtividade inerente ao teletrabalho nômade.

Ocorre que, o lado obscuro da *hustle culture* demonstra a possibilidade de uma cultura tecnofeudal, especificamente voltada a própria seara laboral, uma vez que o teletrabalhador nômade resta vinculado aos mecanismos digitais como fonte de produção de seu trabalho, expondo características que consolidam riscos psicossociais aos teletrabalhadores nômades.

Não há jornadas, porém existem tarefas, e tal tarefas podem exacerbar o limite plausível de trabalho humano. Imprescindivelmente no ambiente moderno da Indústria 4.0, este trabalho não pode ser confundível com as tarefas desempenhadas por máquinas inteligentes artificialmente, enquanto as limitações humanas são uma forma de sobrevivência da própria espécie.

Em sentido contrário aos prejuízos ocasionados ao teletrabalho nômade em razão da *hustle culture*, efeito silo e possibilidade de tecnofeudalismo, situa-se promoção do trabalho decente, da valorização social do trabalho, da identidade social do teletrabalhador e do princípio da fraternidade em ambientes de cooperação e comunidade.

O trabalho decente, com recomendações atreladas a coletividade laboral, em razão do direito sindical, da saúde do teletrabalhador nômade, da dignidade humana do teletrabalhador e dos efeitos de sociabilidade tendem justamente fazer com que a liberdade e a propaganda voltada ao teletrabalho nômade, no sentido de autorrealização laboral independente de limites geográficos e temporais, se torne possível, devendo a decência ser voltada a natureza preventiva aos riscos psicossociais.

Nesse sentido, está também a valorização social do teletrabalho nômade e da própria formação da identidade social do teletrabalhador, ante ao reforço dos efeitos de sociabilidade no ambiente laboral moderno da Indústria 4.0.

Ao instante em que o efeito social é diminuído, de forma natural pela incrementação tecnológica, torna-se um dever de a Indústria reestruturá-lo, através da criação de laços de sociabilidade que enfraquecem o isolamento do teletrabalhador nômade e situações vinculadas a necessária existência de um trabalho decente.

É na prática desta valorização que se enaltece o princípio da fraternidade, com o reconhecimento recíproco entre sujeitos independente do polo que estão situados na relação laboral, sendo a reciprocidade uma condição humana de sobrevivência, perante a Regra de Ouro, como forma de continuidade digna da espécie humana.

A fraternidade alheia-se na prática, não só entre sujeitos, mas entre instituições, movida pelo anseio de cooperação perante o trabalho em condições digna e de forma indistinta para todos trabalhadores. A cooperação anima a comunidade, sendo a comunidade caracterizada no cenário do teletrabalhador nômade da mesma forma em que se dá sua liberdade através da amplitude e do rompimento de barreiras geográficas.

O teletrabalho nômade, dentro dos mecanismos de valorização social, identidade, fraternidade, cooperação e comunidade, encontra um amparo inicial através dos mecanismos comunitários da sociedade internacional e do próprio ordenamento jurídico pátrio. As regulamentações correntes aproveitam a base principiológica até então construída sobre o trabalho e especialmente sobre os direitos correspondentes ao labor.

A característica ampla do teletrabalho, não deve se dissociar dentro dos princípios expostos do senso de comunidade e do diálogo social, onde os pressupostos positivos e negativos de direitos e deveres, respectivamente, alertam

para o comportamento ético-fraterno como meio de consecução do teletrabalho nômade decente.

Contudo, não se pode olvidar o indeterminismo da modernidade, as projeções econômicas e a existência de empecilhos e novos desafios correntes que surgem e surgirão ao tema, fazendo com que o cenário prático do teletrabalhador nômade demande constante fiscalização para fins de pesquisa, como forma de que todas as prerrogativas inerentes a prevenção do trabalho decente e a proteção, bem como da própria prevenção e proteção humana, sejam na prática exercidas no cenário global.

REFERÊNCIAS

ADDOR, Nicolas; FERRAZ, Miriam Olivia Knopik; FREITAS, Cinthia Obladen de Almendra. **Smart Contract na Esfera Laboral e as Novas Perspectivas aos Operadores do Direito**. RJLB - REVISTA JURÍDICA LUSO-BRASILEIRA, v. 5, p. 1323-1354, 2019.

ALBERT, Michel. **Capitalismo versus capitalismo**. São Paulo: Editora Loyola, 1992.

ALLES, Matheus Soletti. **A dialógica e o valor social do trabalho: a Síndrome d Burnout e o labor do professor durante a pandemia pelo SARS-COV-2**. Revista Direito e Dialogicidade: Universidade Regional do Cariri. Ceará: URCA, v. 7, n. 3, 2021, pp. 22-38.

ALVES, Tiago. **Nem home, nem office: o futuro do trabalho é híbrido**. 1ª ed. São Paulo, 2022.

AMORIM, Rodrigo Mascarenhas. **Agenda Brasileira para a Indústria 4.0: Avaliação do Estágio de Execução das Medidas Propostas**. Revista FSA, v. 17, n. 8, ago. 2020.

AQUINI, Rocco. Fraternidade e direitos humanos. In: BAGGIO, Antonio Maria (Org.). **O princípio esquecido**. v.1. São Paulo: Cidade Nova, 2008.

ÁRTICO, Jair Aparecido. Futuro do trabalho, empregabilidade e 'uberização' da econômica. In: GARCIA, Solimar (org). **Gestão 4.0 em tempos de disrupção**. São Paulo: Blucher, 2020, pp. 70-83.

ASSEMBLEIA GERAL DA ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos** (217 [III] A). Paris, 1948.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO – ANAMATRA. **Reforma Trabalhista: enunciados aprovados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho**. XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – Conamat. Brasília: Anamatra, 2018. Disponível em:

https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso: 21 abr. 2022.

AZEVEDO NETO, P. T. **O trabalho decente como um Direito Humano**. São Paulo: LTr, 2015.

BAGGIO, Antonio Maria (Org.). **O princípio esquecido**. v.1. São Paulo: Cidade Nova, 2008.

BAGNO, R. B.; SOARES, A. **A Indústria 4.0: uma caracterização do sistema de produção**. 2016.

BARASSI, Ludovico. **Tratado de derecho del trabajo**. Buenos Aires: Editorial Alfa, 1953.

BARROS, Ana Maria de. Fraternidade, política e Direitos Humanos. In: LOPES, Paulo Muniz (Org.). **A fraternidade em debates: percurso na América Latina**. Tradução de Luciano Meneses Reis, Silas de Oliveira e Silva, Orlando Soares Moreira. Vargem Grande Paulista, Vargem Grande Paulista, SP. Editora Cidade Nova, 2012.

BARZOTTO, Luis Fernando. **Filosofia do direito: os conceitos fundamentais e a tradição jusnaturalista**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2010.

BARZOTTO, Luciane. **Direitos Humanos dos trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; CORREIA, Carolina Simões; MARTINS, Renata Duval. **Nova lei de imigração no Brasil: o trabalhador estrangeiro diante do paradigma constitucional fraternal**. Revista Justiça & Cidadania, v. 1, p. 36-39, 2018.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. **A justiça constitucional francesa e o princípio da fraternidade no caso Cedric Herrou**. Revista de Direito do Trabalho. vol. 204. ano 45. p. 109-118. São Paulo: Ed. RT, agosto 2019.

BARZOTTO, Luciane Carodoso; LANNER, Maíra Brecht **Tecnologia, trabalho doméstico decente e fraternidade na legislação brasileira e a convenção 189 da OIT**. Lex Social: Revista de Derechos Sociales. Sevilha, Espanha: Universidad Pablo Olavide, 2019-. Vol. 9, n. 2 (jul./dec. 2019), p. 386-396, 2019.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; RECKZIEGEL, Tânia Regina Silva. **Coronavírus, trabalho e OIT: considerações gerais**. CONJUR: 1 maio 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mai-01/coronavirus-trabalho-oit-consideracoes-gerais>. Acesso em: 22 fev 2022.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; SICILIANI, Bruna Casimiro. Teletrabalho, sustentabilidade e proteção de dados: “novos” direitos fundamentais laborais. In: SARLET, Ingo Wolfgang; WALDMAN, Ricardo Libel (orgs.). **Direitos Humanos e Fundamentais na era da informação**. Porto Alegre: Fundação Editora Fênix, 2020. Disponível em: <https://891aac48-381e-4192-adf5->

96afc8de6326.filesusr.com/ugd/9b34d5_9d49f0a6c33e447b8232a3c6ea5fc867.pdf.
Acesso em: 04 fev. 2021.

BATTAGLIA, Felice. **Filosofia do trabalho**. Tradução de Luis Washington Vita e Antônio D'Elia. São Paulo: Saraiva, 2008.

BAUMAN, Zygmunt. **Comunidade: a busca da segurança no mundo atual**. Tradução: Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2003.

BAUMAN, Zygmunt. **O mal-estar da pós-modernidade**. Tradução: Mauro Gama e Cláudia Martinelli Gama. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editora, 1998.

BEM-VINDOS À QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL. Estadão. 14 abr. 2019. Disponível em: <http://especiais.estadao.com.br/mundodigital/ola-mundo/>. Acesso em: 05, janeiro, 2022.

BIESDORF, Solange Inês; SANTIAGO, Suely. **Reflexões contemporâneas de direito do trabalho**. Curitiba: Rosea Nigra, 2011.

BOCORNY, L. R. A valorização do trabalho humano no Estado Democrático de Direito. Porto Alegre: SAFE, 2003. *In*: ARAÚJO, J. M. **Valor social do trabalho na Constituição Federal de 1988: instrumento de promoção de cidadania e de resistência à precarização**. Revista de Direito Brasileira, v. 15, p. 115-134, 2017

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República.

BRASIL, **Decreto-Lei 6.042 de 12 de fevereiro de 2007**. Altera o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, disciplina a aplicação, acompanhamento e avaliação do Fator Acidentário de Prevenção - FAP e do Nexo Técnico Epidemiológico, e dá outras providências.. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6042.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%206.042%2C%20DE%2012%20DE%20FEVEREIRO%20DE%202007.&text=Altera%20o%20Regulamento%20da%20Previd%C3%Aancia,Epidemiol%C3%B3gico%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%Aancias.. Acesso: 14 fev 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 08, fev., 2022.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm . Acesso em: 15 de nov. de 2021.

BRASIL. **Medida Provisória 1.108, de 25 de março de 2022**. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.108-de-25-de-marco-de-2022-388651514>. Acesso em: 22 de abr. de 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde Secretaria de Vigilância em Saúde. Departamento de Vigilância em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador. **Dor relacionada ao trabalho lesões por esforços repetitivos (LER): distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (Dort)**. Brasília : Editora do Ministério da Saúde, 2012.

BRASIL, Superior Tribunal Federal (Tribunal Pleno). Recurso Extraordinário 1323708. Relator: Luiz Fux, 06 de agosto de 2021. **Recurso extraordinário. Direito penal. Redução a condição análoga à de escravo. Artigo 149 do código penal tipicidade. Standard probatório. Condições de trabalho degradante. Realidades do trabalho rural e do trabalho urbano. Dignidade da pessoa humana. Redução das desigualdades. Valores sociais do trabalho. Relevância da questão constitucional. Manifestação pela existência de repercussão geral.** Disponível em: <https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1265345021/repercussao-geral-no-recurso-extraordinario-re-1323708-pa-0000547-6520074013901/inteiro-teor-1265345062>. Acesso: 16, fev. 2022.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (6ª Turma). Recurso ordinário 0100175-88.2021.5.01.0203. **Teletrabalho horas extras.** Relatora: Maria Helena Motta, 23 de novembro de 2021. Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1322695516/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1001758820215010203-rj>. Acesso: 16 fev. 2022.

BRASIL, Tribunal Regional da 3ª Região (5ª Turma). Recurso ordinário 00107485720195030183. **Dano moral coletivo. Princípio do valor social do trabalho. Relevância social.** Relator: Alexandre Wagner de Moraes Albuquerque, 15 de setembro de 2020. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1146528688/recurso-ordinario-trabalhista-ro-107485720195030183-mg-0010748-5720195030183>. Acesso: 16, fev. 2022.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região (6ª Turma). Recurso ordinário 0025700-03.2005.5.04.0701. **Assédio moral.** Relator: Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo, 23 de agosto de 2006. Disponível em: https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/consulta-rapida?processo_informado=00257000320055040701. Acesso: 16 fev. 2022.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região. Recurso ordinário 108520060019000. **Assédio moral. Isolamento do empregado como represália a denúncias feitas à Procuradoria Regional do Trabalho e a Delegacia Regional do Trabalho. Danos morais devidos.** Relator: Pedro Inácio, 31 de outubro de 2007. Disponível em: <https://trt-19.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/8870964/recurso-ordinario-record-108520060019000-al-010852006001900-0-trt-19>. Acesso: 16 fev. 2022.

BRASIL, Tribunal Regional da 24ª Região (2ª Turma). Agravo de petição 00248440620135240021. **Agravo de petição. Impenhorabilidade. Bem de família. Alcance. Valor social do trabalho. Livre iniciativa. Função social da propriedade.** Relator: Amaury Rodrigues Pinto Junior, 17 de maio de 2016. Disponível em: <https://trt-24.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/663174139/248440620135240021>. Acesso: 16, fev. 2022.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho (1ª Turma). Recurso de revista 529001920095020048. **Recurso de revista. Assédio moral. Abuso do poder diretivo. Perseguição, isolamento do empregado ócio forçado. Indenização por dano moral. “quantum” arbitrado. Excepcional redução pelo Tribunal Superior do Trabalho.** Relator: Walmir de Oliveira da Costa, 12 de junho de 2019. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/721771382/recurso-de-revista-rr-529001920095020048>. Acesso: 16, fev. 2022.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho (6ª Turma). Recurso de Revista 814007720075140001. **Recurso de revista. Ministério público do trabalho. Dano moral coletivo. Possibilidade. Ação civil pública. Ofensa ao valor social do trabalho. Terceirização ilícita de mão de obra para serviços ligados à atividade fim da empresa.** Relator: Aloysio Correa da Veiga, 14 de abril de 2010. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/19059378/embargos-declaratorios-recurso-de-revista-ed-rr-814007720075140001-81400-7720075140001> Acesso: 16, fev. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Teletrabalho: o trabalho de onde você estiver.** Brasília, DF: TST, 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815>. Acesso em: 10 fev. 2022.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho Decente: análise jurídica da exploração do trabalho: trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno.** 5. ed. atual. de acordo com a reforma trabalhista. São Paulo: LTr, 2018.3

BYUNG, Chul Han. Sociedade do Cansaço. Editora Vozes: 2019. *In*: VON RANDOW, G.L.F. *et al* **Teletrabalho, hustle culture e burnout: a saúde do trabalhador na pandemia e a necessidade do direito à desconexão.** *Revista Pensar Acadêmico*, 2021. Disponível em: <http://pensaracademico.facig.edu.br/index.php/noiteacademica/article/view/2684>. Acesso: 14, fev 2022.

CAMPOS, A. G. **Sindicatos no Brasil: o que esperar no futuro próximo?**. Brasília: Ipea, 2016. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=29187&Itemid=406. Acesso: 11 fev. 2022

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CARELLI, Bianca Neves Bomfim. **A zona cinzenta do trabalho e emprego, trabalhadores sob demanda em plataformas digitais e trabalhadores portuários avulsos: direitos trabalhistas além da relação de emprego.** *Revista Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 2, p. 28-41, ago./nov. 2020.

CASTEL, Robert. *As metamorfoses da questão social.* Rio de Janeiro Vozes, 1998. *In*: SARLET, Ingo Wolfgang; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; FRAZÃO, Ana Oliveira (org.). **Diálogos entre direito do trabalho e o direito constitucional: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber.** São Paulo: Saraiva, 2014.

CASTEL, Robert. *As transformações da questão social.* *In*: BELFIORE-WANDERLEY, Mariangela; BÓGUS, Lucia; YAZBEK, Maria Carmelita (org.). **Desigualdade e a**

questão social. 4ª ed. São Paulo: EDUC, 2019.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. Tradução: Roneide Venâncio Majer. 6ª ed. São Paulo: Paz e Terra, 2002.

CATALDI, Maria. **Stress no meio ambiente do trabalho**. Editora LTR. 2015.

CHEQUER, Claudio. **A Liberdade de Expressão como direito fundamental preferencial prima facie**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA – CNI. **Relações trabalhistas no contexto da indústria 4.0**. Brasília: CNI, 2017.

COTTELEER, Mark; SNIDERMAN, Brenna. **Forces of change: Industry 4.0**. Deloitte Insights.2017. Disponível em: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/industry-4-0/overview.html>. Acesso em 09, jan. 2022.

CUCHE, Denys. **A noção de cultura nas ciências sociais**. Bauru: EDUSC, 1999.

DEJOURS, Cristophe. A banalização da injustiça social. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 2006. In: SARLET, Ingo Wolfgang; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; FRAZÃO, Ana Oliveira (org.). **Diálogos entre direito do trabalho e o direito constitucional: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber**. São Paulo: Saraiva, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil: com comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves . O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e o Direito do Trabalho. In: Ingo Wolfgang Sarlet; Luiz Philippe Vieira de Mello Filho; Ana de Oliveria Frazão. (Org.). **Diálogos entre o Direito do Trabalho e o Direito Constitucional**. 1ª ed.São Paulo: Saraiva, 2014, v. 1, pp. 203-218.

DESCARTES, René. **Discurso do método**. São Paulo: Nova Cultural, 1999

DICKEN, Peter. **Mudança global: mapeando as novas fronteiras da economia mundial**. Tradução de Teresa Cristina Felix de Sousa. 5ª Ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

DIVINO, Sthéfano Bruno Santos. **Smart contracts: conceitos, limitações, aplicabilidade e desafios**. RJLB, a. 4, n. 6, p. 2772 – 2808, 2018.

DO Ó, Juliete Lima. **As vilas de nômades digitais em portugal: da criação de um novo ministério à possível concessão de visto especial**. Dtrítico multiescalar, 04 de abril de 2021. Disponível em: <https://direitodotrabalhocritico.com/2021/04/04/as-vilas-de-nomades-digitais-em-portugal-da-criacao-de-um-novo-ministerio-a-possivel-concessao-de-visto-especial/> Acesso: 14, fev. 2022.

DOMBROWSKI, U.; WAGNER, T. *Mental Strain as Field of Action in the 4th Industrial*

Revolution. Variety Management in Manufacturing. Proceedings of the 47th CIRP Conference on Manufacturing Systems. Aachen: Procedia CIRP (17) 100-105. In: DIAS, A. V. C.; BAGNO, R. B.; SOARES, A. A.. **Indústria 4.0: uma caracterização do sistema de produção**. 2016.

DOS SANTOS MARTINS, F.; SANDOVAL GÓES, G. **Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo**. Carta de Conjuntura, n. 47, segundo semestre de 2020.

DOTSON, Taylor. **Technically Together: Reconstructing Community in a Networked World**. Cambridge, Mass.: MIT Press, 2017

DURAND, Cedric. **A lógica do tecnofeudalismo possui uma ascensão contínua sobre nossas vidas: Entrevista com Cédric Durand**. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/606396>. Acesso em: 18 jan. 2022

EFTHYMIU, O.K.; PONIS, S.T. **Industry 4.0 Technologies and Their Impact in Contemporary Logistics: A Systematic Literature Review**. Sustainability 2021. <https://doi.org/10.3390/su132111643>.

ESTADÃO. **Airbnb vai permitir que funcionários trabalhem em qualquer lugar do mundo**. Estadão: São Paulo, 30, abril, 2022. Disponível em: <https://link.estadao.com.br/noticias/empresas,airbnb-vai-permitir-que-funcionarios-morem-e-trabalhem-em-qualquer-lugar-do-mundo,70004053380.amp>. Acesso: 14, jun. 2022.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. **O teletrabalho transfronteiriço no Direito brasileiro e a globalização**. Conjur, 2002. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho_transfronteirico_direito_brasileiro. Acesso: 08, fev, 2022.

EXAME. **Não basta conectar, é preciso desenvolver competências digitais, diz Vivo**. Exame: São Paulo, 10, maio, 2022. Disponível em: <https://exame.com/esg/nao-basta-conectar-e-preciso-desenvolver-competencias-digitais-diz-vivo/>. Acesso: 14, jun. 2022.

FELCZAC, Cláudia. **Ministério regulamenta visto temporário de nômades digitais no Brasil**. Agência Brasil, 24 de janeiro de 2022, Brasília. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2022-01/ministerio-regulamenta-visto-temporario-de-nomades-digitais-no-brasil>. Acesso: 14, fev. 2022.

FERNANDES, Anita Maria da Rocha. **Inteligência artificial: noções gerais**. Florianópolis: Visual Books, 2003.

FIGUEREDO, Guilherme Neuenschwander; WOLKOFF, Igor Sá Gille. **O smart working e o teletrabalho: a proteção jurídica em tempos de pandemia da COVID-19**. Migalhas, 12 jul. 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/348482/o-smart-working-e-o-teletrabalho>. Acesso em: 15 fev. 2022.

FINCATO, Denise Pires; BITENCOURT, Manoela de. **Ciber como local de trabalho: o problema (ou a solução) do teletrabalho transnacional**. Revista quaestio iuris. v. 8, n. 4, p. 2237-2263, fev. 2016. ISSN 1516-0351. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/20954/15329>>. Acesso em: 10 fev. 2022.

GARCIA, Solimar (org). **Gestão 4.0 em tempos de disrupção**. São Paulo: Blucher, 2020.

GIDDENS, Anthony. **As consequências da modernidade**; tradução Raul Fiker. São Paulo: Editora Unesp, 1991.

GPT-3. **A robot wrote this entire article. Are you scared yet, human?**. The Guardian. 2020. Disponível em: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2020/sep/08/robot-wrote-this-article-gpt-3>. Acesso em: 09, jan. 2022.

GÓES, Maurício de Carvalho; ENGELMANN, Wilson. **Direito das Nanotecnologias e o Meio Ambiente do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2015.

GONÇALVES, Heloísa Alva Cortez; LOPES, Mariane Helena Lopes. **A dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho**. Revista de Direito Econômico e Socioambiental, v. 4, n.2, 2013, p. 129-145.

GUNKEL, David J; TRENTO, Francisco B.; GONÇALVES, Daniela Norcia. **Comunicação e inteligência artificial: novos desafios e oportunidades para a pesquisa em comunicação**. Galáxia (São Paulo) [online]. 2017, n. 34. pp. 05-19. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1982-2554201730816>>. Acesso em: 09, jan., 2022.

HARARI, Yuval Noah. **21 lições para o Século 21**. Tradução: Paulo Geiger. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

HOEK, Sarah. **Working on the road: How digital nomads have the best of both worlds**. Daily Maverick, 17 de janeiro de 2022. Disponível em: <https://www.dailymaverick.co.za/article/2022-01-17-working-on-the-road-how-digital-nomads-have-the-best-of-both-worlds/>. Acesso em: 14, fev. 2022.

INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO AMBIENTE Y SALUD (ITAS). **Organización del trabajo, salud y riesgos psicosociales: guía para la intervención sindical**. Madrid: ISTAS, 2006. Disponível em: <http://www.istas.net/web/abreenlace.asp?idenlace=3362>. Acesso: 23 mar. 2022.

KAGERMANN H., W. et al. *Recommendations for implementing the strategic initiative Industrie 4.0: Final report of the Industrie 4.0 Working Group*. In: DIAS, A. V. C.; BAGNO, R. B.; SOARES, A. **A Indústria 4.0: uma caracterização do sistema de produção**. 2016.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Instituciones de derecho del trabajo**. 2. ed. Buenos Aires: Depalma, 1968.

KURZWEIL, Ray; GROSSMAN, Terry. **A medicina da imortalidade: viva o suficiente para viver para sempre**. São Paulo: Editora Aleph, 2019.

LEDUR, José Felipe. **A proteção como função jurídico-objetiva dos direitos fundamentais nas relações de trabalho**. Cadernos da Escola Judicial do TRT da 4ª Região, Porto Alegre, v. 2, n. 5, p. 7-15, 2010.

LÉVY, Pierre. O que é o virtual? Traduzido por Paulo Neves. São Paulo: Editora 34, 1996. *In*: FINCATO, Denise Pires; BITENCOURT, Manoela de. **Ciber como local de trabalho: o problema (ou a solução) do teletrabalho transnacional**. Revista quaestio iuris. v. 8, n. 4, p. 2237-2263, fev. 2016. ISSN 1516-0351. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/20954/15329>>. Acesso em: 10 fev. 2022.

LIMA, Bruno. **Como o metaverso pode impactar a forma que trabalhamos**. Forbes, 25 de novembro de 2021. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2021/11/como-o-metaverso-pode-impactar-a-forma-que-trabalhamos/>. Acesso em: 24 fev 2022.

LIMA, J. C. ; BRIDI, M. A. C. . **Trabalho digital e emprego: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade**. Cadernos CRH , v. 32, p. 325-341, 2019.

LUFKIN, Bryan. **Is the great digital-nomad workforce actually coming?** BBC, 15 de junho de 2021. Disponível: <https://www.bbc.com/worklife/article/20210615-is-the-great-digital-nomad-workforce-actually-coming>. Acesso: 16, fev. 2022.

LUFKIN, Bryan. **Las personas que tienen un segundo empleo secreto aprovechando el trabajo remoto** BBC, 15 de outubro de 2021. Disponível: <https://www.bbc.com/mundo/vert-cap-58742852>. Acesso: 16, fev. 2022.

MAKIMOTO, Tsugio; MANNERS, David. **Digital Nomad**. Chichester: John Wiley e Sons, 1997.

MANNRICH, Nelson (org). **Relações de trabalho e desafios de tecnologia em um ambiente pós-pandemia**. São Paulo: Mizuno, 2021.

MARANHÃO, Ney; MENDES, Felipe Prata. Sindicalismo e pandemia: reflexões críticas. *In*: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Salvador: Juspodivm, 2020.

MARK, G. AND N. M. SU. **Making Infrastructure Visible for Nomadic Work**. Pervasive and Mobile Computing, vol. 6, no. 3, pp. 312–323, 2020.

MAURÍZIO, Roxana. **Desafios y oportunidades del teletrabajo em América Latina y Caribe**. Nota técnica. Série Panorama Laboral América Latina e Caribe. OIT. Julho, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_811301/lang--es/index.htm.

Acesso em: 08, fev, 2022.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Negociação coletiva e contrato individual de trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

MCLUHAN, Marshall. **Os meios de comunicação como extensões do homem**. São Paulo: Cultrix, 1974.

MENDES, Diego C.; HASTENREITER FILHO, Horacio N.; TELLECHEA; Justina. **A realidade do trabalho home office na atipicidade pandêmica**. Revista Valore, Rio de Janeiro, v. 5, 2020. Disponível em: <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/655>. Acesso em: 23 jan. 2022. DOI: 10.22408/reva502020655160-191.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **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-2.pdf>. Acesso em: 15 de nov. de 2021.

MOUTA C; MENESES, R. **O impacto das características do CEO na cultura organizacional e no efeito silo**. Revista Brasileira de Gestão de Negócios, v. 23, n. 2, p. 207-225, abr/jun, 2021.

MUÑOZ RAMON, Roberto. **Derecho del trabajo. Tomo I: teoría fundamental**, México: Porrúa, 1976.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989.

NATIONAL INSTITUTE OF STANDARDS AND TECHNOLOGY -NIST. **Cyber Physical Systems Program**. 2018. Disponível em: <https://www.nist.gov/programs-projects/cyber-physical-systems-program>, Acesso em 05, janeiro, 2022.

NAZARETH, Linda. **Work is not a place: our lives and our organizations in the post-jobs economy**. United Kingdom: Relentless Press, 2018.

O'REGAN, Elen. **Digital nomads swap the office to work from home in the sun**. Irish Examine, 08 de janeiro 2022. Disponível: <https://www.irishexaminer.com/news/arid-40779708.html>. Acesso: 16, fev. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Fatores psicossociais no trabalho: reconhecimento e controle**. Geneva: International Labour Office, 1986. Disponível em: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09_301_engl.pdf. Acesso: 23, mar. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERANCIONAL DO TRABALHO. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social**.

Genebra: OIT, 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 155. OIT.** Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang-pt/index.htm. Acesso: 16, fev. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Promoção do trabalho decente no Brasil.** Disponível: https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/WCMS_302660/lang-pt/index.htm. Acesso: 16, fev. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção (N.º 190) da OIT sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho (2019): 12 contribuições possíveis para a resposta à crise da COVID-19 e recuperação da pandemia.** OIT, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_750461.pdf. Acesso 22 fev 2022.

ORTIZ, Jesús Hamilton. **Industry 4.0: Current Status and Future Trends.** Londres: IntechOpen, 2020.

PAUGAM, Serge. **O homem socialmente desqualificado.** In: WANDERLEY, Mariangela Belfiore; BÓGUS, Lucia; YAZBEK, Maria Carmelita. Desigualdade e a questão social. 4ª ed. São Paulo: EDUC, 2019.

PEREIRA, Ana Carolina Lemos. **Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho.** Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 2020, v. 45.

POLANYI, Karl. A grande transformação: as origens de nossa época. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. In: SARLET, Ingo Wolfgang; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; FRAZÃO, Ana Oliveira (org.). **Diálogos entre direito do trabalho e o direito constitucional: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber.** São Paulo: Saraiva, 2014.

PORTUGAL. **Resolução do Conselho de Ministros n.º 30/2020.** Diário da República n.º 78/2020, Série I de 2020-04-21. Disponível em: <https://dre.pt/web/guest/home/-/dre/132133788/details/maximized>. Acesso: 16, fev. 2022.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de direito do trabalho.** 3. ed. Coimbra: Almedina, 2012. Parte I: Dogmática geral.

RIO EM FOCO. **Mal planejado, teletrabalho pode potencializar depressão e impactar ascensão na carreira.** Rio em foco. Disponível em: <https://www.querodiscutiromeuestado.rj.gov.br/noticias/6300-mal-planejado-teletrabalho-pode-potencializar-depressao-e-impactar-ascensao-na-carreira>. Acesso: 16, fev. 2022.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. **O teletrabalho: conceituação e questões para análise.** Cad. EBAPE.BR, v. 16, nº 1, Rio de Janeiro, Jan./Mar. 2018.

RÜßMANN, Michael; LORENZ, Markus; GERBET; Philipp; WALDNER, Manuela;

ENGEL, Pascal; HARNISCH, Michael; JUSTUS, Jan. **Industry 4.0: The future of productivity and growth in manufacturing industries**. BCG, 2015. Disponível em: https://www.bcg.com/publications/2015/engineered_products_project_business_industry_4_future_productivity_growth_manufacturing_industries. Acesso em: 28, jan. 2022.

SACCONI, Luiz Antonio. **Grande Dicionário Sacconi: da língua portuguesa: comentado, crítico e enciclopédico**. São Paulo: Nova Geração, 2010.

SALERNO, M.S. **Reestruturação Industrial e Novos Padrões de Produção**. São Paulo em Perspectiva, 6, p. 100-108, 1992.

SANTOS, Rafa. **TST precisa uniformizar jurisprudência sobre vínculo entre Uber e motorista**. Conjur, 18 de dezembro de 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-dez-18/tst-uniformizar-jurisprudencia-vinculo-entre-uber-motorista>. Acesso: 16, fev. 2022.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 3a ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2018.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo: EDIPRO, 2016.

SENNETT, Richard. **A cultura do novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2006.

SENNETT, Richard. **Juntos: Os rituais, os prazeres e a política da cooperação**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Record, 2013.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**. 2ª ed. Rio de Janeiro, Record, 2016.

SILVA, Ildete Regina Vale da. **Fundamento para entender a Constituição Brasileira como Projeto Cultural e Condição para a Construção de Uma Sociedade Fraterna**. Tese submetida à Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI, 2014.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 22.ed. rev. atual. São Paulo: Malheiros, 2003.

SOBRATT. **Orientação para implementação e prática do Teletrabalho e Home Office**. SOBRATT, 2022. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2020/12/Cartilha-Teletrabalho.pdf>. Acesso: 14, jun. 2022.

SOUSA SANTOS, Boaventura de. **A globalização e as ciências sociais**. São Paulo: Cortez, 2002.

STÜRMER, Gilberto; FINCATO, Denise. Teletrabalho em tempos de calamidade por Covid-19: impacto das medidas trabalhistas de urgência. In: BELMONTE, Alexandre

Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Salvador: Juspodivm, 2020.

SUPIOT, Alain. **Homo juridicus: ensaio sobre a função antropológica do Direito**. Tradução de Maria Ermantina de Almeida Prado Galvão. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

TESSARINI, G.; SALTORATO, P. **Impactos da Indústria 4.0 na Organização do Trabalho: Uma Revisão Sistemática da Literatura**. Revista Produção Online. v. 18, p. 743-769, 2018

TOMAÉL, Maria Inês; ALCARÁ, A. R.; DI CHIARA, I. G., **Das redes sociais à inovação**. Ci. Inf., Brasília, v. 34, n. 2, p. 93-104, maio/ago. 2005. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/327215520_POLITICAS_PUBLICAS_COOPERACAO_E_COMUNIDADES. Acesso: 16, fev. 2022

TURING, Alan. **Computação e Inteligência: Cérebros, Máquinas e Consciência: uma introdução à filosofia da mente**. São Carlos: EdUFScar, 1996.

TURSKEL, Bensghir; UFUK, Turen; YILMAZ; Yücel. **How a workforce for Industry 4.0 Era? Labor 4.0**. Industry 4.0 from MIS Perspective. 2018. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/331576850_How_a_Workforce_for_Industry_40_Era_Labor_40_in_Industry_40_from_the_MIS_Perspective. Acesso: 16, fev. 2022.

VELOSO, Neto H. **Estratégias organizacionais de gestão e intervenção sobre riscos psicossociais no trabalho**. International Journal on Working Conditions, 2015. Disponível em: http://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.9_HVN.p.1-21.pdf. Acesso: 23, mar. 2022.

VON RANDOW, G.L.F. *et al* **Teletrabalho, hustle culture e burnout: a saúde do trabalhador na pandemia e a necessidade do direito à desconexão**. Revista Pensar Acadêmico, 2021. Disponível em: <http://pensaracademico.facig.edu.br/index.php/noiteacademica/article/view/2684>. Acesso: 14, fev 2022.

WANDERLEY, Mariangela Belfiore; BÓGUS, Lucia; YAZBEK, Maria Carmelita. **Desigualdade e a questão social**. 4ª ed. São Paulo: EDUC, 2019.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Healthy and safe telework: technical brief**. Geneva: World Health Organization and the International Labour Organization, 2021.

ZANG, Emma. **Remote work is a saving grace — and can increase productivity**. The Hill. 01 de dezembro de 2022. Disponível em: <https://thehill.com/opinion/finance/589259-remote-work-is-a-saving-grace-and-can-increase-productivity>. Acesso: 14, fev. 2022.

