



PROGRAMA DE DOUTORADO EM DIREITO

ANA PAULA BAPTISTA MARQUES PAVEZZI

**ESTUDOS CRÍTICOS SOBRE AS FORMAS DE APLICAÇÃO DAS
TECNOLOGIAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL:
ANÁLISE SOBRE AS NOVAS OBRIGAÇÕES EMPRESARIAIS PARA O
PERÍODO PÓS-PANDEMIA**

MARÍLIA
2022

ANA PAULA BAPTISTA MARQUES PAVEZZI

**ESTUDOS CRÍTICOS SOBRE AS FORMAS DE APLICAÇÃO DAS
TECNOLOGIAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL:
ANÁLISE SOBRE AS NOVAS OBRIGAÇÕES EMPRESARIAIS PARA O
PERÍODO PÓS-PANDEMIA**

Tese apresentada ao Doutorado em Direito da
Universidade de Marília - Unimar/SP como
requisito para obtenção do título de Doutor, sob
orientação do Prof. Dr. Lourival José de Oliveira.

MARÍLIA
2022

Pavezzi, Ana Paula Baptista Marques
P337e Estudos críticos sobre as formas de aplicação
das tecnologias nas relações de trabalho no Brasil:
análise sobre as novas obrigações empresariais para o
período pós-pandemia / Ana Paula Baptista Marques Pavezzi.
- Marília: UNIMAR, 2022.

125f.

Tese (Doutorado em Direito – Empreendimentos
Econômicos, Desenvolvimento e Mudança Social) –
Universidade de Marília, Marília, 2022.

Orientação: Prof. Dr. Lourival José de Oliveira

1. Emprego da Tecnologia no Trabalho 2. Novas
Necessidades Empresariais 3. Período Pós-Pandêmico
I. Pavezzi, Ana Paula Baptista Marques

CDD

ANA PAULA BAPTISTA MARQUES PAVEZZI

**ESTUDOS CRÍTICOS SOBRE AS FORMAS DE APLICAÇÃO DAS
TECNOLOGIAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL:
ANÁLISE SOBRE AS NOVAS OBRIGAÇÕES EMPRESARIAIS PARA O
PERÍODO PÓS-PANDEMIA**

Tese apresentada ao Doutorado em Direito da Universidade de Marília - Unimar/SP como requisito para obtenção do título de Doutor, sob orientação do Prof. Dr. Lourival José de Oliveira.

Aprovada pela Banca de Avaliação em: 16/08/2022.

Orientador: Prof. Dr. Lourival José de Oliveira.
Universidade de Marília (UNIMAR/SP)

Examinador 1

Examinador 2

Examinador 3

Examinador 4

AGRADECIMENTOS

Ao bom Deus e a Nossa Senhora, em que me refúgio e busco forças em todos os momentos.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Lourival José de Oliveira, por seu legado intelectual e o conhecimento compartilhado na trajetória deste Doutorado; meu espelho de pesquisador incansável.

A minha família, por ser meu grande exemplo de garra, perseverança e honestidade; farol para o meu caminhar.

Em especial, ao meu marido e conselheiro Sergio, por sua dedicação, paciência, por suas críticas construtivas e estímulo, sempre me auxiliando na concretização deste sonho.

“Poesia em tempos de pandemia

Não está tudo bem, mas vai ficar.

A quarentena e o isolamento não são iguais para todos.

Nem todos estamos a viver esta situação da mesma forma.

A leitura não alimenta o estomago, mas alimenta a alma e o coração”.

Raquel Bento

RESUMO

Em um contexto de transformações nas relações do trabalho no Brasil, em especial pela forma/procedimento de uso das novas tecnologias, foi necessário desenvolver estudos que pudessem de maneira crítica explicar as novas dinâmicas empresariais, focando no período pós-pandemia. Destacaram-se as novas formas de realização do trabalho, levando-se em conta as necessidades empresariais surgidas a partir de uma economia globalizada, de tal maneira a proporcionar a análise dos resultados até agora identificados para as relações de trabalho. A partir disto, o problema eleito como principal foi: como manter a proteção ao valor do trabalho em face das necessidades de um mercado globalizado, considerando principalmente o aumento da concorrência, o novo cenário internacional estabelecido pós-coronavírus? Para tanto, foi feita a revisão da literatura, por meio de análise documental, a respeito das novas formas de trabalho surgidas e aceleradas no período de pandemia, descrevendo criticamente os gargalos existentes entre a necessidade do cumprimento do princípio da valorização do trabalho e as novas necessidades empresariais. Esta tese apontou as consequências suscitadas pela aplicação das novas tecnologias nas relações de trabalho, com a consequente responsabilidade social empresarial e do consumidor no uso das novas tecnologias, demonstrando quais as políticas públicas necessárias para harmonizar o emprego da tecnologia nessas relações. Ao final, conclui-se a pesquisa apresentando propostas para sanar as implicações do uso das novas tecnologias nas relações laborais surgidas com a pandemia da COVID-19, levando-se em consideração a complexidade que as inovações tecnológicas imprimem às relações de trabalho estendendo uma proteção social aos trabalhadores mediante de políticas públicas empresariais destinadas ao bem-estar social, após a disseminação da COVID-19. Espera-se, considerando o requisito utilidade, reanalisar e aplicar novas propostas de políticas públicas ante a dupla necessidade das empresas em conciliar as relações de trabalho não somente com as novas tecnologias, mas também com os novos moldes empregatícios instaurados após a COVID-19, principalmente tendo em vista que em vários setores da economia já foram implantadas transformações na cadeia produtiva e na forma de gerenciamento, com a aplicação das tecnologias nas relações de trabalho por meio de novas políticas públicas. Para tanto, o método utilizado foi indutivo, que consistirá consiste na discussão e comprovação da teoria, além de possíveis revisões de sua validade e alcance.

PALAVRAS-CHAVE: Emprego da Tecnologia no Trabalho. Novas Necessidades Empresariais. Período Pós-Pandêmico.

ABSTRACT

In a context of transformations in labor relations in Brazil, especially due to the form/procedure of using new technologies, it was necessary to develop studies that could critically explain the new business dynamics, focusing on the post-pandemic period. New ways of carrying out the work were highlighted, taking into account the business needs arising from a globalized economy, in such a way as to provide an analysis of the results identified so far for labor relations. From this, the problem chosen as the main one was: how to maintain the protection to the value of work in the face of the needs of a globalized market, considering mainly the increase in competition, the new international scenario established after the corona virus? To this end, a literature review was carried out, a document analysis was carried out, regarding the new forms of work that emerged and accelerated in the pandemic period, critically describing the existing bottlenecks between the need to comply with the principle of valuing work and at the same time meeting the new business needs. This thesis pointed out the consequences raised by the application of new technologies in work relationships, with the consequent corporate and consumer social responsibility in the use of new technologies, demonstrating which public policies are necessary to harmonize the use of technology in these relationships. In the end, the research is concluded by presenting proposals to remedy the implications of the use of new technologies in labor relations arising from the COVID-19 pandemic, taking into account the complexity that technological innovations impose on labor relations, extending protection to workers through public corporate policies aimed at social welfare, after the spread of COVID-19. It is expected, taking into account the utility requirement, to reanalyse and apply new proposals for public policies in view of the double need of companies to reconcile work relations not only with new technologies, but also with the new employment models established after the COVID-19, especially considering that in several sectors of the economy, transformations have already been implemented in the production chain and in the form of management, with the application of technologies in labor relations through new public policies. For this, the method used was, which will consist of the discussion and proof of the theory, in addition to possible revisions of its validity and scope.

KEYWORDS: Use of Technology at Work. New Business Needs. Post-Pandemic Period.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
1.1 TEMA E DELIMITAÇÃO; SUA RELEVÂNCIA E ATUALIDADE/ OBJETIVOS E PROBLEMAS DA INVESTIGAÇÃO	12
1.2 METODOLOGIA.....	15
1.3 ÁREA DE CONCENTRAÇÃO DO PROGRAMA.....	16
2 AS CONSEQUÊNCIAS GERADAS PELA APLICAÇÃO DAS NOVAS TECNOLOGIAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	17
2.1 A RELAÇÃO CONFLITUOSA ENTRE TECNOLOGIA E RELAÇÃO DE EMPREGO.....	18
2.2 ESTADO, EMPRESA E O EMPREGO NOVAS TECNOLOGIAS PARA A CONSTRUÇÃO DO MEIO AMBIENTE LABORAL.....	30
2.3 OS NOVOS DESAFIOS E PROPOSTAS DE POLÍTICAS PÚBLICAS ESTATAIS NO BRASIL PARA GARANTIR O VALOR TRABALHO HUMANO.....	34
3 RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL E DO CONSUMIDOR NO EMPREGO DAS NOVAS TECNOLOGIAS	41
3.1 O NOVO CONTROLE SOCIAL DA EMPRESA NO AMBIENTE DE TRABALHO COM AS NOVAS TECNOLOGIAS E A NECESSIDADE DE REDEMOCRATIZAÇÃO DAS RELAÇÕES EMPRESARIAIS.....	42
3.2 AS NOVAS EMPRESAS TECNOLÓGICAS NO MEIO AMBIENTE LABORAL E O PAPEL DO CONSUMIDOR COMO ELEMENTO INDUTOR DA RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL	48
3.3 A NOVA VISÃO SOBRE RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS: PERSPECTIVAS ACERCA DO CONFLITO ENTRE O DEVER MORAL E A LIVRE COMPETIVIDADE	57
4 POLÍTICAS PÚBLICAS VOLTADAS A HARMONIZAR O EMPREGO DA TECNOLOGIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL.....	63
4.1 NECESSIDADE OU NÃO DE REGULAMENTAÇÃO DO EMPREGO DA TECNOLOGIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	64
4.2 PRINCIPAIS PROBLEMAS EXISTENTES NO IMPLEMENTO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS VOLTADAS À PROTEÇÃO DO TRABALHADOR EM FACE DO EMPREGO DAS TECNOLOGIAS	70
4.3 INICIATIVAS EMPRESARIAIS PARA A VALORIZAÇÃO DO TRABALHO EM FACE DOS EMPREGOS DE NOVAS TECNOLOGIAS	75
5 AS CONSEQUÊNCIAS DA ACELERAÇÃO DO EMPREGO DA TECNOLOGIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO PROVOCADAS PELA PANDEMIA DA COVID-19	79
5.1 AS PRINCIPAIS MUDANÇAS DO EMPREGO DA TECNOLOGIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO PROVOCADAS PELA PANDEMIA	80
5.2 A DIFICULDADE DO RETORNO AO TRABALHO PRESENCIAL: NOVA REALIDADE PÓS-PANDEMIA.....	90
5.3 OS NOVOS PARADIGMAS PARA AS RELAÇÕES DE TRABALHO APÓS A PANDEMIA E AS NECESSÁRIAS ADAPTAÇÕES FUNCIONAIS EMPRESARIAIS	92
5.5 A PARTICIPAÇÃO DOS SINDICATOS E DO ESTADO, POR MEIO DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA O ATENDIMENTO DAS SEQUELAS	100

6 CONCLUSÃO.....	106
REFERÊNCIAS	110
ANEXO.....	123

LISTA DE FIGURAS E ILUSTRAÇÕES

- Figura 1** – Taxa de desocupação no Brasil e nas grandes regiões (1º trimestre de 2022)
.....79
- Figura 2** – Estudo quanto ao estresse no ambiente de trabalho home office devido à pandemia da COVID-19 e da adaptação quanto à nova maneira de trabalho, conciliação de rotina e vida profissional e pessoal.....94

1 INTRODUÇÃO

1.1 TEMA E DELIMITAÇÃO; SUA RELEVÂNCIA E ATUALIDADE/ OBJETIVOS E PROBLEMAS DA INVESTIGAÇÃO

A presente tese tem como propósito inovador analisar a forma e o processo de inserção das denominadas “novas tecnologias” nas relações de trabalho no Brasil e quais as principais consequências produzidas para os trabalhadores, dando importância especialmente à possível necessidade de políticas públicas que atendam os efeitos resultantes da pandemia provocada pela COVID-19 no atual contexto no Brasil.

Justifica-se pela necessidade de proteção das garantias constitucionais em face da inserção das novas tecnologias no âmbito empresarial, impondo demandas sociais, a serem tuteladas pelo Estado, com o intuito de promover novas políticas públicas asseguradas pela Constituição Federal (também denominada “cidadã” – consolidada no Brasil aos 1988) para minorar o impacto nas relações de trabalho.

Portanto, a relevância da pesquisa é indiscutível, uma vez que o tema se revela totalmente pertinente na atual conjuntura, especialmente entre o antes e o depois do cenário pandêmico instaurado em meados do ano de 2020, cuja pandemia covid-19 gerou, além de intensa mudança nos hábitos e costumes da população mundial, o uso das redes sociais, do computador, ou seja, dos meios virtuais em geral; tais avanços tecnológicos, aplicados às relações econômicas e sociais, incluindo as relações de trabalho, podem criar ainda mais a necessidade da intervenção do Estado como sujeito regulador.

Destarte, muitos setores da economia podem estar ameaçados frente as novas tecnologias de informação e comunicação, ao passo que outros podem nascer neste ambiente e cuja atuação estatal parece a mais adequada para o equilíbrio econômico das demandas sociais, por meio de políticas públicas que podem amenizar os impactos dessas novas relações empresariais, bem como contrapesar a competição no mercado entre as empresas e seus regimes de atuação. Com isso, os bens reversíveis podem ser integralizados, inteiramente, pelos estabelecimentos econômicos que podem investir na expansão da oferta de redes, o que pode viabilizar uma nova onda de investimentos no setor econômico.

O objetivo do estudo é promover análises acerca da tutela estatal, com a apresentação de um estudo crítico sobre a forma como está sendo tratado o emprego das novas tecnologias na ordem econômica de maneira geral e, especificamente, nas relações de trabalho no Brasil,

quanto à necessidade de implantação de novas políticas públicas que possam ser suficientes para produzir os objetivos perseguidos pela Constituição Federal no que se refere ao seu artigo 3º, considerando a concretização dos princípios contidos no artigo 170 da mesma carta constitucional.

Como derivação do objetivo principal acima descrito, restou a necessidade de tratar sobre as mudanças ou nova velocidade imprimida ao emprego da tecnologia, motivada pela pandemia resultante da COVID-19, considerando que novos paradigmas foram estabelecidos nas relações de trabalho, fazendo com que surja a necessidade de repensar a própria função social empresarial.

Assim, o objeto desta tese está na análise das políticas públicas do Estado em face da ascendência e do impacto das novas tecnologias nos diversos setores da economia que, devido às constantes alterações, influências e inovações tecnológicas, passou a ser um ambiente ainda mais competitivo, mostrando-se necessárias alterações em seus marcos regulatórios a partir dos seguintes recortes: as relações empresariais, demandas sociais e o desenvolvimento econômico, até aos impactos das novas tecnologias, especialmente para que não haja violação aos direitos constitucionais.

Esta tese tem como foco a análise da intervenção e a regulação do Estado brasileiro nas demandas sociais por meio de políticas públicas, a fim de verificar se é possível controlar a súbita ascendência das tecnologias nas novas relações empresariais, bem como seus impactos em todos os setores da economia, a fim de defender a proposta de não violação dos direitos previstos na Constituição Federal, incluindo aqui a aceleração de emprego no período pós-COVID, surgindo, assim, uma espécie de possível ruptura dos parâmetros até então utilizados em termos de relação de trabalho.

É necessário considerar a relevância da inteligência artificial e seu papel estratégico para a economia como um todo. Seja necessário ajustar o aparato regulatório, seguindo a tendência mundial para os diversos setores econômicos, inclusive, da mesma forma, desenvolver um estudo mais apriorístico a respeito de quais políticas públicas que poderão ser trabalhadas, a fim de amenizar as consequências provocadas por essa nova dinâmica das relações de trabalho.

Tais constatações iniciais já levam à conclusão sobre a necessidade de serem assegurados os fins estabelecidos para o trabalho, ou seja, a produção de uma segurança jurídica capaz de promover o equilíbrio entre o desenvolvimento tecnológico e a produção de valores sociais.

O progresso das novas tecnologias no âmbito econômico gera impactos positivos e negativos, uma vez que este recente contexto, pautado nos prodígios computacionais, deve ser recepcionado não somente pelas relações empresariais, mas também pelo próprio Estado. Nas palavras de Eros Roberto Grau – o modo de produção capitalista e sua composição dependem da ação estatal – sem que seja obliterada a relevância das garantias constitucionalmente asseguradas à sociedade.

Em meio ao debate acerca de tal movimento, uma das hipóteses é a de que a ascensão da inteligência artificial e o desenvolvimento da automação nas relações empresariais são uma realidade na sociedade contemporânea que tem colocado em cheque as diversas demandas sociais, por exemplo, as políticas públicas voltadas à saúde humana, as diversas relações que envolvem a sociedade civil, sem contar as relações dos demais setores da economia com o Estado, tendo em vista a constante ameaça desses direitos, por exemplo, com a substituição de distintos postos de trabalho pelos robôs e, especialmente, com o aumento da concorrência de mercado por meio da livre iniciativa entre as empresas, como uma demanda social, contexto que merece ser melhor tutelada pelo Estado.

Não obstante, estudiosos comungam da ideia de que o mercado se reinventa com novos produtos e/ou serviços decorrentes da utilização de novas técnicas, surgindo, portanto, empresas e viabilidades de trabalho trazidas pela globalização a partir de um novo modelo de relação de trabalho, por meio da individualização, a flexibilização do contrato de trabalho, o acréscimo do trabalho autônomo, terceirizado, as formas variadas de pós-covid e, por conseguinte, um declínio da segurança empregatícia.

Resta evidenciada a atualidade e a pertinência do tema, tendo em vista ser notória a urgente reflexão sobre a importância da evolução tecnológica no mundo globalizado e a necessidade de o Brasil enfrentar essa realidade, a fim de manter não só a empregabilidade (subordinada), como o fomento de outras formas de trabalho que não seja a tradicional (subordinada).

Isso porque as novas tecnologias, ao contrário do que muitos doutrinadores sustentam e até mesmo pressagiam, não podem ser percebidas, obrigatoriamente, como forma de precarização das relações de trabalho por elas próprias, devendo a fundo ser analisadas as formas de seus empregos.

Desse modo, em que pese aquilo que muitos podem entender como sendo forma de precarização das relações de trabalho, pode existir uma sociedade variada e, conseqüentemente, tecnológica, que almeja as mais diversas oportunidades aos trabalhadores por meio de políticas

públicas que serão demonstradas no decorrer da pesquisa como possibilidade para inclusão dos trabalhadores no mercado de trabalho e, conseqüentemente, a geração de trabalhos e a competitividade no mercado de trabalho globalizado, que cada vez mais exigirá mão de obra extremamente técnica e especializada.

1.2 METODOLOGIA

Para a compreensão das perspectivas da aplicação das novas tecnologias nas relações de trabalho neste contexto contemporâneo será realizado um estudo multifatorial, sendo analisadas não só questões jurídicas, mas também sociológicas e econômicas.

O principal método de abordagem de pesquisa utilizado é método teórico, que consiste na leitura de livros que focam o assunto, também de documentos práticos e profissionais, adotando também como fontes a Constituição Federal de 1988, a legislação e os precedentes jurisprudenciais, delimitando sua importância para o contexto. Quanto a artigos, notícias, emprega-se basicamente o mesmo método, por meio da análise de casos, que se apresentam dentro de um contexto histórico-cultural, que necessita de um enfoque particular e distinto do anterior, analisando estudos sobre a ascendência das novas tecnologias no meio ambiente do trabalho e seu impacto na vida do trabalhador (MEZZARROBA; MONTEIRO, 2010, p. 81).

Será utilizada no presente estudo a metodologia científica, por meio do conjunto de abordagens, técnicas e processos utilizados pelo Direito do Trabalho para formular e resolver problemas de aquisição objetiva do conhecimento de uma maneira sistemática. Para isso, serão utilizadas as modalidades (i) teórica, que tem como objetivo ampliar generalizações, definir leis mais amplas, estruturar sistemas e modelos teóricos, relacionar e enfeixar hipóteses e (si) a modalidade aplicada, para investigar, comprovar ou rejeitar hipóteses sugeridas pelos modelos teóricos (MEZZARROBA; MONTEIRO, 2010, p. 103-110).

Mediante pesquisa bibliográfica, que readquire o conhecimento científico acumulado sobre um problema, será realizada uma pesquisa descritiva por meio de fatos observados, registrados, analisados, classificados e interpretados, além do uso de técnicas padronizadas de coleta de dados (questionário e observação sistemática), identificando fatores determinantes para a ocorrência dos fenômenos, além de ser uma pesquisa qualitativa e de método indutivo, em que todas as premissas são verdadeiras, a conclusão é provavelmente verdadeira, mas não necessariamente verdadeira.

No entanto, os métodos de abordagens utilizados não excluem o uso de outros tipos para descrever os efeitos da inteligência artificial/robótica sobre os direitos subjetivos das pessoas,

como por exemplo, o indutivo.

Objetiva-se, dessa forma, viabilizar a compreensão da problemática e a construção de um raciocínio hipotético-dedutivo para que os resultados possam ser analisados e comprovados. Portanto, o raciocínio da presente pesquisa está calcado nos métodos científico, indutivo e lógico, sendo elencadas várias proposições/enunciados, objetivando a abordagem do objeto de estudo e do problema da pesquisa.

A conclusão encerra informação que não estava, nem implicitamente, nas premissas. Serão analisados dados primários, secundários e revisões bibliográficas, por meios de fases do processo metodológico, quais sejam: formulação do problema, hipótese, coleta e análise de dados, conclusões e generalizações, para assim, redigir a redação propriamente dita, isto é, uma conclusão da análise dos resultados, apontando uma relação entre os fatos verificados e a teoria, a fim de contribuir para o meio acadêmico e empresarial, o desenvolvimento da ciência e da tecnologia, e, por fim, a redação e apresentação do trabalho científico com relatório de pesquisa, monografia, dissertação/tese, segundo normas pré-estabelecidas.

1.3 ÁREA DE CONCENTRAÇÃO DO PROGRAMA

O presente trabalho se insere na área de Pós-Graduação do Programa de Doutorado em Direito da Unimar¹. Tal abordagem teórica enquadra-se nas seguintes áreas de concentração: “Empreendimentos econômicos, desenvolvimento e mudança social”. A linha de pesquisa tem por escopo proporcionar as condições necessárias à reflexão da temática que comanda o programa, a partir de sua área de concentração: Linha de Pesquisa 2 – “Empreendimentos Econômicos, Processualidade e Relações Jurídicas”. A segunda linha de pesquisa está vocacionada à cobertura do segundo vértice que deve sustentar a área de concentração, estando presentes, aqui, as possibilidades de reflexão acerca da dinâmica jurídica que se fazem presentes nas relações empresariais, nas relações de consumo e nas relações entre Estado e a Empresa.

¹Autorizado pela CAPES, conforme aprovação na 169ª reunião da CTC-ES (Comissão Técnico-Científica do Ensino Superior), realizada entre os dias 13 e 16 de dezembro de 2016 e publicada na data de 5 de janeiro de 2017, obtendo inicialmente conceito 4 (quatro).

2 AS CONSEQUÊNCIAS GERADAS PELA APLICAÇÃO DAS NOVAS TECNOLOGIAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Pretende-se nesse capítulo demonstrar as variadas aplicações da tecnologia nas relações de trabalho como forma de estabelecer os objetivos principais do seu emprego e as consequências que dessa aplicação têm surgido, em especial no que se refere à própria extinção de postos de trabalho e ou modificações na forma como as atividades profissionais são realizadas.

E, ao mesmo tempo, demonstrar a necessidade do enfrentamento do citado problema, considerando o imperativo de fazer prevalecer o valor social do trabalho em face da constante necessidade imposta pelo mercado globalizado, que é a redução de custos e aumento da competitividade internacional.

Para melhor compreensão desse novo contexto instaurado, considerar-se-á como marco inicial o período após a Terceira Revolução Tecnológica (aproximadamente a partir de 1950), onde a tecnologia se ampliou em ritmo rápido, sobressaindo-se à robotização, à microeletrônica, à informática, às telecomunicações, enfim, causando profundas alterações nas relações sociais, alterando todo o sistema produtivo da época².

A justificativa é que as mudanças afetaram, paulatinamente, os tradicionais processos e as formas de produção, muitas vezes, desencadeando o desemprego, com novas máquinas e aperfeiçoamento das invenções resultantes da 2ª Grande Guerra Mundial, com um grande desenvolvimento tecnológico, começando a demonstrar o progresso obtido e, ao mesmo tempo, as consequências para as relações sociais resultantes diretamente do trabalho.

Nota-se que a inserção dessas novas tecnologias nas relações de trabalho suscita opiniões antagônicas dentre seus receptores. De um lado, tais avanços são destacados como responsáveis por um processo de deposição do primado do trabalho, sendo essa uma posição duramente conquistada pelos trabalhadores em conflitos havidos desde o século XIX. Por outro lado, existem os que defendem a tecnologia como uma extensão do homem, capaz de desenvolvê-lo nas esferas culturais, sociais e econômicas, sem o comprometimento do valor e

² Também chamada de Revolução Técnico-Científica e Informacional, tal revolução é fundamentada em processos de inovação tecnológica, especialmente nos campos da informática, da robótica, das telecomunicações, dos transportes, da biotecnologia, da química, além da nanotecnologia, dentre as características dessa Indústria 3.0, por meio do uso de várias fontes de energia, da utilização de crescentes recursos da informática, do aumento da consciência ambiental, da diminuição crescente do desemprego, da substituição da mão de obra por máquinas cada vez mais modernas, da ampliação dos direitos trabalhistas, da globalização, do surgimento de potências industriais e da massificação dos produtos tecnológicos (BOUCHERAT, 2016, p. 60).

da centralidade ocupada pelo trabalho no meio social, sendo assim fruto das implicações ocasionadas pela aplicação das novas tecnologias nas relações trabalhistas.

2.1 A RELAÇÃO CONFLITUOSA ENTRE TECNOLOGIA E RELAÇÃO DE EMPREGO

Para evidenciar as distintas consequências que a aplicação das novas tecnologias trouxe às relações de trabalho, neste capítulo destaca-se a afirmativa que a tecnologia e a relação de emprego parecem ser conflituosas. Entretanto, também é possível afirmar que desde que devidamente associada ao meio ambiente laboral, a tecnologia pode ser grande aliada ao valor social trabalho, na medida, por exemplo, que evita o labor humano em atividades perigosas.

Nota-se também que, em especial no plano jurídico, as recentes crises econômicas referem-se aqui à crise de 2008, à desaceleração da economia nacional, à crise de 2014, conhecida como nova matriz econômica e à pandemia da COVID-19, que, aliadas à falta de confiança e corrupção, têm tido um impacto destrutivo, de modo especial, sobre o mundo do trabalho no Brasil, gerando o desemprego em massa e colocando em cheque o tradicional modelo de Direito do Trabalho que tutelava os trabalhadores de todos os setores da economia.

Em relação à crise econômica de 2008, a etapa mais aguda foi no mês de setembro, quando houve a falência de grandes organizações, somada a muitas dúvidas quanto ao nível de comprometimento das instituições financeiras com passivos outorgados àquelas. Naquele momento, as incertezas quanto à eficiência e solvência do sistema financeiro eram fundamentadas pelo desconhecimento tanto dos integrantes como da quantidade envolvida.

Ocorre que o mercado brasileiro estava de tal maneira que a intervenção do Banco Central era necessária para evitar perdas significativas para os bancos locais. Naquele período instaurou-se um quadro instável ligado a razões externas decorrentes, especialmente, da queda no mercado financeiro norte-americano. Naquele ano, nota-se que houve uma intervenção do Estado sobre o domínio econômico de uma forma mais direcionada à arrecadação federal com a concessão do parcelamento especial, o que resultou efetivamente em um aumento dos recursos disponíveis (DEUS; LIMA, 2013, p. 3).

Nada obstante, nos anos subsequentes, com o acréscimo dos juros e da inflação, com os empresários atentos à corrupção e outros problemas, o crescimento da economia desacelerou, deixando o país em estado de alerta até 2014. Deste modo, com a economia entrando em queda, inúmeras companhias foram à falência, e os investimentos, que na maior parte eram os grandes responsáveis pelo desenvolvimento do país, também diminuiriam.

Nesse período, a economia brasileira retraiu 0,6% no segundo trimestre de 2014 e, segundo divulgação do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), originou uma recessão técnica, pelo fato do Produto Interno Bruto (PIB) ficar negativo por dois trimestres seguidos. Além da recessão financeira enfrentada pelo país, houve uma forte crise política instaurada, sendo ela uma das principais responsáveis pelo desequilíbrio da economia (FARIA; RIBEIRO, 2013, p. 10).

No ano de 2020, mas precisamente, de fevereiro a março, houve os primeiros choques de oferta e de demanda, com a desaceleração da economia chinesa, o epicentro do surgimento da doença coronavírus (COVID-19), e, posteriormente, da europeia. Por consequência disso, foram adotadas medidas de isolamento social, implementadas com o intuito de desacelerar a taxa de contaminação da população e, conseqüentemente, evitar o colapso do sistema de saúde. Neste contexto, o governo brasileiro previa que os impactos da COVID-19 na economia brasileira seriam a redução das exportações, a queda no preço de *commodities* e, conseqüentemente, a piora nos termos de troca, com interrupção da cadeia produtiva de alguns setores, queda nos preços de ativos, piora das condições financeiras e redução no fluxo de pessoas e mercadorias (BRASIL, 2020b).

No que diz respeito à conjuntura econômica, em junho do mesmo ano, a projeção do Produto Interno Bruto (PIB) real era negativa, em torno de 8%, devido à queda na produção industrial, nas vendas do comércio e no volume de serviços prestados (WORLD BANK, 2020). Assim, a atividade econômica foi alimentada, sobretudo pela produção agrícola (soja, milho e cana-de-açúcar) e pecuária, apesar da queda generalizada do preço das *commodities*. Deste modo, o Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA) demonstra a elevação dos preços dos itens relacionados à alimentação no domicílio, apesar do índice apresentar tendência de queda no geral.

Sem contar que houve o crescimento na informalidade dos empregos, ampliação da pobreza e desigualdade de renda, ocasionadas pela tensão entre a manutenção do isolamento social total e os prejuízos econômicos cada vez mais severos, com perdas sociais irreparáveis e ampliação no número de contaminados e de mortos pela doença no Brasil.

Enquanto outros países foram eficientes na aplicação de testes, no isolamento social e em medidas de *lockdown*, no Brasil, o avanço do coronavírus ocorreu de forma mais acelerada. Frente ao cenário de pandemia, devido à insuficiência de equipamentos de segurança, falta de pessoal, de incapacidade de testagem em massa, as medidas sanitárias viáveis de curto prazo

foram o isolamento social, a utilização de máscaras faciais e a autorização para funcionamento apenas de serviços essenciais (TÁVORA, 2020).

Assim, a situação brasileira ainda se agrava uma vez que 75% da população não estão coberta por plano de saúde e enfrenta outras epidemias, como a dengue e surtos de sarampo, dentre as regiões mais afetadas foram: Nordeste, Norte e Centro-Oeste, por não possuírem no mínimo um leito de Unidade de Terapia Intensiva (UTI) para cada 10 mil habitantes (BRASIL, 2020).

Deve-se lembrar de que o valor trabalho, para a teoria da centralidade do trabalho, constitui-se no centro produtor de vida, de relações sociais, de expressão do ser humano em sociedade e até na sua identificação, muito embora existam linhas teóricas que não reconheçam o trabalho sob o aspecto profissional como sendo um espaço de realização, poder útil à sociedade, haja vista que trabalhadores desenvolvem funções que não permitem envolvimento e identificação com o labor (MORAN, 1995, p. 24-26). Dentro de uma colocação rápida e resumida, as tecnologias, na forma como estão sendo aplicadas às relações do trabalho, estão efetivamente desconstituindo a própria identidade do trabalhador ao ponto de não permitir a construção do conceito de coletividade no trabalho.

Ou seja, melhor explicando, quando se tem o emprego de uma determinada tecnologia, parece que o trabalho se desprioriza. Cita-se como exemplo o atendimento na forma de *telemarketing* ou então em sistemas extremamente automatizados onde aparenta-se que por detrás daquele conjunto de mecanismos não existiu ou não existe o trabalho feito por seres humanos.

Também não se pode olvidar que, muitas vezes, o trabalhador trabalha por necessidade financeira, de sobrevivência, tornando-se, portanto, nesse caso, um alienado da sua própria condição de trabalhador. Aliás, para estes trabalhadores, o labor não é um fim social, mas, exclusivamente, um meio para alcançar outros objetivos, dentre eles, a sua própria subsistência ou, até mesmo, outro trabalho, sem considerar que por meio do trabalho busca-se uma presença digna em sociedade, abarcando até mesmo a produção de condições necessárias para o seu autodesenvolvimento.

Deste modo, é preciso o enfrentamento dessas novas condições, desse novo processo produtivo, que contribui principalmente para a perda da identidade laboral, revertendo para um novo caminho, com o alcance dos objetivos sociais previstos. Seria possível a construção de novos instrumentos jurídicos para fins de adaptação da produção, emprego e condições de trabalho à presteza e constância das flutuações econômicas, às inovações tecnológicas e outros

fatores intervenientes, pois este atual contexto requer uma rápida adequação dos trabalhadores (SACHUCK; TAKAHASHI; AUGUSTO, 2008, p. 11-16).

É importante destacar que a flexibilização³ pode ser uma alternativa para a redução da rigidez destas normas de proteção ao trabalho humano, edificadas em uma época de trabalho estável, ainda não aplicável como é hoje a tecnologia, em especial o sistema de planificação do trabalho. No entanto, não é possível aceitar que por meio do processo de flexibilização obtenha-se como resultado a precarização das relações de trabalho. O ideal a ser alcançado é a preservação dos direitos sociais com adaptação aos novos sistemas produtivos, permanecendo prioritariamente a necessidade de produção de valores sociais.

A propósito, há uma disseminação especialmente das chamadas tecnologias da informação, que produziram e estão produzindo fortes mudanças nas relações sociais, centrando aqui nas relações de trabalho. Ainda que se deixasse em parte a teoria da centralidade do trabalho⁴, a título de argumentação e discussão, ocorreram de fato progressos em todas as áreas do conhecimento, como que uma possível renovação do capitalismo, agora atingindo uma abrangência global. O hodierno modelo consiste no progresso técnico-científico, impulsionando novas descobertas por meio da Revolução Tecnológica (PRETTO, 1999, p. 46-49).

As intensas transformações no mundo do trabalho, sob um viés tecnológico e usando terminologia genérica— denotam que o futuro do trabalho reflete o ponto de vista social, uma situação preocupante, visto que suas consequências possuem e possuirão incidência direta sobre a forma de vida do trabalhador, que, de sua parte, precisa se adequar às exigências do mercado para não ser excluído, tornando-se, assim, na maioria das vezes, vulnerável. Pelo menos essa é a resposta mais utilizada para o enfrentamento da questão.

Acontece que também é questionável se os processos de readaptação, que em parte são apresentados como a solução para o impasse, produzirão os desejados resultados, o que

³ A noção de flexibilidade está ligada às exigências de organização da força de trabalho no processo de produção e engloba o conjunto de práticas tendentes a fazer coincidir o progresso técnico, a produtividade e a adaptabilidade da força de trabalho em face das incertezas da demanda e da concorrência, tanto em nível nacional quanto no internacional.

⁴ A teoria da centralidade do trabalho estudada especial por Lukács, seguidor da marxista, segundo a qual o homem, para existir enquanto tal deve necessariamente produzir, pelo trabalho, os bens materiais indispensáveis à sua reprodução. Como os atos humanos são teleologicamente postos ao transformar a natureza nos produtos necessários à sua reprodução, o homem não apenas transforma o seu ambiente, mas também a si próprio. Sendo assim, não pode haver existência social sem trabalho, ainda que certamente a existência social não se resume a ele. O próprio trabalho, no seu sentido mais estrito, é uma categoria social, ou seja, apenas pode existir como partícipe de um complexo que, no mínimo, composto por ele, pela fala e pela sociabilidade (o conjunto das relações sociais) (LESSA, 1997, p. 157-158).

significa que tal afirmativa pode se traduzir em uma visão simplista do problema aqui apresentado, considerando-se principalmente a necessidade de se estudar qual processo de readaptação está sendo defendido.

O questionamento aqui apresentado tem como ponto central o fato de o processo de readaptação não poder ser somente ser treinado ou preparado para operar novas ferramentas tecnológicas, devendo também contar com novas formas de gerenciamento empresarial, por considerar que não havendo mudança na forma de gerenciamento empresarial, dificilmente haverá êxito em qualquer processo de readaptação do trabalhador.

Todas as revoluções industriais dispuseram expressivo aumento da produtividade do trabalho, ocasionando o desemprego tecnológico. Em consequência, houve grandes deslocamentos e milhões de trabalhadores perderam seus postos de trabalho, conforme máquinas e aparelhos permitiram obter, com menores custos⁵, os resultados produtivos que, antes, exigiam a intervenção direta da mão humana (LOJKINE, 1995, p. 41-44).

Em praticamente todos esses processos de reestruturação produtiva discutiu-se processos de readaptação dos empregados, seja no tocante ao aprendizado de novas profissões e ou à especialização daquilo que já existia. Contudo, o resultado do desemprego, da fragmentação do coletivo e da precarização das relações de trabalho parece ter sido uma constante, justamente por conta que não houve a mesma coisa nos processos de gerenciamentos empresariais, de forma que não objetivassem apenas o lucro.

Para o presente estudo é importante focar no desemprego tecnológico causado, principalmente, pela Terceira Revolução Industrial (a partir do ano 1950), devido às grandes transformações concretizadas no mundo do trabalho, comparando com a Primeira Revolução Industrial, a qual foi de longe uma verdadeira revolução no modo de produzir. Ademais, a crescente transferência de atividades, antes manuais para o uso do computador, deixou os trabalhadores expostos aos avanços tecnológicos, cujas mudanças sociais não houve precedentes na história, uma vez que tais inovações foram repentinas e não oportunizaram adaptação aos obreiros, que ficaram em condições precárias e submissos às máquinas (HARVEY, 1996, p. 90).

⁵ A revolução tecnológica atingiu igualmente o mercado financeiro mundial, cada mercado passando a funcionar em linha com todos os outros, em tempo real. Isso permitiu a mobilidade de capital requerida pelo movimento de globalização da produção. Essas modificações radicais atingiram o modo de vida de boa parte dos cidadãos, alterando seu comportamento, seus empregos, suas atividades rotineiras de trabalho e seu relacionamento, por exemplo, com bancos e supermercados (DUPAS, 1999, p. 32-38).

Além da supressão de parte do trabalho humano pelo computador ou qualquer outra máquina, fez também crescer a difusão do autosserviço facilitado pelo uso universal de modelos de plataforma digitais, que se constituíram em centros de ligação entre prestadores de trabalho e o consumidor de serviços e ou mercadorias, colocando tais sujeitos em uma situação de anonimato social. A propósito, nos dias de hoje, permanece a recorrente indagação sobre quem terá condições de trabalhar no futuro, o que preocupa a maioria dos trabalhadores (BOLAÑO, 2001, p. 11).

O próximo passo, caso seja possível fazer dessa forma a referência, é a inclusão nos seus diversos graus, da inteligência artificial, de tal forma que a máquina possa “tomar decisões”, utilizando o próprio aprendizado que obtém do trabalhador, inclusive aperfeiçoando as decisões que seriam tomadas por serem biológicos, criando, por assim dizer, um novo paradigma tecnológico e, conseqüentemente, social⁶.

Nota-se que cada inovação tecnológica bem-sucedida modifica os padrões de como lidar com a realidade anterior, isto é, o patamar de exigências do uso. Nesta linha, o surgimento das novas tecnologias no meio ambiente do trabalho com as tecnologias eletrônicas de comunicação e de informação traduz-se na sociedade atual em novas maneiras de viver, de trabalhar, de se organizar, de representar a realidade e, especialmente, organizar o meio ambiente laboral.

Nesta toada, observa-se que, no meio ambiente do trabalho e da robotização, na passagem da era industrial para a pós-industrial, com a conseqüente expansão do setor terciário, há exigência de novas revisões das condições de trabalho, inclusive em pequenas e microempresas que, muitas vezes, não podem utilizar a tecnologia mais sofisticada e necessitam da flexibilização para assegurar a própria sobrevivência (CHAHAD, 2003. p. 03-08). Ocorre que a chegada de novas tecnologias no meio ambiente do trabalho ocasionou o aumento no número de trabalhadores informais, principalmente dentre as pequenas e médias empresas e essa estatística engloba empregados, empregadores e trabalhadores por autônomos, todos eles ficam desprotegidos por não terem nenhum vínculo com a Previdência Social no Brasil (MPT, 2018).

Esse é o contexto onde os custos da empregabilidade formal e das novas tecnologias são elevados, em razão dos encargos incidentes sobre a folha e não necessariamente dos direitos

⁶ Não obstante tal processo, na contemporaneidade, os estudiosos consideram que setores como serviços financeiros, odontológicos, advocacia, engenharia, ciência, educação, artes e outros correm menor risco de ver seus trabalhadores serem substituídos por robôs (MASI, 2003, p. 51). No caso de áreas administrativas, de transporte, vendas e serviços, construção e fabricação já existem uma séria preocupação, pois tais funções envolvem menos ações criativas (VARGAS, 1994, p. 15-20).

trabalhistas, sendo que a tendência é que os pequenos e médios empresários, que representam boa parcela do empresariado, optem por novas modalidades de contratuais, cuja contratação se dá mediante alternância de períodos em horas, dias ou meses determinados sendo mais baixos os custos destes trabalhadores, que também são conhecidos como empregados informais (ALVES, 2001, p. 37-51).

Nessa linha, com o vigoroso processo de transformação de base tecnológica, as empresas viram-se obrigadas a rever seus modelos e sistemas de gestão, bem como revisar suas estruturas e analisar a necessidade de implantação de inovações tecnológicas. Para que essas mudanças sejam efetivas, já que, sem dúvida, fazem-se necessárias diante dos novos processos produtivos internacionalizados, as organizações produtivas atuais adotam novos comportamentos empresariais, que por sua vez, geram impactos não somente em sua competitividade, mas também de modo geral, na criação de novas necessidades competitivas, considerando a grande concorrência internacional.

Em se tratando de competitividade, essas inovações impactam na esfera organizacional à proporção que buscam a redução dos seus custos ou, até mesmo, cooperam para a diversificação dos negócios da empresa, otimizando a produtividade, bem como as técnicas de gestão empregadas, interligando com outras empresas e ou unidades produtivas, participando apenas de etapas que compreendem o resultado final da produção.

Com isso, nascem procedimentos como a terceirização⁷, que no contexto atual poderá se dar em qualquer grau de abrangência, ao ponto de poder existir unidades produtivas sem trabalhadores, dispondo apenas de sua marca.

No que diz respeito às relações de trabalho, também podem aperfeiçoar o funcionamento dos processos e da infraestrutura organizacional criando novas oportunidades de emprego. Todavia, não se pode olvidar que, que ainda assim, extinguem-se postos de trabalho, pois distanciam o trabalhador do novo contexto da produção, do seu entendimento em relação a esse novo contexto tecnológico (ALVES, 2001, p. 88-93).

A inclusão das novas tecnologias nas relações de trabalho desencadeia os mais diversos efeitos, que podem até ser antagônicos. Por um lado, faz-se imperativa a qualificação visando

⁷ A terceirização trouxe um novo modelo de vínculo empregatício por meio de uma relação triangular, sendo a exceção como forma de contratação de mão de obra. Deste modo, a prestação de serviços terceirizada só é permitida no âmbito das atividades meio da empresa, do contrário, forma-se vínculo de trabalho com o tomador de serviços, exceto se for a Administração Pública. Essa forma de flexibilização empresarial sofre duras críticas por parte de alguns estudiosos, quase sempre no sentido de que viola garantias fundamentais dos trabalhadores. Ao passo que outros acreditam que diante desse novo cenário mundial de mercado globalizado é necessário certo grau de flexibilização nas relações trabalhistas no Brasil.

certificar o trabalhador para atuar a partir de novas tecnologias e, por outro lado, muitas vezes, retira por completo o trabalhador do mercado de trabalho, considerando que mesmo processos, como a readaptação para novas profissões, não se fazem suficientes, dentro do contexto aqui trabalhado, para propiciar a manutenção do emprego.

As novas tecnologias aplicadas às relações de trabalho corroboram no meio pelo qual o capital tem extensas possibilidades de conter o ritmo, a intensidade do trabalho e organizá-lo do jeito que melhor lhe aprouver, sendo essa uma das resultantes que a inovação tecnológica exerce o papel de reafirmar a influência sobre o saber do trabalhador e sobre a divisão do labor (SOUTO MAIOR; SEVERO, 2017).

A partir desses argumentos em relação aos impactos tecnológicos sobre o trabalho e, conseqüentemente, sobre o emprego, destaca-se o binômio competitividade e produtividade, que com o elemento tecnologia, tem-se a criação de novos processos de produção, com o objetivo principal de reduzir o custo empresarial ou da produção, produzindo, conseqüentemente, a precarização do trabalho.

O problema principal é como deter ou reduzir tal consequência ou, ao menos, como empregar a tecnologia nas relações de trabalho sem desconstruir o valor trabalho humano, ou seja, transformando-o em um bem puramente econômico, despersonalizado e fragmentando no que refere à pessoa humana?

Por outro lado, contribuindo para o debate acadêmico, tem-se um outro viés no que se refere ao emprego da tecnologia nas relações de trabalho. É inegável que os avanços tecnológicos também produzem efeitos positivos, como por exemplo, a expansão do mercado de trabalho, com a criação de novas profissões, a realocação espacial dos locais de trabalho, o menor número de pessoas trabalhando por metro quadrado, nas novas direções dos fluxos dessa produção, sem contar no emprego da máquina em atividades perigosas e ou insalubres, antes desenvolvidas integralmente por trabalhadores.

Dejours (1992, p. 72-81) faz menção a melhores condições de ventilação e temperatura nos locais de trabalho, benefícios como, por exemplo, a diminuição do desgaste físico e mental e os tipos de acidente, devido ao menor ritmo de trabalho instaurado pelo trabalho remoto (*home office*), todavia, nem sempre deve-se voltar o olhar somente aos aspectos positivos, uma vez que tal modalidade empregatícia trouxe também prejuízos aos colaboradores que tiveram que dispor, muitas vezes, de seu convívio familiar, a fim de se adequar aos novos modelos do trabalho remoto: em suas residências, junto de seus familiares.

Também cabe citar como consequência direta a reestruturação organizacional que tem tanto provocado a substituição de determinadas atividades humanas como facilitado o gerenciamento, como ponto positivo direcionado às habilidades de todos os trabalhadores que, deverão sofrer alterações, já que eles, imediatamente, saberão trabalhar com as novas tecnologias inseridas em seu ambiente de trabalho (FLEURY, 1997, p. 92-110).

Contudo, esse é um debate que está longe de chegar ao fim. Conforme acima mencionado, anteriormente acreditava-se que o ser humano quem ditaria às regras para as máquinas, porquanto, ainda existiam atividades necessariamente humanas. Nada obstante, nos dias atuais, também a máquina tem “ensinado” ao ser humano como realizar diversas atividades, notadamente, laborativas, considerando que o processo de interação de aprendizado é algo real e que já está acontecendo.⁸

A questão que se coloca é que de um lado têm-se as diversas relações de trabalho, também chamadas de relações clássicas de trabalho, que em um primeiro momento parecem em descompasso com as novas formas de relações de trabalho, estas que estão surgindo a partir desse processo de inserção das novas tecnologias, o que torna importante um estudo, ainda que perfunctório, sobre as referidas formas clássicas de relações laborais, para ter evidenciado todos os resultados surgidos desse processo e tentar estabelecer se haveria compatibilidade com as novas formas de prestação de serviços.

Nesta linha denomina-se relação de trabalho qualquer vínculo jurídico que tiver como objeto prestação de serviço de um determinado sujeito a outrem, sendo considerada como categoria, ampla e pode abranger inúmeras espécies, por exemplo, a empreitada, cujo locador de serviços, o artífice, o trabalho prestado por profissional liberal, o trabalho avulso, o serviço eventual e autônomo, o temporário, o representante comercial, o funcionário público e, também, o trabalho do empregado subordinado, dentre outros (DALLEGRAVE NETO, 1998, p. 89-91).

Já a relação de emprego trata-se de uma espécie do gênero relação de trabalho e corresponde à prestação de serviço subordinado por uma determinada pessoa física, tendo como elemento a subordinação e, é, pois, o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física (empregado) se obriga, mediante o pagamento de uma contraprestação (salário), a prestar trabalho não eventual em proveito de outra pessoa, física ou jurídica (empregador), a quem fica juridicamente subordinada (MARANHÃO; CARVALHO, 1993, p. 72).

⁸ Antes de tudo é primordial relembrar a diferença entre a relação de trabalho e a relação de emprego, para estabelecer de que maneira a inserção das novas tecnologias causam impactos, em sua maioria, nas relações de trabalho e como tais avanços têm gerado efeitos positivos para a geração de empregos, especialmente, nesta nova conjuntura pandêmica instaurada.

É relevante tal distinção, pois, existindo várias formas de relação de trabalho, poderá essa relação ter mais benefícios que aqueles existentes na relação de emprego sem que com isso surja o vínculo empregatício, mas sim que atenda às necessidades das partes contratantes. Além do mais, o Direito do Trabalho somente dá proteção à relação de emprego e não às demais formas de execução de serviços.

Uma vez que todo o processo de mutação existente, dos novos paradigmas de produção, das novas tecnologias, os requisitos da relação de emprego continuam os mesmos, embora alguns deles como a subordinação, por exemplo, sejam mais difíceis de serem caracterizados, porém não deixaram de existir (CANDIDO, 2004, p. 33-36).

Ressalta-se que, já a algum tempo, as sociedades contemporâneas estabeleceram um consenso em relação as suas primordiais características, sendo esse, a emergência cada vez maior da tecnologia no âmbito das práticas sociais, desde as mais complexas às mais elementares, todas denominadas, “novas tecnologias”.

Esses avanços tecnológicos entrelaçam-se com os mais distintos setores econômicos, dentre eles, as relações de emprego, cuja afinidade merece destaque, haja vista seus estreitos laços e consequências para as partes, a empresa e as políticas públicas necessárias a partir deste novo cenário influenciado pela convivência mútua das novas tecnologias nas relações de trabalho e seus efeitos para o mundo as diversas formas de prestação de trabalho.

Diante deste contexto, rememoram-se os dizeres do filósofo Immanuel Kant e sua admirável ideia de que o homem é um fim em si mesmo, e não um meio. Ao contrário dos objetos e dos animais, o ser humano possui a razão, logo, é pessoa intrínseca, dotada de valor e capaz de determinar suas próprias leis (KANT, 2008, p. 62).

Assim, nos dias de hoje, não se pode olvidar da dignidade humana, da maneira que está inserida na Constituição Federal brasileira, é uma afirmação e não mais uma norma positivada. Ela existe muito antes das leis constitucionais e tem como objetivo principal constituí-la como ponto central do Estado para o qual devem se concentrar todas as atividades mediante os poderes estatais (ALEXY, 2008, p. 37).

No entanto, como os direitos da personalidade, na Constituição Brasileira, na seara trabalhista, não estão expressamente previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, e mesmo com a recente reforma trabalhista/2017 no Brasil, que fez uma abordagem do tema, não é nada ousada em relação a isso, a omissão desses dispositivos faz com que, no caso concreto, essas normas fossem examinadas sob o prisma dos direitos dos trabalhadores, principalmente, quanto à proteção à sua dignidade.

Para Norberto Bobbio, o reconhecimento e a proteção aos direitos do homem são a base das constituições democráticas e, ao mesmo tempo, a paz é o pressuposto necessário para a proteção efetiva dos direitos do homem em cada Estado e no sistema internacional (BOBBIO, 2003, p. 50).

Em vista disso, mesmo com os progressos tecnológicos e mudanças nas estruturas empregatícias como solução a recente ameaça de extinção de alguns postos de trabalho, torna-se imperioso buscar saídas para que o trabalho dos seres humanos seja assegurado sob um meio ambiente de trabalho digno e equilibrado, seja nas formas clássicas de relações de trabalho seja nas suas novas modalidades.

Por este motivo, em atenção ao princípio constitucional do não retrocesso social, o Estado brasileiro prevê um rol de direitos sociais dentre eles: a saúde, a educação, a moradia, o lazer, a alimentação, o trabalho, previdência e assistência social, proteção à maternidade, à infância, juventude e velhice, portanto, há uma proibição no anacronismo de qualquer destes direitos, especialmente ao trabalho, em atenção também ao princípio do valor social ao trabalho, uma vez que lhe garante o mínimo existencial como ser humano, a garantia de um trabalho, com seus direitos básicos constitucionalmente assegurados em lei (OTERO, 2007, p. 79-83).

De um lado, estão as empresas, conforme acima explanado, cujas responsabilidades e dificuldades crescem paulatinamente tanto em relação ao estado quanto aos seus funcionários que sempre surgem com novas indagações ou, como a grande maioria, estão laborando de maneira remota, em suas residências (*Home Office*), sendo essa uma modalidade, antes rara, mas nesta toada promete ser o modelo da maioria das profissões futurísticas.

Inclusive, a empresa varejista brasileira Magazine Luiza ofertou mais de 100 (cem) vagas para os funcionários denominados “*Luizalabs*”, na área de tecnologia da empresa, nesta função os contratados poderão optar seu modo de laborar, seja ele presencial, híbrido ou 100% remoto, destarte, esta já é uma adaptação e alternativa aos novos tempos de pandemia sem violar os direitos constitucionais dos trabalhadores que possuem suas garantias asseguradas pela CF/88 (GRANATO, 2020, p. 2).

Nessa linha é de unânime conhecimento que a tensão existente, principalmente, dentre o interesse público da coletividade, dos cidadãos, daqueles dos quais “emanam o poder”, como referido no parágrafo único do artigo primeiro da Constituição Federal de 1988 – o povo, aqui no sentido de população, por abarcar todos os que estejam no território nacional, nos termos do próprio dispositivo constitucional (BARROSO, 2018, p. 23-26).

Nesta toada, os deveres fundamentais relembram a cidadania ativa, por meio da atuação dos indivíduos buscando, cada qual ao seu modo e com seus recursos, proteger sua esfera jurídica individual e, do mesmo modo, conservar a sociedade visando o equilíbrio da vontade individual com as necessidades sociais. No mesmo sentido, a fraternidade se expõe com maior nitidez porque foca na precaução dos mais vulneráveis socialmente (PECES-BARBA MARTÍNEZ, 1987, p. 329-341).

As novas tecnologias associadas a outras relações de trabalho que surgem com elas tornam-se uma possibilidade na redução de custos para as empresas, como por exemplo, o treinamento, a promoção, a supervisão da mão-de-obra, a manutenção das condições de trabalho e de níveis salariais estruturados, bem como as novas formas de seleção e recrutamento, que também estão relacionadas a essas inovações, ligadas ao ascendente número de trabalhadores independentes que oferecem seus serviços em plataformas digitais.

Por outro lado, existem as exigências sobre os trabalhadores, incluindo a criação de uma rede de contatos para manutenção das relações de emprego e organização de contextos de trabalho coletivo, que se faz necessária, diante dos riscos assumidos em um contexto de flexibilização, a criação de aparatos legislativos que amparem os direitos dos trabalhadores nesse momento de transição das relações de trabalhos, todavia, em nada se compara aos antigos riscos contatuais e as novas facilidades trazidas pelos avanços tecnológicos.

É categórico, nesse quadro, o papel realizado pelas novas tecnologias, que compreendem a Big Data, a internet das coisas, a realidade virtual, a inteligência artificial, a impressão 3D, a nanotecnologia, os drones e as redes neurais robóticas, que, indubitavelmente, ocasionaram avanços para a qualidade de vida e grandes impactos para as estruturas produtivas (VÉRAS DE OLIVEIRA, 2017, p. 17).

A evolução tecnológica potencializa os efeitos no mercado de trabalho, ao passo que, antes, as máquinas e algoritmos, substituíam, prioritariamente, trabalhadores pouco qualificados e passavam a ameaçar trabalhos qualificados, mas programáveis e rotineiros, paulatinamente, agora também atinge os outros setores industriais, de transporte, agricultura e medicina que também sofrem amplos impactos em ocupações com díspares níveis de qualificação.

Tal contexto deve ser ponderado com devida cautela, sopesando todas as partes envolvidas nas relações de trabalho, desde o empresário até o trabalhador, que pode ter sua atividade substituída, ou até mesmo extinta pela máquina, todavia, desde que sejam elaboradas políticas públicas com a inserção dessas novas tecnologias ao meio ambiente laboral, também

se promova uma adequação ou mudança no processo de produção e conseqüentemente de trabalho, seja possível alcançar o bem estar social (qualificado e saudável) conforme prevê o art. 225 da Constituição federal brasileira.

Portanto, não é possível compartilhar de uma visão “simplista” sobre o problema aqui enfrentado entre aplicação da tecnologia nas relações de trabalho com manutenção da dignidade no trabalho. Proposta como requalificação profissional, regulamentação da aplicação da tecnologia nas empresas e outras mais, conforme afirmado em páginas anteriores, não são suficientes para dar conta do problema enfrentado.

Deve-se observar o processo de produção, as várias modalidades, a concorrência internacional existente e exigente de produtos e ou prestação de serviços mais baratos, da participação do Estado nacional e por último o envolvimento de toda a sociedade, especialmente a partir de uma visão de consumo.

Na seqüência será estudada principalmente a participação do Estado nacional, por meio de políticas públicas para o enfrentamento desse duro problema, que com segurança, não é possível ser enfrentado sem a sua intervenção, considerando principalmente que a tendência mercadológica é obter os melhores resultados econômicos com um baixo custo.

2.2 ESTADO, EMPRESA E O EMPREGO NOVAS TECNOLOGIAS PARA A CONSTRUÇÃO DO MEIO AMBIENTE LABORAL

Não somente o Estado deve fazer cumprir com o contido no artigo 170 da Constituição Federal, tornando o desenvolvimento econômico voltado para o alcance de finalidades social Também a empresa, ante o novo contexto de inserção das novas tecnologias nas relações de trabalho, possui a mesma finalidade, uma vez que, cabe aos empresários capacitarem não apenas seu quadro de empregados, como também disponibilizar cursos de formação e ou capacitação para seus trabalhadores, de forma a construir, compor uma nova forma de da empresa, reconstruindo o marco institucional empresarial, deixado de lado em face da necessidade de enfrentamento da grande competitividade internacional.

Mesmo com as inúmeras prejudicialidades produzias no ambiente laboral por conta da forma como a tecnologia está sendo empregadas, todavia, não se pode olvidar dos benefícios trazidos pela inserção, cada dia mais crescente, das novas tecnologias, dentre os quais se destaca a maior produtividade dos alimentos, promoção da saúde e conseqüente progresso da

longevidade, com o progresso na agricultura, como também a retirada do trabalhador de atividades perigosas, conforme já foi dado ênfase no item anterior.

A partir deste crescimento na produtividade, as empresas podem amoldar os processos produtivos, a gerência sobre as formas de se trabalhar e outras atividades, não deixando de lado a necessidade da obtenção do lucro, que por sua vez leva ao enfrentamento de um mercado cada vez mais competitivo.

Nota-se também a chamada segmentação no mercado, que se trata de outra questão de fundamental importância, que poderá ser resultado das novas formas de se produzir, levando em algumas situações à redução na jornada normal de trabalho, à criação de diversas formas de contratação de trabalhadores; também a própria perda de identidade do trabalhador, considerando a complexidade do processo produtivo, ou seja, em resumo, de novas formas de realizar o trabalho, por exemplo, o tele trabalho, que possui uma remuneração diferenciada, por hora trabalhada, desencadeando o conseqüente aumento do desemprego.

No Brasil, este fenômeno é conhecido como desemprego tecnológico ou estrutural, cuja característica possui longa duração e pode tornar-se algo extremamente destrutivo dos mínimos direitos sociais, caso não sejam aplicadas novas políticas públicas voltadas a melhoria da convivência entre os seres biológicos e as máquinas alterando-se a forma de inserção das novas tecnologias aplicadas nas relações do trabalho, para obtenção de resultados, cada vez mais eficazes, no âmbito empresarial (CARDOSO, 2016, p. 23-27).

Resta condicionado aos novos arranjos institucionais, baseados em debates, recepção dos anseios sociais, construção de uma nova matriz de produção, que deve estar aliada à preservação ambiental, redução dos níveis de consumo e conseqüentemente de descarte, o caminho para ser repensado o emprego da tecnologia e conseqüentemente o restabelecimento do valor trabalho humano.

Também é importante destacar que os prejuízos ou resultados danosos produzidos ao trabalho não é algo que se faz de maneira homogênea, ou seja, da mesma forma em todos os países. De acordo com padrões históricos e marcos institucionais distintos, foram atingidos resultados menos desastrosos no que se refere principalmente à redução dos postos de trabalho, produzindo expansão do emprego com novas tecnologias, inclusive nos países europeus nórdicos, como os países asiáticos, em geral, os Estados Unidos, e também a Alemanha (PIRES, 2011, p. 38-57).

Nesta linha, ante a nova conjuntura instaurada a partir da inserção das novas tecnologias aplicada as relações laborais no Brasil, em um primeiro momento tornam-se extremamente

necessárias políticas públicas condizentes com um mercado de trabalho em profunda transformação.

Deste modo, o primeiro aspecto a ser analisado é a estrutura produtiva do Brasil, que caracteriza a base, em cujas atuais mudanças se configuram e existe nelas uma elevada segmentação entre seus setores, ou seja, o trabalho é pouco regulamentado e com baixas exigências de qualificação.

Nesta senda, importante destacar pesquisas que apontam para o ascendente número nos dados estatísticos no mercado de trabalho informal utilizando as plataformas digitais tanto como um local de trabalho único quanto somado a outro para complementar a renda. A um pelas necessidades comuns surgidas na sociedade para a criação de uma solução, em geral realizada por meio de um *software* que admite criar uma rede onde se possam intercambiar bens e serviços; a dois pela comodidade e a redução de custos que elas representam (IEDI, 2018).

Ocorre que, caso seja estabelecida uma política pública visando o aumento do custo dessa informalidade, compensando mais formalizar o trabalho a permanecer na informalidade, por exemplo, através de penalidades associadas à sonegação, seria uma alternativa para o combate ao trabalho informal.

Outra sugestão seria o maior investimento na educação básica, embora não seja a educação por si só componente fundamental para o progresso social e pessoal, ela contribui para o desenvolvimento econômico e, conseqüentemente, pode contribuir para minorar a quantidade de trabalhadores em condições de informalidade, todavia, este tema será mais bem analisado com maior afinco no próximo item.

Essa segmentação na estrutura produtiva, via de regra, ocorre nos setores mais tradicionais representadas pelas pequenas empresas e atividades marcadamente informais. Enquanto isso, nos demais setores, onde há maior regulamentação e produtividade já apresentam estrutura produtiva, muitas vezes, oligopolizadas e essa diferenciação estão refletidas em diferentes perfis de trabalhadores no que se refere ao nível de desenvolvimento, escolaridade, qualificação profissional e renda do trabalho.

Quanto à responsabilidade estatal em face de aplicação das novas tecnologias nas relações de trabalho, também é função social do Estado integrar os cidadãos trabalhadores nessa nova relação que se estabeleceu entre a máquina e o homem e vice-versa. Para isso, deverão ser criadas políticas públicas voltadas para esse novo processo produtivo ou alterações nos processos existentes, modificações no produto existente, ou, a substituição de um modelo por

outro, introdução de novos produtos integrados verticalmente aos existentes, e a introdução de um novo produto que exige novas tecnologias, a fim de atender essas novas demandas sociais.

Por esta razão vale destacar que, a implementação de políticas públicas pelo Estado brasileiro deve ser politicamente viável, a fim de incluir cada vez mais pessoas na rede de proteção social e, com isso, estimular a geração de empregos, de trabalho com qualidade e, conseqüentemente, o aumento do desenvolvimento em todos os setores da economia brasileira.

Sob este viés nota-se que, como as novas tecnologias evoluíram e fizeram evoluir o meio ambiente organizacional, as relações de trabalho, nesta nova conjuntura, são relações sociais que possibilitam ao homem tanto a garantia de seu desenvolvimento quanto da sua dignidade, sendo o trabalho não somente uma necessidade humana, mas uma oportunidade para que o indivíduo possa alcançar seu potencial de dignidade dentro da sociedade.

Sendo assim, o trabalho moderno deve ser apreendido não apenas numa relação laboral, mas uma instituição social, onde é possível a sua organização de modo racional e viabilizando o estudo das relações que se formam a partir do mesmo, ou seja, as relações de trabalho, dentre elas, todos os laços humanos criados pela organização do trabalho: relações com a hierarquia, com as chefias, com a supervisão, com os outros trabalhadores.

Nessa nova forma de trabalhar, o homem adquire autonomia, mas também cria certa dependência em relação ao desenvolvimento das capacidades física e cognitiva por meio das máquinas, esse pensamento defende que o aperfeiçoamento dos dispositivos tem admitido ao homem melhor compreensão da realidade criando artifícios para cada vez mais ampliar a sua capacidade de se inventariar com o mundo que o cerca, designando instrumentos que aperfeiçoam e somam a manutenção da vida (SANTAELLA, 1997, p. 21-37).

Ao passo que, o pensamento cognitivo interconecta-se a ferramentas computacionais, o ser humano adquire, gradualmente, uma identidade híbrida, cuja característica cria uma dependência humana às novas tecnologias para a sua própria sobrevivência (MATUCK, 2010, p. 9-14). Portanto, o contrassenso da autonomia e dependência entre as máquinas e os homens torna-se uma relação constante e circular à proporção que os seres humanos são quem desenvolvem as máquinas, logo, elas dependem dos homens para serem criadas, assim como os homens dependem das máquinas para o desenvolvimento e manutenção de suas respectivas vidas.

Desta maneira, o impacto de uma nova tecnologia sobre as relações de trabalho pode ser explicado pela sua implicação no binômio produtividade-competitividade, de tal modo que, quando analisada a relação entre produtividade e novas tecnologias restam evidentes alguns

aspectos negativos decorrentes da redução de mão de obra. Já quando analisada a relação entre competitividade e novas tecnologias são observados efeitos positivos oriundos da expansão do mercado e da produção.

E essa aplicação das novas tecnologias na qualificação do trabalhador pode ser benéfica pois traz a necessidade de qualificação visando capacitar o trabalhador a operar a partir de novas tecnologias, já se o contexto é fortemente marcado pela presença da automação, a inserção das novas tecnologias nas relações de trabalho pode substituir os postos de trabalho humanos pela máquina. Em virtude desses fatos, é válido destacar que, com o tempo, as habilidades de todos os trabalhadores deverão sofrer alterações, já que eles deverão saber trabalhar com as novas tecnologias inseridas no ambiente de trabalho.

Diante da localização parcial do problema enfrentado nessa pesquisa, resta perquirir a respeito dos ajustes e ou propostas de políticas públicas que possam dar conta de restabelecer o valor social do trabalho, dispondo sobre algumas alternativas possíveis de discussão e implementação, constituindo-se essas proposições em parte dos objetivos perquiridos pelo presente trabalho.

2.3 OS NOVOS DESAFIOS E PROPOSTAS DE POLÍTICAS PÚBLICAS ESTATAIS NO BRASIL PARA GARANTIR O VALOR TRABALHO HUMANO

Em princípio, é possível afirmar que as chamadas políticas públicas devem atender todos trabalhadores que almejam modernizar-se e bem lidar com as novas tecnologias nas relações laborativas. Também é bom reafirmar, que somente pensar em políticas públicas para o enfrentamento do problema é simplificar o próprio problema.

Dentre as mudanças nos processos produtivos e nas relações de trabalho, certamente, a automação foi a que ganhou maior destaque nas últimas décadas, tanto de estudiosos, quanto dos responsáveis por sua invenção, cujos efeitos geram opiniões antagônicas dentre as empresas que necessitam constituir novos moldes para divisão/processos de suas atividades laborais.

De um lado, apelando para uma retrospectiva, as novas tecnologias, da maneira como vem sendo aplicadas, produziram e estão produzindo resultados não benéficos ao trabalho humano, considerando-o como trabalho digno. Inclusive seus impactos sobre a organização do trabalho, qualificação da força de trabalho, com as múltiplas orientações possíveis, pode tornar-se um fator positivo para a criação de novas políticas públicas estatais no Brasil, para que aqueles trabalhadores que possam exercer suas atividades laborativas com mais presteza, com o auxílio mútuo das novas tecnologias.

Também há aqueles pesquisadores que defendem que, ao mesmo tempo em que as novas tecnologias diminuíram a dor e cansaço dos trabalhadores, por sua maior eficácia, também vieram para trazer dor e lhe tirarem qualquer domínio, extinguindo os postos de trabalho, conseqüentemente, gerando o desemprego estrutural (ZUBOFF, 1988, p. 123-145).

Ocorre que, se devidamente aplicadas e colocadas em prática às políticas públicas no Brasil para esses trabalhadores em convívio direto com as novas tecnologias, provavelmente, tal conclusão poderá ser amenizada, pois a tecnologia trata-se de uma invenção humana que deve caminhar de braços dados com o alcance das finalidades sócias para as quais o trabalho é um dos maiores valores. Ou seja, a questão em si é a forma como a tecnologia é aplicada nas relações de trabalho, não podendo condenar a tecnologia pela própria tecnologia.

Nesta linha de raciocínio, as discussões acerca do futuro do trabalho que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem proposto, e que têm o engajamento ativo do Estado brasileiro, sinalizam que, se não há soluções completas para os obstáculos, há a nitidez de que algumas soluções, só serão eficazes se advirem pelo constante aprimoramento de políticas públicas e marcos legal, assim como pelo aprofundamento continuado do diálogo social (CACCIAMALI, 1995).

Sob este viés, destacam-se questões importantes que devem ser colocadas em pauta a fim de ponderar a estabilização econômica, a competitividade e a justiça social. Desse modo, a modernização das relações de trabalho com alcance de resultados sociais deve ter início pela recontextualização das funções estatais e atribuir, como princípio básico, a negociação coletiva trabalhista em contraposição ao excesso de dispositivos normativos, em especial pela intervenção da justiça do trabalho em especial na tentativa de resolver conflitos coletivos do trabalho. Nesse sentido, preconizam uma mudança no aparato institucional, para permitir novas práticas de negociação, sendo um conjunto básico de direitos e deveres, com um espaço para negociação entre as partes, desde que não violem os princípios básicos de proteção ao trabalho ou valorização do trabalho⁹.

Existem, por assim dizer, alguns institutos que sinalizaram para uma tentativa de diversificar a própria relação empregado empregador, saindo do binômio capital versus trabalho. Uma alternativa seria a adoção como política pública a obrigatoriedade da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas, que utilizam as novas

⁹ Diferentemente daquilo que foi estabelecido pelo artigo 611-A da CLT, que estabeleceu a possibilidade de o negociado sobrepor o legislado, de forma ampla e aberto, de tal maneira a negar a própria situação fática de desigualdade existente entre empregado e empregador.

tecnologias, como incentivo aos empregados, uma vez que isso possibilitaria ganhos reais de salário e a diminuição do custo da mão-de-obra para as empresas, o que contribuiria, no médio e longo prazo, para reduzir não só o desemprego como também a informalização no mercado de trabalho.

Observa-se que a proposta aqui defendida se trata de ampliar e, ao mesmo tempo, direcionar um instituto já existente para atender especificamente à introdução de novas tecnologias pelos empregadores ou pelos favorecidos pela prestação de serviços. Observa-se que nessa equação, diferentemente do regramento hoje existente por conta da Lei nº 10.101/2000, seria levando em conta também a manutenção no emprego e a reelaboração dos processos produtivos sem descartar a lucratividade.

Essa participação contínua e crescente produziria uma maior transparência da empresa para com seus empregados, permitindo assim o crescimento do diálogo social e com isso a apresentação de projetos a fim de conciliar o uso da tecnologia e ao mesmo tempo a valorização do trabalho. Parece algo por demais abstratos, mas seria um início de aproximação dos dois componentes que compõe a produção, ou seja, a força de trabalho e os meios de produção.

Para isso, poderiam ser elaborados documentos que frisassem tais contribuições compulsórias destinadas à assistência e ao treinamento dos trabalhadores, e ao apoio às micro e pequenas empresas.

Sem contar que, no campo das relações de trabalho, as negociações entre patrões e empregados devam ocorrer, preponderantemente, a partir dos locais de trabalho e das empresas, embora admita que as convenções possam ser feitas em níveis superiores, inclusive o nacional, no qual seriam definidos apenas regras e princípios. Observa-se que para tanto, importe na mudança da atual organização sindical, que se coloca de forma verticalizada e desconectada do “chão de fábrica”.

No caso de haver conflitos de trabalho individuais, a criação de mecanismos internos de processamento das pequenas reclamações. Estabelecer-se-ia, também, o compromisso de apenas se recorrer à Justiça do Trabalho após uma tentativa de acordo interna e autônoma entre as partes, por meio de comissões paritárias, descongestionando as vias judiciais e trazendo a solução dos problemas para os participantes direto do problema, diferente do que foram instituídos pela Comissão de Conciliação Prévia (Lei nº 9.958/2000), que partiram do pressuposto de se ter órgãos externos para a solução de conflitos. Aqui nota-se que a forma de solução de conflitos do trabalho também acaba tendo ligação diretamente com o objeto do presente estudo, considerando-se que é por meio do diálogo entre as partes que se consegue não

apenas de fato a pacificação do conflito como também o aperfeiçoamento das relações de trabalho, no caso o emprego da tecnologia, reduzindo e ou prevenindo a surgimento de novos conflitos da mesma espécie ou forma.

Observe que a busca de alternativas para a solução de conflitos no trabalho bem como o diálogo social e os novos procedimentos de transparência empresarial estão umbilicalmente ligados, como que apresentando uma nova etapa de desenvolvimento e de envolvimento social para o fim de contribuir para o aumento da produtividade/competitividade e valorização do trabalho. Também cabe aqui destacar que a solução de conflitos, participação do Estado nacional naquilo que realmente se faz útil, acaba por compreender um estudo mais estruturado, mais bem-acabado para que resulte em proposições com viés paradigmático.

Outra opção, sempre de forma complementar, partindo do pressuposto que houve o incremento do diálogo social por meio dos procedimentos acima referidos, que o Estado, por meio do seu poder fiscalizatório, pudesse acompanhar o cumprimento daquilo que foi estabelecido pelos trabalhadores e empregadores/beneficiários imediatos do trabalho. Seria investir na inspeção e fiscalização do trabalho daqueles que laboram, principalmente sob o impacto de introdução de importantes tecnologias. A questão prevenção de conflitos não está lidada apenas as formas de gerenciamentos empresariais, como também à postura do Estado, que deve fazer valer das variadas formas de intervenção no sentido de não deixar que o conflito aconteça¹⁰.

Deste modo, o ideal seria uma nova regulação direcionada para prevenção, de modo que o agente responsável pela fiscalização das atividades laborativas oriente e notifique a empresa para cumprir as exigências em determinado prazo, e, somente em último caso, aplique multa e, ainda assim, permita que seja relevada se os prejuízos causados pelo ilícito forem satisfatoriamente reparados.

Acontece que esse procedimento de prevenção está ligado à presença do Estado para que a atividade empresarial alcance os seus objetivos sociais (ver artigo 170, inciso III da CF), o que significa, tornando-se aqui repetitivo, possível alterações na forma de gerenciamento.

Deste modo, tanto os trabalhadores quanto a empresa conseguiriam adaptar-se aos novos moldes que os avanços tecnológicos exigem, avaliando os impactos da modernização produtiva sobre o mercado de trabalho propriamente dito, bem como a geração de empregos,

¹⁰ O contato direto com as novas tecnologias, no meio ambiente do trabalho exige a implementação de medidas preventivas ao invés de medidas punitivas, pois estas aumentam o custo das empresas, principalmente do micro, pequenas e médias, podendo até inviabilizar a continuidade do negócio.

com políticas públicas estatais eficazes, que flexibilizariam a forma de produzir como também incentivaria a adaptação e criação de micro, pequenas e médias empresas.

As políticas públicas no Brasil devem voltar o olhar traçando os padrões mínimos necessários, dando ênfase a uma fiscalização mais orientadora do que punitiva, estimulando que empregadores e empregados se acautelem para que o trabalho se desenvolva em um ambiente com menos risco de acidentes, com o auxílio das normas de saúde e segurança do trabalho.

Além disso, aqui outra proposta, sempre complementar. Para tornar a economia brasileira mais competitiva, devem-se desenvolver políticas públicas que visem aumentar o nível de escolaridade e de qualificação da mão de obra brasileira a partir de um olhar mais solidário, haja vista que a maioria dos brasileiros ainda não tem acesso à educação plena, portanto, seria uma maneira de o Estado brasileiro oportunizá-la aos cidadãos por meio do emprego, com o auxílio das novas tecnologias.

Nesse contexto, o percentual dos postos de trabalho que poderiam ser excluídos com as novas tecnologias, caminhando ao desemprego, segmentação, polarização e precarização possuem perspectivas futuras, com o uso das tecnologias, que já vem acompanhado por políticas educacionais de estímulo à criatividade, às habilidades transversais e interpessoais e à organização dos temporários, independentes e *freelancers*, por exemplo, também na área da educação, com políticas educacionais e de trabalho que contemplem todo o ciclo de vida dos trabalhadores, já que os conhecimentos muito mais rapidamente se tornam obsoletos (PORTINARI, 2017, p. 65-71).

Outro exemplo de antagonismo entre políticas educacionais e profissionais foram as adotadas pelo Fundo de Amparo do Trabalhador (FAT) após a automatização que extinguiu muitos postos de trabalho no setor bancário, que foi equivocada em focar esforços na qualificação para o setor financeiro, já que a maioria dos trabalhadores migrou para outras áreas profissionais (OLIVEIRA, 2017, p. 11).

Nesse caso, o foco deveria ter sido especificamente a questão do financiamento da política pública pertinente ao mercado de trabalho brasileiro, sendo de suma importância para viabilizar uma máxima racionalização do sistema completo beneficiando, por conseguinte, a redução da informalidade, para isso caberia ao estado brasileiro estabelecer uma vinculação da liberação de recursos do FAT a resultados.

Deste modo, precisam-se criar programas de capacitação ligados concretamente à oferta de emprego, de uma maneira cuja demanda atenda a localidade mais próxima, racionalizando o sistema e, conseqüentemente, diminuindo a informalidade no Brasil.

Sem contar que, a destinação da FAT deve ser realmente voltada a sua devida finalidade, uma vez que, por vezes, fora observada destinação diversa desses recursos em outras áreas sem relação com o trabalho, sendo que o devido cumprimento na destinação desses fundos atribui maior credibilidade ao próprio Governo Federal, além de aumentar o potencial de ação de políticas públicas, por conseguinte, diminuindo os custos do trabalho, permitindo menores despesas com contratação, e reduzindo, ainda mais a informalidade no Brasil (HALLAK, 2008, p. 72-84).

Sendo assim, a análise dos determinantes da informalização das relações trabalhistas advém de uma série de informações a começar por altas alíquotas fiscais, sendo o impacto final dos níveis de alíquotas sobre arrecadação tributária é captado pela chamada curva de Laffer (NERI, 2002, p. 47-53).

Com relação às Finanças Públicas é frequente os textos exibirem uma curva de Laffer em forma de sino transpassando a ideia de que, quanto maior a alíquota, menor a base de arrecadação de impostos, por essa razão a informalidade está associada a encargos fiscais crescentes pelos vários níveis de governo (AMADEO, 1992, p. 62-66).

Portanto, contesta-se a existência de uma relação de causalidade entre os dois fatos estilizados apontados, sendo que, o acréscimo de alíquotas notado leva a uma crescente informalização das relações das empresas com o estado que leva novos aumentos das alíquotas, mas não basicamente elevações da carga tributária efetiva, uma vez que, no Brasil as reformas têm sido, historicamente, discutidas a partir de uma perspectiva essencialmente macroeconômica e microeconômica todavia raramente a partir de objetivos sociais explícitos.

Embora os custos dessas obras e, sobretudo, dos incentivos fiscais sejam altos, pois, não obstante esses atos perfidamente confessados, há evidentemente milhares de outros que concederam ou concedem esses benefícios fiscais em todo o Brasil, em todas as suas esferas, por exemplo, existem inquéritos civis instaurados perante suas Procuradorias, sem contar as inúmeras ações civis públicas em trâmite, ou que tramitaram, perante a Justiça do Trabalho¹¹.

¹¹ Os nomes dessas empresas, ocultados por questão de estratégia de investigação, estão inseridos no Relatório de Análise e Inteligência de Dados, com Rankings de Pessoas Jurídicas no Polo Passivo de Procedimentos Instaurados pelo MPT, por Procuradoria Regional do Trabalho, produzido pela Coordenadoria de Análise e Pesquisa de Informações (CAPI), que se encontra disponível na intranet do Ministério Público do Trabalho. Disponível em: <https://mptdigital.prt18.mpt.mp.br/interface/index.php?exibirnoticias=S#>. Acesso em: 11 mar. 2022.

Aludidas informações, entretanto, são até compreensíveis sob os aspectos econômicos, pois o empresário, prevalecendo-se das facilidades das ofertas públicas, concedidos pelo Estado, aliado à sua inércia em fiscalizar de modo efetivo o ato de concessão dos incentivos fiscais, buscará se beneficiar delas. Por óbvio, que eles, através de escolhas racionais, tenderão a minimização de custos para otimizar lucros, para as contrapartidas decorrentes das políticas de extrafiscalidade, sobretudo no que diz respeito ao quantitativo e, provavelmente, no caso específico da empregabilidade (AGUIAR; SILVA; TABAK, 2015, p. 75-81).

Ante tais apontamentos, o controle através de políticas públicas de incentivos fiscais, com ênfase na geração de emprego e renda, faz-se absolutamente cogente, aliás, sua forma pode ser efetivada judicialmente, por meio da ordem jurídica e da defesa dos interesses sociais e individuais indisponíveis, pelo exercício do Ministério Público do Trabalho, segundo disposto no caput do art. 127 da Constituição da República, de 1988.

Ainda sobre as perspectivas futuras, os desafios para sindicatos são crescentes, devido às tendências atuais de que os trabalhadores cada vez mais agem autonomamente e sem vínculos empregatícios de longa duração. Para que esses trabalhadores possam ser representados, será necessário um tipo de organização que reúna profissionais com perfis similares ou complementares, atuando na defesa formal de seus interesses, na representação dos profissionais quanto a questões legislativas, mas também com uma atuação no sentido de propor projetos e realizar trabalhos, similar ao funcionamento das corporações de ofício do feudalismo (PORTINARI, 2017, p. 45-51).

Em suma, o debate a respeito das relações de trabalho e a inclusão das tecnologias à luz das novas formas de trabalho são permeados por algumas incertezas, principalmente no que diz respeito a quais serão as novas formas de trabalho preponderante, e que impacto terão no bem-estar dos trabalhadores no contexto pandêmico, desse modo, saber identificar essas tendências o quanto antes será primordial para adequá-las ao bem-estar social e a aplicação de políticas públicas eficazes.

3 RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL E DO CONSUMIDOR NO EMPREGO DAS NOVAS TECNOLOGIAS

Neste capítulo serão analisadas questões fundamentais, como, por exemplo, a responsabilidade empresarial na implantação de novas tecnologias, quando afetam as relações de trabalho, que por sua vez acaba eclodindo no próprio processo de redemocratização das relações empresariais, como também na própria competitividade empresarial.

Além de destacar a importância da responsabilidade social das empresas, tentar-se-á estudar o papel do consumidor neste novo contexto de aplicação das novas tecnologias nas relações de trabalho, uma vez que a satisfação do consumidor faz toda diferença na produtividade da empresa, da mesma maneira que a insatisfação pode decair o conceito empresarial perante o mercado de trabalho, logo, há uma responsabilidade social empresarial, e também do próprio consumidor, diante do eventual (in) sucesso nas empresas.

Considerando estes aspectos, as influências econômicas e determinações culturais impostas pelas relações estabelecidas entre os consumidores e as empresas no meio ambiente laboral, permitem constituir uma ética ambiental e praticar ações de defesa da cidadania e da vida nos diferentes lugares do planeta, analisando as condutas destrutivas e predatórias das sociedades industriais e pós-industriais, bem como abrindo espaço para concepções preservadoras e preventivas que permitam repensar os usos e costumes da modernidade e seus impactos nas vidas humanas e ambientais.

Portanto, nota-se alguma evolução no quesito proteção ambiental ligado à sua função exclusiva de assistência para tornar-se também uma função da administração, realizando práticas e programas inovadores de gerenciamento ecológico, onde a percepção do mundo como máquina cede lugar à percepção do mundo como sistema vivo, motivada por uma mudança nos valores da cultura empresarial, passando da dominação para a parceria, da ideologia do crescimento econômico para a ideologia da sustentabilidade.

Este capítulo fará uma análise do papel social da empresa e de seus objetivos econômicos de produzir bens e serviços para obtenção de lucro, sendo também uma responsabilidade do consumidor, cuja extensão abrange o emprego das novas tecnologias no meio ambiente de trabalho.

3.1 O NOVO CONTROLE SOCIAL DA EMPRESA NO AMBIENTE DE TRABALHO COM AS NOVAS TECNOLOGIAS E A NECESSIDADE DE REDEMOCRATIZAÇÃO DAS RELAÇÕES EMPRESARIAIS

Neste item será estudado de que maneira o meio ambiente de trabalho, nesta nova conjuntura de inserção das novas tecnologias, faz-se necessário para estabelecer um novo controle nas relações empresariais, a fim de redemocratizá-las.

Para que essas empresas se enquadrem ao novo contexto da aplicação das novas tecnologias nas relações de trabalho, inclusive readéquem seus empregados ou qualquer trabalhador interessado em acompanhar os avanços tecnológicos, o ambiente organizacional deve estabelecer um novo controle social, a fim de redemocratizar as recentes relações empresariais.

Este controle trata-se de estabelecer uma nova ordem aos trabalhadores (empregados) a fim de readequá-los ao novo contexto tecnológico, sem olvidar de seus direitos, por essa razão denomina-se social, pois engloba não somente o quadro interno de funcionários de determinada empresa, mas qualquer trabalhador interessado na qualificação e aprimoramento do novo meio ambiente laboral com a inserção das novas tecnologias, a fim de, cada vez mais, harmonizar as relações de trabalho aos avanços tecnológicos e a nova conjuntura empresarial.

Para isso, a busca da competitividade entre as empresas, passa a ser fruto dos impactos das novas tecnologias, sendo que tais avanços, por intermédio da otimização da produtividade, a estimulam nas organizações, na melhoria na comunicação e na qualidade dos produtos, sem contar nos novos métodos de controle social e planejamento, permitindo, por conseguinte, a diferenciação ou a redução dos custos.

Neste contexto, destaca-se a automação de atividades como um dos fatores que tem impulsionado o redesenho dos processos, que traz como resultados o acréscimo da agilidade, diminuição do tempo e facilidade para monitoração dos passos do processo e, portanto, máxima qualidade no seu gerenciamento (PORTER, 1986, p. 32-41).

Para isso, o ideal não é a utilização das novas tecnologias para perpetrar o melhor funcionamento dos antigos processos, mas em permitir que as organizações rompam com as regras já ultrapassadas e designem novas formas de trabalho, cujos modos propulsionem um incremento à competitividade organizacional (ALBUQUERQUE; ROCHA, 2007, p. 87-89).

Tanto na competitividade das organizações quanto no aumento da produtividade e nos demais casos acima enfatizados, cabe à empresa estabelecer um novo controle, conforme classificado, social, a fim de propiciar relações de trabalho que evitem barreiras à adoção de

novas tecnologias, assim como criar formas mais eficientes e menos alienantes que visem, ao mesmo tempo, melhor e máxima produtividade e contentamento do trabalhador.

Conforme análise, entre as mudanças ocasionadas pelas novas tecnologias quanto à produtividade nas relações de trabalho, nota-se que, ao contrário do esperado pelos pessimistas, que, em virtude das diversas transformações tecnológicas da sociedade contemporânea, acreditavam que todos os postos de trabalho sofreriam ameaça de extinção, visto que, paulatinamente, as novas tecnologias conquistavam os espaços da mão de obra viva, desde o início dos avanços científicos (THOMPSON, 1987, p. 5-8), houve uma reversão da tendência histórica em direção à crescente divisão do trabalho com a maior especialização dos trabalhadores, qualificando cada vez mais a força de trabalho humana, sendo que o emprego das tecnologias também pode significar a diminuição da dor ocasionada pelo trabalho, quando retira o trabalhador de atividades perigosas, penosas e outras comprometedoras da incolumidade físico-psíquica (KURZWEIL, 2005, p. 23).

Por isso, devem ser estabelecidas novas estratégias de gestão organizacional pelos empregadores, em relação às novas políticas de gestão nas empresas, uma vez que, a inserção das novas tecnologias, ainda que diminuam a dor do trabalho físico humano, pode também reduzir seu poder cognitivo no ambiente organizacional e ou gerar outras consequências mais desastrosas para o empregado, como por exemplo, a própria extinção do trabalho.

Entretanto, com o intuito de redemocratizar essas novas relações empresariais, o diretamente favorecido pela prestação de trabalho deve adotar medida de controle social com relação a aprimorar a qualificação dos trabalhadores, por meio de atividades de treinamento interno, por exemplo, almejando-se manter baixos índices de rotatividade entre os funcionários (ZUBOFF, 1988, p. 102-110).

Além disso, deve haver comprometimento do trabalhador com as ideias das empresas, e para isso podem ser adotadas estratégias distintas, desde os programas de treinamentos propriamente ditos até grupos de discussões com ênfase comportamental, e, especialmente, esquematizar os programas de participação dos lucros e resultados dos trabalhadores na empresa.

Por exemplo, em relação aos grupos, os trabalhadores devem comprometer-se a discutir seus pontos positivos e negativos comportamentais e também dos demais colaboradores da empresa, a fim de enfatizá-los, corrigir as falhas consideradas necessárias pelo grupo da discussão, a fim de progredir os resultados e as relações interpessoais no interior do estabelecimento comercial.

Da mesma forma acontece com os programas de participação dos lucros e resultados (PLR), que exigirão mais dos trabalhadores que da própria empresa, no sentido de, cada vez mais, elevar a qualidade da prestação de serviços para que recebam a PLR da empresa.

Sendo, portanto, um modelo de remuneração dos colaboradores com base na divisão dos lucros da empresa. Neste sentido, a empresa poderá também estabelecer metas e aqueles empregados que as cumprirem devidamente, obterão o direito de receber uma recompensa extra para estimular, ainda mais a produtividade no interior da organização empresarial elevando o nível de desempenho de cada equipe ou cada colaborador.

Assim, adotar o mecanismo da PLR nas empresas pode contribuir para uma maior individualização dos ganhos, uma vez que dependerá cada vez mais do desempenho individual do colaborador ou da equipe na qual ele está inserido.

Tal contexto poderá importar em uma séria ameaça à construção de uma identidade coletiva dos trabalhadores autônomos em relação à empresa, já que o ambiente de trabalho passa a ser marcado por uma dinâmica de jogos em que todos são competidores entre si.

O novo contexto trazido pela inserção das novas tecnologias nas relações laborais vislumbra-se alterações significativas e eficazes nas políticas de gestão empresarial, a fim de qualificar, estabilizar, e, principalmente, estreitar os laços de comprometimento dos trabalhadores com os objetivos da empresa, nesta nova conjuntura tecnológica instaurada.

Ainda, em relação ao controle social que as empresas devem estabelecer em face de aplicação das novas tecnologias, já existem cursos, palestras, universidades corporativas, livros, *softwares* e até programas que proporcionam a prática empresarial na vigilância e o controle do trabalhador nos seus ambientes de atuação.

Uma vez que, numa sociedade de controle, onde há uma falta de limites e o tempo é consecutiva, a revolução informacional se tornou mais um artefato que trabalha para o capital. Sendo assim, a informação, a comunicação e o conhecimento, manipulado e monopolizado pelo estado em conjunto com a revolução informacional em conjunto traz investimentos dos bancos e das demais empresas.

É importante destacar que, as empresas enfrentam competições nacionais e internacionais para a diminuição das barreiras, em larga escala, como calharam movimentos constantes de fusões e aquisições e, e em âmbito mundial, desencadeando grandes concentrações de empresas transnacionais, mesmo que súbitas ininterruptas e frequentes, são mudanças e avanços tecnológicos que causam desregulação dos mercados.

Ante esta realidade, os desafios das empresas aptas a acompanhar e até antecipar-se às novas configurações decorrentes da globalização já produzem algum diferencial e garantem, além da vantagem competitiva, também a responsabilidade social em sua totalidade, inclusive, com o consumidor, em longo prazo, todavia, não pode ser considerada socialmente responsável a empresa que, mesmo engajada em programas sociais, deixa de ser lucrativa, não podendo pagar salários, impostos e compromissos com fornecedores, porque sua administração, por má fé ou incompetência, não usou adequadamente os recursos dos acionistas (LEWIS, 2003, p. 356).

Para isso, é fundamental, que as empresas cumpram sua função social, como um todo, principalmente, no ambiente de suas relações com os consumidores, onde é exercida a ética em seus padrões e aplicação de valores nas decisões gerenciais, tendo em vista toda a estrutura da sociedade e as consequências dos efeitos em longo prazo tanto para a geração atual quanto para as futuras.

Uma vez que, no mercado consumeirista compra-se o que é ofertado, sem esquecer-se do consumismo, em que não são medidos esforços no sentido de vender cada vez mais, não importando as consequências ao cidadão. Ocorre que, faz-se necessário e é possível obter o desenvolvimento econômico na mesma proporção que o desenvolvimento humano, entretanto, devem-se adotar medidas no sentido de haver um crescimento de forma sustentável, com responsabilidade, em que todos os segmentos da sociedade participariam e que os princípios inerentes ao homem sejam observados.

Por isso, existe a necessidade de fazer com a responsabilidade no momento desse elevado consumo se torne uma constante, em que determinados produtos, uma vez comprovado que o fornecedor contribuiu para a recuperação do meio ambiente em que ele retirou a matéria-prima para a confecção de seu produto, pode ele cobrar a mais do que outro produto que não tenha tido essa contribuição.

Ocorre que, a súbita ampliação na complexidade dos negócios somada ao avanço de novas tecnologias e ao incremento da produtividade desencadeou um significativo aumento da competitividade entre as empresas e, desta forma, elas tendem a investir mais nos processos de gestão, como diferenciais competitivos (ASHLEY, 2002, p. 113).

Contudo, não se pode olvidar que há também crescentes disparidades sociais, que voltam o olhar a repensar os efeitos de tamanho desenvolvimento econômico social e ambiental. Para auxiliar a cumprir este desafio, é necessário buscar novas respostas visando um desenvolvimento econômico sustentável que englobe os aspectos sociais, econômicos e

ambientais, a fim de que as empresas cumpram sua responsabilidade social, e sejam vistas como uma estratégia a mais para manter ou aumentar sua rentabilidade e potencializar o seu desenvolvimento.

Essa estratégia é explicada com o intuito de existir maior conscientização do consumidor, que procura por produtos e práticas que gerem melhoria para o meio ambiente e a comunidade. Aliás, o crescimento econômico só será possível se estiver alicerçado em bases sólidas e, portanto, deve haver um desenvolvimento de estratégias empresariais competitivas que passem por soluções ambientalmente sustentáveis, socialmente corretas e economicamente viáveis.

Sem contar que há, não somente responsabilidade social dos consumidores, mas também da empresa, sendo que, tais incumbências são uma via de mão dupla, senão vejamos, a qualidade de vida dos trabalhadores, no meio ambiente laboral trata-se de um dever empresarial, da mesma maneira que os empregados desta empresa, enquanto consumidores têm responsabilidade social no interior e fora do ambiente comercial.

Nesta linha, nota-se que, os novos modelos de gestão empresarial precisam voltar o olhar, especialmente a qualidade de vida do trabalhador, durante a permanência no meio ambiente laboral, ante o novo contexto de convívio, cada vez mais estreito, com as novas tecnologias valorizando tanto as exigências materiais, quanto as de ordem psicológica do ser humano, neste caso, o trabalhador.

A fim de conciliar ambos os requisitos, uma boa alternativa seria a implantação nas empresas de um programa de lazer aos funcionários, sem exceção, a longo prazo, como forma de democratização cultural e promoção social, em atendimento a Constituição Brasileira de 1988, que prevê como prioridades: a defesa da conquista do direito ao lazer como uma das necessidades básicas para afirmação da cidadania e a melhoria da qualidade de vida da população (PINTO, 1995, p. 32-45).

Sem contar que, nos dias atuais, as empresas adotam, desde a contratação o sistema *compliance*, sendo ele uma excelente escolha tanto do empresário, quanto para o empregado selecionado para a vaga, pois terá maior credibilidade e segurança que, de fato passou por um justo processo de seleção para atingir seu cargo interior no estabelecimento comercial.

Uma vez que, o uso devido do *compliance* trabalhista pelas empresas pode evitar não apenas as demandas judiciais e outras multas, como também trazer benefícios, como, por exemplo, voltada a função social e a responsabilidade socioambiental da empresa, pois agregam valor à entidade empresarial, ao mesmo tempo que atrai parceiros, investidores e,

principalmente, consumidores, ocasionando um significativo aumento nos lucros e diminuição na competitividade. (BOLDRIN; CORREIA, 2020).

Sendo assim, a fim de contribuir para a melhoria e crescimento das empresas e, ao mesmo tempo, cumprir com suas responsabilidades empresariais e do consumidor face as novas tecnologias, nas relações de trabalho, sendo o *compliance* uma medida de prevenção, que deve ser priorizada, uma vez que pode compensar tanto em âmbito financeiro para as empresas e/ou empregadores – porque a punição tem aptidão para atingir uma sanção pecuniária e as demandas trabalhistas tendem evoluir -, como também em outros aspectos, tais como a própria imagem do estabelecimento.

Tendo em vista que, a prática do *compliance* já é bastante costumeira no ramo empresarial, também no Direito do Consumidor ela tem se tornado bastante perspicaz, haja vista que, para ambos, a aplicação deste sistema cumpre devidamente a responsabilidade social perante o público, seja para os clientes, no caso das empresas, seja para os fornecedores/receptores, como é o caso dos consumidores.

O *compliance* não se limita apenas às questões empresariais, uma vez que abrange as mais diversas áreas jurídicas, dentre elas o Direito do Consumidor, sendo um vasto campo vasto de probabilidades de aplicação de tal política, mas especialmente voltado à responsabilidade social em face de convivência das convivência mútua das novas tecnologias, neste caso ela ajuda na redução do número de lesões causadas aos direitos consumeristas e na efetiva implementação das normas do Código de Defesa do Consumidor (DINIZ; RIBEIRO, 2015, p. 77-79).

A partir da análise desse novo contexto, o Direito consumerista, em relação à economia nota-se que jamais houve tamanhas organizações, com uma conduta íntegra e responsável como nos tempos atuais, sendo que mencionada transformação e fruto de maior circulação de informação provocada pelo aumento da transparência das organizações e, conseqüentemente, das expectativas da sociedade em geral em relação ao seu comprometimento ético.

Não é demais enfatizar que é plenamente possível o emprego da técnica de *compliance* na seara trabalhista, como fator gestor de riscos, auditorias, implantação de canais de denúncia e regulamentos internos, mesmo que essa alternativa sugira uma “relação corporativa facilitadora” ou aparente favorecimento de demandas normativas institucionais, pelo contrário é uma maneira eficaz de respeito à legislação correlata, que tem evitado desavenças de ordem interna e prevenido muitas demandas judiciais, sem contar que incorpora valores éticos, que devem ser preservados em um ambiente corporativo, que naturalmente possui tendência

competitiva, sendo, o *compliance*, uma estratégia não só para o ganho de valores, mas também para a própria sobrevivência da organização no mercado concorrencial.

Sendo assim, as novas formas de controle social devem estabelecer políticas organizacionais dentro das empresas, com o objetivo de controlar a esfera social e a esfera psíquica do trabalhador integrando a empresa e o ambiente de trabalho dos empregados. Uma vez que as redemocratizações das relações empresariais devem ter como principais características: a utilização dos prêmios e recompensas; o plano de carreira; a estabilidade de emprego; a descentralização; a intelectualização das tarefas; a mudança e a renovação constantes; a adoção de técnicas que antecipam e eliminam os conflitos, a partir da valorização do consenso e a utilização de novos conceitos.

Essa utilização de prêmios seria uma maneira de recompensar o funcionário como o próprio nome já diz, como forma de incentivo e conseqüente progresso da empresa, do mesmo jeito que o plano de carreira impulsiona o trabalhador, que, obtiver êxito na produção de bens e serviços a elevar seu cargo para um nível superior e conseqüentemente gerar maior lucro e produtividade para a empresa.

O mesmo ocorre com a estabilidade de emprego, descentralização e intelectualização das tarefas, todas essas são maneiras elaboradas a fim de manter o funcionário, cada vez mais, comprometido com a empresa, especialmente no aumento da produção de bens e lucratividade, para isso também se pode trabalhar com a mudança e renovação constantes das tarefas desses funcionários para não se tornar um trabalho monótono, por meio de adoção de técnicas como a rotatividade de turnos ou até mesmo gratificações aos funcionários em destaque na produção mensal são ações que podem eliminar conflitos, a partir da valorização e utilização de novas apreciações.

Além dessas técnicas, as novas empresas tecnológicas precisam ir além de sua responsabilidade social, principalmente através do consumidor.

3.2 AS NOVAS EMPRESAS TECNOLÓGICAS NO MEIO AMBIENTE LABORAL E O PAPEL DO CONSUMIDOR COMO ELEMENTO INDUTOR DA RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL

Muito embora no item anterior tenha sido estudado o papel do consumidor na realização da função social empresarial, neste item será aprofundado o estudo. Para isso, enfatiza-se o que o consumidor poderá fazer a diferente para que efetivamente a empresa cumpra sua responsabilidade social empresarial, a fim de que, notadamente, seja distinta de seus

concorrentes, não apenas prospere, mas sobreviva à competitividade, cada vez mais acentuada, do mercado.

Não obstante que, a presença das novas tecnologias nas relações de trabalho vem se tornando cada vez maior e que esse avanço comporta, por exemplo, *softwares* capazes de realizar determinadas tarefas no lugar dos seres humanos e vice-versa, fatos como esse que auxiliam as empresas a reduzir custos operacionais, economizar tempo e aumentar a produtividade.

A partir dessas vantagens, as empresas, por meio de seus sistemas organizacionais compreendem o quanto é necessário investir em ferramentas que aplicam as novas tecnologias em seu sistema. Aliás, não é exagero dizer que as inovações tecnológicas já transformam inteiramente a relação entre marcas e consumidores, bem como a dinâmica do mercado de trabalho.

Sendo assim, com a aplicação das novas tecnologias na resolução dos problemas mais comuns entre os consumidores propulsionam o atendimento em maior escala. Por exemplo, o consumidor com uma imprecisão complexa, que não pode ser solucionada pela máquina será, automaticamente, direcionado a um operador humano, que poderá oferecer esclarecimentos personalizados, exercendo assim a responsabilidade social empresarial a partir do elemento consumidor.

Outro exemplo são os assistentes pessoais, que facilitam o dia a dia nas empresas com os consumidores, sendo tais mecanismos, comumente acionados por comandos de voz, demonstrando eficácia para o auxílio das tarefas simples, como o agendamento de reuniões, a busca de informações de forma rápida e eficaz e, sobretudo, atendimento aos consumidores satisfazendo a responsabilidade social das empresas.

Além disso, o primordial papel do consumidor na responsabilidade social empresarial é a possibilidade de as atividades empresariais tornarem-se mais visíveis e transparentes para o consumidor. Por exemplo, a possibilidade tecnológica do consumidor, na medida que adquire um produto, para monitorá-lo em sua fabricação.

Além de verificar, se houve de fato a devida preservação ambiental, também qual o tipo de mão de obra utilizada, se fora adequada aos princípios éticos, uma vez que não cabe somente ao consumidor apontar as falhas das empresas por meio de facilidades para reclamar dos produtos e serviços, mas sim em relação à transparência das empresas ao cliente, em relação à mão-de-obra adequada e qualificada, sem se olvidar da preservação ambiental em todos os sentidos.

Sendo assim, a responsabilidade social empresarial abrange não somente seus objetivos econômicos de produção de bens e serviços para obtenção de lucro, mas também essas empresas precisam estar envolvidas em ações e programas sociais que lhe atribuem responsabilidades com o consumidor. Nesse contexto está incluso o conceito de empresa cidadã, bem como o modelo criado para estimar o desempenho social das empresas por meio de indicadores que avaliam o grau em que se encontra a cidadania nos estabelecimentos comerciais.

Antes de definir a empresa cidadã, destaca-se que a cidadania empresarial é um recente movimento social que tem por escopo atribuir nova imagem às empresas que investem em projetos sociais e, conseqüentemente, alcançam notórios diferenciais competitivos. Sendo essas empresas que assumem um compromisso com essa cidadania denominado empresas-cidadã, que, através da cidadania obtêm além do desenvolvimento competitivo, uma excelente imagem institucional que atrai os consumidores, sendo eles clientes que se identificam com os ideais das empresas-cidadã, por meio da mídia e propaganda promove a fidelização aos seus produtos (KOTLER, 1997, p. 81).

Sob este viés, evidencia-se que a responsabilidade social das empresas por meio da cidadania integra os valores no interior da gestão organizacional, fideliza os clientes-consumidores, aumenta as vendas e beneficia a procura por seus produtos, tornando-se um diferencial no mercado, instituído pela boa imagem da empresa que conquista o consumidor em potencial antes mesmo de efetuar qualquer transação com aquela instituição.

A fim de ponderar os índices e mensurar a quantidade de empresas que possuem essa visão filantrópica empresarial, há indicadores que têm dentre seus critérios avaliar a qualidade desses investimentos realizados no benefício dos serviços prestados, seus níveis de segurança, a devida aplicação ética na venda dos produtos, para que essas ações ou programas sociais não sejam apenas aplicados em prol do desenvolvimento das empresas para a melhoria de seus resultados, mas sim o efetivo cumprimento da responsabilidade social empresarial, especialmente, com os consumidores (BLACKWELL; ENGEL; MINIARD, 2009, p. 62-66).

Portanto, as empresas que apoiam as práticas e ações sociais, sem dúvida, passam a ser valorizadas tanto pela sociedade quanto pelos consumidores, uma vez que buscam a competitividade através de valores éticos e sociais atrativos a milhares de consumidores, que têm aprimoradas a sua qualidade de vida por essas empresas socialmente comprometidas com a responsabilidade social na oferta de seus produtos, que, na maioria das vezes apresentam maior consumo pelos clientes, pois preferem a oferta de produtos dessas empresas conscientes.

No Brasil, já existe a presença frequente de algumas empresas na mídia vem contribuindo para que se tornem verdadeiros ícones do que aqui estamos considerando uma organização humanizada. Num contexto internacional, são nomes já consagrados o da fabricante inglesa de cosméticos Body Shop, das norte-americanas Ben & Jerry's, Levi Strauss e Toy's R Us, respectivamente, uma rede de sorveterias, uma fabricante de roupas e uma rede varejista de brinquedos (REDER. 1995. p. 42-48).

Apesar de ser mais recente a cobertura da mídia brasileira, já se verificam algumas unanimidades no que se refere a exemplos de empresas humanizadas. Dentre elas, destacam-se a C&A, Natura, Banco Itaú, Coca-cola e outras menos citadas, mas ampliando ações igualmente relevantes, também existem no Brasil, médias e pequenas empresas que não se intimidam pela escassez de recursos quando o assunto é atuar por uma causa com a qual se identificam, dentre elas, por exemplo, do setor de cosméticos, a brasileira Natura vem dedicando anualmente cerca de 3% do seu lucro líquido aos projetos sociais (D'AMBROSIO, 1998, p. 28).

Essas práticas supramencionadas com relação à responsabilidade social podem causar reações antagônicas no meio empresarial. Por um lado, é do interesse das empresas a concretização de ações sociais diversas, uma vez que tais ações originam benefícios para a imagem da empresa, melhorando sua posição no mercado consumidor, mercado de trabalho, sendo um importante instrumento gerencial que as empresas necessitam lançar mão em um mundo crescentemente competitivo.

Por outro lado, há uma obrigação moral das empresas com a sociedade que consente que elas exerçam suas funções produtivas. Para isso, elas têm e devem fazer com que os benefícios materiais de sua ação empresarial atinjam espontaneamente os mais diversos setores da sociedade, assim, elas devem assumir um papel mais ativo na resolução dos problemas sociais já que são atores que detêm muitos recursos o que as permite e, de certa forma as obriga, a assumir esse papel, a favor da filantropia e do idealismo ético.

Deste modo, nota-se uma ampliação dessa responsabilidade social empresarial como matriz estratégica das empresas se manterem num mercado altamente competitivo. Por isso, esse aumento impôs novos padrões de desempenho tecnológico, mercadológico e produtivo para as empresas, conseqüentemente alterando a mentalidade do empresariado no sentido de enfatizar o fator social e humano como chaves para o sucesso.

Afinal, uma vez que os avanços das novas tecnologias, cada vez mais acirrados, permitem às empresas alcançar maior produtividade, nada mais justo que, por meio de ações e programas sociais, as organizações empresariais preservem sua imagem e, principalmente

atuem por meio de princípios éticos e morais respeitando os valores, o direito e os interesses daqueles que serão influenciados por essas atividades produtivas voltadas à consciência social, com impactos positivos na negociação de seus lucros, mas também benefícios aos consumidores que buscam o comportamento ético social nas empresas.

Neste contexto, o papel que o consumidor pode adotar é deixar seu *feedback* para as empresas que assumiram essas características da responsabilidade social acima elencadas, por meio de questionários com sugestões que podem ser deixadas no interior dos estabelecimentos comerciais, também participar desses programas de cidadania social proporcionados gratuitamente por essas empresas que buscam transmitir informações ao cliente consumido, a fim de conhecerem melhor seus produtos e serviços.

Ainda, para que o consumidor coopere com a responsabilidade social das empresas, ele deve ter um comportamento ético, além de consumir produtos e serviços que não causem prejuízos a terceiros. Por exemplo, um consumidor não deve adquirir produtos de empresas que explorem a mão-de-obra infantil ou são danosos ao meio ambiente, pelo contrário, o consumidor deve denunciar tais práticas que trazem prejuízos à sociedade, a fim de contribuir com a responsabilidade social empresarial.

Conforme demonstra o recente julgado no Tribunal de justiça do Estado do Paraná, deve haver uma consciência ambiental da empresa em relação ao descarte aos seus produtos, a fim de que sejam adequadamente eliminados, evitando quaisquer danos ambientais:

APELAÇÃO CÍVEL E REMESSA NECESSÁRIA. MANDADO DE SEGURANÇA CONTRA APLICAÇÃO DE MULTA DE NATUREZA AMBIENTAL. DESCARTE INADEQUADO DE RESÍDUOS SÓLIDOS INDUSTRIAIS. TESE DE PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE AFASTADA PELO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. RETORNO DOS AUTOS A PERMITIR A ANÁLISE DOS DEMAIS TEMAS. TESE DE NULIDADE DO AUTO DE INFRAÇÃO. TESE DE FALTA DE MOTIVAÇÃO DO ATO ADMINISTRATIVO. INOCORRÊNCIA. LEITURA CONJUNTA DO AUTO DE INFRAÇÃO E DO PROCESSO ADMINISTRATIVO QUE PERMITEM IDENTIFICAR COM CLAREZA O TIPO DO DANO, O LOCAL E DEMAIS CIRCUNSTÂNCIAS. EMPRESA QUE APRESENTA DEFESA ADMINISTRATIVA E SE ABSTÉM DE JUNTAR RECURSO ADMINISTRATIVO MESMO CONHECENDO A TOTALIDADE DOS FATOS. AUSÊNCIA DE PREJUÍZO À DEFESA. TESES DE NULIDADE AFASTADAS. SENTENÇA REFORMADA. ÔNUS SUCUMBENCIAIS INVERTIDOS. RECURSO CONHECIDO E PROVIDO. SENTENÇA REFORMADA EM REMESSA NECESSÁRIA (PARANÁ, 2022).

O mesmo ocorre em relação ao descarte de produtos líquidos pelas empresas, cuja aplicação de multas pelos danos ambientais não está sendo reconsiderada, tendo em vista os

prejuízos causados ao meio ambiente, inclusive em decisão jurisprudencial do Tribunal de justiça do mesmo Estado:

APELAÇÃO CÍVEL - AÇÃO ANULATÓRIA DE DÉBITO - MULTA AMBIENTAL - NULIDADE DO AUTO DE INFRAÇÃO – LANÇAMENTO DE EFLUENTES LIQUIDOS COM INDICES SUPERIORES AO AUTORIZADO PELA AUTORIDADE AMBIENTAL – ALEGADA AUSÊNCIA DE DEMONSTRAÇÃO DE DANO ESPECÍFICO AO MEIO AMBIENTE – DESNECESSIDADE – EVIDÊNCIA DE RISCO PARA O MEIO AMBIENTE NO LANÇAMENTO DE EFLUENTES LIQUIDOS EM PATAMARES SUPERIORES AO ESTABELECIDO PELA AUTORIDADE AMBIENTAL - ALEGAÇÃO DE NULIDADE DO AUTO DE INFRAÇÃO EM RAZÃO DA DEMORA NA ELABORAÇÃO DO LAUDO E DA EXISTÊNCIA DE MEDIÇÃO DE EFLUENTES ELABORADA PELA EMPRESA COM INDICES DENTRO DOS PADRÕES – DEMORA NA ELABORAÇÃO DO LAUDO QUE APARENTEMENTE NÃO INFLUENCIOU O CONTEÚDO – PRESUNÇÃO DE LEGITIMIDADE DA MEDIÇÃO DE EFLUENTES ELABORADO PELA AUTORIDADE AMBIENTAL A PARTIR DO CONTEÚDO DOS TANQUES DA EMPRESA – ALEGAÇÃO DE DESPROPORCIONALIDADE NO VALOR DA MULTA APLICADA - INOCORRÊNCIA- RESISTÊNCIA DA EMPRESA EM REDUZIR O RISCO PARA O MEIO AMBIENTE E SITUAÇÃO DE REINCIDÊNCIA QUE JUSTIFICAM A MANUTENÇÃO DO VALOR DA MULTA - FIXAÇÃO DE HONORÁRIOS RECURSAIS EM FAVOR DO PROCURADOR DO APELADO – ART. 85, § 11, CPC - RECURSO CONHECIDO E PROVIDO (PARANÁ, 2021).

Além disso, com o intuito de auxiliar as empresas nesses ideais sociais, os consumidores podem engajar-se manifestando seu consumo nessas empresas que possuem essa ideologia voltada à ética, a sociedade em geral e também ao meio ambiente. Por meio de altruísmo, quando no consumo há consideração de preocupações com o bem estar dos outros, para que a responsabilidade social empresarial receba o subsídio do demandante, por meio de atitudes éticas, sustentáveis e sociais.

Cabe destacar que nas últimas décadas, as empresas têm sido submetidas a um rigoroso controle, principalmente nos países mais desenvolvidos. Dentre eles, vários grupos sociais e consumidores estão levantando questões importantes e exigindo regulamentação legal das atividades empresariais, induzindo as organizações a reconhecerem que precisam satisfazer não somente aos seus clientes, mas à sociedade como um todo.

É notório que, de modo geral, esses consumidores criticam empresas que compram de fornecedores que se utilizam de mão de obra infantil, que causam danos ao meio ambiente ou forcem os empregados a trabalharem em condições insalubres. Dentre algumas medidas adotadas, determinadas empresas suspendem os contratos de fornecimento com qualquer organização que viola seus códigos de ética, de preservação do meio ambiente e de direitos humanos.

Apesar disso, ainda há manifestas preocupações ambientais, tais como a remoção do lixo de resíduos alimentares, a chuva ácida, a destruição da camada de ozônio, a elevação da temperatura da terra e a contaminação do ar e da água. Essa preocupação com o meio ambiente abrange todas as áreas de decisões de *marketing*, desde o relacionamento do produto até as decisões que envolvem relações públicas¹².

Sendo assim, a empresa tem que lidar com aspectos díspares da ecologia nas relações com o consumidor, dentre eles, a obsolescência planejada (produção intencional de itens de durabilidade limitada), a poluição (causada pelo lixo composto de embalagens de vidro, papel, metal e plástico), a reciclagem e a conservação de recursos, uma vez que o consumidor médio não sabe aferir se um produto é seguro ou se uma nova tecnologia pode trazer efeitos lesivos à saúde a longo prazo, antes de comprá-lo e submetê-lo ao uso¹³.

Por exemplo, quando a empresa dispõe de seus produtos no mercado, na maioria das vezes, as embalagens descartáveis são mais apropriadas aos consumidores, haja vista que não precisam devolvê-las, todavia, ocasionam danos à sociedade com o desperdício de matéria prima, pelo excesso de lixo e o aumento da poluição. Mesmo que esses produtos com menos itens de segurança e antipoluidores sejam mais baratos e acessíveis a pessoas de menor renda, como, por exemplo, os carros, eles podem elevar o número de feridos e mortes por acidentes e danos por poluição, somando aos gastos públicos¹⁴.

Para isso, as empresas devem adotar políticas internas claras destinadas a cumprirem sua responsabilidade social, bem como com seus consumidores, dentre elas: uso de tecnologia não poluidora e embalagens recicláveis que preservem o meio ambiente, a utilização de matérias primas renováveis, provenientes de regiões menos desenvolvidas, conseqüentemente,

¹² Uma empresa só terá um diferencial competitivo sustentável acima da média da sua indústria se a adoção dela tiver uma relação favorável de custo *versus* benefício. Ademais, outra exigência importante para a estratégia de diferenciação é a comunicação com seu mercado alvo, que necessita ser convencido acerca dos benefícios decorrentes deste diferencial vinculado às suas atividades (MICHALOS, 1997, p. 218).

¹³ Um excelente atendimento e um sistema de relacionamento com clientes são condições cruciais para sustentar a diferenciação ao longo do tempo. A estratégia de diferenciação pode ser tipificada por meio dos seguintes atributos: preço, imagem e suporte, respectivamente, sendo preciso cobrar simplesmente o menor preço; promover uma embalagem ou propaganda por meio da promoção de vendas e serviços agregados, por meio da oferta de produtos complementares, mantendo a qualidade melhor do produto com relação à confiabilidade, durabilidade e ao desempenho (HADDAD; TENCA, 2004, p. 85).

¹⁴ Os conceitos de imagem e identidade são distintos, uma vez que a definição de imagem está ligada à maneira como uma empresa visa identificar e posicionar a si mesma ou seus produtos. Já a imagem se refere à forma como o público vê a empresa ou seus produtos. Deste modo, uma imagem efetiva precisa exercer três funções, sendo a primeira a personalidade do produto e a proposta de valor; a segunda, a transmissão de personalidade, de maneira distinta, para que não seja confundida com a dos concorrentes. E, por último, a terceira tem por objetivo comunicar um poder emocional que vai além de uma simples imagem mental. Para que funcione, deve ser transmitida por todos os veículos de comunicação e contato de imagens disponíveis (KOTLER, 2006, p. 39).

gerando empregos entre a população carente, a fabricação de produtos de boa qualidade a preços justos que levem em conta o bem estar dos consumidores em longo prazo, sem contar com a participação em ações a favor de populações carentes, como programas de assistência a crianças, mulheres e idosos, saúde comunitária, educação e outros.

Destarte, nota-se que uma organização avaliada socialmente responsável será conceituada mais convenientemente pelos consumidores. Sem contar que há um nível mínimo aceitável, de ações de marketing socialmente responsáveis que uma empresa deve desenvolver, abaixo do qual suas ações orientadas para resultados econômicos são significativamente comprometidas, sendo constituída de normas e sistemas de significado social e cultural, formados pela opinião pública, sistema educacional, profissões, crenças e ideologias, que os participantes deste ambiente justapõem, como regras flexíveis de procedimento, para abonar a si mesmos e aos que estão à sua volta que seu comportamento é socialmente admissível (DIMAGGIO; POWELL, 1991, p. 40).

Com o intuito de avaliar a função da responsabilidade social para com consumidores é importante evidenciar a aplicação do código de ética a produtos e serviços, a gravidade de penalidades ou dos litígios e percentagem dos gastos no faturamento e sobre propaganda enganosa, além de quantidade de processos por fraude de produtos, fixação de preços e formação de trustes e percentual dos gastos no faturamento e frequência de controvérsia pública sobre produtos ou serviços, também a performance com relação a índices de poluição, litígios e multas, com relação a porcentagens de reciclagem e uso de produtos reciclados e ao uso ou não de etiqueta ecológica nos produtos.

Uma vez que, as empresas costumam quantificar os investimentos feitos na melhoria dos produtos, dispositivos de segurança e antipoluidores. Contudo é necessário avaliar também os gastos decorrentes das ações socialmente irresponsáveis, pois estas guardam estreita relação com os resultados da empresa (GRAJEW, 2002, p. 11-15).

Assim sendo, a responsabilidade social das empresas já é um fator decisivo para o seu desenvolvimento, tal essa preocupação cresce com a conscientização empresarial com as questões sociais, neste caso, com seus consumidores, que, hoje optam por produtos de empresas que são transparentes com os seus negócios, valorizam a qualidade de vida de seus funcionários reverenciando os direitos de seus consumidores tornando-se as empresa agentes de uma nova forma de pensar o social como uma cultura que une os atores sociais em torno de uma fundamental questão: a ética (COHEN, 2003, p. 36-42).

Desta forma, a relação de consumo entre as empresas e seus clientes deve ir além da simples troca de produtos e serviços, haja vista que implica também em ponderar os deveres e os direitos de ambos, para que o desenvolvimento empresarial não ocasione danos à saúde dos indivíduos. Para isso, cabe a empresa apoiar seus consumidores antes, durante e após a prestação de serviços, a fim de prevenir os prejuízos com os seus produtos. Neste caso, merecer destaque, o serviço de atendimento ao cliente (SAC), cujo suporte convém adaptar as necessidades dos clientes às demandas das empresas.

Dentro deste contexto, na prática, há o termo economia solidária, que hoje identifica uma série de experiências organizacionais inscritas numa dinâmica atual em torno das chamadas novas formas de solidariedade. Verifica-se a emergência e o desenvolvimento de um fenômeno de proliferação de iniciativas e práticas socioeconômicas diversas, a perspectiva de economia solidária remete a uma ideia de regulação, colocada como uma questão de escolha de um projeto político de sociedade. Isso em função justamente da dimensão histórica desse fenômeno e das suas características fundamentais (NYSSSENS, 2000, p. 32-34).

Destarte, admitir a possibilidade de outra forma de regulação da sociedade por meio da noção de economia solidária denota adotar outra probabilidade de sustentação quanto às formas de vida em sociedade, descentralizadas nas esferas do Estado e do mercado (FRANÇA, 2001, p. 58).

Ocorre que, neste caso, trata-se dos traços característicos do fenômeno chamado “hibridação de economias”, isto é, a possibilidade de combinação de uma economia mercantil, não mercantil e não monetária denominada “economia solidária”, onde coexistem a venda de um produto ou prestação de um serviço, os subsídios públicos oriundos do reconhecimento da natureza de utilidade social da ação organizacional e o trabalho voluntário (FRANÇA; DZIMIRA, 1999).

Resta evidente que os resultados serão alcançados em longo prazo, entretanto, a empresa que age para o bem-estar social, traz o reconhecimento dos consumidores, que começam a prestigiar sua marca, com maior visibilidade e aceitação. Sem contar que a organização empresarial que volta o olhar para as questões sociais obterá maior desenvolvimento econômico alinhando questões do negócio a uma economia mais ética da cooperação e mais solidária, a fim de buscar uma nova visão a respeito da responsabilidade social das empresas.

Realizando uma conclusão parcial no que se refere ao presente item, percebe-se que existe uma relação direta, para fins de valorização do trabalho humano, considerando a forma de aplicação da tecnologia existente, entre o necessário cumprimento da função social da

empresa, que perpassa pelo comportamento em especial do consumidor, como que formando um círculo fechado, se o qual não é possível construir estratégias de enfrentamento da precarização do trabalho. No próximo item será dada continuidade ao estudo da responsabilidade empresarial, agora trazendo o possível e hipotético conflito do desempenho concreto dessa função social levando em conta questões como a competitividade.

3.3 A NOVA VISÃO SOBRE RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS: PERSPECTIVAS ACERCA DO CONFLITO ENTRE O DEVER MORAL E A LIVRE COMPETITIVIDADE

Neste item será analisada a responsabilidade social das empresas sob as perspectivas de conciliação entre a livre competitividade e o dever moral do mercado face a nova realidade econômica mundial e suas intensas transformações tanto na base produtiva quanto nos âmbitos financeiro e político, conseqüentemente ocasionando um conflito entre o dever moral e a livre competitividade das empresas propulsionadas pelas novas tecnologias nas relações de trabalho.

Aliás, essa competitividade pode transformar a probabilidade do consumidor em optar pelo produto ou serviço de alguma empresa em detrimento de outro, inclusive, esse é um fator determinante da capacidade de liderança que uma empresa tem em relação às outras no mercado em que atua. Do mesmo modo, é a competitividade de uma empresa que motiva a sua chance de não ser extinta e, ao mesmo tempo, as suas chances de resistir ao ambiente em que está inserida (GONÇALVES; GONÇALVES FILHO; REIS NETO, 2006, p. 121-129).

A propósito, as mudanças tecnológicas têm refletido sobre os diversos mercados e efetuado ampla reformulação das estruturas produtivas empresariais visando reduzir custos e melhorar a qualidade dos produtos. Isso, de maneira geral, implica na substituição dos antigos modos de produção, baseados na rígida divisão do trabalho, na prescrição individual de tarefas e na falta de autonomia dos operários quanto à definição dos métodos de trabalho, por novos princípios pautados pela flexibilidade e pela capacidade de oferecer respostas rápidas e eficientes em contextos marcados pela mudança e pela incerteza.

Além disso, para não deixar de cumprirem sua responsabilidade social, as empresas que empregam a tecnologia devem conciliar maior rentabilidade e concorrência, sendo a primeira mais vantajosa que a segunda, a fim de a empresa atingir uma posição de vantagem competitiva.

Para isso, a empresa pode contar com o auxílio das novas tecnologias em seu sistema organizacional, por exemplo, ela pode ter um influente efeito sobre as estratégias de custo e de diferenciação, uma vez que, a empresa que descobre uma tecnologia melhor para executar uma atividade do que seus concorrentes, ganha, portanto, vantagem competitiva. Todavia, é válido

salientar que a tecnologia também pode afetar a vantagem competitiva desde que tenha um papel significativo na diferenciação ou na redução de custos, sendo que a própria se torna admirável para a concorrência somente se atingir de forma significativa a sua vantagem competitiva.

Neste viés, destaca-se o conflito acerca dessa livre competitividade da empresa e seu dever como responsabilidade social, neste contexto, onde há concorrência acirrada, competem as empresas deliberar as suas prioridades competitivas, por meio de critérios que a nova empresa tecnológica precisa para se valorizar e competir no mercado (SCHMITZ; CARVALHO, 1988, p. 43-47).

Nesta linha, evidenciam-se a função das competências internas da empresa, do tipo de mercado que ela quer atuar, do grau de concorrência deste mercado e do tipo de produto que ela produz, haja vista que a empresa deverá eleger dentre algumas prioridades competitivas, prevalecendo-se de seus recursos, quais as capacidades e oportunidades de mercado a fim de tornar-se competitiva.

Tais prioridades podem ser definidas a partir de critérios, entre eles, o custo do produto percebido, a confiabilidade, a velocidade da entrega, a qualidade do produto e serviços prestados ao consumidor.

Portanto, observa-se que a aplicação das novas tecnologias pelas empresas consistiu em um grande desafio e uma de suas exigências é o domínio das inovações tecnológicas, constantemente ligadas à capacidade dos empreendedores e empresários de se reposicionar frente a uma realidade marcada fortemente pela necessidade de conhecimento e aplicação de estratégias para conciliar o dever moral, elemento de sua responsabilidade empresarial, com a livre competitividade do mercado.

É notório que, ininterruptamente, foi a tecnologia um dos elementos determinantes para o desenvolvimento organizacional, sem contar que as inovações tecnológicas propiciam, além das vantagens competitivas, também novas formas de organização do trabalho, e, desde que as empresas atentem-se ao seu dever moral perante não só aos seus funcionários como também a sociedade de modo geral, a tendência é melhorar a performance organizacional, com a otimização na gestão de seus recursos, a possibilidade de melhoria da competitividade nas empresas, a partir da compreensão de como a tecnologia afeta as empresas de maneira vital para a garantia do seu crescimento e riqueza.

Por isso, as empresas precisam buscar refúgio nas inovações tecnológicas para, especialmente, cumprirem seu dever moral com seus funcionários, os consumidores e com toda

a sociedade, com o intuito de manter a livre competitividade exigida para sua manutenção no mercado. Tudo isso, a partir de novas práticas organizacionais dentro da empresa, a fim de harmonizar a inserção das novas tecnologias nas relações de trabalho.

Nesta linha, nota-se que a inserção das novas tecnologias nas relações de trabalho gerou alguns efeitos positivos, por exemplo, a realocação espacial dos locais de trabalho, tornando-se menor número de pessoas trabalhando por metro quadrado, as novas direções dos fluxos na produção, além de melhores condições de ventilação, ruído e temperatura.

Por outro lado, os avanços tecnológicos interferiram nas condições de trabalho provocando malefícios aos trabalhadores, como os novos tipos de acidentes ocupacionais e maiores desgastes mental e físico devido ao maior ritmo de trabalho designado.

Sendo assim, como nas últimas décadas houve um amplo desenvolvimento de novas tecnologias e elas modificaram o ambiente das organizações de todos os portes, as empresas, estão sendo obrigadas a rever seus modelos e sistemas de gestão adotados, bem como revisar suas estruturas e analisar as necessidades de implantação de inovações tecnológicas. Para a efetivação das mudanças necessárias, a partir da adoção de novas tecnologias que trouxeram impactos na sua competitividade e nas relações de trabalho.

Deste modo, essas inovações tecnológicas impactaram na competitividade organizacional na mesma proporção em que diminuem os custos ou contribuem para a diferenciação dos negócios da empresa, otimizando a produtividade, melhorando a comunicação e a qualidade dos produtos, bem como as técnicas de gestão empregadas.

Já quando o tema são as relações de trabalho, tais inovações tecnológicas por aperfeiçoar o funcionamento dos processos e da infraestrutura da organização, também podem criar novas oportunidades de emprego. Ao passo que, por outro lado, extinguem os postos de trabalho e têm, muitas vezes, distanciado o trabalhador do entendimento do processo como um todo.

Sendo assim, a responsabilidade social, em uma visão moral, tendo como foco harmonizar-se à competitividade na produção de bens de consumo, nota-se que, para isso a gestão organizacional deve alcançar todos seus limites permeando a cadeia produtiva, uma vez que o produto final só será legitimado como socialmente responsável pelo consumidor final (HOPKINS, 1997, p. 555-582).

Neste ambiente é que o consumidor assume o principal papel na responsabilidade social empresarial, através do seu poder de compra e de suas expectativas, sendo ele quem irá impulsionar novos patamares de responsabilidade social às empresas.

Por isso, todas as empresas que se organizarem estrategicamente do ponto de vista social, obterão fomentar sua competitividade com a atração dos consumidores, por meio de um incremento no custo final do produto, que para muitos mercados, pode ser considerada pelo consumidor como um fator de influência na avaliação da empresa, podendo inclusive sacrificar-se monetariamente para valorizar uma empresa ética, ambiental e socialmente responsável, em outros, os atributos considerados no ato de compra são de ordem exclusivamente econômica.

Destaca-se, entretanto, embora muitas empresas não consigam obter ganhos substanciais frente aos consumidores no plano econômico, outras vantagens empresariais estão implícitas, como o incremento da credibilidade frente à sociedade, a melhora na eficiência do processo logístico e o reforço positivo da imagem corporativa.

Portanto, é importante salientar que o comportamento do consumidor reflete identidades sociais e culturais, de modo que os atributos considerados na concretização da compra sejam eles tangíveis ou intangíveis, modificam-se de produto para produto e de sociedade para sociedade.

É importante destacar que o conflito entre a lucratividade e a competitividade das empresas no mercado não se trata de um tema recente, por exemplo, já em 1981, os autores Tuzzolino e Armandi elaboraram um modelo, em cuja, empresas deveriam buscar vantagem competitiva sem olvidar de outras questões também fundamentais, como a proteção ao meio ambiente, melhoria no ambiente de trabalho, patrocínio a eventos esportivos, doações a ONGs (Organizações não governamentais), melhoria das relações com fornecedores e clientes, dentre outros quando suas funções primárias já estejam atendidas garantindo sua sobrevivência (ARMANDI; TUZZOLINO, 1981, p. 12-28).

Da mesma maneira, também analisaram o tema responsabilidade social das empresas, os autores Carroll e Hoy, em 1984, sob duas vertentes macro e micro por meio da implementação de políticas sociais corporativas, sendo o nível macro aquele cujas políticas sociais são projetadas e articuladas para competir no mercado, já o nível micro; estabelece o gerenciamento da política social para elevar ao máximo a capacidade da organização obter seus desígnios (CARROLL; HOY. 1984. p. 43-55).

Em contraposição ao modelo de responsabilidade social empresarial desses autores, em 2002, Porter e Kramer defenderam a integração da filantropia à estratégia como forma de obtenção de vantagem competitiva, eles consideravam todas as demandas, de todos acionistas, clientes e fornecedores, que, na linguagem empresarial são denominados *stakeholders*, no

momento da estratégia empresarial e tal prática garantiria grande retorno aos investidores (KRAMER; PORTER, 2002, p. 51-66).

As conclusões desses estudos, além de mais recentes, deram relevância à utilização da responsabilidade social empresarial como mecanismo primordial com o intuito de realçar tanto o dever moral quanto a competitividade seja nacional ou internacional das empresas fortalecendo seus laços para não mais tornar-se um conflito, mas sim um instrumento para vantagem econômica.

Tendo em vista que, uma empresa que se compromete em ser socialmente responsável não se restringe ao cumprimento das obrigações legais, como um todo, pelo contrário, isso implica em investir além de ações sociais, também no capital humano, mesmo que sua obrigação inicial seja a obtenção de lucros, as empresas podem, ao mesmo tempo, contribuir com o cumprimento de objetivos sociais, ambientais e morais, mediante a integração de sua responsabilidade social, enquanto investimento estratégico empresarial, em seus investimentos tanto de gestão quanto organizacionais.

Neste viés, a responsabilidade social passa a ser de interesse comum dentre a maioria das empresas que pretendem harmonizar o dever moral com a competitividade, à proporção que além de terem seu poder fortalecido como promotoras do bem-estar social, também possuem a expectativa de que poderão cooperar com o fortalecimento da sociedade civil (CAPPELLIN; GIULIANI, 2002, p. 53-61).

Uma vez que, toda empresa que age de forma responsável em suas dimensões internas e externas, sem se ater apenas com o balanço econômico e financeiro e seus resultados, conseqüentemente estará exercitando sua cidadania empresarial, e, portanto, será denominada empresa-cidadã no mercado de trabalho.

Para isso, a responsabilidade social empresarial envolve, portanto, uma combinação de elementos de relações internas e externas da empresa e deve fazer parte da missão, dos valores, da estratégia, dos planos operacionais da companhia, abrangendo desde a pesquisa e desenvolvimento, manufatura, comercialização, distribuição de seus produtos.

Neste aspecto tanto a responsabilidade social quanto a cidadania alteram os paradigmas de negócios tradicionais porque integram valores dentro da gestão empresarial, pois trazem um conceito de prosperidade compartilhada, que incorpora dentro da dinâmica do negócio uma poderosa e positiva ferramenta por mudança e intervenção social.

Portanto, de modo geral, as empresas conhecem se elas criam a percepção de se preocuparem com seus consumidores e com a comunidade, provavelmente suas marcas irão se

valorizar, suas vendas irão aumentar e a também a fidelidade de clientes. As estratégias de Responsabilidade Social Corporativa almejam transmitir os valores que as empresas carregam para a promoção do bem-estar do seu público interno e externo, induzindo o seu produto a ser visto não somente pelo que contém intrinsecamente, mas também por ter um valor agregado em seu processo, pela apreensão com as demandas humana social ou ambiental.

Um exemplo disso é o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, que, em conjunto com as empresas associadas, age na busca pela ampliação do movimento de Responsabilidade Social empresarial, aprofundando essas práticas e sua influência sobre mercados e seus atores mais importantes no sentido de criar um ambiente favorável, com políticas públicas e a produção de informação, além de reunir diversos parceiros, possui uma grande quantidade de empresas associadas que divulgam voluntariamente as suas práticas de Responsabilidade Social, conforme exemplos acima elencados (KOTLER; LEE, 2005, p. 31).

Nesta linha, a Filantropia se torna a estratégia que sofreu maior evolução dentro das organizações, que sobrevieram a encará-la não pelo prisma assistencialista, mas por oportunizar a contribuição direta para uma causa social, variando entre a doação de recursos, que podem ser em forma bolsas de estudo, por exemplo, contam com a preocupação com a conduta e a participação dos fornecedores, além de existir um grande interesse das organizações em relação à implantação da Responsabilidade Social e da condução prudente dos negócios.

4 POLÍTICAS PÚBLICAS VOLTADAS A HARMONIZAR O EMPREGO DA TECNOLOGIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

Neste capítulo serão refletidas e elencadas quais novas políticas públicas que podem ser aplicadas ao novo contexto de inserção das novas tecnologias nas relações laborais brasileiras, com o intuito de, desde já, mantê-las harmônicas e adaptadas a esse recente quadro social enquadrando todos trabalhadores de maneira igualitária.

De maneira geral, a aplicação das novas tecnologias nas relações de trabalho, como repercussões na economia e no Estado brasileiro, que por sua vez tem suas responsabilidades em permitir ambiente propício à digitalização dessa economia, notadamente no que se refere a infraestrutura e ambiente regulatório que gere confiança para o uso de ferramentas digitais.

4.1 NECESSIDADE OU NÃO DE REGULAMENTAÇÃO DO EMPREGO DA TECNOLOGIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Neste item merece destaque a legislação trabalhista, no que tange a adaptações e necessidade de regulamentação das relações de trabalho que surgem (e ainda surgirão) com a inserção das novas tecnologias, haja vista a magnitude desses avanços que afetam, intensamente, determinadas relações, nascendo, assim, um imperativo para a regulamentação e tutela jurídicas.

Este tema ganhou maior proporção em face de atual realidade na seara do Direito do Trabalho, cujos parâmetros tradicionais estão sendo afetado com o aparecimento de novos modos de laborar, em razão da aplicação da tecnologia nas relações de trabalho, um exemplo é o tele trabalho, que se trata de uma maneira especial que surgiu junto à inovação tecnológica dos meios de comunicação e informação, adequando o trabalhador ao exercício de suas atividades fora do estabelecimento patronal ou em sua própria residência, como em alguns centros especializados, que permitem que o trabalho seja realizado a distância pelo trabalhador.

Nesta linha, a regulamentação ou não dessas relações de trabalho com as novas tecnologias trata-se de uma problemática, sob a ótica jurídica, bastante complexa, considerando que são outras formas de trabalho que não se enquadram aos institutos tradicionais do Direito Trabalhista e se apresentam de maneira planificada, bastante distante da situação hierarquizada, onde se compreende a relação de emprego.

Não se tratam de modalidades empregatícias já previstas na legislação laboral, mas sim, novos modos com outros pressupostos, portanto, exigem uma regulamentação específica acerca dessas recentes mudanças na maneira da prestação de serviço, que permitem, algumas vezes, o uso de meios alternativos para seu exercício, como no tele trabalho acima mencionado, afetando sobremaneira os pressupostos da relação empregatícia, tradicionalmente reconhecidos e juridicamente contemplados.

Tendo em vista a não adaptação dessas novas modalidades empregatícias aos antigos modelos do Direito do Trabalho, exista a atual necessidade de regulamentação, uma vez que da forma como estão acontecendo, apresentam-se desprovidas de qualquer proteção para quem trabalha nessas relações planificadas. Inclusive, são raras as manifestações legislativas nos ordenamentos jurídicos estrangeiros. A maioria deles oferece iniciativas de regulamentação, todavia, continuam aquém do necessário, sendo essa omissão identificada também nas referências adiante demonstradas (ALVES, 2007, p. 371-380).

Importante destacar que, anteriormente na Europa já sentiram a necessidade de regulamentar as novas atividades ligadas a aspectos tecnológicos, a exemplo da Convenção nº 177 da OIT (organização internacional do trabalho), em 1996, que normatizou a modalidade do tele trabalho, desde a inspeção do empregador quanto ao cumprimento da legislação trabalhista, as condutas passíveis de correção e violação das normas de proteção ao trabalho, até os direitos do trabalhador à saúde e a segurança, as férias, repouso semanal, licenças médicas, férias, 13º (décimo terceiro) salário, aviso prévio, FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) e o repouso semanal remunerado entre outros encargos trabalhistas.

Ocorre que, no Brasil, a percepção dessa Convenção é parcial, pois, somente considera o tele trabalhador como empregado se configurados os requisitos da relação de emprego, porém nem todos eles conseguem se enquadrar à recente normativa laboral. Entretanto, essa modalidade empregatícia nascida com a tecnologia tornou-se uma realidade entre os trabalhadores brasileiros, portanto, assim como ela, também se faz necessária a adequação da legislação trabalhista brasileira às transformações trazidas pelas inovações tecnológicas ao mundo do trabalho.

Deste modo, mesmo que, hoje, o tele trabalho esteja disposto no art. 6º da CLT, ainda restam dúvidas quanto a sua interpretação, resultando em ambiguidade no controle de jornada, por meio do uso de aparelho celular para falar com a empresa ou mesmo o uso do computador de forma remota, também em relação ao sobreaviso, se é necessária prova ou pode ser de forma automática, uma vez que não há um controle fidedigno dessa jornada por meio dos aparelhos eletrônicos.

Sem contar que, além do tele trabalho, também novas relações de trabalho tecnológicas ainda encontram dificuldade em enquadrar-se aos requisitos de emprego previstos na atual Consolidação das Leis do Trabalho, haja vista que possuem peculiaridades próprias quanto ao local, prestação de serviços ou jornadas de trabalho. Pois além dos antigos requisitos, contam com o auxílio da tecnologia que, em alguns casos, destoam dos modelos previstos na legislação trabalhista, por ser inovações, inclusive aos legisladores, que ainda desconhecem totalmente as atribuições de cada modalidade empregatícia.

Sendo assim, face ao surgimento de novas modalidades empregatícias fruto da mundialização da economia e dos avanços tecnológicos, surgem os novos contratos atípicos que precisam de uma nova política de flexibilização, que implica no imperativo de adaptação das leis trabalhistas ao recente contexto nas relações laborais.

Ressalta-se que, os contratos denominados atípicos são aqueles que não têm forma geral em lei escrita, permanecendo à margem das perspectivas da liberdade contratual dos contratantes, e que adotam variadas formas estruturais e finais, eles podem ser subdivididos em *stricto sensu* ou mistos.

Ocorre que, a nova ordem econômica mundial, traz obstáculos que superam a capacidade de regulamentação dos Estados. Essa necessidade de competitividade da indústria nacional proporciona um confronto entre as normas de tutela social, exigindo a adoção de novos modelos jurídico-políticos. Uma vez que é inaceitável que em nome da competitividade se lancem fora séculos de conquistas sociais, todavia nenhuma nação pode, isoladamente, ignorar a exigência de mercado na manutenção de um sistema vigente tutelar, sob pena de ser posta à margem do processo, perdendo investimentos e amortizando sua já limitada capacidade tecnológica.

É cogente, então, que se assentem limites aos efeitos nocivos da internacionalização dos processos produtivos, com a criação, através de acordos e convênios entre Estados, de uma regulamentação mínima, aplicável internacionalmente, nivelando a tutela social nos países participantes do mercado global, salvaguardando direitos individuais e de classes, bem como os valores culturais próprios de cada povo (REALE, 2000, p. 33-36).

Deste modo resgatando-se a dignidade do trabalho e minimizando-se os efeitos nocivos da globalização sobre sua regulamentação, poderia a população global beneficiar-se de uma distribuição mais justa dos avanços tecnológicos dos países desenvolvidos e dos postos de trabalho nos países em desenvolvimento. Tal desafio se apresenta à comunidade global do futuro as árduas conquistas do passado e para afrontá-lo, por exemplo, há um mecanismo vigente, nas convenções internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Por essa razão, as normas de regulamentação das relações de trabalho têm por escopo garantir o exercício de direitos fundamentais da sociedade moderna, sendo essa garantia que eleva o custo do trabalho humano e o principal produto de oferta de Estados excluídos da vanguarda tecnológica. Portanto, competindo entre si, tem na supressão do ônus social um importante fator de conquista de mercado, em comparação com aqueles que, mais excêntricos em seus princípios constitucionais, em especial, o da livre iniciativa, que rege as relações empresariais, têm-nos garantidos por uma onerosa legislação protetora.

Sendo assim acolher a desregulamentação como alternativa para se reduzir o custo da manufatura significa colocar uma perversa equação, em cujos Estados considerados ricos, comercializarão produtos de alto valor agregado e, cada vez mais, vão avançar o conceito dos

direitos fundamentais garantidos aos seus cidadãos, ao passo que, no outro extremo, a garantia de um direito mínimo à sobrevivência exigirá a flexibilização do conceito de dignidade, permitindo-se, o afastamento do Estado das relações interpessoais, entre elas as relações de trabalho, onde o capital obtenha vantagens ilimitadas na contratação irrestrita com o trabalhador (FERNANDES, 2017, p. 13).

Ocorre que, primeiras tentativas de regulamentações desses novos contratos tecnológicos iniciaram no direito europeu, entretanto não esgotam o tema e ainda necessitam de bastante aprimoramento, já que não dispõe sequer sobre eventuais punições em caso de descumprimento, porém é muito importante que alguns países tracem o caminho no sentido da regulamentação deste direito, e assim, as legislações de distintos países possam seguir o exemplo e enraizar o debate acerca da matéria.

Assim como na França, o legislador espanhol deixou diversas questões por resolver, pelo fato de não atribuir responsabilidade ao empregador pela fiscalização dos tempos de trabalho, nem sequer estabelecer alguma penalidade para atitudes que atentem contra denominado direito à desconexão, já sendo um enorme obstáculo este atual direito e, com o tempo, tornar-se-á uma problemática ainda maior, caso não haja reforço legal do empregador, no aspecto da obrigação (REDINHA, 2002, p. 114).

Aliás, nos dias atuais, a própria sociedade já não analisa o uso ilimitado das novas tecnologias como um fator negativo, e ainda a total ausência de previsão de penalidades nas legislações – como já ocorreu na França e na Espanha, em casos de descumprimento deste direito pelo empregador (CEDROLA SPREMOLLA, 2017, p. 20).

Uma vez que, antes não se falava em hiperconexão, eis que os trabalhadores em sua grande maioria trabalhavam tão-só presencialmente e não havia celular da empresa, notebook, não tinha grupos de *whatsapp*, *zoom*, entre outras plataformas digitais de interação. Deste modo, ao encerrar a jornada de trabalho, o empregado retornava para sua residência e apenas tinha meios de se conectar ao trabalho no dia seguinte, de maneira presencial (BARBER, 2015, p. 171).

Sendo assim, a desconexão digital e o tele trabalho estão fortemente relacionados, sendo necessária uma regulação que venha a favorecer tanto o trabalho remoto quanto encontre um equilíbrio com a regulação efetiva e vasta do direito à desconexão digital, logo é preciso uma revisão das normas nos países que já a preveem, conforme mencionado, a França e a Espanha, pois são dotadas de falhas como visto são insuficientes.

Por esta razão, ainda há certa ausência histórica de uma completa regulação do tele trabalho e da desconexão digital, haja vista que, mesmo que haja previsão de trabalho a domicílio, ainda não existe integral regulamentação dos novos contratos que surgiram com as tecnologias, por exemplo, o direito à desconexão e a atual regulamentação do tele trabalho, em seus moldes denominados “novo normal”, tem sido escasso e incompleto (AMADO, 2017, p. 126).

Nesse sentido, faz-se necessário determinar e regular o tempo de trabalho do trabalhador digital, inclusive legislar sobre como poderá ser feito controle de jornada no ambiente digital, sem invasão da privacidade ou incorrer em atos ilegais, entre outros, para que a empresa também possa efetivamente prevenir e assegurar que os empregados estão cumprindo as normas de desconexão.

Para que o controle tecnológico empresarial esteja em conformidade com a legislação em vigor, deve-se superar o triplo julgamento de idoneidade, necessidade e proporcionalidade, que nos termos fixados pela Convenção Europeia de Direitos Humanos, em seu julgamento de 5 de setembro de 2017, cujo nome foi denominado “teste Barbulescu”, ponderando para fins de avaliação das possíveis interferências na vida privada, que os mecanismos de controle tecnológico podem acarretar, o TEDH analisa que devem ser respondidas as algumas questões (TOSCANI GIMÉNEZ *et al.*, 2020, p. 41-44).

Assim, deve-se buscar uma resposta legislativa eficaz para a problemática de como exercer a fiscalização do cumprimento de horário de trabalho no trabalho a distância, por exemplo, e cumprimento da desconexão digital, sem invadir a privacidade do trabalhador, pois a desconexão não é apenas um direito do trabalhador, mas uma função empresarial.

Uma vez que, de certa maneira as novas tecnologias acabam invadindo a privacidade do ser humano a todo o momento, mesmo fora de seu ambiente de trabalho, especialmente agora com o tele trabalho, cuja realidade já invade virtualmente o domicílio do indivíduo, por meio da instalação – muitas vezes oculta, de programas espões nos instrumentos de trabalho, sejam estes do empregador ou próprios do trabalhador.

Neste novo contexto social, os poderes do empregador devem alcançar até o direito à privacidade do trabalhador está, portanto deve haver um equilíbrio equitativo sem se olvidar que o direito prevê direito, mas também dispõe deveres, para ambas as partes da relação contratual, nesse caso adentra o direito a igualdade de tratamento que poderá sofrer desvios entre o tele trabalhador e o trabalhador presencial, sendo que o que não poderá ocorrer é discriminação pejorativa na diferença de tratamento.

Além disso, a respeito da jornada de trabalho devem-se computar devidamente o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho, a fim de que o efetivamente o trabalhador possa usufruir a tão almejada flexibilidade laboral e conciliação do trabalho com a vida privada, deva ser regulado um novo conceito de tempo de trabalho e isso não significa deixa para trás os conceitos existentes, estabelecendo um conceito de tempo de trabalho específico o trabalhador digital e que seja aplicada a ele.

Por óbvio o tempo do trabalhador digital, do tele trabalhador não é mais o mesmo do trabalhador presencial e isso não poderá ser deixado de lado pelo legislador. Segundo os exemplos das legislações já existentes até o momento, especificamente França e Espanha em relação ao tele trabalho e ao direito à desconexão digital, possuem extrema importância para o direito do trabalho, sendo como um marco para o direito nesta matéria, mesmo que sejam leis deficientes, não há dúvidas de que foram os primeiros passos dados na direção correta. Cabe agora, ao operador do direito, estudar, debater e garantir que todas as questões deste trabalho sejam reconhecidas e garantam a melhor proteção ao trabalhador.

Haja vista que não há mais tempo e espaço dada a velocidade com que as relações de trabalho e tecnologias avançam, já existem legislações promulgadas às pressas, todavia, se faz cogente que os próximos projetos de lei sejam aprovados por completo, com previsões das lacunas ora existentes, a fim de que previnam os riscos aqui tratados e se adiantem em prever as formas como o direito será aplicado, fiscalizado, exceções autorizadas, alcance das regulações coletivas, penalidades e um conceito claro da desconexão.

Nesse sentido restou determinado no Mandado de Injunção n. 618-MG sob a relatoria da Min. Cármen Lúcia, que o art. 7º, inc. XXVII, da Constituição não estipula como direito do trabalhador proteção contra “inovações tecnológicas”, mas sim “em face da automação”, conceitos diferentes. Uma vez que, na automação substitui-se o trabalho humano pelo de máquinas, já na inovação tecnológica está relacionada a mudanças na tecnologia, não havendo necessariamente a substituição do homem por máquina¹⁵.

Cabe ressaltar em que pese não haja veto à evolução tecnológica, esta é categórica para o processo de automação do processo produtivo. Igualmente não se pode definir uma política de desenvolvimento tecnológico sem ter como parâmetro a proteção em face da automação e vice versa. Uma vez que a regulamentação de uma política de proteção em face da automação deverá considerar uma gama significativa de elementos num contexto de ações em diversas

¹⁵ STF - MI: 618 MG, Relator: Min. CÁRMEN LÚCIA, Data de Julgamento: 29/09/2014 Data de Publicação: DJe-192 01/10/2014.

áreas de regulamentação e deverá basear-se em medidas macro políticas bem como medidas de intervenções tópicas.

4.2 PRINCIPAIS PROBLEMAS EXISTENTES NO IMPLEMENTO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS VOLTADAS À PROTEÇÃO DO TRABALHADOR EM FACE DO EMPREGO DAS TECNOLOGIAS

Este item traz ponderações a respeito de eventuais problemas que podem surgir com a implantação de novas políticas públicas no contexto de inserção da tecnologia nas relações laborais brasileiras, especialmente no que tange a proteção do trabalhador.

A partir do momento que os avanços tecnológicos e a era informacional passaram a reger as relações de trabalho, coube ao Estado adotar novas políticas públicas voltadas a conciliar a presença constante da tecnologia no meio ambiente laboral e a proteção dos trabalhadores nesse novo contexto instaurado.

Sendo assim, tais políticas devem investir tanto na qualificação profissional quanto na área educacional, com o intuito de promover o crescimento pessoal dos trabalhadores em contato direto com a tecnologia e, ao mesmo tempo, o desenvolvimento econômico nos setores públicos e também privados.

Neste caso, ao que se refere à qualificação profissional do trabalhador, certamente seria voltada a melhor compreensão dos avanços tecnológicos no meio ambiente laboral, para que esse profissional esteja capacitado e saiba lidar com as distintas situações encontrará ao longo da convivência, cada vez mais acirrada, com as novas tecnologias, a fim de que consiga liderar as futuras circunstâncias.

Ocorre que, o aprimoramento dessas políticas públicas pode encontrar obstáculos, como a baixa escolaridade da população brasileira, que representa um sério prejuízo à inclusão desses indivíduos no mercado de trabalho e a modernização, posto que as grandes majorias estão engajadas em atividades manuais não especializadas, por isso, sendo mais severamente atingido pelo desemprego atual denominado desemprego tecnológico (TAKAHASHI, 2000, p. 88).

Neste cenário resta evidente a necessidade de maiores investimentos em relação à proteção do trabalhador, no que se refere ao ingresso e conservação do emprego contra os riscos apresentados pelo processo da automação nas relações de trabalho, tendo em vista que, as recentes medidas preventivas ainda são insuficientes para assistência desses trabalhadores.

Além disso, o surgimento de novas relações de trabalho tecnológicas e, por conseguinte, novas formas contratuais, pode deixar o trabalhador vulnerável quanto à ausência de tutela de

seus direitos, que anteriormente eram assegurados pelos sindicatos específicos para cada classe trabalhadora (TRIVINHO, 2005, p. 62-71).

Para isso, torna-se mais clara a necessidade de atuação estatal, não se podendo submeter às práticas econômicas neoliberais. Portanto é muito importante, também, a adoção preferencial de tecnologias, padrões e formatos abertos e livres para todos, que facilitem o acesso dos grupos em condições de vulnerabilidade ou sem qualquer acesso, ao conhecimento disponível na internet.

Portanto torna-se imprescindível a revisão das medidas protetivas do trabalho, face a nova realidade da era digital, por meio de uma reanálise integral do contexto atual, abrangendo os contornos do mercado de trabalho. Deste modo é preciso formalizar estratégias que garantam a continuidade do crescimento tecnológico, a competitividade nacional no cenário globalizado, com foco, também, na parcela da população despreparada, pouco qualificada e ainda enraizada nos antigos modos de produção.

Em que pese à existência de normas nacionais e até mesmo internacionais que visam proteger o trabalho em face da automação, tais normas não tem se mostrado suficientes no sentido de proteger e garantir o pleno emprego, nem mesmo as atuais políticas públicas voltadas às novas relações de trabalho instauradas com a tecnologia, a fim de integrar os trabalhadores ao recente contexto ainda os deixam desamparados e sem qualquer segurança para manutenção no mercado de trabalho.

Sendo assim, é papel do Estado brasileiro incentivar e interferir, diretamente na implementação e elaboração de novas políticas públicas ante esse recente quadro social tecnológico. Para que todos sejam capazes de utilizar, igualmente, as novas tecnologias em suas relações de trabalho, viabilizando e capacitando o desenvolvimento desses trabalhadores que buscam adaptar-se a esses novos moldes, auxiliando, deste modo, na redução das desigualdades sociais (MACHADO, 2017, p. 13-18).

Neste viés, como parte das políticas públicas adotadas pelo Estado brasileiro, nesta recente conjuntura de aplicação das novas tecnologias nas relações de trabalho destacam-se: a educação, concessão de incentivos fiscais, parcerias com empresas privadas e até ONGs, estabelecer cursos de qualificação técnica, através de entidades voltadas para o treinamento profissional, assistência social, consultoria, pesquisa e assistência técnica. As entidades que fazem parte desse sistema têm origens comuns e características organizacionais similares.

Tendo em vista o crescimento do trabalho precário no Brasil, faz-se cogente os investimentos em educação, todavia, tal política pública deve buscar ajudar os indivíduos

peças a lidar com a incerteza e a imprevisibilidade de seus trabalhos - e a resultante confusão e aumento da desordem e da insegurança em suas vidas - e ao mesmo tempo preservar alguma flexibilidade que os empregadores exigem para competir em um mercado global. Além disso, devem também criar e estimular o crescimento de empregos não precários sempre que possível, neste caso, por meio da qualificação específica dos trabalhadores voltada a tecnologia.

Em relação à política pública ligada à parceria com empresas privadas é preciso também criar empregos mais seguros, sendo necessário o incentivo dessas empresas em criar empregos mais seguros por meio do restabelecimento de normas no mercado de trabalho (para o salário mínimo) ou fornecendo taxas de crédito a empresas que investem no treinamento de empregados e outras estratégias primordiais. No entanto, confiar no setor privado para gerar empregos bons e estáveis é uma estratégia limitada, já que empresas privadas, em sua maioria, são relativamente precárias (BERNSTEIN, 2006, p. 61-66).

Para esse obstáculo, uma alternativa seria um enfoque keynesiano para gerar empregos públicos para a criação de empregos mais seguros, bem como atender as necessidades nacionais mais iminentes, como a reconstrução das infraestruturas deterioradas e a melhoria nos empregos mal remunerados nos setores de assistência médica, assistência de idosos e assistência infantil, haja vista que a recente crise financeira abriu um leque para estabelecer uma oportunidade para a implementação de soluções keynesianas (SILVER, 2003, p. 112).

Sendo assim, a grande variedade de soluções para o objetivo duplo de flexibilidade e segurança adotado por diferentes regimes empregatícios ao redor do mundo ressalva o potencial de forças políticas, ideológicas e culturais para afeição a organização do trabalho e a necessidade de soluções globais. Ademais, o próprio poder estatal também deve fazer esforços voltados à digitalização, seja pelos benefícios gerados pelo processo em termos de eficiência da máquina pública, por meio da redução de custos operacionais, seja pelo aumento da participação social e prestação de serviços ao cidadão.

Ainda há muitos obstáculos para a implementação dos tipos de investimentos sociais e proteções sociais. Entretanto, um entendimento claro da natureza do problema, combinado com a identificação de alternativas plausíveis e a vontade política de abordá-las - sustentado pelo poder coletivo dos trabalhadores -, oferece a promessa da geração de um contra movimento dinâmico e eficiente.

Sendo assim, é salutar enfatizar que a ausência de qualificação já não pode ser analisada como único fator impeditivo para inserção de pessoas no meio ambiente de trabalho. Pelo contrário, há mão de obra qualificada em excesso, inclusive acaba concorrendo com outra mão

de obra e, também com a tecnologia, o que restringe ainda mais o número de vagas que possam ser ocupadas, gerando uma disputa nada saudável para o contexto social, já que, nem sempre a função disputada exigirá qualificação, por exemplo.

Nessa linha de raciocínio o autor Thomas Piketty destaca que investir na formação e qualificação dos trabalhadores nem sempre é satisfatório: a recente tecnologia atual nem sempre utiliza as qualificações disponíveis, todavia, mesmo que em longo prazo, tanto a educação quanto a tecnologia possuem um papel categórico, sendo esse um modelo teórico fundado na concepção de que o salário é sempre proporcional à produtividade marginal do assalariado e depende, antes de tudo, de sua qualificação, portanto, contém inúmeras limitações (PIKETTY, 2014, p. 282-297).

Já existem algumas políticas públicas que direta ou indiretamente atingem as relações de trabalho, todavia, nota-se a ausência de aplicabilidade e efetividade, inclusive verifica-se que tais políticas não se entrelaçam de formas a integrarem-se como várias partes de um todo, conforme deveria ocorrer. Essas políticas de Estado seguidas das políticas de Governo deveriam consistir em ações diversas na procura de um único e maior objetivo, a colocação de toda mão-de-obra no mercado de trabalho para alcançar assim os princípios universais que apreciam o homem acima do capital.

Sendo assim, existe um consenso no sentido de que somente leis e políticas públicas que atingem segmentos esparsos da sociedade não são satisfatórias para originarem a integração do país a uma realidade global, em que a tecnologia e a inovação são as diferenciais que tornam um país independente e competitivo, ou dependente dos que possuem máximo conhecimento e capacidade de lidar com as novas tecnologias, pois as ações carecem de ser executadas de forma a atingir a sociedade como um todo, em seus anseios e necessidades, a fim de que se efetive o equilíbrio e a igualdade.

Portanto, tendo em vista os principais obstáculos das atuais políticas públicas voltadas à proteção do trabalhador em face do emprego das tecnologias, ainda necessitam ser implementadas novas políticas públicas inclusivas para os trabalhadores qualificados ou não, de forma imediata, de modo a diminuir os níveis de desemprego que afetam o desenvolvimento equilibrado do país. Desse modo, faz-se imperativo desconstruir a tese de que a falta de qualificação educacional é o fundamental fator que colabora para os níveis exorbitantes de desemprego.

Uma vez que, a busca incessante por cada vez mais e melhor educação não deve ser vista como uma responsabilidade pessoal, pois se trata de uma função estatal proporcionar essa

qualificação e ao mesmo tempo garantir este implemento no currículo do trabalhador a fim de buscar nicho para o desenvolvimento do seu talento. Haja vista ser uma realidade que, os grandes avanços tecnológicos extinguem, anualmente, milhares de vagas de trabalho, assim necessita-se de um olhar atento em nortear quais medidas podem contribuir para que a tecnologia não seja apenas fator que contribui para a formação de uma massa de desempregados (TAURION, 2017, p. 11).

Já que, as recentes pesquisas assinalam para um crescente número de desempregados nos próximos anos e, que um número apreciável de crianças que, nos dias atuais, cursam o ensino primário, em sua idade adulta, já ocuparão funções que ainda não existem, logo é possível traçar uma linha de estudo que consinta ampliar a sensatez necessária entre trabalho, tecnologia e educação, de maneira que estes três elementos possam ultrapassar o desemprego, senão em sua totalidade, pelo menos num nível considerado saudável para o desenvolvimento econômico e social do país (TAURION, 2017, p. 17).

Outra tentativa de democratização do acesso às novas tecnologias nas relações de trabalho, por intervenção estatal que pode falhar, além do incentivo à educação e qualificação dos trabalhadores, também é a concessão de incentivos fiscais, uma vez que, ao mesmo tempo que essas políticas serão eficazes para impulsionar a nova economia voltada aos avanços tecnológicos, este novo trabalhador terá que arcar com elevados impostos para obter a oportunidade de atualizar-se e melhor manusear as máquinas em seu meio ambiente de trabalho, pois os custos para estruturação de polos de tecnologia e eventuais parcerias com empresas privadas, ou até mesmo com organizações não governamentais (ONGs) não serão reduzidos pela fazenda pública.

Na realidade, aquela política pública que assegura a diminuição das dores e cansaço decorrentes dos trabalhos repetitivos e manuais exclusivamente por meio da inteligência artificiais, além dos elevados custos acima mencionados, ainda poderão extinguir alguns postos de trabalho ou cargos, daqueles trabalhadores que não forem capazes de realizar ou não tiverem os cursos de capacitação, que poderão ou não ser proporcionados pelas empresas em torno dessas novas questões digitais.

Esse valor elevado, muito provavelmente será revertido ao trabalhador, em algum momento, por meio de imposto, pois a concessão de incentivos fiscais que o Estado brasileiro aplicar como política pública, com certeza promove o desenvolvimento econômico e social e estimula a atividade empresarial, mas são altos encargos relacionados à carga tributária, concedidos pela administração pública para atrair empresas para determinada região ou estado.

Logo, a implementação de novas políticas públicas é fundamental, considerando que o investimento em educação, muitas vezes, traz resultados consideráveis a longo prazo, tendo em vista que os avanços tecnológicos têm causado problemas na implementação de dessas novas políticas públicas, ainda retirando postos de trabalho de forma acelerada, como antes, e a criação de novas ocupações também leva tempo, nesta nova conjuntura de aplicação das novas tecnologias nas relações de trabalho.

Sendo assim, o ser humano trabalhador não pode ser visto como um elemento que pode aguardar por soluções que se protraem no tempo, ao contrário, carecem de opções urgentes que permitam melhor qualificação educacional e maior aproveitamento de capacidades no mercado laboral, alocando o trabalhador o máximo possível, protegido em face da automação, nos termos constitucionais e convencionais.

4.3 INICIATIVAS EMPRESARIAIS PARA A VALORIZAÇÃO DO TRABALHO EM FACE DOS EMPREGOS DE NOVAS TECNOLOGIAS

Neste item serão analisadas quais as alternativas que as empresas podem adotar para estimular não somente seus empregados, mas também todos os trabalhadores interessados em contribuir e adaptarem-se aos novos quadros empregatícios tecnológicos.

Para isso, as organizações empresariais podem investir em quatro pilares para a valorização do trabalho e, ao mesmo tempo o desenvolvimento econômico em face dos empregos das novas tecnologias, sendo eles: a prioridade pelos altos níveis de escolaridade como norma de contratação; a valorização da mobilidade e do acompanhamento individualizado da carreira; novos critérios de avaliação para o aperfeiçoamento das competências relativas à mobilização do trabalhador e seu compromisso com a empresa; a instigação à formação contínua; a desvalorização de antigos sistemas de hierarquização e classificação; a ligação da carreira ao desempenho e à formação (DELUIZ, 1997, p. 21).

O primeiro passo para caminhar ao encontro da valorização do trabalhador é promover seu nível de escolaridade, seja ele inexistente ou deficiente, no caso daqueles que já possuem algum estudo, a fim de que seja aprimorado por meio de incentivo empresarial. Ocorre que, nem todos possuem ou tiveram acesso, em tempo à educação básica ou qualquer qualificação técnica, sendo assim, cabe a empresa estabelecer como norma a presença de escolaridade, a fim de ter ciência do nível de conhecimento que cada trabalhador possui, seja funcionário da empresa ou interessado pelo cargo, por exemplo, e, na sequência, disponibilizar cursos formalizantes para aquela função, em especial, para melhor lidar com os avanços tecnológicos,

sendo aquele trabalhador que apresentar seu nível de escolaridade e mensalmente elevá-lo poderá se manter na empresa, cumprindo as normas internas e conseqüentemente contribuir para o desenvolvimento econômico.

Para isso, deve haver uma mobilidade e um acompanhamento individualizado da carreira desses novos trabalhadores que estão em contato com as tecnologias, sendo esse, portanto, o segundo pilar, que a empresa poderá adotar como iniciativa para valorização do trabalho em face do emprego das novas tecnologias nas relações de trabalho. Esse pilar consiste em aprimorar e elevar o conhecimento técnico dos trabalhadores a fim de ficarem constantemente atualizados e mobilizados garantindo, assim, a vantagem competitiva como diferencial das demais empresas, tão necessário à desenfreada concorrência na economia internacionalizada (GONCZI; HAGER; OLIVER, 1990, p. 66).

No terceiro pilar, os estabelecimentos comerciais verificarão como está a contrapartida da qualificação desses trabalhadores atribuindo novos critérios de avaliação para o aperfeiçoamento das competências relativas àquela mobilização do trabalhador e seu compromisso com a empresa, sendo no uso e na apropriação das competências dos trabalhadores pelo capital – de seus saberes em ação, dos seus talentos, de sua capacidade de inovar, de sua criatividade e de sua autonomia - não alude, em geral, o comprometimento da empresa –, com os processos de formação e construção das competências, adjudicando-se aos trabalhadores a responsabilidade individual de modernizar e corroborar regularmente sua carteira de competências para anteparar a obsolescência e o desemprego.

Em quarto lugar, as organizações empresariais precisam desapegarem-se e não mais valorizar os antigos sistemas de hierarquização e classificação das carreiras no interior da empresas, pois, neste momento serão novos contratos e outras funções aparecerão, inclusive aquelas que vão necessitar dos cursos técnicos fornecidos pela empresa, por isso, os sistemas internos de hierarquia e classificação devem ser modificados para o novo contexto de inserção das novas tecnologias nas relações laborais e formações de novos trabalhadores (HAGER; GONCI; ATHANASOU, 1994, p. 14).

Em último e quinto pilar, a empresa pode e terá sucesso na valorização do trabalho em face dos empregos de novas tecnologias interligarem a carreira do trabalhador ao desempenho e à formação adquirida com o curso técnico fornecido para melhor adaptar-se com os avanços tecnológicos, assim o desenvolvimento pessoal do trabalhador e, também da empresa serão, sem dúvida, crescentes, sem contar que a aprendizagem científica dos trabalhadores em

saberem disciplinares é acompanhada da aprendizagem dos saberes gerados nas atividades de trabalho transformando-se em valores, experiências, histórias e conhecimentos.

Outra alternativa para motivar o trabalho, no setor agrícola, por exemplo, onde os trabalhadores iniciam sua jornada de trabalho muito cedo e ao término dela já estão fadigados pela dor e cansaço que as atividades exigem, tendo em vista que, muitas vezes, carregam grandes quantidades de pesos de sementes, adubos ou necessitam ficar horas embaixo do sol, seus empregadores poderiam estabelecer uma parceria com profissionais da área de saúde para instruí-los a lidar com exercícios de alongamento ou até mesmo reservar um dia na semana voltado à ginástica laboral para esses trabalhadores.

Anteriormente, a atuação dos sindicatos e sua representatividade nas negociações coletivas eram primordiais na valorização do trabalho e defesa dos direitos empregatícios, todavia, com a invenção a invenção e inovação tecnológicas e as transformações na organização do trabalho, a estabilidade normativa desses grupos sócios profissionais, corporizada na negociação e na contratação coletivas, foi-se perdendo gradativamente.

Neste contexto da perda de representatividade sócio profissional por parte dos sindicatos e redução progressiva das taxas de sindicalização, ao contrário de um sindicalismo, surgem múltiplos tipos de negociação e de contratação situados fundamentalmente no contexto empresarial e dos indivíduos e grupos que nela trabalham. Portanto, a tendência da negociação e contratação coletivas e estruturação são, cada vez mais, determinadas pelo mercado, pelos empresários, e pelo fator de produção trabalho.

Por exemplo, o setor industrial passa nestas últimas décadas por um processo de desenvolvimento semelhante ao anteriormente passado pela agricultura: um aumento da demanda e da produção relativamente menor ao desenvolvimento da produtividade. No entanto, seria um equívoco supor que a demanda por produtos industriais estivesse esgotada, mesmo com a redução no crescimento da demanda e da produção industrial nos países avançados, relativa a outros períodos (ROWTHORN, 1997, p. 57).

No entanto, esse menor desenvolvimento da produção industrial, permanece sendo superior ao dos outros setores e ao PIB10 e tem gerado empregos indiretos e exteriores à indústria, seja pelas relações já existentes com os serviços, seja pelo seu realce por diferentes processos de externalização de atividades produtivas.

Sendo assim, o aumento do emprego nos serviços vinculados às empresas depende também de outros serviços, dentre eles: a administração pública e o financeiro, por exemplo, cujas funções externalizam serviços e atividades. Esses sub setores, que mais geraram postos

de trabalho nas últimas décadas, sendo eles, os serviços sociais e pessoais, exatamente aqueles setores de menores taxas de produtividade.

5 AS CONSEQUÊNCIAS DA ACELERAÇÃO DO EMPREGO DA TECNOLOGIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO PROVOCADAS PELA PANDEMIA DA COVID-19

Neste capítulo serão analisadas as céleres implicações advindas da inserção das novas tecnologias nas relações de trabalho, especialmente no tocante ao contexto pandêmico no Brasil, com o intuito de mensurar a que ponto foram prejudiciais ao trabalhador para reduzir as oportunidades de emprego no mercado ou se existem alternativas para que tais prejuízos sejam amenizados e, quiçá extintos com o intuito de manter harmônicas as relações laborais com as novas tecnologias e adaptadas a esse recente quadro social emoldurando todos trabalhadores de maneira equânime.

Destarte, principalmente neste novo contexto da pandemia da COVID-19, em que os direitos sociais são colocados em xeque, comprometendo a preservação das empresas, já que muitas deixaram de gerar empregos e estão em processo recuperação judicial, violando diretamente os princípios constitucionais da proteção social, da livre iniciativa, do valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana.

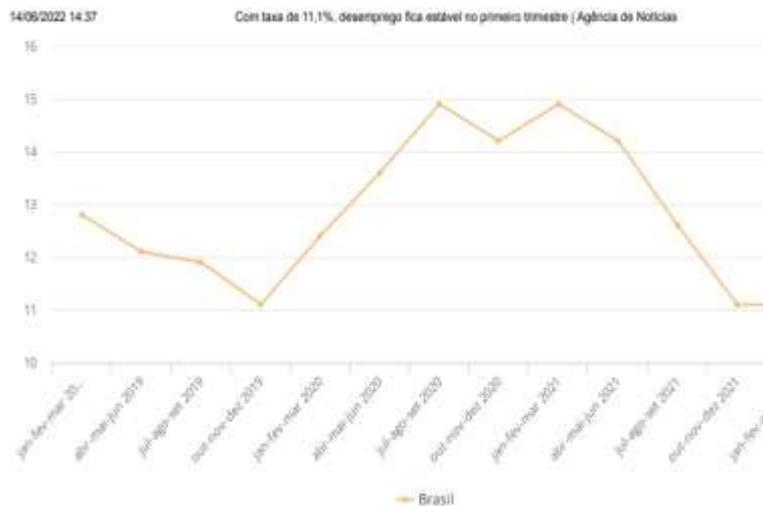
5.1 AS PRINCIPAIS MUDANÇAS DO EMPREGO DA TECNOLOGIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO PROVOCADAS PELA PANDEMIA

Neste item serão ponderadas as transformações do emprego da tecnologia, nas relações de trabalho, ocasionadas pela pandemia, sendo um momento em que o setor econômico perde, uma vez que o governo brasileiro empobrecerá, pela redução dos ganhos, pois é necessário atender todos os prejuízos laborais, por exemplo, os desempregados, os trabalhadores formais demitidos ou empregados com salários reduzidos, enfim, é preciso garantir o interesse social para, posteriormente, voltar o país a crescer economicamente, porque a economia existe para a sobrevivência humana e não ao contrário.

Neste viés, em relação ao impacto da corona vírus e da consequente quarentena sobre as profissões frente as transformações empresariais, o que já vem sucedendo, mesmo com as medidas sanitárias preventivas anunciadas desde o início da crise, o Brasil foi obrigado a encerrar o ano de 2021 com perda de três milhões de trabalhos formais, conforme projeções do Ministério da Economia (OLIVEIRA, 2022, p. 2).

Por este caminho, já confirmados esses números e com maior previsão para o corrente ano (2022) provavelmente haverá maior destruição de vagas com carteira assinada já registradas no Brasil, retornando ao *status* que o Ministério da Economia assinalou para o mercado de trabalho em 2010, sendo um prejuízo estimado em dez anos na criação e manutenção de empregos formais¹⁶:

Figura 1 – Taxa de desocupação no Brasil e nas grandes regiões (1º trimestre de 2022)



¹⁶ Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 14 jun. 2022.

Fonte: BRASIL, 2021.

Por óbvio que, aparecem diversos fatores que podem influenciar as estatísticas futuras, tais como a duração de medidas de distanciamento social necessárias para conter o vírus e, alguns programas de manutenção de empregos criados na crise, sem contar os remédios e a vacina que já auxiliaram na retomada de alguns trabalhos (BASTOS, 2013, p. 3).

De outro lado, há um obstáculo com relação aos rumos do mercado de trabalho diante da pandemia, especialmente no que tange à ausência de dados estatísticos, pois, apenas para exemplificar, o IBGE que produz indicadores a respeito do mercado de trabalho como um todo, incluindo trabalhadores formais e informais, enfrentou (a ainda enfrenta) problemas para fazer esse levantamento presencial de dados em razão da epidemia (IPEADATA).

Além disso, há um enorme contingente de trabalhadores que solicitam (e solicitaram) o seguro desemprego, esperando o Governo brasileiro, que até mais de cinco milhões de trabalhadores solicitem o auxílio emergencial até o final.

A partir da instauração da pandemia, o Governo brasileiro adotou desde o início diversas medidas provisórias e decretos relacionados a medidas que deveriam ser adotadas em relação à nova conjuntura do COVID-19, dentre as medidas e propostas com o intuito de proteger o emprego e, ao mesmo tempo as empresas, destacou-se a Medida Provisória 936, que admitiu a realização de acordo para redução das jornadas de trabalho e salários de trabalhadores com 25, 50, 70 por cento, ou a suspensão do contrato de trabalho, medida sendo uma medida que alcançou milhares de empregados (BRASIL, 2020).

Ainda, estabeleceu uma linha de crédito no valor de quarenta bilhões destinados ao pagamento dos salários de empregados de empresas com faturamento anual comprovado em até dez milhões reais. Sem contar que admitiu o levantamento dos valores referentes ao fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS-PIS/PASEP) o extinguindo e incorporando ao FGTS, além dos empréstimos para as companhias aéreas, para garantirem o parcelamento de passagens aéreas pelos usuários, quando da devolução de suas passagens que se tonaram impossíveis usá-las e, empréstimos, com bastante facilidade de crédito para os trabalhadores autônomos e os valores referentes à alimentação para aqueles trabalhadores, sem profissão, enfim, diversas medidas governamentais para a tentativa de superar a crise pandêmica.

Neste quadro pandêmico que iniciaram inúmeras demissões, fechamento de pequenas e grandes empresas, somados ao desemprego e ao infortúnio da crise sanitária instaurada, ante ao retrato de muitos empregados amontoados em uma crise que os desamparam e também aos seus

familiares, que necessitavam daquela única fonte de renda para subsistência (MOLINARO, 2007, p. 22).

Uma vez que a realidade do trabalhador brasileiro geralmente é uma moradia (quando há), alugada, com apenas um cômodo, não existe a possibilidade de efetivar uma medida protetiva como a quarentena, muito menos acreditar que este se ausentará de seu trabalho sob o risco de perdê-lo, e, por consequência, ficar sem qualquer fonte de renda para efetuar compras básicas de alimentos para seus familiares, por exemplo. Sendo assim, o quadro social pandêmico é composto por milhares de pessoas morrendo em razão do vírus e outras morrendo (ou quase) de fome, pela falta de emprego e/ou consequente falta de alimentos em suas casas (FINCATO; STURMER, 2006, p. 44).

Nesta toada, o contexto pandêmico contribuiu, ainda mais para o desemprego em massa, inclusive para que muitas empresas fechassem seus estabelecimentos impactando diretamente no emprego das novas tecnologias nas relações de trabalho, cujas transformações ao invés de gerar empregos, extinguiu muitos deles, devido as medidas preventivas que obrigaram a grande massa trabalhadora ficar em suas residências sem poder trabalhar desencadeando, certamente, um conflito, entre esses trabalhadores e as empresas com a necessidade de manterem esses empregos para sua existência, mesmo com a quarentena, evidenciando uma contradição entre o econômico e o social (GRUBER, 2020, p. 55-62).

Nesta toada, segundo a pesquisa aplicada pelo IBGE, durante a primeira quinzena de junho de 2020, aproximadamente 1,3 milhões de empresas estavam com atividades encerradas temporariamente ou definitivamente. Estatisticamente, 522,7 mil (39,4%) encerraram suas atividades por causa da pandemia, sendo que 518,4 mil (99,2%) eram de pequeno porte (até 49 empregados), 4,1 mil (0,8%) de porte intermediário (de 50 a 499 empregados) e 110 (0%) de grande porte (mais de 500 empregados). Ainda entre as empresas encerradas por causa da pandemia, 258,5 mil (49,5%) delas eram do setor de Serviços, 192,0 mil (36,7%) do Comércio, 38,4 mil (7,4%) da Construção e 33,7 mil (6,4%) da Indústria (BRASIL, 2022).

De acordo com os dados assinalados acima, pode-se notar que os maiores impactos sobre encerramento das atividades foram causados em empresas de pequeno porte. Esse impacto pode ser analisado, mais fortemente em segmentos que realizavam suas atividades, sem prescindir do contato pessoal, com baixa produtividade e intensivos em trabalho, como os serviços prestados às famílias, onde se incluem atividades como as de bares e restaurantes, e hospedagem, além do setor de construção (NERY, 2020, p. 11).

No Brasil, a pandemia tornou-se uma contradição, onde o trabalhador teria duas alternativas: ficar em casa, segundo as recomendações sanitárias da Organização Mundial da Saúde (OMS) e “viver”, ou correr o risco de ir ao trabalho em razão da economia não ficar estagnada, e “morrer”. Ocorre que, a grande maioria dos trabalhadores não tinha como opção permanecer em suas casas, pois dependem unicamente de suas rendas para subsistência, aliás, o próprio Governo por meio de incentivava que o trabalho não parasse a economia e, do outro lado, a Organização Mundial de Saúde pedindo para que todos fiquem em quarentena para evitar a doença, possibilitando as internações em hospitais (GRUBER, 2020, p. 83).

Novamente, o direito econômico fica frente a frente com o direito social, sendo que, neste caso, o social é a própria vida. Porém esse é somente um olhar não muito nítido e uma comparação quase fictícia entre o trabalhador e a empresa, o social e a economia, uma vez que essa situação extraordinária atingiu o mundo todo, onde, na realidade, não há um interesse maior da economia no sentido de ampliar o lucro e reduzir direitos, mas sim uma questão de sobrevivência de ambos, empresa e trabalhador (BORBA, 2020, p. 42-51).

Uma vez que, mantida a quarentena não há funcionamento do setor econômico e, prolongada a crise, as empresas fecham suas portas e, em decorrência, não mais existem empregos podendo o trabalhador sofrer, não só com a possibilidade do vírus, mas com a certeza da fome, e é nesse dilema que se encontram todos não só no Brasil como também nos demais países, onde ninguém sabe ao certo como fazer para equilibrar o social com o econômico.

Até o momento em que o Governo, especialmente, o setor econômico brasileiro compreender que vai perder e que o país ficará mais pobre e que a força maior leva o governo a esse desenlace de reduzir ganhos porque é preciso cobrir o prejuízo dos trabalhadores autônomos, dos sem trabalho, dos trabalhadores formais demitidos, dos empregados com salários reduzidos, enfim, é preciso garantir o interesse social para, posteriormente investir nos lucros e produtividade das organizações empresariais.

Além disso, com a quarentena compulsória advinda da pandemia, novos empregos surgidos como o tele trabalho, até então visto como uma opção de consenso, tornou-se realidade sensível. Tal fenômeno fez com que as empresas reduzissem seus custos operacionais, dentre eles: água, luz, internet, espaço de escritório, inclusive os estacionamentos, transferindo esses ônus aos seus empregados (GAMET; GOSSELIN, 2020, p. 17).

Sem contar que o trânsito da cidade amenizou e os prestadores de serviço ganharam maior autonomia na realização de suas jornadas de trabalho. Quiçá o maior problema, na atualidade, esteja na aplicação dos artigos 6º da CLT e 7º, XIII, da Constituição quando

rememorados nesta controvérsia exegética. Uma vez que vale destacar que o trabalho remoto também deve ser controlado e o empregado, que comprova devidamente a realização de horas extras não há justificativa para negar o seu pagamento, sendo inconstitucional qualquer interpretação em sentido contrário.

Nesta linha, o operador jurídico precisa estar precavido às inovações conjunturais e tecnológicas, sobretudo quando as novas tecnologias visam menosprezar o trabalho humano. Se de um lado o investimento desta área deve ser bem acolhido, de outro há que ser bem-vinda a regulamentação da Constituição, na parte que protege o trabalhador da automação, haja vista que, inclusive após as mudanças tecnológicas no país, também posteriores à pandemia.

Neste ano, 2022, o Ministério do Trabalho e Previdência (MTP) reconheceu 22 (vinte e duas) novas profissões, sendo incluídas na Classificação Brasileira de Ocupações, que ao todo conta com o número de 2.269 ocupações reconhecidas no país, à atualização da mencionada lista reflete as mudanças tecnológicas do Brasil. (NADER, 2022, p. 1).

Conforme o MPT, um exemplo de ocupação que surgiu a partir dessas mudanças é o oficial de proteção de dados pessoais (DPO), cuja a necessidade por profissionais do setor veio com a entrada em vigor no Brasil do Marco Civil da Internet e da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), sendo o reconhecimento dessas novas profissões muito importante para a formulação de políticas públicas de emprego. Dentre as novas ocupações destacam-se: Analista de e-commerce, Controlador de acesso; Estampador de placa de identificação de veículos (PIV); Inspetor de qualidade dimensional; Oficial de proteção de dados pessoais (DPO); Operador de usina de asfalto; Perito judicial; Profissional de organização (*personal organizer*; *Somelier*; Técnico em agente comunitário de saúde; Tecnólogo em agronegócio; Técnico em dependência química, dentre outros (NADER, 2022, p. 3).

Embora, o MPT esclareça que o reconhecimento não garante a regulamentação da profissão, já se trata de um grande passo para os avanços tecnológicos e as novas oportunidades de empregos em diversas ocupações tecnológicas. Entretanto, para que uma ocupação seja regulamentada, ela precisa de uma Lei feita pelo Congresso e sancionada pela Presidência.

Mesmo com o surgimento dessas novas ocupações e novos empregos ligados a tecnologia, como sempre, o trabalho não só continua sendo a principal forma de sustento, mas também é o meio pelo qual as pessoas custeiam seu lazer, sua qualidade de vida e sua saúde, não sendo mais apenas para subsistência e muito menos se resumindo a funções repetitivas (nas linhas de produção do Fordismo) e fabris. Ocorre que o modo de vida de outrora, que era

familiar e tudo ocorria na terra do trabalhador: em sua residência, nos dias atuais é quase inexistente.

No entanto, o atual contexto de pandemia da COVID-19 trouxe de volta o antigo panorama: trabalho dentro de casa, reafirmando o fato de as relações de trabalho 100% presenciais estarem defasadas, devido sua fragilidade frente a mudanças drásticas na organização da sociedade. Nesse contexto, em razão das políticas de isolamento social adotadas em todo o mundo, somadas às diretrizes de segurança adotadas pela Organização Mundial da Saúde (OMS), muitas empresas optaram pelo método de trabalho *home office*, uma vez que o trabalho remoto, anteriormente citado, não se enquadra nessa situação (OMS, 2020, p. 3).

Nesse sentido, ponderando a situação pandêmica atual, onde indivíduos necessitam manter uma certa distância uns dos outros, tal reflexão se acentua, pois as relações de trabalho presenciais não são mais apenas suaves, mas sim, inviáveis. Destarte, um sistema tão frágil quanto esse, precisa de uma reestruturação baseada na flexibilidade nas relações de trabalho, podendo ser o *home office*, por exemplo, um válido aliado na construção desse processo (MORALES RAMÍREZ, 2020, p. 101).

Sendo assim, houve muitas mudanças com relação ao emprego da tecnologia nas relações de trabalho, especialmente ocasionadas pela pandemia, como o surgimento de novas ocupações, o retorno do trabalho em domicílio, que demonstrou ser tão eficaz quanto o presencial ou, até mesmo mais rentável economicamente, uma vez que o empregador transferiu parte dos ônus aos seus empregados e, por consequência disso, seus custos diminuíram, por óbvio que, também houve pontos negativos como: a adaptação das atividades presenciais para modalidade remota; infraestrutura tecnológica e o nível de digitalização dos processos.

Diante de todas essas necessidades de readequação, a infraestrutura tecnológica ganha destaque, uma vez que o uso da tecnologia e suporte de acessórios tecnológicos (computadores, smartphones, *tablets* e sistema interno organizacional) foi colocado com um caráter de urgência, como principal fator gerador da impossibilidade da continuidade do pacto laboral e a consequente demissão em massa.

Nos dias atuais, a sociedade convive com o malefício do paradigma antecedente ao surgimento da pandemia da COVID-19 e procura novas regras para regulamentar as relações de trabalho e a vida em sociedade, uma vez que o padrão vivido e trabalhado pela humanidade se tornou incapaz de responder às demandas sanitárias que surgiram para combater o novo coronavírus.

Porque, a legislação trabalhista até então vigente também fracassou em viabilizar a atividade econômica e o emprego, nesse contexto de crise econômica e sanitária, é preciso buscar novas regras para este novo paradigma que surge, a fim de renovar os instrumentos legislativos, que se mostram necessários para garantir a recomposição do mercado de trabalho e a promoção da livre iniciativa.

Além disso, também se devem criar condições para resguardar as empresas e viabilizar sua saúde financeira em um momento de crise econômico-sanitária, a partir das novas formas de trabalho exigidas no contexto da pandemia e para cada nova forma de trabalho, existe uma necessidade de um planejamento sobre o novo modo de produção.

Por exemplo, durante a pandemia no Brasil foram instituídas medidas provisórias para a manutenção de emprego, renda e futuro econômico do país. Por exemplo, a Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, regulamentou o tele trabalho, o trabalho remoto e o trabalho a distância em tempos de pandemia, além de permitir a antecipação de férias individuais, autorizando a concessão de férias coletivas, possibilitando o aproveitamento e a antecipação de feriados e estabelecendo novas regras para banco de horas e recolhimento de FGTS, entre outras medidas.

A partir dessa medida, ante ao contexto pandêmico instaurado, muitas empresas adotaram essa nova forma de trabalho, por exemplo, a grande maioria passou a laborar em suas residências por meio do trabalho remoto, com a adaptação, muitas vezes, de seus computadores próprios com os sistemas organizacionais, dispendo-se das horas destinadas à convivência familiar para dedicarem-se ao trabalho que, em sua maioria, restaram sem o devido controle exato da jornada de trabalho.

Por exemplo, na área da educação, embora o ensino a distância (EAD), seja uma realidade ela estava direcionado quase que na sua totalidade para o Ensino Superior, sendo outra parte para os cursos técnicos profissionalizantes. Nesta linha, em regra, tanto a Educação Básica (Educação Infantil, Ensino Fundamental e Médio), quanto o Ensino Médio, para cursos profissionalizantes, quando utilizavam, tendia para o EAD apenas como forma de educação complementar, sendo autorizado o EAD para casos específicos, nos termos do parágrafo 4º do art. 32 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996¹⁷ (Lei de Diretrizes e Bases da Educação – LDB) (BRASIL, 1996).

¹⁷ Art. 32º. O ensino fundamental, com duração mínima de oito anos, obrigatório e gratuito na escola pública, terá por objetivo a formação básica do cidadão, mediante:

§ 4º. O ensino fundamental será presencial, sendo o ensino a distância utilizada como complementação da aprendizagem ou em situações emergenciais (BRASIL, 1996).

Entretanto, a COVID-19 provocou uma situação emergencial, qual seja, a pandemia afastou os alunos presenciais, da educação básica e do ensino superior, das salas de aula, inclusive, os gestores educacionais, que ficaram naturalmente atônitos e a reação demoraram um pouco a ocorrer. Nesse contexto surgiram as necessidades de adaptação e de superação, tanto por parte da gestão, dos docentes quanto pelos discentes, incluindo toda a sociedade.

Assim, a pandemia alterou a forma de trabalho educacional tanto pela adaptação docente quanto discente, acerca de diversos programas, aplicativos, ferramentas que passaram a ser utilizadas na educação, através de alguns instrumentos destinados à educação emergencial em substituição à presencial, tais como: *OBS Estúdio, Google Drive, Google Meet, Jitsi Meet, YouTube, Google Classroom, Google Forms, Microsoft Teams, StreamYard, Zoom*, dentre outros aplicativos (CANCLINI, 2003, p. 33).

Além desses programas e aplicativos acima mencionados, também aqueles que já contribuíam para a tecnologia usual (computador, slides, projetor) que possuem excelentes benefícios, dado que para a maior parte de suas aplicações possuem a gratuidade.

Assim, a educação brasileira passou por um processo de hibridação sucedida nas relações entre culturas diferentes, ou mesmo as diferenças dentro da mesma cultura, corroboram para a visualização da hibridação da educação, uma vez que o ensino pós pandemia irá passar pelo paradigma entre o presencial e o EAD e há de se considerar que para o retorno gradativo dos alunos para a sala de aula deverá ser necessária a permanência do emprego de tecnologias (MAIA, 1996, p. 87).

Importante destacar que, embora toda a educação é aprendizagem, nem toda ela pode ser considerada educação, tal afirmativa declara que existem muitas coisas que são estudadas, as quais podem levar à falta de educação ou interação social, já, nessa crise sanitária, houve muitas mudanças conceituais, em relação à educação, no que tange a aprendizagens novas, para tempos inesperados.

Um enorme desafio será colocar a educação em paridade com a cultura local e global privilegiando a primeira, mas a partir do qual se torne intrínseca a valorização das relações e interações no estudo das culturas – a interculturalidade – sempre focada na diversidade e no respeito ao outro, mas cada vez mais pelo viés da inclusão digital e a possibilidade de mesclar o presencial e o ensino a distância, sendo que a interculturalidade estará cada vez mais presente na educação, especialmente pelo novo contexto criado pelo COVID-19, onde haverá a possibilidade do afastamento parcial ou total das pessoas (BARCELOS, 2013, p. 52-56).

Neste viés, nota-se que a pandemia alterou a vida de todas as pessoas, em especial o modo de trabalhar, conforme destacada a área educacional, cujos resquícios caminharão ao longo do tempo, principalmente, a necessidade da presença constante da tecnologia nas relações de trabalho, o vírus da COVID-19 impactou também o comportamento das pessoas, outro exemplo de mudança na forma de trabalhar foi a adoção do tele trabalho no âmbito da administração pública brasileira (SALVO, 2021, p. 22).

A respeito do aspecto gerencial, a Administração adquire o compromisso de atuar de forma mais eficiente, reduzindo os custos e prestando serviços de melhor qualidade, o que faz ganhar espaço a ideia de melhor adesão ao trabalho remoto, já que seria possível reduzir, também, os custos quanto à manutenção das repartições públicas, uma vez que os servidores estariam trabalhando em suas casas.

A partir da premissa de que o estabelecimento de um Governo Digital permite que, de forma remota, os serviços públicos possam ser prestados aos cidadãos de um lado e, do outro, possam estar os servidores na execução de tais serviços, estaria, então, retratado, aqui, outro grande argumento capaz de fomentar a adoção permanente dessa nova forma de trabalhar (VIEIRA, 2020, p. 140).

Para além da posição do servidor, existem, ainda, as questões mais coletivas como, por exemplo, aquelas que se correlacionam à redução de deslocamentos com uma possível redução de poluentes no meio ambiente e, não última, mas fundamental: o rompimento da ideia de que o tele trabalho pode fomentar a histórica imagem de um servidor público que não trabalha, mas recebe alto salário e de uma Administração Pública que não funciona de forma eficiente.

Observa-se, que a permanente adoção dessa nova modalidade empregatícia (trabalho remoto) no âmbito da Administração Pública ainda demandará certo tempo de amadurecimento e, mesmo contando com certo número de vantagens, por enquanto, não é possível ser dito que será um regime a ser adotado linearmente em todas as esferas do serviço público (GONÇALVES, 2017, p. 501-510).

É certo que a pandemia de COVID-19 veio revelar ao mundo uma série de desafios e possibilidades na vida das pessoas e não foi diferente em relação à Administração Pública brasileira, que também teve que se reinventar e aderir a novas ideias, resta saber, todavia, se essa pandemia terá deixado aberto caminhos e experiências necessárias que permitam dessas novas maneiras de trabalhar para que sua adoção se dê de forma permanente no âmbito da Administração Pública.

Conforme análise, a pandemia do COVID-19 desencadeou uma crise econômica em todos os setores, segundo pesquisa realizada pelo SEBRAE, em relação ao impacto da pandemia do coronavírus nos pequenos negócios, evidencia que, especialmente, dentre os microempreendedores individuais, somente 27,3% (vinte e sete vírgula três), obtiveram recursos para progredir nos seus negócios, atuando através de sites e aplicativos, exibindo maior índice entre as microempresas e os negócios de pequeno porte (SEBRAE, 2020).

Aliás, todos notaram os efeitos do coronavírus na economia e no mercado de trabalho, a partir do isolamento social, como providência fundamental para a contenção do vírus, embora essencial, produziu consequência com o fechamento de estabelecimentos comerciais, sendo indiscutível o cenário de desequilíbrio econômico apresentado pela pandemia, exigiu a formação de propostas governamentais para assegurar o menor impacto possível na economia do país, atingindo todas as áreas de emprego do país (FARIAS, 2020, p. 11). Nesta senda, observa-se que, tantos os novos empresários quantos os antigos não devem, mas se acomodar, mas sempre buscar novos meios de se manter ativo no mercado, prova disso foi a pandemia - um exemplo claro.

Portanto, buscar novas informações, especialmente a partir das novas tecnologias de certa maneira será sempre o melhor caminho para enfrentar uma crise, por isso vale ressaltar que, para enfrentar qualquer adversidade (a exemplo da crise econômica provocada pela COVID-19), os empresários necessitam ter a mente aberta a qualquer tempo quando necessitarem, novamente, se reinventarem para não fechar totalmente seu negócio, a fim de gerar muitos lucros por meio da fácil adaptação dos seus clientes com os novos meios de atendimento. É necessária atenção às mudanças e novas ideias de modo a evitar prejuízo no caso de uma nova pandemia ou algo parecido que venha lhes prejudicar, não lhes afetando somente, como também a geração de empregos, pois várias empresas tiveram que demitir seus funcionários devido a contenção dos gastos e diminuição de outras despesas.

Além disso, a cada dia os desafios tornam-se ainda maiores no contexto da pandemia da COVID-19, que alterou o funcionamento da economia de forma abrupta e imprevisível, desencadeando o crescimento nos índices de desemprego e analisada a dificuldade na requalificação imediata dos profissionais para atender às novas exigências sanitárias e tecnológicas que as medidas de contenção ao novo coronavírus impõem.

Deste modo, o próprio Direito do Trabalho sofre uma mudança de paradigma para garantir o fomento da iniciativa privada e ao mesmo tempo oferecer proteção ao trabalhador

que se insere nesse novo contexto produtivo, equação complexa, que exige dos partícipes cooperações, solidariedade, capacitação e reinvenção.

5.2 A DIFICULDADE DO RETORNO AO TRABALHO PRESENCIAL: NOVA REALIDADE PÓS-PANDEMIA

Neste item serão avaliados os principais obstáculos encontrados pelos trabalhadores quando do retorno ao trabalho presencial, após laborarem, por quase dois anos, em sua maioria, em trabalho remoto ou teletrabalho, sob o olhar de uma nova realidade no contexto pós-pandemia e suas implicações.

Tendo em vista que, conforme descrito, no período de pandemia COVID-19, vários processos necessitaram ser alterados ou acoplados com o intuito de seguir os protocolos de isolamento social, com o cogente bloqueio das saídas de suas residências, ante aquele contexto, muitas empresas adotaram o trabalho remoto. Assim, já sob a perspectiva contra o vírus instaurado (coronavírus), a grande maioria dos colaboradores se acostumou a laborar de maneira remota, criando certo receio de retomar suas atividades na forma presencial, uma vez que, se tornou mais cômoda a prestação de serviços através do conforto de seus lares e, sem necessitar estar todos os dias, de maneira presencial, nas empresas.

Antes da retomada dos trabalhos presenciais, muitas empresas criaram o modo de trabalho híbrido, cuja modalidade nada mais é que a soma do trabalho remoto e o presencial, já caminhando para um retorno definitivo das atividades laborais de maneira cem por cento presenciais, como antes. Todavia, a grande maioria dos trabalhadores já estava acostumados com o trabalho remoto, com grande receio de retornarem as atividades presenciais resultando em dados significativos quanto à percepção de suas organizações permitirem o modelo de trabalho híbrido ou a adoção do trabalho remoto.

A partir desse contexto, a implantação de novas formas de organização do trabalho implica alterações de cultura, sociais e psicológicas. Tais transformações determinam algum tempo para serem incorporadas e, também, criam novas formas de relacionamento do trabalhador com as outras pessoas, sejam colegas de trabalho ou não, por exemplo, é o que ocorreu com a instauração do teletrabalho, durante a pandemia.

Não resta dúvidas que, essa modalidade empregatícia apresenta algumas vantagens para o colaborador, tais como: a autonomia para execução das atividades, o estabelecimento do melhor horário e ritmo para realização das tarefas, respeitado o ritmo das áreas biológicas, psicológicas e sociais, a inserção dos portadores de deficiências físicas, sem a necessidade da

mobilidade até o ambiente tradicional e a diminuição da competição interna entre a equipe, impedindo uma sinergia positiva na organização (OLIVEIRA; PANTOJA, 2019, p. 22).

Todavia, há também as desvantagens advindas do teletrabalho, tais como, a ausência de contato físico abarcando o relacionamento social, uma vez que a comunicação eletrônica, por si, leva a perda do calor humano e o aumento dos custos pessoais relacionados ao trabalho, além do aumento da jornada de trabalho, a inexistência de suporte tecnológico, as dificuldades de ascensão na carreira, diminuição da visibilidade profissional, preconceitos entre os colegas de trabalho e gestores e os conflitos da vida profissional e pessoal, cujas desvantagens são tanto para os colaboradores como para a organização (FERREIRA, 2011, p. 42-45).

São notórias que, as transformações, de modo geral, acarretam o surgimento de resistências, porque o indivíduo necessita de um tempo para entender e se adaptar às alterações impostas, ainda mais em situações não muito comuns, como é o caso desse cenário de pandemia da COVID-19, que desencadeou consequências diversas, em especial, para o retorno dos colaboradores ao meio ambiente de trabalho físico, dentre elas: a existência de algum familiar com comorbidade, em doenças preexistentes, e a consequente preocupação em possuir filhos na escola.

Para isso, o retorno ao trabalho presencial, trouxe expectativas diversas aos colaboradores que, em sua maioria, esperam que a instituição ofereça ações de segurança contra a disseminação do vírus COVID-19. Deste modo, para garantir os cuidados necessários contra a contaminação do coronavírus no ambiente de trabalho, é essencial avigorar as medidas de segurança que a organização vem seguindo frente as recomendações do Ministério da Saúde em parceria com a Organização Mundial da Saúde (OMS).

As principais precauções para conter a proliferação e, também contaminação da COVID-19 devem ser a garantia de um ambiente de trabalho saudável, bem higienizado e se possível, com ventilação natural, também efetuar a medição de temperatura corporal de todos os colaboradores e pessoas que transitam nas dependências da empresa, somada a orientação a respeito da obrigatoriedade do uso de máscara, outra alternativa eficaz seria possibilitar a testagem rápida para todos os colaboradores, além de oferecer kits contendo álcool em gel, duas máscaras e flexibilizar a jornada de trabalho para os colaboradores que utilizam o transporte público, para reduzir o fluxo de pessoas durante o deslocamento para suas casas (BENEVIDES; ESTENDER, 2018, p. 62-67).

Além disso, as gestões organizacionais podem realizar campanhas educativas ressaltando sobre os procedimentos de lavar as mãos com água e sabão com frequência, usar e

manusear corretamente a máscara e como se proteger ao tossir e espirar, evitando tocar nos olhos e boca, sem contar a divulgação de comportamentos a serem praticados quando do uso de banheiros, salões de reuniões, copas para alimentações, uso de bebedouros, escadas, elevadores e também manterem portas e janelas sempre abertas (BERGAMINI. 1997.p. 42).

Tendo em vista que, no contexto pandêmico, muitos colaboradores contraíram doenças, especialmente ligadas à saúde mental, por exemplo, o stress e a ansiedade, para isso, as empresas, por meio de suas gestões organizacionais devem se preparar para receber esses trabalhadores, precavendo-se a partir da promoção do bem-estar e do equilíbrio individual e coletivo dos colaboradores, que demanda algumas ações de estímulo para a busca de ajuda, a estruturação de programas integrados e multidisciplinares, através do acompanhamento médico, alimentação saudável, prática de exercícios físicos, muito cuidado com as automedicações, para que possa ser cultivada uma qualidade de vida saudável, oportunizando o resgate da saúde do colaborador com o uso na perspectiva de uma qualidade de vida ao trabalhador assistencialista (MORAES, 2020, p. 18-20).

Portanto, abrangendo os desafios oportunizados pela modalidade de trabalho remoto e como eles influenciam na qualidade de vida dos colaboradores, as empresas podem adotar ações que envolvam um suporte organizacional para melhores condições de trabalho, como a infraestrutura, os equipamentos, telecomunicações e ergonomia, e, também por meio de ações que promovam uma qualidade de vida pessoal e profissional, como novos programas de atenção à saúde, suporte emocional e ações para valorização, reconhecimento e acolhimento, apropriados a este novo cenário.

5.3 OS NOVOS PARADIGMAS PARA AS RELAÇÕES DE TRABALHO APÓS A PANDEMIA E AS NECESSÁRIAS ADAPTAÇÕES FUNCIONAIS EMPRESARIAIS

Neste item serão analisados os novos moldes e paradigmas para as relações laborais e as imperativas adaptações funcionais empresariais, ante o contexto pós-pandemia COVID-19.

A Organização internacional do Trabalho – OIT, desde o início da pandemia, ratificou, a todo o momento, a necessária atenção aos locais de trabalho, tanto para identificar os grupos de riscos, quanto para perceber os mecanismos de propagação de doenças e adotar medidas de controle e prevenção. Tal precaução resulta de experiências anteriores com surtos semelhantes epidemiológicos tais como a da síndrome respiratória aguda grave (SARS), do vírus da gripe A (H1N1) e do vírus do Ebola 36.

Para que o contágio do vírus não fosse disseminado, o governo brasileiro adotou como medida preventiva, o isolamento social, neste viés, o trabalho remoto, também chamado home office ganhou destaque dentre a maior parte dos escritórios e empresas, que determinaram que seus empregados permanecessem laborando em seus domicílios durante a pandemia, sendo essa uma modalidade empregatícia adotada por profissões distintas como professores, advogados, dentre outros funcionários que tiveram que adaptar-se aos sistemas operacionais por meio da internet, muitas vezes, sem saber lidar com a tecnologia e os meios de comunicação através de plataformas digitais como *Google Meet*, *Microsoft Teams* e *Zoom*.

Ocorre que houve muitas desvantagens a esses profissionais, tanto pessoais, como também relacionadas à profissão, dentre elas, o aumento da possibilidade de deterioração das condições de trabalho, em razão do seu isolamento; as dificuldades por conta de menores níveis de proteção social; um prejuízo na tutela sindical e administrativa; a falta de visão global da empresa; a diminuição de oportunidade de promoção e ascensão; ausência de colaboração e ajuda no cumprimento de tarefas; a falta de limitação de horas de trabalho; o trabalho repetitivo; a inadequação ergonômica; o excesso de horas no computador; uma enorme dificuldade de parar de trabalhar, que ficou chamado “workaholic”; a discriminação e precarização da organização sindical.

Dentre os prejuízos pessoais, destacam-se: o eventual incremento de possíveis conflitos familiares, no caso de o trabalhador não conseguir gerir adequadamente o tempo destinado ao trabalho e ao tempo de lazer; a confusão do papel de trabalhador com a função paternal e/ou de mãe de família, sem contar o desenvolvimento de doenças psíquicas e/ou físicas, em função do excesso de trabalho, como principais exemplos (GAMET, 2020, p. 201-211).

Sendo assim, as sequelas mais comuns motivadas pela COVID-19 em trabalhadores, conforme visto, tiveram consequências de duas naturezas: pessoais e profissionais, por exemplo, a dificuldade respiratória, cansaço, perda de movimento e a coordenação motora foram decorrentes da atividade profissional, já as complicações cognitivas e psíquicas e o lapso de memória são respostas pessoais do corpo humano devido ao intenso trabalho, muitas vezes, no interior do domicílio, com a consequente a falta de limitação de horas de trabalho e enorme dificuldade de parar de trabalhar: “workaholic” (GOSSELIN, 2020, p. 20).

Nesta linha de raciocínio, a doença denominada estresse ocupacional ganhou contornos mais evidentes para aqueles colaboradores que se mantiveram em seu espaço de trabalho, especialmente, os profissionais da saúde e trabalhadores envolvidos com a COVID-19, que tiveram manifestação maior da síndrome de Burnout, conforme a CID11: Classificação

Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (HUMEREZ; OHL; SILVA, 2020).

Essa Síndrome de Burnout (QD85) já conhecida dentro o Direito do trabalho como resultante do estresse crônico no local de trabalho e suas características incluem exaustão de energia, sentimentos de negativismo (apatia) e a eficácia profissional reduzida, mesmo antes da pandemia, devido às intensas pressões no trabalho, aos conflitos inerentes a sobrecarga, interesses e responsabilidades técnicas das funções, todavia, na área da saúde, essa doença é mais comum, pois exige que o colaborador, por meio de suas aptidões preze pela busca e zelo da qualidade no cuidado para o outro, contribuindo sobremaneira para o desequilíbrio emocional destes profissionais (DAL'BOSCO *et al.*, 2020).

Antes da pandemia, as outras profissões nem sempre tiveram os aspectos relacionados ao estresse tão bem estudados quanto os profissionais da saúde, todavia, após a instauração do vírus COVID-19 e seus efeitos nas relações de trabalho, nota-se que a dor, cansaço e também o estresse atingiram profissionais de áreas distintas. (BEUREN; OLIVEIRA, 2020, p. 15-22).

Por exemplo, o caso de profissionais da área de contabilidade, que se depararam com elementos adicionais do trabalho relacionados, como alterações tributárias dos seus clientes estabelecidas pelo governo, sem ter um período prévio de preparação dos sistemas e de treinamento, neste caso, houve o aumento considerável do estresse no trabalho, com relação a sobrecarga e, principalmente, indicando as duas dimensões específicas da síndrome de Burnout: exaustão emocional e despersonalização. Tais consequências surgiram para o trabalhador, de modo particular, com a pandemia e a implementação do trabalho remoto que exigiu, desde a necessidade do aprendizado rápido de novas tecnologias, do estabelecimento de novas formas de interação e comunicação entre as equipes, até a conciliação e entrelaçamento entre vida familiar e o trabalho (WYZYKOWSKI, 2020, p. 10).

Mencionadas doenças relacionadas ao estresse são fatores de ordem psíquica fruto da busca desenfreada dos trabalhadores, por estratégias de adaptação as novas formas de trabalho, por exemplo, o tele trabalho, sem a previa noção de informática e comunicação digital, muitas vezes, sem que houvesse possibilidades de estruturação e planejamento, e, principalmente, tanto os trabalhadores quanto empregadores olvidaram-se, ante ao contexto pandêmico, de que tão importante quanto as questões relativas à produtividade e aos lucros, também são o bem-estar e a saúde mental, principalmente dos trabalhadores (GUIMARÃES, 2020, p. 32-41).

Embora a crise mundial vivida em decorrência da COVID-19, tenha despertado diversos desafios econômicos, políticos e sociais, também insurgiu como uma oportunidade de desafiar

cada pessoa no mundo a pensar sobre a necessidade de tomar consciência da importância do autocuidado em todos os sentidos, tanto físico como psicológico e social. No entanto, tem-se o desafio das organizações entenderem que, ante a nova conjuntura instaurada pela pandemia nas relações de trabalho, haverá diversas necessidades quanto as mudanças e novas dinâmicas de interação, principalmente, com os colaboradores.

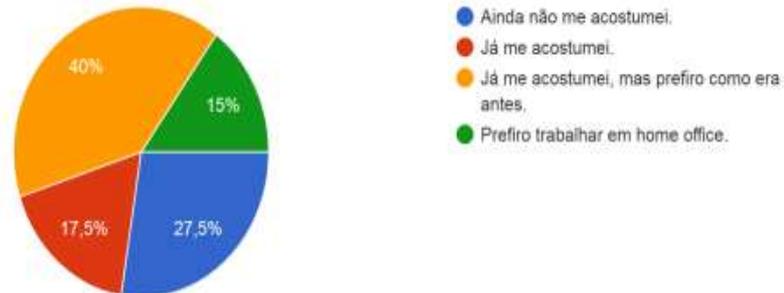
Durante a pandemia da COVID-19 surgiram, dentre as diversas sequelas que o contágio do próprio vírus transmitiu, enfermidades ligadas ao trabalho, sendo, portanto, consideradas doenças ocupacionais fruto do evento pandêmico, por exemplo, o estresse e questões de saúde física e mental, que somente o tempo dirá qual o real impacto nas relações de trabalho.

Figura 2 – Estudo quanto ao estresse no ambiente de trabalho *home office* devido à pandemia da COVID-19 e a adaptação quanto a nova maneira de trabalho, conciliação de rotina e vida profissional e pessoal

Gráfico 4

Como está a adaptação a essa nova maneira de trabalhar tendo que mudar a rotina e conciliar a vida profissional com a pessoal?

40 respostas



Fonte: Acervo dos autores.

Fonte: SILVA; EIROZ; BELÉM, 2020.

Nesta linha, nota-se que o mundo, após a pandemia deverá ser mais desprovido de recursos e, certamente, demandará o melhor uso e aplicação deles, tendo em vista que, a produtividade será mais acelerada, por meio da internet e das inovações tecnológicas.

Além disso, muito trabalho será realizado no sentido sanitário, de transportes e infraestrutura das cidades, restringindo a desigualdade, portanto, as empresas deverão ter maior compromisso com a segurança de seus empregados.

Em suma, o mundo não será mais o mesmo, notadamente porque o sofrimento da maioria e a morte de muitos sensibilizará os que eram indiferentes à dor dos outros, refletindo melhor sobre a realidade da miséria social e política evidenciada pela pandemia, trazendo novas maneiras de relacionamento humano, e, restando evidente que o bem maior é a vida de todos, que são iguais para uma economia, que deve ter valor quando usada para o bem da sociedade e, conseqüentemente, o trabalho humano através da Justiça do Trabalho.

Deste modo, a partir das sequelas deixadas pela pandemia do COVID-19, as empresas necessitam planejar ações para estabelecer uma qualidade de vida aos seus colaboradores, com o intuito de melhorar as condições de trabalho, o relacionamento interpessoal, a saúde dos colaboradores, incentivando a flexibilidade laboral, aprimorando o ambiente de trabalho e valorizando as pessoas. Tais medidas são fundamentais, pois são necessidades que precisam ser satisfeitas para se manter o equilíbrio constante das questões fisiológicas do colaborador e promover um bem-estar ao retorno das atividades presenciais buscando manter as vantagens atribuídas ao trabalho remoto para o ambiente de trabalho físico.

5.4 A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL APÓS A PANDEMIA

Neste item será ponderada uma apreciação acerca do programa de reabilitação instituído pelo governo brasileiro pós-pandemia COVID-19, com o intuito de promover uma retomada segura das atividades anteriormente realizadas pelos trabalhadores nas diversas funções exercidas, proporcionando apoio na recuperação de pacientes após a infecção pela COVID-19, por meio de diversos equipamentos de reabilitação, entrega de cartilhas com orientações técnicas voltadas a cada área da equipe de multiprofissionais para a reabilitação motora, funcional, psicológica, respiratória entre outras e a necessidade de aperfeiçoamento desse programa.

Segundo a classificação do *National Institute of Health* (NIH), nos Estados Unidos da América, a doença do Coronavírus 2019 (COVID-19) é uma doença viral sistêmica, que pode apresentar-se sob três graus: leve, moderada e grave (ou crítica), dentre os quais consideram-se cinco possíveis infecções pelo coronavírus da síndrome respiratória aguda grave 2 (SARS-CoV-2).

Dentre elas está a denominada assintomática ou também infecção pré-sintomática (pré-clínica), que são aqueles indivíduos com teste positivo para SARS-CoV-2, todavia, não tenham sintomas condizentes com a COVID-19, a doença leve, cujos pacientes expõem teste positivo e que tenham qualquer sinal ou sintoma da COVID-19, por exemplo dor de garganta, mas que

não tenham falta de ar, dispneia ou alteração em exame de imagem pulmonar, a doença moderada, também com teste positivo com envolvimento das vias aéreas inferiores no exame clínico (cansaço ou dispneia) ou nos exames de imagem e que tenham saturação de oxigênio (Sat O₂) \geq 94% em ar ambiente.

Já a doença considerada grave é aquela cujos indivíduos possuem teste positivo e com Sat O₂ $<$ 94% em ar ambiente ou uma relação entre a pressão parcial de oxigênio arterial e a fração inspirada de oxigênio (PaO₂/FiO₂) $<$ 300 mm Hg ou frequência respiratória $>$ 30 respirações/minuto ou acometimento pulmonar $>$ 50%, e a mais gravosa chamada doença crítica, que os indivíduos expõem teste positivo e com insuficiência respiratória (com necessidade de ventilação mecânica invasiva), choque séptico e/ou disfunção de múltiplos órgãos.

Mesmo que, as sequelas e as necessidades de reabilitação sejam mais evidentes em indivíduos que desenvolvem as doenças em aspectos mais grave e/ou críticos, aqueles com as apresentações leves e moderadas também podem apresentar sintomas persistentes e necessitar dos cuidados de reabilitação.

De acordo com os diversos estudos realizados, os sintomas mais prevalentes em pessoas com histórico de COVID-19 e hospitalização, com internação em enfermaria e/ou unidade de terapia intensiva (UTI), condizentes com o que temos observado em hospitais e centros de reabilitação são: a fadiga (redução da tolerância ao esforço), pelo acometimento sistêmico; dispneia (falta de ar), pelo acometimento pulmonar e/ou cardíaco; perda de força muscular; dor de cabeça, dor nas costas e dor muscular; perda de funcionalidade (dificuldade para realizar as atividades cotidianas); distúrbios do sono; disfunção cognitiva; ansiedade, depressão e estresse pós-traumático.

Portanto, a ocorrência dos referidos sintomas persistentes é denominada “Síndrome Pós-COVID-19”, “COVID longa” e, também, de “Síndrome Pós-Cuidados de Terapia Intensiva” (*Post-intensive Care Syndrome – PICS*), nos casos mais graves, nesses últimos casos, os pacientes apresentam uma boa resposta às intervenções de reabilitação, mas estas devem ser precoces e oportunas, conforme a necessidade de cada paciente, para melhores resultados.

Nesta linha, a prescrição do programa de reabilitação faz-se necessária em todos os casos, todavia, ela dependerá das necessidades identificadas, considerando os objetivos terapêuticos traçados, que poderá incluir: programa de reabilitação cardiopulmonar e metabólica; terapias específicas voltadas à analgesia, ganho de mobilidade, força, equilíbrio e funcionalidade; emprego de tecnologia assistiva, orientações para prevenção de quedas e

melhora da acessibilidade; suporte psico afetivo; avaliação e terapia cognitiva; avaliação e orientação nutricional.

Tendo em vista que, a COVID-19 pode levar a complicações neurológicas adicionais, como Acidente Vascular Encefálico, polirradiculopatias, mielopatias e encefalopatias, que demandarão programas específicos. A avaliação médica inicial poderá ser realizada por médicos especializados em reabilitação das diferentes áreas: cardiologistas, fisiatras e pneumologistas.

Mencionado programa tem por escopo a melhora no fator de utilização dos leitos voltados ao atendimento de pacientes com doenças crônicas, a redução do tempo médio de permanência dos pacientes críticos pós-COVID-19 e a capacitação das equipes hospitalares que atenderão esse público em reabilitação.

Segundo a Associação de Medicina Intensiva Brasileira (Amib), a média de permanência de um paciente com COVID-19 na UTI do Sistema Único de Saúde é de 12 (doze) dias, especialmente por esses pacientes apresentarem outras comorbidades. Sendo que, em média, esses pacientes permanecem 20 (vinte) dias para receber alta, mesmo após saírem da unidade de tratamento intensivo – UTI.

Referido programa de reabilitação aos indivíduos com sequelas da doença COVID-19, possui aspectos positivos como a melhora nos resultados de saúde e funcionalidade de pacientes com casos graves de COVID-19, uma vez que a reabilitação pode diminuir a frequência de complicações associadas à internação em uma UTI, por exemplo, a síndrome pós-terapia intensiva (SPTI), que visa aperfeiçoar a recuperação de um paciente e reduzir a ocorrência de incapacidade.

Sem contar que, tais intervenções de reabilitação podem ajudar a resolver muitas das consequências da COVID-19, incluindo deficiências físicas, cognitivas e relacionadas à deglutição, além de fornecer apoio psicossocial, principalmente em pacientes mais idosos, e aqueles com problemas de saúde preexistentes, que são mais vulneráveis aos efeitos da doença grave, sendo a reabilitação mais benéfica para manter a sua nível anterior de independência, também a facilitação da alta precoce, quando há uma grande demanda por leitos hospitalares, os pacientes podem precisar ter alta mais rapidamente que o normal.

É importante destacar que a reabilitação prepara os pacientes para a alta, pois coordena as altas hospitalares complexas e garantindo a continuidade do cuidado, contribuindo para a redução do risco de reinternação, a reabilitação ajuda a garantir que os pacientes não se

deterioreem após a alta e precisem ser reinternados, o que é essencial num contexto de escassez de leitos hospitalares.

Esse programa de reabilitação, especialmente em casos graves de COVID-19, envolvem necessidades de suporte ventilatório, da imobilização prolongada e do repouso no leito, que incluem a função pulmonar prejudicada, o descondicionamento físico e fraqueza muscular, a confusão mental (delirium) e outras deficiências cognitivas, as dificuldades de deglutição e comunicação, os transtornos de saúde mental e necessidades de apoio psicossocial, além das necessidades de reabilitação, que podem ser ampliadas por doenças subjacentes e pelos problemas de saúde associados ao envelhecimento.

Nesta reabilitação, os profissionais desempenham um papel extraordinário na facilitação da alta hospitalar precoce, o que é essencial no contexto da escassez de leitos hospitalares, de modo particular, as pessoas com COVID-19 grave apresentam necessidades de reabilitação durante as fases aguda, subaguda e de longo prazo dos cuidados de saúde, nesses casos, os profissionais de reabilitação devem estar presentes em UTI's, enfermarias hospitalares, unidades de atenção subaguda e na comunidade, particularmente na fase aguda, as intervenções de reabilitação para pacientes com COVID-19 grave que precisam de suporte ventilatório geralmente requerem um conjunto particular de competências adquiridas através de formação especializada.

Embora o programa de reabilitação aos indivíduos com sequelas pós-COVID-19 seja de extrema necessidade, não se pode olvidar dos demais pacientes que também ocupam, constantemente, os leitos da reabilitação, sendo aqueles serviços de reabilitação para pacientes sem COVID-19 igualmente considerados serviços de saúde essenciais, que continuaram funcionando durante a epidemia de COVID-19.

Aliás, em atenção ao princípio constitucional da isonomia, disposto nos art. 3º, III e IV, art. 4º VIII e artigo 5º caput e I da CF/88, todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, sendo assim, não pode haver quaisquer evidências de que em alguns grupos de pacientes (como os que sofreram queimaduras, lesões de medula espinhal ou acidente vascular cerebral), a interrupção ou redução da reabilitação comprometendo seriamente a saúde e a funcionalidade e aumentando a mortalidade nesse outro grupo de pacientes cujo acesso à reabilitação deve ser mantido ao longo do surto epidêmico.

Uma alternativa para que não haja interrupção em nenhum dos tratamentos seria, nos casos em que os serviços de reabilitação forem temporariamente interrompidos, reduzidos ou transferidos para outro local, poderiam priorizar os pacientes considerando os riscos associados

à interrupção dos seus cuidados. Neste caso, os serviços de reabilitação deveriam identificar para quais pacientes as seguintes opções de serviço são mais adequadas.

Outra medida que o governo poderia adotar seria otimizar a recuperação dos casos graves de COVID-19, ampliando as unidades de atenção subaguda que proporcionam serviços de reabilitação, assim, essas novas instalações não permitiriam a alta precoce de ambientes de atenção aguda quando há escassez de leitos.

Já existem empresas que estão com o intuito de adaptar seus colaboradores ao novo contexto instaurado pela pandemia do COVID-19, dentre elas.

Sendo assim, ante ao contexto pós-pandemia, as necessidades que necessitam ser atendidas são a manutenção frequente de contatos com as atualizações constantes sobre os acontecimentos internos, a abertura para participação e opiniões, e até decisões, sobre o processo que será acometido e elucidar a forma como serão exercido possível mudanças trazem segurança e confiança para o colaborador, facilitando a adaptação do mesmo ao novo ambiente ou contexto.

Além da motivação dos colaboradores a fim de que o foco não seja apenas almejar a lucratividade da empresa, mas sim um bem-estar de todos a partir de uma produtividade satisfatória dos funcionários em um ambiente saudável.

5.5 A PARTICIPAÇÃO DOS SINDICATOS E DO ESTADO, POR MEIO DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA O ATENDIMENTO DAS SEQUELAS

Neste item será analisada a efetiva participação do sindicato, como órgão de proteção aos trabalhadores e também do Estado, através de políticas públicas, para atender as sequelas decorrentes da pandemia, com base na impossibilidade de manutenção de pactos laborais, uma problemática já existente no Brasil se expande: a demissão em massa.

Tendo em vista a continuidade dos contratos de trabalho, diversas funções foram realocadas para terem continuidade, no contexto da pandemia, geralmente, na modalidade home office. No entanto, apesar dos esforços coletivos, é mais do que sabido o constante aumento no número de desempregados no país, segundo dados divulgados pelo IBGE, em parceria com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), cerca de 22,7% das ocupações no Brasil pode ser realizada na modalidade home office, o que abriu os olhos de empregados e empregadores para a flexibilização dos contratos de trabalho.

No entanto, ao passo que foram adotadas novas formas de trabalho ligadas as tecnologias, com a pandemia, em maior escala, o desemprego vem crescendo, na mesma proporção, no país.

Não só por questões referentes à função exercida pelos trabalhadores, que não possuem condições para se estabelecer em outra modalidade, como também, o eminente problema estrutural de baixa escolaridade ou capacidade deste indivíduo em se adequar de forma tão rápida aos novos moldes laborais, acentuaram-se a crescente demissão em massa.

Nesse contexto, é clara a infração às Leis Trabalhistas em casos onde o empregador exige do colaborador, conhecimento distinto e aptidão para realizar função que já vinha sendo desenvolvida da mesma maneira e em grande espaço de tempo, de maneira totalmente diversa da qual fora contratado.

Ademais, o uso das tecnologias, nem sempre é um domínio informacional da maioria, uma vez que, nem sempre aquele empregado sem base educacional/escolaridade mínima teve a oportunidade de aperfeiçoar-se aos avanços tecnológicos, assim não possui condições para manuseá-las, ou nem mesmo, espaço físico para comportar o uso dessas tecnologias, que, muitas vezes são exigidas no interior de suas residências, com o uso de computador e estrutura interna própria.

Aprofundando-se ainda mais nesse ponto argumentativo da violação explícita de Direitos Trabalhistas em todo o país, faz-se mais do que necessário a menção aos Órgãos oficiais protetores de tais direitos. Neste contexto encontrasse a Justiça do Trabalho por meio de seus tribunais, O Ministério Público do Trabalho, a Advocacia Trabalhista como um todo e, inclusive, os Sindicatos.

Essas entidades possuem papel fundamental na luta contra a violação de direitos no contexto do novo coronavírus. No entanto, faz-se aqui uma ressalva no seu *modus operandi* em relação a tal problemática. Analisando o fator de força maior, nesse caso o novo Coronavírus, tais Instituições deveriam trabalhar em prol da preservação do direito que se encontra na eminência de vir a ser violado, e não em reavê-los após uma violação efetiva.

Em outras palavras, esperar que o trabalhador pare de receber seu salário, seja demitido sem justa causa e sem o correto pagamento de suas verbas rescisórias não é vantajoso para nenhuma das partes. Tanto empregadores, quanto empregados, almejam a continuidade do pacto laboral. Desse modo, como meio de readequação e realocação de funcionários da melhor forma possível, tais Órgãos deveriam trabalhar coletivamente. O exemplo tem-se os acordos coletivos e renegociação de contratos fixos, auxiliados pelos sindicatos antes da violação de

Princípios Regedores do Direito Trabalhista, tais quais o Indúbio Pró Operário e Irrenunciabilidade de Direitos trabalhistas.

Sabe-se que a pandemia do COVID-19 deixou muitas sequelas aos trabalhadores que tiveram que adaptar-se, forçadamente, aos novos modelos instituídos pelas medidas sanitárias, que, embora a maioria seja necessária o uso das novas tecnologias, como um aspecto positivo, a permanência durante longo período em isolamento social, por exemplo, trouxe sequelas à saúde do trabalhador que devem ser amparadas pelas entidades sindicais em sua defesa, por meio de iniciativas que deve começar o quanto antes a fim de minimizar os efeitos dos prejuízos causados a classe trabalhadora.

E é neste contexto que, tanto os sindicatos quanto as suas assessorias na área de saúde e previdência devem estar precavidos, principalmente em relação às assistências protetivas trabalhistas e previdenciárias aos trabalhadores, através de orientações, garantia e manutenção das cláusulas sociais nos Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) e estabilidade previstos nos instrumentos coletivos dos contratos de trabalho em geral, em especial, a maioria dos trabalhadores e trabalhadoras, que estejam procurando mais por reabilitação pós-COVID-19.

Uma iniciativa sindical seria inserir, a partir da crise pandêmica, cláusulas nas convenções e acordos coletivos de trabalho, que versem a respeito da saúde e segurança dos trabalhadores que já apresentam as sequelas do COVID-19, ou que, na vigência do contrato de trabalho poderão apresentar os sintomas, exigindo que o trabalhador apresente o laudo médico constatando sua condição física no ato da contratação, dentre as sequelas destacam-se as mais graves: como problemas cardíacos, respiratórios, distúrbios de saúde mental, como dificuldade de concentração e Transtorno de Ansiedade Generalizada (TAG); e distúrbios de mobilidade funcional, como fadiga, perda acentuada de peso ou fraqueza muscular (JUSTET *et al.*, 2020, p. 5).

Uma vez que, a próprio órgão previdenciário já garante ao trabalhador contaminado o direito à estabilidade, conforme a lei previdenciária nos casos de contágio laboral, sendo que tais empregados devem exigir do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e dos convênios médicos das empresas a reabilitação profissional, por meio de requerimento elaborado pelos sindicato ou por meio de sua orientação especial, haja vista o enorme contingente de trabalhadores e trabalhadoras com mencionadas sequelas do vírus COVID-19.

A propósito, ainda cabe ao sindicato a função de emitir o comunicado de acidente do trabalho – CAT, sob a inteligência do artigo 22 da Lei nº 8.213/1991, que instituiu essa especificidade à entidade sindical, tal direito deve ser garantido também aos trabalhadores com

sequelas do COVID-19 que estejam internados ou até mesmo intubados, nestes casos, o órgão deve proteger esses trabalhadores, também por meio do reconhecimento da CAT, especificando que se trata de doenças ocupacionais, sendo aqueles casos de contaminação laboral, desde comprovados o nexo causal, os casos de contaminação pelo coronavírus serão considerados ocupacionais (CAMPOS, 2020, p. 55).

Além das sequelas ocasionadas pelo coronavírus que devem tonar-se pauta nas futuras convenções e acordos coletivos, os sindicatos de classes também devem buscar minimizar os efeitos causados pela pandemia em relação ao elevado número de desempregados ou até mesmo aqueles trabalhadores que tiveram seus salários bruscamente reduzidos em razão dos cortes de gastos, da situação de urgência sanitária, por exemplo dos trabalhadores da saúde que ficaram ainda mais vulneráveis ao adoecimento e à morte, suas entidades sindicais nesse caso, devem reivindicar e realizar atos em defesa não somente da democracia, mas especial, pela vida dos trabalhadores (ANTUNES, 2015, p. 170).

O recente cenário pós reforma Trabalhista tem se mostrado desfavorável às ações coletivas dos sindicatos, entretanto, ante ao contexto pandêmico que trouxe sequelas aos trabalhadores que vão perdurar por longo período, faz-se necessária a luta sindical em favor dos trabalhadores com ações de agitação, protestos públicos, atos de solidariedade, inclusive, se preciso for, com outras categorias em luta, negociações, iniciativas solidárias, ações judiciais, além do esforço de fiscalização nos locais de trabalho e comunicação com suas bases, face ao cenário instaurado de insulamento do movimento sindical, todas essas ações devem buscar a mobilização em defesa de suas bases e manter a assistência aos trabalhadores (GALVÃO. 2017.p.31-36).

Nesta toada, nota-se que, não somente as ações sindicais terão eficácia na luta pelos trabalhadores que ficaram com as sequelas do COVID-19, uma vez que não são suficientes para atender todos com a mesma igualdade de tratamento constitucionalmente garantida ao cidadão brasileiro.

Essa função assistencial cabe ao Estado brasileiro, por meio de políticas públicas no auxílio mútuo a essas entidades sindicais com o intuito de dirimir os efeitos causados pela doença provocada pelo vírus coronavírus, em especial suas sequelas.

Uma vez que, conforme mencionado, a pandemia provocou, além da crise sanitária, uma crise econômica em todos os setores, através de uma combinação de choques internos e externos que atingiu, de modo particular, o setor de serviços, que foi o mais prejudicado na medida em que foi possível que os produtos agrícolas se expandissem ao mesmo tempo que o custo da

gasolina ficou mais baixo que o álcool etílico, resultando em uma queda na produção deste etanol, todas essas preocupações couberam ao Estado, por meio de iniciativas públicas federais como respostas à população (CASSAR. 2020. p. 5).

No entanto, as medidas emergenciais de combate ao coronavírus adotadas, mesmo com seu caráter imediatista se tornaram fundamentais para acelerar o crescimento potencial do PIB e garantir a consolidação fiscal brasileira, por consequência disso, a inflação diminuiu, desde o início da crise da COVID-19, não obstante o aumento no preço dos alimentos, que interrompeu a atividade econômica, as cadeias de fornecimento e o comportamento dos consumidores tendo como resultado, o aumento nos preços em geral diminuiu drasticamente, embora a dispersão no desenvolvimento do preço tenha aumentado (LUDWIG. 2020. p. 12).

Ocorre que, A assistência aos desamparados é direito social, de natureza fundamental (art. 6º da Constituição da República), necessário para se assegurar e promover a dignidade da pessoa humana no Estado Democrático de Direito (art. 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988) e compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre proteção e integração social das pessoas com deficiência (art. 24, inciso XIV, da Constituição da República). (BRASIL.1988).

Portanto, no âmbito da legislação concorrente, a competência da União deve se limitar a estabelecer normas gerais, sendo também sua competência legislar sobre normas gerais, o que não exclui a competência suplementar dos Estados, logo, trata-se de competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios cuidar da saúde e da assistência pública, da proteção e garantia das pessoas com deficiência (art. 23, inciso II, da Constituição Federal de 1988) (BRASIL.1988).

Neste viés, quanto ao custeio, as ações governamentais na área da Assistência Social devem ser realizadas com recursos do orçamento da Seguridade Social, previstos no art. 195 da Constituição Federal de 1988, além de outras fontes (art. 204 da Constituição da República). Além dos recursos do orçamento da Seguridade Social destinados à Assistência Social dizem respeito ao custeio direto das suas ações e prestações, sendo formado pelas contribuições para a Seguridade Social, nos termos do art. 195 da Constituição Federal de 1988. As outras fontes envolvem o custeio indireto, o qual decorre de transferências de recursos oriundos dos orçamentos fiscais dos entes políticos da República Federativa do Brasil (HESSE. 1991. p.42).

Assim, os entes federativos que realizarem a mencionada unificação dos saldos na rubrica orçamentária de proteção social de emergência de que trata o art. 1º da Lei 14.029/2020 devem comprovar a execução orçamentária no instrumento de prestação de contas, observada

os normativos aplicáveis à matéria disciplinados pelo Ministério da Cidadania (art. 3º da Lei 14.029/2020).

Ressalte-se que a população em situação de rua deve ser atendida, particularmente no que tange a: I – acesso a alimentação adequada, especialmente a restaurantes populares, com as adequações necessárias para evitar contaminação por agentes infecciosos e aglomerações, observada, em caso de emergência de saúde pública, o distanciamento social preconizado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) durante as refeições, com a disponibilização de materiais de higiene necessários; II – ampliação dos espaços de acolhimento temporário, com as adaptações necessárias para garantir a vida, a saúde, a integridade e a dignidade dos acolhidos, com o fornecimento de camas e colchões individuais, observado o distanciamento preconizado pela OMS em caso de emergência de saúde pública; III – disponibilização de água potável em todas as praças e logradouros públicos e viabilização de imediato acesso aos banheiros públicos já existentes, sem prejuízo da implantação de outros sanitários para uso público, assegurado o planejamento para a devida higienização; IV – atendimento psicossocial (art. 4º da Lei 14.029/2020).

Nesta toada, cabe ao Estado brasileiro adotar políticas públicas que atendam todas as classes sociais, especialmente as que se encontram em condições de vulnerabilidade social, conforme fundamentos acima expressos, em atenção ao decretado estado de calamidade pública instaurado ante a crise sanitária e econômica do coronavírus que deixou milhares de trabalhadores em estado de saúde extremamente precário, inclusive com sequelas tão graves que até o presente momento sentem as dores, cansaços e efeitos morais ocasionados pela contração do COVID-19, principalmente, no retorno ao seu ambiente de trabalho, onde exigem maior esforço físico e já não são capazes como antes de manter o mesmo ritmo e rendimento no trabalho.

6 CONCLUSÃO

Não restam dúvidas de que o desenvolvimento tecnológico é parte essencial de um processo complexo que envolve mudanças sociais, econômicas e culturais. Por conseguinte, a partir dessa conjuntura, somada ao evento pós-pandêmico, as relações de trabalho e as práticas sociais, as novas necessidades empresariais e de consumo, os modelos de negócios, entre vários outros elementos inerentes à sociedade em sentido amplo, alteram-se de forma considerável.

Ocorre que a aplicação dessas novas tecnologias nas relações de trabalho promove distintas opiniões dentre seus receptores. Uma vez que, de um lado, esses avanços sobressaem-se como responsáveis por um processo de deposição do primado do trabalho, já de outro lado, há os que resguardam a tecnologia como uma extensão do homem, sendo consequência da inserção das novas tecnologias nas relações trabalho. Este cenário de conflitos e inadequações é claramente perceptível a partir da análise da aplicação de novas tecnologias nas relações de trabalho, estando inserida nas diversas formas de utilização e exploração econômica das empresas, que, desde o início, sentem a necessidade de alternativas para implantar novas políticas públicas, após a pandemia do COVID-19.

Nesse panorama, a presente tese demonstrou as diversas aplicações da tecnologia nas relações de trabalho com o intuito de analisar as consequências dessa aplicação relativas à própria extinção de postos de trabalho e ou transformação na forma como as atividades profissionais são realizadas. Concomitantemente, comprovou o imperativo de enfrentar referido obstáculo, a fim de prevalecer o valor social do trabalho em face da constante necessidade imposta pelo mercado globalizado.

Sendo assim, com base nessas premissas, o problema que assumiu o objeto principal da presente pesquisa visava responder, a partir da aplicação das novas tecnologias nas relações de trabalho, quais políticas públicas poderiam ser implementadas e quais as diretrizes e os requisitos sociais necessários para viabilizar as necessidades empresariais nesse contexto, tornando o novo ambiente de trabalho pandêmico mais harmônico, tanto aos colaboradores quanto aos empresários, no Brasil, especialmente, com fundamento na perspectiva de uma Economia Colaborativa.

Como hipótese do trabalho, tinha-se a afirmação positiva de que há a possibilidade de harmonizar as relações de trabalho com o auxílio das novas tecnologias, por exemplo, através de plataformas digitais, na Internet, como o *Google Meet*, *Microsoft Teams* e o *Youtube*, promovendo uma conciliação entre eles, mostrando-se importante, para isso, a formulação de

políticas públicas, tais como, políticas de incentivo fiscal e de financiamento, que estimulem a criação de plataformas para a utilização dos sistemas colaborativos que permitam a atualização da sociedade como um todo com as novas tecnologias, especialmente nas relações de trabalho, atendendo às necessidades empresariais, também na atual conjuntura instaurada pós-pandemia COVID-19, mas que, por outro lado, respeitem os direitos trabalhistas, sobretudo no que tange à inclusão e ao aperfeiçoamento do trabalhador com as novas tecnologias.

As propostas de novas políticas públicas exploradas na pesquisa devem tornar o olhar abalizando os padrões mínimos necessários, dando ênfase a uma fiscalização mais orientadora do que punitiva, para que o trabalho se desenvolva em um ambiente com menos risco de acidentes, com o auxílio das normas de saúde e segurança do trabalho. Além de tornar a economia brasileira mais competitiva, é fundamental criar políticas públicas que visem aumentar o nível de escolaridade e de qualificação da mão de obra brasileira.

Entretanto, antecipa-se que a hipótese colocada é confirmada, uma vez que houve obstáculos tanto para a aplicação das novas tecnologias nas relações de trabalho, que foram (e ainda são) superadas por meio de políticas públicas voltadas ao bem-estar social, quanto ao contexto pandêmico instaurado pós-COVID-19, todavia, o auxílio das novas tecnologias nas relações de trabalho tornou-se uma excelente ferramenta para suprimir as necessidades empresariais em relação às medidas implantadas para a contenção e a disseminação do coronavírus, logo, a resposta ao problema é mais ampla e mais complexa do que aquela ali referida.

Para demonstrar isso, se faz cogente retomar elementos basilares que compõem o presente trabalho e que, em conjunto, conduzem a sua conclusão final. O elemento primeiro a ser considerado é a aplicação das novas tecnologias nas relações de trabalho e suas implicações, que, embora sejam direitos individuais dos trabalhadores, são, em regra, de interesse público, tendo em vista que expressam valores representativos de direitos sociais previstos na Constituição Federal de 1988, tais como o trabalho. Isso, inclusive, justifica a previsão de hipóteses com relação às necessidades empresariais em harmonizar as recentes modalidades empregatícias implantadas com as novas tecnologias, cuja aplicação fora amplamente instaurada e também aceita nas empresas a partir da pandemia do coronavírus.

Portanto, a implantação de novas políticas públicas para tornar essas relações harmônicas, em especial, no Brasil, por óbvio, possui grande relevância social e, por isso, gera direitos resguardados na condição direitos fundamentais. Sem contar que cumpre um papel importante quanto à responsabilidade social empresarial e também do consumidor.

Portanto, existem claramente interesses que, eventualmente, podem entrar em conflito nesta relação, sendo que essas disputas, conforme referido, têm sido influenciadas, ou até mesmo provocadas, pelas evidentes necessidades empresariais com suas respectivas transformações tecnológicas, sociais e econômicas; esse contexto de mudanças e transformações nos diversos aspectos citados claramente gera novas perspectivas para a implantação de políticas públicas voltadas ao bem-estar social.

O resultado, como já citado, desencadeou céleres implicações sucedidas da inserção das novas tecnologias nas relações de trabalho, sobretudo no tocante ao contexto pandêmico no Brasil, com o escopo de mensurar até que momento foram prejudiciais ao trabalhador para reduzir as oportunidades de emprego no mercado ou se existem alternativas para que tais prejuízos sejam amenizados e, quiçá, extintos, com o intuito de manter harmônicas as relações laborais com as novas tecnologias e adaptadas a esse recente quadro social, emoldurando todos trabalhadores de maneira equânime.

Portanto, mormente, neste novo contexto da pandemia COVID-19, em que os direitos sociais são colocados em xeque, comprometendo a preservação das empresas, já que muitas deixaram de gerar empregos e estão em processo de recuperação judicial, violando diretamente os princípios constitucionais da proteção social, da livre iniciativa, do valor social do trabalho e também da dignidade da pessoa humana.

À primeira vista, as plataformas digitais implementadas nas relações de trabalho têm um potencial como nunca antes visto para o equilíbrio entre a vida saudável para os trabalhadores e seus empregadores, por meio de uma boa gestão organizacional. Portanto, uma das conclusões que se chega a partir do presente trabalho é que as tecnologias são positivas para as relações de trabalho, bem como ao contexto instaurado pela pandemia no Brasil.

Por fim, diante da análise dos diversos aspectos que envolvem e se relacionam, para que seja possível alcançar um equilíbrio entre as relações de trabalho, a inserção das novas tecnologias ante as necessidades empresariais no contexto pandêmico, chega-se à conclusão, neste trabalho, de que este objetivo apenas pode ser alcançado mediante uma atuação que se pautar por perspectivas multidisciplinares e, portanto, que necessariamente leve em consideração as variadas conjunturas relativas às políticas públicas voltadas a atender às necessidades empresariais e ao bem-estar nas demandas sociais, de forma integrada, os aspectos tecnológicos, sociais, econômicos e culturais que envolvem o acesso, a produção e a utilização das novas tecnologias, ante a recente conjuntura pós-pandemia da COVID-19.

Essa discussão, no entanto, está apenas iniciando sua jornada, uma vez que é crescente o avanço das novas tecnologias nas relações de trabalho, ao mesmo tempo em que é recente o novo contexto instaurado pela pandemia da COVID-19 e as consequentes necessidades empresariais, portanto, se torna indispensável indagar sobre o tema, questionar se a tecnologia será aliada do homem e se este está preparado para o avanço desse tipo de conhecimento técnico e científico em seus postos de trabalho. Por hora, com tais ponderações, desde já, se enreda o pensar acerca de um futuro no qual as novas tecnologias nas relações de trabalho e as necessidades empresariais no contexto pós-pandêmico convivam em harmonia, sendo a dignidade humana, plenamente, assegurada.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Alan; ROCHA, Paulo. **Sincronismo organizacional**. São Paulo: Saraiva: 2007.

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Tradução: Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008.

ALLEMSPACH, Heinz. **El Horario Flexible**. Genebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1975.

ALVES, Giovanni. **Dimensões da globalização: o capital e suas contradições**. Londrina: Práxis, 2001.

ALVES, Rubens Valtecídes. Teletrabalho: um conceito complexo no direito brasileiro. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia**, Uberlândia, v. 35, p. 385-394, 2007. Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/revistafadir/article/view/18441>. Acesso em: 4 maio 2022.

AMADEO, Edward *et al.* **Institutions, The Labor Market and the Informal Sector in Brazil**. Washington: Inter-American Development Bank, 1992.

AMADO, João Leal. Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional. *In*: ROXO, Manuel M. (coord.). **Trabalho sem fronteiras? O papel da Regulação**. Coimbra: Almedina, 2017.

ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (orgs.). **Infoproletários: a degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Revista Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 123, p. 407-427, jul./set. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ssoc/a/cbc3JDzDvxTqK6SDTQzJLLP/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 4 maio 2022.

ASHELY, Patricia Almeida (coord.). **Ética e responsabilidade social nos negócios**. São Paulo: Saraiva, 2002.

AUGUSTO, Cleíciele Albuquerque; TAKAHASHI, Ligia Yurie; SACHUK, Maria Iolanda. Impactos da inovação tecnológica na competitividade e nas relações de trabalho. **Caderno de Administração**, v. 16, n. 2, p. 57-66, jul./dez. 2008. Disponível em: <https://docplayer.com.br/5696809-Impactos-da-inovacao-tecnologica-na-competitividade-e-nas-relacoes-de-trabalho.html>. Acesso em: 4 maio 2022.

BARBER, Larissa K.; SANTUZZI. Please respond ASAP: Workplace telepressure and employee recovery. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 20, n. 2, p. 172-189, 2015. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2014-45450-001>. Acesso em: 4 maio 2022.

BARBOSA FILHO, Fernando de Holanda. A crise econômica de 2014/2017. São Paulo: **Estudos Avançados**, v. 31, n. 89, p. 51-60, jan./abr. 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ea/v31n89/0103-4014-ea-31-89-0051.pdf>. Acesso em: 19 maio 2022.

BARCELOS, Valdo. **Uma educação nos trópicos**: contribuições da antropofagia cultural brasileira. Petrópolis: Vozes, 2013.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de direito constitucional contemporâneo**: os conceitos Fundamentais e a construção do novo modelo. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. Teletrabalho (telework ou telecommuting): uma nova forma de ver o tempo e o espaço nas relações de trabalho. **Blog do Teletrabalho**, 2013. Disponível em: <http://blogdoteletrabalho.wordpress.com/2013/10/27/o-teletrabalho-surge-em-resposta-aos-novos-paradigmas-da-sociedade-da-informacao/>. Acesso em: 24 mar. 2022.

BENEVIDES, Harlem Vieira; ESTENDER, Antônio Carlos. A. Influência da Qualidade de Vida dos Colaboradores nas organizações. **Revista Gestão & Conexões**, Vitória, v. 7, n. 1, jan./jun. 2018. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/51861/a-influencia-da-qualidade-de-vida-dos-colaboradores-nas-organizações->. Acesso em: 13 jun. 2022.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

BERNSTEIN, Jared. **All together now**: common sense for a new economy. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 2006.

BLACKWELL, Roger D. *et al.* **Comportamento do Consumidor**. Tradução técnica: Eduardo Teixeira Ayrosa. São Paulo: Cengage Learning. 2009.

BOBBIO, Norberto. **Teoria geral da política**. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

BOLAÑO, C. R. S.; SICSÚ, A. B. Sociedade da Informação, setor produtivo e desenvolvimento regional. Disponível em: www.quadernsdigitals.net. 2001. Acesso em: 4 maio 2022.

BOLDRIN, Paulo Henrique Martinucci; CORREIA, Henrique. **Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e o Direito do Trabalho**. **Meu site jurídico**, 25 set. 2020. Disponível em: <https://meusitejuridico.editorajuspodivm.com.br/2020/09/25/lei-geral-de-protacao-de-dadosl-gpd-e-o-direito-trabalho/>. Acesso em: 16 out. 2021.

BORBA, Joselita Nepomuceno. Atuação sindical em tempos de coronavírus. *In*: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (coord.). **Direito do Trabalho na crise da Covid-19**. Salvador: Juspodivm, 2020. p. 525-561. Disponível em: https://www.trt1.jus.br/documents/21708/10110171/7_e-Book_O+Direito+do+Trabalho+na+Crise+do+COVID-1.pdf/2dfbda3d-4aac-b530-0c06-ae730f78ec99. Acesso em: 4 maio 2022.

BOUCHERAT, X. **Industry 4.0 and the rise of smart manufacturing**. Automotive Megatrends Magazine. Q2. 2016.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, DF: Presidência da República, [1996]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm. Acesso em: 4 maio 2022.

BRASIL. **Medida Provisória n. 927, de 22 de março de 2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19), e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em: 7 mar. 2022.

BRASIL. Ministério da Economia. **Ministério da Economia avalia impacto econômico do coronavírus**. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/financas-impostos-e-gestao-publica/2020-03/ministerio-da-economia-avalia-impacto-economico-do-coronavirus-no-brasil>. Acesso em: 18 mai. 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Coronavírus**. Disponível em: <https://coronavirus.saude.gov.br>. Acesso em: 10. jun. 2022.

BRASIL. Ministério das Cidades. Secretaria Nacional de Saneamento Ambiental. **Plano Nacional de Saneamento Básico (PLANSAB)**. 2013. Disponível em: http://www.cecol.fsp.usp.br/dcms/uploads/arquivos/1446465969_Brasil-PlanoNacionalDeSaneamentoB%C3%A1sico-2013.pdf. Acesso em: 4 maio 2022.

BRITTO, Ana Lucia; REZENDE, Sonaly Cristina. A política pública para os serviços urbanos de abastecimento de água e esgotamento sanitário no Brasil: financeirização, mercantilização e perspectivas de resistência. **Cadernos MetrÓpole**, v. 19, n. 39, p. 557-581, 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cm/a/q9kkcrHNDwXJC5ZxKWVc5jK/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 4 maio 2022.

CACCIAMALI, Maria Cristina. Crescimento econômico e geração de empregos: considerações sobre políticas públicas. **Revista Planejamento e Políticas Públicas**, n. 12, p. 168-197, jul./dez. 1995. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/view/145/147>. Acesso em: 4 maio 2022.

CAMPOS, Anderson de S. **Sindicalismo no contexto de pandemia no Brasil**: primeiras impressões. Campinas: Cesit-IE/Unicamp, 2020. Disponível em: https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2020/06/Sindicalismo-no-contexto-de-pandemia-no-Brasil_andersoncampos.pdf. Acesso em: 4 maio 2022.

CANCLINI, Néstor García. **Culturas híbridas**. São Paulo: EDUSP, 2003.

CANDIDO, Antonio. O direito à literatura. *In: Vários escritos*. Rio de Janeiro: Ouro Sobre Azul, 2004.

CAPPELLIN, Paola; GIULIANI, Gian Mario. **The political economy of corporate responsibility in Brazil social and environmental dimensions**. Relatório de Pesquisa. Nações Unidas/UNRISD; UFRJ/PPGSA, 2002.

CARDOSO, Adalberto. Informality and public policies to overcome it: the case of Brazil. **Sociologia e Antropologia**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 2, ago. 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sant/a/Qj8SYmdHBmCdwy4dVrGdtQy/abstract/?lang=en>. Acesso em: 4 maio 2022.

CARROLL, Archie B.; HOY, Frank. Integrating corporate social policy into strategic management. **Journal of Business Strategy**, v. 4, n. 3, p. 48-57, 1994. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Archie-Carroll/publication/235286997_Integrating_corporate_social_policy_into_strategic_management/links/0a85e52f90f81b59d2000000/Integrating-corporate-social-policy-into-strategic-management.pdf. Acesso em: 4 maio 2022.

CARTA IEDI. **Instituto de Estudos para o Desenvolvimento Industrial**, 24 ago. 2007. Disponível em: https://www.iedi.org.br/cartas/carta_iedi_n_274_o_mercado_de_trabalho_dos_brics.html. Acesso em: 4 maio 2022.

CASSAR, Vólia Bomfim. Breves comentários à MP 927/20 e aos impactos do covid-19 nas relações de emprego. **GEN Jurídico**, 25 mar. 2020. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2020/03/25/mp-927-impactos-do-covid-19/>. Acesso em: 17 abr. 2022.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. Tradução: Roneide Venancio Majer. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CEDROLA SPREMOLLA, Gerardo. El trabajo en la era digital: Reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales. **Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo**, v. 5, n. 1, 2017. Disponível em: <http://revistaderecho.um.edu.uy/wp-content/uploads/2017/09/CEDROLA-SPREMOLLA-Gerardo-El-trabajo-en-la-era-digital.pdf>. Acesso em: 4 maio 2022.

CHAHAD, José Paulo Zeetano. Tendências recentes no mercado de trabalho pesquisa de emprego e desemprego. **São Paulo em Perspectiva**, v. 17, n. 3-4, p. 205-217, 2003.

COHEN, David. Os dilemas da ética. **Exame**, 24 maio 2003.

D'AMBROSIO, Daniela. Ação social nos negócios. **Gazeta Mercantil**, São Paulo, 27 nov. 1998. Relatório Terceiro Setor. p. 1.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Contrato individual de trabalho: uma visão estrutural**. São Paulo: LTr, 1998.

DEJOURS, Christophe. **Loucura no trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

DELUIZ, Neise. É possível uma formação que atenda aos interesses dos trabalhadores? **Tempo & Presença**, n. 293, maio/jun. 1997. Disponível em: onjur.com.br/2021-jan-28/tj-sp-reconhece-desvio-produtivo-consumidor-dano-autonomo. Acesso em: 4 maio 2022.

DEUS, Larissa Naves LIMA; Thaís Damasceno. A crise de 2008 e seus efeitos na economia brasileira. **Revista Cadernos de Economia**, Chapecó, v. 17, n. 32, p. 52- 65, jan./jun. 2013. Disponível em: <https://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/rce/article/view/1651>. Acesso em: 4 maio 2022.

DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira; RIBEIRO, Marcia Carla Pereira. Compliance e Lei Anticorrupção nas Empresas. **Revista de Informação Legislativa**, ano. 52, n. 205, mar. 2015. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/509944/001032816.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 4 maio 2022.

DUPAS, Gilberto. **Economia global e exclusão social**: pobreza, emprego, Estado e o futuro do capitalismo. 2. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

FARIAS, Victor. Coronavírus: pioneiro no isolamento social, Distrito Federal começa a recuar. **O Globo**, 2020. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/sociedade/coronavirus-pioneiro-no-isolamento-social-distrito-federal-comeca-recuar-24365606>. Acesso em: 12 abr. 2022.

FERNANDES, Francisco Liberal. Organização do trabalho e tecnologias de informação e comunicação: exhausted but unable to disconnect. **Questões Laborais**, Coimbra, ano XXVI, n. 50, jan./jun. 2017.

FERREIRA, Mário César. **Qualidade de vida no trabalho**: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. Brasília, DF: Edições Ler, Pensar e Agir, 2011.

FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho: uma análise juslaboral. *In*: STURMER, Gilberto (org.). **Questões controvertidas de Direito do Trabalho e outros estudos**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

FINCATO, Denise. **Meio ambiente laboral e trabalho**. *In*: CONGRESSO IBERO AMERICANO DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADE, 4., Porto Alegre, 2011. Anais: [...]. Porto Alegre: Magister, 2011.

FLEURY, Afonso C. C.; FLEURY, Maria T. L. **Aprendizagem e inovação organizacional**: as experiências de Japão, Coréia e Brasil. São Paulo: Atlas, 1997.

FLEURY, Sonia. La expansion de la ciudadanía. *In*: **Inclusión social e nuevas ciudadanía**: condições para la convivencia y seguridad democráticas. Colômbia: Pontificia Universidad Javeriana, 2003.

FOLHA informativa sobre Covid-19. **OPAS**, 2019. Disponível em: https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6101:covid19&Itemid=875. Acesso em: 22 mar. 2022.

FRANÇA, FILHO, Genauto Carvalho de França. Novos arranjos organizacionais possíveis? O fenômeno da economia solidária em questão (precisões e complementos). **Organizações e Sociedade**, Salvador, v. 8, n. 20, jan./abr. 2001.

FRANÇA FILHO, Genauto Carvalho de; DZIMIRA, Sylvain. **Don et économie solidaire**. Paris: CRIDA/MAUSS, 2000. (Collection La Petite Bibliothèque du MAUSS).

GAMET, L. Exposition des salariés au Covid-19: la leçon de l'ordonnance. **JCP S**, 28 abr. 2020. Disponível em: https://twitter.com/jcp_social/status/1253775404168613888. Acesso em: 4 maio 2022.

GOÉS, Guilherme Sandoval. Neoconstitucionalismo e dogmática pós-positivista. *In*: BARROSO, Luís Roberto (org.). **A reconstrução democrática do direito público no Brasil**. Rio de Janeiro: Renovar, 2007.

GONÇALVES, Carlos Alberto; GONÇALVES FILHO, Cid; REIS NETO, Mário Teixeira. **Estratégia empresarial: o desafio nas organizações**. São Paulo: Saraiva, 2006.

GONÇALVES, José Ernesto Lima; GOMES; Cecília de Almeida. A tecnologia e a realização do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 33, n. 1, 1993. Disponível em: <https://www.fgv.br/rae/artigos/revista-rae-vol-33-num-1-ano-1993-nid-46084/>. Acesso em: 4 maio 2022.

GONÇALVES, Monteiro Alexandre *et al.* A relevância do conceito de teletrabalho para administração pública na busca da eficiência. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**, ano 2, v. 1, set. 2017. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/teletrabalhopara-administracao-publica>. Acesso em: 12 abr. 2022.

GONCZI, Andrew; HAGER, Paul; OLIVER, Liz. **Establishing competency-based standar in the professions**. Canberra: Australian Government Publishing Service, 1990.

GOSSELIN, H. Le droit de retrait, le juge et la protection de la santé des travailleurs dans le contexte de la pandémie de Covid-19. **SSL**, 27 abr. 2020.

GRAJEW, O. Filantropia da responsabilidade social. **Ethos**, 24 abr. 2002. Disponível em: www.ethos.org.br. Acesso em: 16 jan. 2022.

GRANATO, Luísa. Magalu abre mais de 100 vagas com opção de home office para sempre. **Exame**, 18 ago. 2020. Disponível em: <https://exame.com/carreira/magalu-abre-mais-de-100-vagas-com-opcao-de-home-office-para-sempre/>. Acesso em: 20 jun. 2021.

GRUBER, Arthur. Covid-19: o que se sabe sobre a origem da doença. **Jornal da USP**, 14 abr. 2020. Disponível em: <https://jornal.usp.br/artigos/covid2-o-que-se-sabe-sobre-a-origem-da-doenca/>. Acesso em: 23 mar. 2022.

GUIMARÃES, Lam. Saúde mental, estresse e qualidade de vida no trabalho. *In*: SOUZA J. C.; Guimarães, L.; GRUBITS, S. (org.). **Interdisciplinaridade em saúde mental**. Campo Grande: UCDB, 2000.

HADDAD, Helton, TENCA, Evandro. **Planejamento Estratégico de Marketing**. São Paulo: Ed. FGV. 2004.

HALLAK, J. *et al.* **Setor e emprego informal no Brasil**: análise dos resultados da nova série do sistema de contas nacionais. Texto para Discussão. Rio de Janeiro: IBGE, 2008.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. 6. ed. São Paulo: Loyola, 1996.

HELOANI, Roberto. **Organização do Trabalho e Administração**: uma visão multidisciplinar. Rio de Janeiro: Editora Cortez, 2003.

HESSE, Konrad. **A força normativa da constituição**. Tradução de Gilmar Ferreira Mendes. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1991.

HOPKINS, M. Defining indicators to assess socially responsible enterprise. **Futures**, Kidlington, v. 9, n. 7, p. 581-604, set. 1997. Disponível em: https://www.academia.edu/34335989/Defining_indicators_to_assess_socially_responsible_enterprises. Acesso em: 4 maio 2022.

JUSTET, M. *et al.* Coronavirus: des hôpitaux en grève illimitée. **Franceinfo**, 20 ago. 2020. Disponível em: https://www.francetvinfo.fr/sante/maladie/coronavirus/coronavirus-des-hopitaux-en-greve-illimitee_4079903.html. Acesso em: 13 abril. 2022.

KANT, Immanuel. **Crítica da Razão Pura**. 5. ed. Tradução: Manuela Pinto e Alexandre Morujão. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2008.

KOTLER, Philip. Competitividade e caráter cívico. *In*: HESSELBEIN, Frances *et al.* (eds.). Peter F. Drucker Foudation (org.). **A organização do futuro**: como preparar hoje as empresas de amanhã, Ed. Futura, 1997. p. 69-85.

KOTLER, Philip, KELLER, Kevin. **Administração de Marketing**. São Paulo: Ed. Prentice Hall. 2006. 12. ed.

KOTLER, Philip; LEE, Nancy. **Corporate Social Responsibility**: doing the most good for your company and your cause. United States: John Wiley e Sons Inc, 2005.

KRAMER, Mark R.; PORTER, Michael E. The Competitive Advantage of Corporate philanthropy. **Harvard Business Review**, v. 80, n. 12, p. 56-68, dez. 2002. Disponível em: <https://europepmc.org/article/med/12510538>. Acesso em: 4 maio 2022.

KURZWEIL, Ray. **The singularity is near**: when humans transcend biology. Nova Iorque: Penguin, 2005.

LESSA, Sérgio. Centralidade do trabalho: qual centralidade? **Revista de Ciências Humanas**, v. 15, n. 2, p. 157-158, 1997.

LEWIS, Stewart. Reputation and corporate responsibility. **Journal of Communication Management**, v. 7, n. 4, p. 356-366, 2003. Disponível em:

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/13632540310807494/full/html>. Acesso em: 4 maio 2022.

LIMA, Jacob; BRIDI, Maria Aparecida. Trabalho digital, emprego e flexibilização: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade. **Caderno CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/PD9ywtNMPmKM4YDdH7jWc6n/?lang=pt>. Acesso em: 4 maio 2022.

LOJKINE, Jean. **A Revolução Informacional**. São Paulo: Cortez, 1995.

LUDWIG, Guilherme Guimarães. Medidas trabalhistas emergenciais no estado de calamidade pública: uma análise constitucional e sistemática das Medidas Provisórias 927, 936, 944, 945 e 946/2020. **Academia Brasileira de Direito do Trabalho**, 12 abr. 2020. Disponível em: <http://www.andt.org.br/f/MEDIDAS%20TRABALHISTAS%20EMERGENCIAIS.pdf>. Acesso em: 12 abr. 2022.

MACHADO, Raquel C. R.; RIVERA, Laura N. H. Democratização na era digital: desafios para um diálogo consciente e igualitário. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, v. 7, n. 3, 2017. Disponível em: <https://www.publicacoes.uniceub.br/RBPP/article/view/4801>. Acesso em: 4 maio 2022.

MAIA, Nelly Aleotti. **Introdução à educação moderna**. Rio de Janeiro: CEP, 1996.

MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio Barbosa. **Direito do Trabalho**. 17. ed. rev. e atual. de acordo com a Constituição de 1988 e legislação posterior. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1993.

MASI, Domenico de. Coronavírus anuncia revolução no modo de vida que conhecemos. **Folha de São Paulo**, 22 mar. 2020. Disponível em:

<https://www1.folha.uol.com.br/ilustrissima/2020/03/coronavirus-anuncia-revolucao-no-modo-de-vida-que-conhecemos.shtml>. Acesso em: 4 maio 2022.

MASI, Domenico de. **O futuro do trabalho**. 8. ed. Brasília: José Olympio, 2003.

MATUCK, A. A. Eletroescritura como um campo de pesquisa em desenvolvimento. *In*: MELLO, P. C. B.; FONSECA, R. (coords.). **Arte, novas tecnologias e comunicação: fenomenologia da Contemporaneidade**. São Paulo: CIANTEC, 2010.

MICHALOS, Alex C. **Issues for Business Ethics in the Nineties and Beyond**, *Journal of Business Ethics*. 1997. Netherlands. vol. 16.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **Panorama Macroeconômico: Maio de 2020**. Disponível em: http://www.fazenda.gov.br/centraisdeconteudos/publicacoes/conjunturaeconomica/panoramamacroeconomico/2020/panmacro_spe_slides_-maio2020.pdf/view. Acesso em: 20 mai. 2022.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). **Empresas de transporte, plataformas digitais e relações de emprego**: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Gráfico Movimento, Brasília, DF: Ministério Público do Trabalho, 2018. Disponível em: https://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFRET_WEB-compressed.pdf. Acesso em: 4 maio 2022.

MOLINARO, Carlos Alberto. **Direito ambiental**: proibição do retrocesso. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

MORAES, Melissa Machado de. **Os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2020. v. 2. (Coleção O trabalho e as medidas de contenção da COVID-19: contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho). Disponível em: <https://www.sbpot.org.br/publicacao/volume-2-os-impactos-da-pandemia-para-o-trabalhador-e-suas-relacoes-com-o-trabalho/>. Acesso em: 13 jun. 2022.

MORALES RAMÍREZ, María Ascensión. El COVID-19 en el ámbito laboral y de seguridad social en México. **Revista Derecho Laboral**, v. 3, n. 88, 2020.

MORAN, José Manuel. **Tecnologia Educacional**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 126, set./out. 1995.

NADER, Jaqueline. 22 novas profissões são reconhecidas pelo Ministério do Trabalho e Previdência. **Contábeis**, 30 mar. 2022. Disponível em: <https://www.contabeis.com.br/noticias/50841/ministerio-do-trabalho-e-previdencia-reconhece-22-novas-profissoes/>. Acesso em: 22 mar. 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Projeto de reforma processual do trabalho. **Revista LTR**, ano 56, n. 2, p. 153-158, fev. 1992.

NELSON, Joan M. Organized labor, politics and labor market flexibility in developing countries. **The World Bank Research Observer**, v. 6, n. 1, p. 37-56, jan. 1991. Disponível em: <https://ideas.repec.org/a/oup/wbrobs/v6y1991i1p37-56.html>. Acesso em: 4 maio 2022.

NERI, Marcelo Cortes. **Decent Work and the Informal Sector in Brazil**. EPGE – Ensaios Econômicos, 2002.

NERY, Carmen. Pandemia foi responsável pelo fechamento de empresas. **Agência IBGE**, 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agenciadenoticias/noticias/28295-pandemia-foi-responsavel-pelo-fechamento-de-4-em-cada-10-empresas-com-atividades-encerradas>. Acesso em: 10 jun. 2022.

NYSSSENS, Marthe. Les approches économiques du tiers secteur: apports et limites des analyses anglo-saxonnes d'inspiration néo-classique. **Sociologie du Travail**, v. 42, n. 4, out. dez. 2000. Disponível em: <https://journals.openedition.org/sdt/37102>. Acesso em: 4 jul. 2022.

O impacto da pandemia de coronavírus nos pequenos negócios. **Sebrae**, 2020. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/o-impacto-da-pandemia-de-coronavirus-nos-pequenos-negocios,192da538c1be1710VgnVCM1000004c00210aRCRD>. Acesso em 10 abr. 2022.

OLIVEIRA, Eliane. Governo reduz estimativa de crescimento da economia aumenta projeção de inflação para 2022. **O Globo**, 17 mar. 2022. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/governo-reduz-estimativa-de-crescimento-da-economia-aumenta-projecao-de-inflacao-para-2022-25436222>. Disponível em: 17 mar. 2022.

OLIVEIRA, Miriam Aparecida Mesquita; PANTOJA, Maria Júlia. **Teletrabalho no serviço civil brasileiro: experiências inovadoras e desafios**. Repositório UnB. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/37993>. Acesso em 13 jun. 2022.

OLIVEIRA, R. N.; BEUREN, Ilse Maria. Sobrecarga e estresse no trabalho durante a pandemia de Covid-19: influência no desenvolvimento de Burnout em profissionais contábeis. *In: USP INTERNATIONAL CONFERENCE IN ACCOUNTING*, 20., 2020, São Paulo. **Anais** [...]. São Paulo, 2020.

OLIVEIRA, Roberto Vêras de. Precarious work, development and the social question in Brazil: a tortuous and difficult path. **Análise**, n. 25, 2017. Disponível em: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/13404.pdf>. Acesso em: 4 maio 2022.

OTERO, Paulo. **Instituições políticas e constitucionais**. Coimbra: Almedina, 2007. v. 1.

PARANÁ. Tribunal de Justiça do Estado do Paraná. (4. Câmara Cível). **0005389-44.2016.8.16.0014**. Relator: Des. Astrid Maranhão de Carvalho Ruthes, 7 de fevereiro de 2022.

PARANÁ. Tribunal de Justiça do Estado do Paraná. (4. Câmara Cível). **0005776-70.2008.8.16.0004**. Relator: Francisco Cardozo Oliveira, 14 de março de 2021.

PECES-BARBA MARTÍNEZ, Gregório. Los deberes fundamentales. **Doxa**, n. 4, p. 329-341, 1987. Disponível em: https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/10915/1/Doxa4_19.pdf. Acesso em: 4 maio 2022.

PERONE, Giancarlo. **Direito e Estado no mundo Globalizado**. Palestra ministrada na Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. Belo Horizonte: Arquivos da Escola Judicial, 2001.

PERSPECTIVAS econômicas globais. **World Bank**, 2022. Disponível em: <https://www.worldbank.org/pt/publication/global-economic-prospects>. Acesso em: 9 jun. 2022.

PIKETTY, Thomas. **O Capital no século XXI**. Tradução: Monica Baumgarten de Bolle. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2014.

PINTO, L. M. S. M. Lazer: Vivência Privilegiada do Lúdico. *In: O Lúdico e as políticas públicas: realidade e perspectivas*. Belo Horizonte: PBH/SMES, 1995.

PIRES, Roberto R. C. Beyond the fear of discretion: flexibility performance, and accountability in the management of regulatory bureaucracies. **Regulation & Governance**, v. 5, n. 1, p. 43-69, 2011. Disponível em: <https://ideas.repec.org/a/wly/reggov/v5y2011i1p43-69.html>. Acesso em: 4 maio 2022.

POLANYI, Karl. **The great transformation**. Nova Iorque: Farrar and Rinehart, 1944.

PORTER, Michael E. **Estratégia competitiva: técnicas para análise de indústrias e da concorrência**. 7. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1986.

PORTINARI, Natália. 50% do trabalho no Brasil pode ser feito por robô, diz estudo. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 17 maio 2017. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/05/1884633-50-do-trabalho-no-brasil-pode-ser-feito-por-roboto-diz-estudo.shtml>. Acesso em: 4 maio 2022.

POWELL, Walter W.; DIMAGGIO, Paul J. **The new institutionalism in organizational analysis** (eds.). Chicago: University of Chicago Press, 1991.

REALE, Miguel. **Crise do capitalismo e crise de Estado**. São Paulo: SENAC, 2000.

REDER, Alan. **75 best business practices for socially responsible companies**. Nova Iorque: Tarcher/Putnam Book, 1995.

REDINHA, Maria Regina. Utilização de novas tecnologias no local de trabalho: algumas questões. *In*: IV CONGRESSO NACIONAL DE DIREITO DO TRABALHO, 4., 2002, Coimbra. **Anais [...]**. Coimbra: Almedina, 2002.

REIS, Nélio. **Problemas sociológicos do trabalho**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1964.

ROBINSON, D. *et al.* Government data and the invisible hand. **Yale Journal of Law and Technology**, v. 160, n. 11, 2009. Disponível em: <https://openyls.law.yale.edu/handle/20.500.13051/7759>. Acesso em: 4 maio 2022.

RODGERS, Gerry. **Labour institutions and economic development**. Geneva: InternationalInstitute for Labour Studies, 1991.

ROWTHORN, Robert. Manufacturing in the world economy. **Economie appliquée**, n. 4, p. 63-69, 1997.

ROY, Ananya. Cidades faveladas: repensando o urbanismo subalterno. **Revista Eletrônica Emetropolis**, Rio de Janeiro, ano 8, n. 31, dez. 2017.

SALVO, Sílvia H. Johonsom di. Governo digital: caminhar de mãos dadas rumo à transformação. **Consultor Jurídico**, 30 maio 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mai-30/publico-pragmatico-governo-digital-caminhar-maos-dadas-rumo-transformacao>. Acesso em: 12 abr. 2022.

SANTAELLA, Lucia. O homem e as máquinas. *In*: DOMINGUES, Diana. **A arte no século XXI**. São Paulo: UNESP, 1997. p. 33-43.

SCHMITZ, Hubert; CARVALHO, Ruy de Q. (orgs.). **Automação, competitividade e trabalho: a experiência internacional**. São Paulo: Hucitec, 1988.

SILVA, Joyce Caroline Ferreira da; EIROZ, Rafaela Fernanda de Lima Hattori; BELÉM, Sara Jaqueline Ribeiro. Estudo do estresse no ambiente de trabalho home office devido à pandemia do COVID-19. *In: CONGRESSO NACIONAL DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA*, 20., 2020. **Anais [...]**. CONIC: SEMESP, 2020. p. 1-10. Disponível em: <https://conic-semesp.org.br/anais/files/2020/trabalho-1000005382.pdf>. Acesso em: 13 jul. 2022.

SILVER, Beverly J. **Forces of labor: workers' movements and globalization since 1870**. Cambridge: Cambridge University Press, 2003.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. 201 ataques da reforma aos trabalhadores. **Jorge Souto Maior**, 2017. Disponível em: <http://www.jorgesoutomaior.com/blog/os-201-ataques-da-reforma-aos-trabalhadores>. Acesso em: 30 maio 2021.

TABAK, Benjamin Miranda; AGUIAR, Júlio César de; SILVA, Ênio Alexandre Gomes Bezerra da. Incentivos fiscais capturados pelos oligopólios: uma perspectiva da análise econômica do direito. *In: TABAK, Benjamin Miranda; AGUIAR, Júlio César de (orgs.)*. **Análise econômica do direito: uma abordagem aplicada**. Porto Alegre: Núria Fabris, 2015.

TAKAHASHI, Tadao (org.). **Sociedade da Informação no Brasil**: livro verde. Brasília: Ministério da Ciência e Tecnologia, 2000.

TAURION, Cezar. Quantos empregos serão deixados para a humanidade? **It Forum**, 2017. Disponível em: <https://itforum.com.br/noticias/quantos-empregos-serao-deixados-para-a-humanidade/>. Acesso em: 16 fev. 2022.

TÁVORA, Fernando Lagares. **Impactos do novo coronavírus (Covid-19) no agronegócio brasileiro**. Brasília: Núcleo de Estudos e Pesquisas/CONLEG/Senado, 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/publicacoes/estudos-legislativos/tipos-de-estudos/textos-para-discussao/td274>. Acesso em: 4 maio 2022.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira *et al.* (orgs.). **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. Campinas: CESIT-IE/Unicamp, 2017.

THOMPSON, Edward Palmer. **A formação da classe operária inglesa**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987. v. 2.

TOSCANI GIMÉNEZ, D. *et al.* **La desconexión digital en el trabajo**. São Paulo: Thomson Reuters, 2020.

TRIVINHO, Eugênio. Introdução à dromocracia cibercultural: contextualização sociodromológica da violência invisível da técnica e da civilização mediática avançada. **Revista FAMECOS**, Porto Alegre, v. 12, n. 28, p. 63-78, 2005. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistafamecos/article/view/3338>. Acesso em: 4 maio 2022.

TUZZOLINO, Frank; ARMANDI, Barry R. A need-hierarchy framework for assessing corporate social responsibility. **Academy of Management Review**, v. 6, n. 1, p. 21-28, 1981. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/257137>. Acesso em: 4 maio 2022.

VARGAS, Milton. **História da técnica e da tecnologia no Brasil**. São Paulo: Unesp, 1994.

VIEIRA, Cristiane Gonçalves. Teletrabalho no setor público: evolução normativa e potenciais benefícios. **Cadernos**, v. 1, n. 6, p. 93-115, dez. 2020. Disponível em: <https://www.tce.sp.gov.br/epcp/cadernos/index.php/CM/article/view/108>. Acesso em: 9 abr. 2022.

WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. Coronavírus e a farsa da liberdade negocial nos acordos individuais entre empregados e empregadores. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 3, p. 1-25, 2020. Disponível em: <http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/78/49>. Acesso em: 22 mar. 2022.

ZUBOFF, Shoshana. **In the age of the smart machine**. Nova Iorque: Basic Books, 1988.

ANEXO

Presidência da República**Secretaria-Geral
Subchefia para Assuntos Jurídicos****LEI Nº 14.029, DE 28 DE JULHO DE 2020**

Dispõe sobre a transposição e a reprogramação de saldos financeiros constantes dos fundos de assistência social dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, provenientes de repasses federais.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Ficam autorizadas aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios a transposição e a reprogramação dos saldos financeiros remanescentes de exercícios anteriores, constantes de seus respectivos fundos de assistência social, provenientes do Fundo Nacional de Assistência Social, independentemente da razão inicial do repasse federal.

Parágrafo único. Os recursos de que trata o **caput** deste artigo serão unificados em rubrica orçamentária específica destinada à Proteção Social de Emergência.

Art. 2º A transposição e a reprogramação de saldos financeiros de que trata esta Lei serão destinadas exclusivamente à realização de ações de assistência social, em conformidade com a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, para o atendimento de crianças e adolescentes, idosos, mulheres vítimas de violência doméstica, população indígena e quilombola, pessoas com deficiência e população em situação de rua ou em qualquer circunstância de extrema vulnerabilidade decorrente de calamidade pública e para a ampliação do cadastro social representado pelo Cadastro Único para Programas Sociais (CadÚnico) e ficarão condicionadas à observância prévia pelos Estados, pelo Distrito Federal e pelos Municípios dos seguintes requisitos:

I - cumprimento dos objetos e dos compromissos previamente estabelecidos em atos normativos específicos expedidos pela direção do Sistema Único de Assistência Social (Suas);

II - inclusão dos recursos financeiros transpostos e reprogramados no Plano de Assistência Social e na respectiva legislação orçamentária; e

III - prévia ciência, por escrito, das ações a serem desenvolvidas pelo Fundo, a cada membro do respectivo Conselho de Assistência Social.

§ 1º O disposto no inciso II do **caput** deste artigo, no que se refere ao tratamento orçamentário da transposição, aplica-se à União.

§ 2º Os valores relacionados à transposição e à reprogramação de saldos financeiros de que trata esta Lei não serão considerados parâmetros para os cálculos de futuros repasses financeiros por parte do Ministério da Cidadania.

Art. 3º Os entes federativos que realizarem a unificação dos saldos na rubrica orçamentária de Proteção Social de Emergência de que trata o art. 1º desta Lei deverão comprovar a execução orçamentária no instrumento de prestação de contas, observados os normativos aplicáveis à matéria disciplinados pelo Ministério da Cidadania.

Art. 4º A população em situação de rua será atendida, particularmente no que tange a:

I - acesso a alimentação adequada, especialmente a restaurantes populares, com as adequações necessárias para evitar contaminação por agentes infecciosos e aglomerações, observado, em caso de emergência de saúde pública, o distanciamento social preconizado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) durante as refeições, com a disponibilização de materiais de higiene necessários;

II - ampliação dos espaços de acolhimento temporário, com as adaptações necessárias para garantir a vida, a saúde, a integridade e a dignidade dos acolhidos, com o fornecimento de camas e colchões individuais, observado o distanciamento preconizado pela OMS em caso de emergência de saúde pública;

III - disponibilização de água potável em todas as praças e logradouros públicos e viabilização de imediato acesso aos banheiros públicos já existentes, sem prejuízo da implantação de outros sanitários para uso público, assegurado o planejamento para a devida higienização;

IV - atendimento psicossocial.

§ 1º (VETADO).

§ 2º (VETADO).

~~Art. 5º (VETADO).~~

Art. 5º Fica suspensa por 120 (cento e vinte) dias, contados de 1º de março de 2020, a obrigatoriedade do cumprimento das metas e dos requisitos quantitativos e qualitativos pactuados pelos Estados, pelo Distrito Federal e pelos Municípios com a União no âmbito do Suas, garantindo-lhes os repasses dos recursos pactuados, na sua integralidade. Promulgação partes vetadas

~~Art. 6º O disposto nesta Lei aplica-se durante a vigência de qualquer estado de calamidade pública reconhecido pelo Congresso Nacional.~~

Art. 6º O disposto nesta Lei aplica-se, alternativa ou cumulativamente, durante: (Redação dada pela Lei Complementar nº 181, de 2021)

I – a vigência de qualquer estado de calamidade pública reconhecido pelo Congresso Nacional; (Incluído pela Lei Complementar nº 181, de 2021)

II – o exercício financeiro de 2021. (Incluído pela Lei Complementar nº 181, de 2021)

Art. 7º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 28 de julho de 2020; 199º da Independência e 132º da República.

JAIR MESSIAS BOLSONARO
André Luiz de Almeida Mendonça
Paulo Guedes
Tereza Cristina Corrêa da Costa Dias
Eduardo Pazuello
Onyx Lorenzoni
Damarens Regina Alves

Este texto não substitui o publicado no DOU de 29.7.2020 e retificado em 18.9.2020*

LEI Nº 14.029, DE 28 DE JULHO DE 2020

Dispõe sobre a transposição e a reprogramação de saldos financeiros constantes dos fundos de assistência social dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, provenientes de repasses federais.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu promulgo, nos termos do parágrafo 5º do art. 66 da Constituição Federal, as seguintes partes vetadas da Lei nº 14.029, de 28 de julho de 2020:

“Art. 5º Fica suspensa por 120 (cento e vinte) dias, contados de 1º de março de 2020, a obrigatoriedade do cumprimento das metas e dos requisitos quantitativos e qualitativos pactuados pelos Estados, pelo Distrito Federal e pelos Municípios com a União no âmbito do Suas, garantindo-lhes os repasses dos recursos pactuados, na sua integralidade.”

Brasília, 6 de novembro de 2020; 199º da Independência e 132º da República.

JAIR MESSIAS BOLSONARO

Este texto não substitui o publicado no DOU de 6.11.2020 - Edição extra.