

Análise do impacto da era digital nas relações de trabalho sob a perspectiva do direito à desconexão e da dignidade humana

Analysis of the impact of the digital age on employment relations, from the perspective of the right to disconnect and human dignity

Claudino Oliveira Dias¹, Geoffrey Chadvy Malonga Vingassani², Vanessa Érica da Silva Santos³ e Giliard Cruz Targino⁴

v. 13/ n. 2 (2025)
Abril/Junho

Aceito para publicação em
16/08/2024.

¹Graduando em Direito pela Universidade Federal de Campina Grande, Sousa, Paraíba. ORCID: 0009-0005-7978-1907. E-mail: claudino.olveira@estudante.ufcg.edu.br;

²Graduando em Direito pela Universidade Federal de Campina Grande, Sousa, Paraíba. ORCID: 0009-0009-7893-3306. E-mail: chadvy080@gmail.com;

³Doutora em Gestão de Recursos Naturais pela Universidade Federal de Campina Grande, Campina Grande, Paraíba. Advogada. Professora da Universidade Federal de Campina Grande e do Centro Universitário UNIFIP. ORCID: 0000-0002-1355-4198 E-mail: vanessa.ERICA@hotmail.com;

⁴Mestre em Sistemas Agroindustriais pela Universidade Federal de Campina Grande, Pombal, Paraíba. Professor da Universidade Federal de Campina Grande. ORCID: 0000-0002-6165-795X. E-mail: gilibnb@hotmail.com.

<https://www.gvaa.com.br/revista/index.php/RDGP>

RESUMO: O presente artigo tem por objetivo analisar os impactos da era digital nas relações de emprego, com enfoque no direito à desconexão e na preservação da dignidade humana. A constante exigência de disponibilidade dos trabalhadores por meio de dispositivos eletrônicos, mesmo fora da jornada contratual, tem provocado desequilíbrios entre vida pessoal e profissional, comprometendo a saúde mental, emocional e física dos empregados. A pesquisa justifica-se pela necessidade de compreender e enfrentar os efeitos da hiperconectividade no ambiente laboral, ressaltando a importância da criação de políticas públicas e organizacionais que garantam limites claros entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso. A metodologia adotada é qualitativa, com base em revisão bibliográfica, análise normativa e estudo de casos reais envolvendo o teletrabalho e suas implicações jurídicas. Os resultados apontam para a urgência de regulamentações que assegurem o direito à desconexão e preservem a dignidade humana frente aos desafios impostos pela digitalização das relações de trabalho. Conclui-se que apenas com uma abordagem equilibrada, ética e centrada no ser humano será possível construir um ambiente digital laboral mais justo, saudável e sustentável.

PALAVRAS-CHAVE: Era digital; Relações do trabalho; Direito à desconexão; Dignidade humana.

ABSTRACT: This article aims to analyze the impacts of the digital age on employment relations, focusing on the right to disconnect and the preservation of human dignity. The constant demand for availability of workers through electronic devices, even outside the contractual workday, has caused imbalances between personal and professional life, compromising the mental, emotional and physical health of employees. The research is justified by the need to understand and face the effects of hyperconnectivity in the work environment, emphasizing the importance of creating public and organizational policies that guarantee clear limits between working time and rest time. The methodology adopted is qualitative, based on a literature review, normative analysis and study of real cases involving telework and its legal implications. The results point to the urgency of regulations that ensure the right to disconnect and preserve human dignity in the face of the challenges imposed by the digitalization of labor relations. It is concluded that only with a balanced, ethical and human-centered approach will it be possible to build a fairer, healthier and more sustainable digital work environment.

KEYWORDS: Digital era; Labor relations; Right to disconnect; Human dignity.

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O direito centraliza-se no ser humano, ou seja, ele encontra-se no ser humano. Nesse sentido, o homem é o fundamento e o fim de todo o direito, tanto na sua dimensão racional (*homo sapiens*),

impulsiva (*homo demens*), como trabalhador (*homo faber*), ou um sujeito que busca o lazer (*homo ludens*), enquanto o seu ser social (livro contrato social), político (preciso colocar rodapé, livro política de Aristóteles), econômico, tecnológico ou influenciado pelos meios de comunicação.

Vale ressaltar que todo o direito é feito pelo homem e para o homem que possui o valor altíssimo de todo ordenamento jurídico. O homem é o sujeito primário, é destinatário final tanto da mais ordinária quanto da mais erguida norma jurídica.

Constituiu-se como um dos pilares fundamentais do Brasil a dignidade da pessoa humana no seu artigo 1º, inciso III, onde garante que todas as leis, políticas públicas e decisões jurídicas tomadas devem considerar e providenciar o valor inerente de cada indivíduo.

Por isso, todos os princípios constitucionais embasam-se a sua sagacidade e incômodo no homem, parâmetro de todo o dever-ser (Hannah Arendt). E, nem mais nem menos, por ser justificativa, o homem não constitui, em si, um princípio, no entendimento de que a causa é antônimo de um começo, porém uma justificativa drástica das próprias causas.

Assim com a existência da tecnologia no mundo do trabalho, ainda no que tange as contrariedades, importante lembrar que, no aspecto da filosofia moderna, e em conformidade com reconhecimento dos vários dispositivos lícitos, dignifica o homem, embora em outro ângulo, melhor dizendo, em contrapartida, é o trabalho que extrai a dignidade humana, o que se denomina escravidão moderna ou invasão a vida pessoal.

Justifica-se a importância dessa pesquisa a necessidade de entender as consequências da era digital nas relações empregatícias, com mira na proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, especificamente o direito à desconexão e a dignidade da pessoa humana. Além disso, contribui para um debate jurídico e social a respeito da regulação do tempo de trabalho no contexto digital, além do reconhecimento do direito à desconexão como meio de preservação da saúde mental, do descanso, do aproveitamento familiar, lazer e da dignidade do empregado (artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal de 1988).

Para alcançar os objetivos propostos, a presente pesquisa adota uma abordagem qualitativa, de natureza exploratória e analítica, fundamentada em revisão bibliográfica e documental. Foram utilizados dispositivos legais como a Constituição Federal de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), além de obras filosóficas e jurídicas que discutem a centralidade do ser humano no direito, a dignidade da pessoa humana e os impactos da tecnologia nas relações laborais. A análise também se apoia em decisões judiciais, normativas institucionais e relatórios de organismos internacionais, com o intuito de examinar a evolução do teletrabalho, a precarização do tempo pessoal e a necessidade de regulamentação do direito à desconexão. Essa metodologia visa construir uma

reflexão crítica sobre o equilíbrio entre os avanços tecnológicos e a preservação dos direitos fundamentais do trabalhador na era digital.

2. IMPACTOS DA ERA DIGITAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A era digital proporcionou certa imensa transição nos modos da organização do emprego. A admissão tecnológica de uma transmissão momentânea, plataformas digitais e as inteligências artificiais para atividades trabalhistas resultaram na concessão das etapas, no aumento do manuseamento sobre o empregado e na solvência das fronteiras entre o decurso de trabalho e o tempo de descanso.

Nesse cenário, atenta-se um episódio de hiperconectividade, onde o trabalhador, mesmo fora do horário previsto no contrato de trabalho, ainda permanece acessível por meios eletrônicos, a saber, e-mail, mensagens instantâneas e pode ser por aplicativos organizacionais (corporativos). Esse desimpedimento duradouro, apesar de que, muitas vezes naturalizadas pelas firmas ou entidades, retrata um risco sensível para a saúde mental e a dignidade da pessoa humana, aparentando a estabilidade entre a vida pessoal e profissional, onde transforma-se em escravidão moderna, logo o homem deixa de ser o que Robert Nozick chama de ações livres de indivíduos livres (Nozick apud Silva, 2016).

A Constituição Federal brasileira, no seu artigo 7º, inciso XXII, ao garantir a redução dos riscos pertencentes ao exercício profissional, carece uma interpretação de forma sistematizada e progressiva, fundamentando que os riscos hodiernos não são apenas físicos, porém da mesma forma de psíquicos, emocionais e sociais. O excesso de jornada, a demanda fora do período de trabalho e o controle remoto dos quefazeres podem comprometer cautelosamente o bem-estar do empregado, afligindo o princípio da dignidade humana.

Ademais, com o progredimento do teletrabalho e das vinculações laborais mediadas por aplicativos, alçam-se os desafios contemporâneos ao Direito do Trabalho, tais como a falta de manuseamento da jornada eficiente, a necessidade em caracterizar o tempo para organização do trabalhador e a vulnerabilidade da desconexão tecnológica.

O Brasil, apesar de que não existe uma lei específica a respeito do direito da desconexão, porém tem regras que elucidam certa proteção ao empregado. A Carta Magna de 1998, notoriamente, assegura o restringimento das ameaças ao trabalhador (art. 7º, XXII), também a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), que assentam como pilar fundamental limitação das consequências negativas da hiperconectividade. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) reconhece o teletrabalho nos seus artigos 6º e 75-A até 75-E, embora não assegure controle de jornada nessas regras, ainda assim, o

artigo 62, inciso III, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) exclui essa norma do controle da jornada, o que é capaz de constituir abusos e danificar o direito à interrupção. Assim, os dispositivos legais já existentes têm potencial e carecem de uma aplicação de forma protetiva a impossibilitar-se dos abusos na era digital.

3. DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO

O ser humano, naturalmente, é um ser social, como dizia Marcus Vinicius Freire “é com outras pessoas que o ser humano se sente pleno e felizes” (Freire, 2024, p. 33). A realização do homem não se compõe só no ambiente de trabalho, porém, também nos vínculos familiares, nas amizades, no lazer e no desempenho pleno de sua cidadania, o que Bruce Ackerman denomina de cidadania comum (Ackerman, 2016), no sentido de que no funcionamento profissional do homem deve circundar o exercício factual e igualitário de direitos civis, políticos, sociais (Brasil, 1988) e trabalhistas, asseverando que todos os indivíduos tenham condições de estar integralmente da vida social, econômica e política, sem exclusão na esfera tecnológica e à desconexão digital. O trabalho, ainda que primordial para a sobrevivência do indivíduo, é como a verdadeira fonte de riqueza das sociedades, como percebeu os economistas clássicos ingleses, desde Adam Smith (Costa, 2005).

Na lógica capitalista contemporânea, o trabalho é repetidamente reduzido para sua proporção contratual e econômica, onde o sujeito “alugam” ou seja, “vende” sua força de trabalho em troca de um valor monetário, o salário como aponta a autora mencionada “...comprar ou alugar por um certo tempo, sua força de trabalho em troca de uma quantia em dinheiro, salário é o valor da força de trabalho, considerada mercadoria”, embora está a esvaziar a centralidade do empregado como ser humano blindado de dignidade, relações sociais e afetividade.

Atualmente, com o avanço tecnológico e a cultura da hiper disponibilidade coagem ao empregado uma frequência contínua no ambiente remota corporativa, mesmo não sendo horário contratual de trabalho. A realidade dessa que compromete não só o descanso e a saúde mental, embora também enfraquece os laços familiares, sendo que a família Segundo Jean-Jacques Rousseau, “a mais antiga de todas as sociedades, e a única que é natural” (Rousseau, 2021). E onde o Estado considera-se como a base da sociedade, artigo 226, da CF/88.

Diante dos desafios devido ao avanço tecnológico, o direito à desconexão passa a ser um utensílio principal a garantia do equilíbrio entre a vida profissional e social. A concretização dessa visualizada na aplicação da justiça social como direitos sociais, necessita a implementação das políticas públicas protetivas e aperfeiçoada que conduza a justiça ao seu objetivo porque a justiça se concretiza por meio da lei a dignificar humanidade, como afirmou Frederic Bastiat:

A Lei é a Justiça. E é sob a Lei de justiça, sob o regime do direito, sob a influência da liberdade, da segurança, da estabilidade, da responsabilidade, que cada homem chegará a seu pleno valor, à plena dignidade do seu ser, e que a humanidade realizará com ordem, com calma, lentamente, sem dúvida,, mas com certeza, o progresso que é seu destino (Bastiat, 2019).

Dessa forma, reafirma-se que a valorização do ser humano em sua integralidade – como sujeito de direitos, membro de uma família, cidadão ativo e trabalhador digno – exige o reconhecimento e a efetivação do direito à desconexão como instrumento essencial de justiça social. O trabalho não pode ser reduzido à lógica mercantilista da produtividade a qualquer custo, mas deve respeitar os limites que garantem a saúde mental, os vínculos afetivos e a liberdade individual. Em um cenário de constante hiperconectividade, torna-se imperioso que o Estado e as instituições normativas atuem com responsabilidade, criando mecanismos legais e políticas públicas que assegurem ao indivíduo o direito de viver com dignidade, tanto no ambiente profissional quanto no âmbito pessoal. Afinal, como bem apontou Bastiat, é pela justiça e sob a proteção da lei que o ser humano alcançará sua plenitude, e a sociedade, o progresso que verdadeiramente dignifica.

4. DIGNIDADE HUMANA NO TRABALHO

O princípio da dignidade da pessoa humana reflete a ideia de que o valor essencial nas sociedades, no Direito e no Estado contemporâneos reside na pessoa humana, considerada em sua simplicidade, independentemente de seu status econômico, social ou intelectual. Esse princípio sustenta a centralidade do ser humano na ordem jurídica, política e social, colocando-o como fundamento primordial, ao qual todos os demais princípios, normas, medidas e condutas práticas devem se subordinar.

O princípio que coloca o ser humano no centro da ordem jurídica, política e social é uma conquista cultural relativamente recente, vinculada ao progresso da Democracia nos últimos dois séculos, e que ganhou expressão prática apenas a partir de meados do século XX. A ideia de que o valor fundamental das sociedades reside na pessoa humana, em sua simplicidade e independentemente de sua riqueza ou posição social, constitui um dos avanços jurídicos mais significativos na história político-jurídica da humanidade. É isso que fundamenta o princípio da dignidade da pessoa humana, hoje posicionado no cerne dos sistemas constitucionais mais democráticos. Nesse papel, tornou-se, de fato, "[...] o epicentro de todo o ordenamento jurídico" (Flóres-Valdés, 1990, p. 149).

No entanto, a dignidade humana no trabalho é um tema essencial que transcende fronteiras e épocas, representando o alicerce de sociedades justas e equitativas. No contexto laboral, a dignidade humana se manifesta através do respeito mútuo, da garantia de direitos fundamentais e da promoção de ambientes que valorizem o indivíduo não apenas como um recurso produtivo, mas como um ser humano pleno.

Sob a perspectiva da evolução da democracia no Ocidente, o conceito e a vivência dos direitos fundamentais, especialmente no âmbito do trabalho, convergem com a consolidação das estruturas e práticas democráticas intrínsecas à história do capitalismo, tanto no âmbito do Estado quanto no da sociedade civil.

A democracia, como um regime singular na trajetória da humanidade, capaz de harmonizar princípios de liberdade e igualdade nas relações sociais, destacou-se por ser o primeiro a conceder poder a amplos grupos e indivíduos desprovidos de riqueza. Nunca antes na História existiu um sistema institucional que garantisse poder a essas camadas sociais. Tal estrutura começou a ser edificada nos países de capitalismo central apenas a partir da segunda metade do século XIX, alcançando sua institucionalização ao longo do século XX. Seu auge ocorreu no período pós-Segunda Guerra Mundial, ainda que a sociedade ao seu redor permanecesse estruturalmente desigual.

O Direito do Trabalho consolidou-se, respeitando as especificidades nacionais europeias, como um elemento essencial na afirmação da cidadania social da maioria dos indivíduos inseridos no sistema econômico, por meio da oferta de sua força de trabalho. Dessa forma, tornou-se um dos principais instrumentos de ampliação da democracia nas sociedades capitalistas. Durante décadas, esse ramo jurídico destacou-se como um dos mais eficazes mecanismos de distribuição de renda e poder: a renda era predominantemente distribuída por meio das normas que regulavam o contrato de emprego (Direito Individual do Trabalho); já o poder era redistribuído por meio das normas e dinâmicas do Direito Coletivo do Trabalho. Em geral, essas duas dimensões atuavam de maneira complementar e integrada.

A dignidade no trabalho está intrinsecamente ligada ao reconhecimento dos direitos dos trabalhadores. Esses direitos incluem remuneração justa, condições seguras, jornadas equilibradas e acesso a oportunidades de desenvolvimento. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) e outras entidades globais têm enfatizado a importância de assegurar que os direitos básicos sejam observados em todas as relações laborais.

4.1. RELAÇÃO ENTRE DIGNIDADE HUMANA E SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES

O ser humano é detentor de direitos e deveres, contando ainda com garantias fundamentais à sua existência. Nesse contexto, o indivíduo não pode ser tratado como uma “coisa”. A busca pelo respeito e pela dignidade deve ser um objetivo primordial tutelado pelo Estado, visando preservar uma característica intrínseca à condição humana: a dignidade da pessoa.

De acordo com o inciso III do artigo 1º da Constituição Federal de 1988, o princípio da dignidade humana é reconhecido como um dos fundamentos da democracia brasileira. Por isso, ele deve se refletir em todas as relações estabelecidas dentro do ordenamento jurídico do país. Como valor essencial destacado na Constituição, a pessoa é tratada como sujeito central, jamais como objeto (Landim; Moraes, 2017, p. 37).

Dado que a dignidade é um atributo inerente ao ser humano, cabe ao Estado protegê-la. Esse princípio constitui o pilar fundamental que orienta a democracia brasileira. Assim, a dignidade do indivíduo não pode ser relativizada, pois, caso contrário, isso o colocaria em uma situação de vulnerabilidade diante de suas relações, sejam elas interpessoais ou profissionais.

No mundo contemporâneo, a relação entre dignidade humana e saúde mental dos trabalhadores é um tema cada vez mais relevante, visto que o ambiente de trabalho desempenha papel central na vida cotidiana. Garantir que os trabalhadores sejam tratados com respeito, valorização e justiça não é apenas uma questão ética, mas também fundamental para a manutenção do bem-estar psicológico.

Dignidade humana implica que cada indivíduo seja respeitado, reconhecido e valorizado em sua totalidade, independentemente de sua posição ou função. No contexto laboral, isso significa proporcionar condições que assegurem respeito aos direitos trabalhistas, autonomia, equidade e segurança. Negligenciar esse princípio pode resultar em ambientes de trabalho tóxicos, com impactos negativos diretos na saúde mental dos trabalhadores.

Quando os trabalhadores são tratados com dignidade, eles tendem a apresentar maiores níveis de satisfação e engajamento. Sentirem-se valorizados reduz a prevalência de problemas como estresse crônico, ansiedade e depressão. Por outro lado, práticas como assédio moral, exploração ou falta de reconhecimento frequentemente levam a transtornos mentais, como a síndrome de burnout.

O trabalhador possui o direito de se desvincular do trabalho durante períodos de férias, folgas, feriados ou após o término de sua jornada diária, sem ser incomodado com solicitações relacionadas ao trabalho. É fundamental que o empregado se liberte do excesso de conectividade ao ambiente profissional. Esse direito, conhecido como direito à desconexão, deve ser assegurado, pois tem como objetivo preservar a saúde mental e revitalizar o corpo (Melo; Rodrigues, 2018, p. 75-76).

Garantir o respeito ao direito à desconexão é fundamental para preservar o bem-estar mental e físico do trabalhador, promovendo sua saúde e qualidade de vida. Esse direito desempenha um papel crucial na manutenção da produtividade, especialmente no momento de retomada de suas atividades laborais. Além disso, é importante destacar que o ordenamento jurídico brasileiro reconhece como direitos constitucionais tanto o lazer quanto um meio ambiente equilibrado e saudável (Melo; Rodrigues, 2018, p. 75-76).

No entanto, o assediador tem diversos propósitos ao praticar o assédio moral. Ele não se finda apenas em excluir o assediado no seu local de trabalho, mas também busca que a vítima se sinta tão constrangida que seja obrigada a solicitar a mudança de setor ou, até mesmo, a pedir demissão, bem como objetiva que os dias da vítima sejam hostis perante a prática de domínio e que ela tenha medo de falar com os demais colegas sobre o assédio sofrido.

É importante destacar que o elemento central para caracterizar o assédio é a presença de um abalo psicológico torturante, capaz de gerar desgaste físico e/ou mental na vítima (Rodrigues; Benevides, 2016, p. 42). O intenso esgotamento físico e mental geralmente antecede a manifestação de um transtorno psíquico de caráter depressivo, intrinsecamente associado ao trabalho da vítima, conhecido como síndrome de burnout.

Nas organizações, o assédio moral afeta de forma tão severa a saúde do trabalhador que pode gerar um terror psicológico, levando ao mencionado esgotamento e culminando no surgimento de diversas doenças, incluindo a síndrome de burnout, caracterizada como uma enfermidade profissional (Souza; Oliveira, 2020, p. 8).

O corpo e a mente do trabalhador reagem às condições emocionais e interpessoais cronicamente estressantes do ambiente laboral por meio de sintomas como cansaço extremo e sensação de exaustão, como se estivesse completamente sem energia. Esse quadro é característico da síndrome de burnout, cujos sinais foram descritos anteriormente. O trabalhador passa a não encontrar mais propósito no seu trabalho e perde o interesse em se dedicar, acreditando que seus esforços são inúteis, o que também compromete sua representatividade perante si mesmo e seus colegas (Brasil, 2001, p. 191).

No contexto de um mundo cada vez mais competitivo e digitalizado, a dignidade humana enfrenta ameaças, como a intensificação do ritmo de trabalho, jornadas extensas e a desumanização das relações laborais. A saúde mental, por sua vez, sofre os impactos dessas pressões, exigindo soluções que promovam equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

As tecnologias digitais, físicas e biológicas foram concebidas, desenvolvidas e aprimoradas pelo intelecto humano, sendo ele a fonte de sua origem. Dessa forma, essas inovações deveriam atuar como aliadas do ser humano, especialmente no contexto das relações de trabalho, delegando às

máquinas as tarefas consideradas “impensadas, enfadonhas, repetitivas e realizadas em condições precárias” (Oliveira Neto, 2018, p. 13). Em síntese, o progresso tecnológico teria ou deveria ter como finalidade principal melhorar a qualidade de vida do trabalhador.

Portanto, a dignidade humana e a saúde mental dos trabalhadores são elementos intrinsecamente conectados. Promover ambientes laborais que respeitem e valorizem o ser humano é essencial não apenas para prevenir transtornos psicológicos, mas também para construir organizações mais produtivas e éticas. Assim, tratar a dignidade como um pilar central do trabalho é investir no futuro da força de trabalho e na saúde de toda a sociedade.

4.2. COMO A SUPEREXPOSIÇÃO TECNOLÓGICA PODE IMPACTAR NEGATIVAMENTE A DIGNIDADE

A superexposição tecnológica é um fenômeno crescente na sociedade contemporânea, caracterizado pelo uso excessivo e, muitas vezes, descontrolado de dispositivos digitais e plataformas tecnológicas. Embora a tecnologia tenha trazido avanços significativos para a humanidade, seu uso exacerbado pode gerar impactos negativos na dignidade humana, afetando aspectos como privacidade, autonomia e relações interpessoais.

Os dispositivos de big data e inteligência artificial estão cada vez mais integrados às atividades humanas. Bilhões de pessoas permanecem continuamente conectadas a dispositivos digitais, direta ou indiretamente, experimentando seus variados impactos.

Esses avanços tecnológicos promovem mudanças significativas no ambiente cultural e civilizatório. A própria noção de existência humana é alterada diante dos novos cenários, influenciando, como consequência, a ideia de dignidade da pessoa humana. O rápido progresso em áreas como dados, conexão, comunicação e automatização, entre outras, traz desafios de natureza socioeconômica e, certamente, jurídica.

Conforme apresentado, é impossível conter o avanço tecnológico e as transformações nas relações sociais e no modo de vida humano que dele derivam. Em épocas passadas, a riqueza era medida pela quantidade de terra ou ouro acumulada. Na sociedade contemporânea, no entanto, os ativos mais valiosos são as tecnologias inovadoras e os dados.

É evidente que, no cenário atual, aqueles que possuem acesso e, sobretudo, controle sobre essas tecnologias e dados detêm a verdadeira riqueza. Essa riqueza, por sua vez, pode ser convertida em poder, permitindo influenciar os caminhos do progresso civilizatório.

A propriedade e o processamento de dados oferecem ao seu detentor a capacidade de compreender melhor o ambiente ao redor, identificar tendências e até mesmo inserir-se na vida de

cada indivíduo. Tudo isso não de maneira coercitiva, mas de forma mais sutil e profunda, desvendando aspectos da psique humana.

Mas, a dignidade humana é um princípio fundamental que reconhece o valor intrínseco de cada indivíduo. No entanto, a superexposição tecnológica pode comprometer esse valor ao invadir a privacidade, reduzir a autonomia e desumanizar as interações sociais. A coleta massiva de dados pessoais por empresas e governos, por exemplo, pode violar o direito à privacidade, um elemento essencial da dignidade humana. No entanto, a constante vigilância digital e a coleta de dados pessoais podem expor informações sensíveis, comprometendo a segurança e a dignidade dos indivíduos. Também, a dependência de interações virtuais pode enfraquecer os laços interpessoais e reduzir a empatia, elementos fundamentais para o respeito mútuo.

A superexposição tecnológica também levanta questões éticas e jurídicas. É necessário equilibrar os benefícios da tecnologia com a proteção dos direitos humanos, garantindo que a dignidade seja preservada em um mundo cada vez mais digitalizado.

Portanto, embora a tecnologia seja uma ferramenta poderosa para o progresso humano, sua superexposição pode comprometer a dignidade, afetando aspectos fundamentais da vida. É essencial adotar medidas que promovam o uso equilibrado e ético da tecnologia, garantindo que ela continue a servir à humanidade sem comprometer seus valores mais básicos.

4.3. PROPOSTAS PARA GARANTIR RESPEITO À DIGNIDADE NO AMBIENTE DIGITAL

Com o avanço das tecnologias da informação, com destaque para a internet, a revolução digital configura-se como uma das transformações globais mais significativas da era contemporânea, influenciando profundamente as dinâmicas e atividades das mais variadas sociedades.

A revolução tecnológica e a popularização da internet transformaram profundamente a forma como os indivíduos se conectam, trabalham e compartilham informações. No entanto, essas mudanças também trouxeram desafios relacionados à proteção da dignidade humana no ambiente digital, onde práticas como violação de privacidade, discurso de ódio e manipulação de informações podem comprometer direitos fundamentais. É essencial propor soluções que garantam o respeito à dignidade no espaço virtual, promovendo um ambiente digital mais ético, seguro e humano.

O estado precisa criar comitês especializados para analisar e propor leis que acompanhem as evoluções tecnológicas e os desafios no ambiente digital, treinamento de agentes públicos, como juízes e policiais, para lidar com crimes cibernéticos e proteger as vítimas.

A preservação da dignidade digital começa pela proteção da privacidade dos usuários, como, a implementação e aplicação de leis robustas, como a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) no

Brasil e o Regulamento Geral de Proteção de Dados (GDPR) na Europa. Também, garantir que os usuários tenham clareza sobre como seus dados são coletados, armazenados e utilizados, e Oferecer ferramentas que permitam o controle sobre os próprios dados, incluindo a opção de excluir informações pessoais.

A implementação prática dessas propostas requer coordenação entre diversos setores da sociedade, como a educação e conscientização digital. Escolas e universidades podem introduzir disciplinas ou módulos específicos sobre cidadania digital, englobando temas como ética e segurança online. Também, Campanhas públicas podem ser realizadas através da mídia e das redes sociais, promovendo mensagens educativas sobre respeito e responsabilidade digital.

No entanto, uma análise aprofundada dos dados relacionados à inteligência artificial revela um progresso constante e indica um futuro simultaneamente promissor e complexo. Com o avanço acelerado da tecnologia, novas possibilidades de aplicação surgem em inúmeros setores. Por isso, é essencial compreender a inteligência artificial e utilizá-la de forma ética e responsável, visando construir um futuro mais eficiente e vantajoso para toda a humanidade (Spadini, 2023).

Além disso, parcerias entre governos, ONGs e empresas tecnológicas são cruciais para financiar e implementar essas ações. A combinação de políticas públicas, inovação tecnológica e mobilização social pode criar uma base sólida para transformar o ambiente digital em um espaço mais respeitoso e inclusivo.

5. O TELETRABALHO NOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO: O CASO DO ACÓRDÃO DO TRT DE MINAS GERAIS

A era digital trouxe transformações profundas nas relações de emprego, especialmente no que diz respeito ao direito à desconexão e à preservação da dignidade humana. A conectividade constante, proporcionada por dispositivos como smartphones e laptops, têm desafiado os limites entre trabalho e vida pessoal, gerando impactos significativos na saúde mental e física dos trabalhadores.

A evolução das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs), com destaque para o crescimento vertiginoso da Internet, tem gerado diversos impactos nas organizações e em seu capital humano. Entre os principais efeitos estão a redução de custos por meio da implementação de soluções tecnológicas e a modificação dos modelos de trabalho, incluindo a adoção do teletrabalho, que integra atividades realizadas fora do ambiente corporativo (Borges; Yamamoto, 2014; Silva, 2014).

O processo de reestruturação global da economia, impulsionado pelo desenvolvimento científico e tecnológico, está nos direcionando para relações no mundo virtual, transformando as formas de vida e trabalho e impondo um novo ritmo às atividades humanas. Essa mudança demanda

uma redefinição do tempo e do espaço, resultando em novos métodos de organização e desenvolvimento do trabalho.

Com os avanços nos meios de comunicação, os funcionários já não precisam estar fisicamente presentes na sede principal da empresa. Eles podem realizar suas tarefas em seus próprios domicílios ou até mesmo em veículos como carros e trens, afastando cada vez mais as atividades econômicas do modelo tradicional de concentração de trabalhadores em um único local.

No Brasil, após a pandemia, o teletrabalho tornou-se uma prática comum. No entanto, a falta de regulamentação clara sobre horários e custos associados (como internet e equipamentos) tem gerado conflitos. As empresas têm sido responsabilizadas por não respeitarem os limites da jornada de trabalho.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o teletrabalho é qualquer trabalho realizado num lugar onde, longe dos escritórios ou oficinas centrais, o trabalhador não mantém um contato pessoal com seus colegas, mas pode comunicar-se com eles por meio das novas tecnologias.

De acordo com a Carta Europeia para o Teletrabalho, trata-se de uma nova forma de organizar e gerir o trabalho, com um enorme potencial para melhorar a qualidade de vida, promover práticas laborais sustentáveis e fomentar a igualdade de participação entre cidadãos de diferentes níveis. Essa atividade é considerada um elemento central da Sociedade da Informação, capaz de impactar e beneficiar diversas áreas, incluindo grandes corporações, pequenas e médias empresas, microempreendedores e profissionais autônomos. Além disso, também influencia a prestação de serviços públicos e a eficiência do processo político.

No entanto, empresas do setor de tecnologia e criação têm demonstrado maior abertura para o trabalho remoto. Multinacionais como Cisco, IBM e Ernest & Young são exemplos que já adotaram esse modelo, conseguindo economizar espaço físico, equipamentos e custos com transporte.

Para os colaboradores, a vantagem é clara: mesmo permanecendo como funcionários contratados, eles têm a liberdade de trabalhar de casa, sem a necessidade de enfrentar o trânsito diário para chegar ao escritório. Isso significa mais tempo disponível, horários mais flexíveis, menos estresse e uma melhor integração entre a vida profissional, familiar e social.

Interessante notar que, em casa, os trabalhadores podem ser até 30% mais produtivos em comparação com o ambiente corporativo. Além disso, esse modelo traz benefícios que vão além das empresas e funcionários, como a redução de congestionamentos nas cidades e um impacto positivo no meio ambiente.

Apesar de trazer diversas vantagens para ambas as partes na relação de trabalho, o teletrabalho também apresenta alguns desafios. Um dos principais é a redução das interações interpessoais, que, em casos mais graves, pode levar à depressão. Há relatos de pessoas que se sentem deprimidas devido

à falta de conversas e interação social durante a jornada de trabalho. Além disso, alguns profissionais relatam sentir-se solitários e excessivamente dependentes da tecnologia. Por esses motivos, o teletrabalho não é indicado para indivíduos que possuem uma predisposição à depressão.

O empresário brasileiro ainda está se adaptando ao desafio de supervisionar funcionários à distância. No entanto, com os avanços tecnológicos, monitorar a produtividade tornou-se algo simples. Atualmente, existem softwares capazes de registrar até mesmo o número de teclas pressionadas pelo funcionário no teclado. Apesar dessas ferramentas de controle, especialistas destacam que o fator essencial para o sucesso desse modelo é a construção de uma relação de confiança entre empregado e empregador.

O Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais foi pioneiro ao estabelecer jurisprudência relacionada ao teletrabalho. Essa decisão histórica ocorreu em 17 de dezembro de 2009, conforme descrito a seguir:

EMENTA: RELAÇÃO DE EMPREGO. A prestação de serviços na residência do empregado não constitui empecilho ao reconhecimento da relação de emprego, quando presentes os pressupostos exigidos pelo artigo 3º da CLT, visto que a hipótese apenas evidencia trabalho em domicílio. Aliás, considerando que a empresa forneceu equipamentos para o desenvolvimento da atividade, como linha telefônica, computador, impressora e móveis, considero caracterizada hipótese de teletrabalho, visto que o ajuste envolvia execução de atividade especializada com o auxílio da informática e da telecomunicação (Brasil, 2009).

Neste caso, o artigo 3º da CLT estabelece a definição de empregado como um trabalhador submetido à subordinação, o que caracteriza a relação de emprego, independentemente da atividade a ser realizada presencialmente ou à distância, utilizando internet ou rádio. Vale destacar que, para o juiz do trabalho, o fator determinante não é a modalidade do trabalho, mas sim a existência de uma relação de emprego, que garante os direitos trabalhistas correspondentes. No acórdão mencionado, o teletrabalhador obteve vitória na primeira instância, e como o reclamado não apresentou recurso na segunda instância, o caso transitou em julgado no dia 22 de março do ano em curso.

6. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A Era Digital transformou profundamente as relações de trabalho, trazendo consigo inúmeros benefícios, como o aumento da conectividade e a possibilidade do trabalho remoto e híbrido. No entanto, essas mudanças também impuseram desafios significativos, como a constante

disponibilidade dos trabalhadores e a dissolução das barreiras entre espaço e tempo de trabalho, dificultando o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Nesse contexto, o direito à desconexão surge como uma importante proteção jurídica para garantir que os trabalhadores possam se desvincular das obrigações profissionais fora do horário de trabalho. Países como a França têm liderado o caminho na regulamentação desse direito, mas sua implementação prática ainda enfrenta dilemas e desafios, como a resistência cultural e a complexidade de equilibrar as necessidades das empresas e dos empregados.

Além disso, a dignidade humana no trabalho destaca a importância de preservar a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores. A superexposição tecnológica, embora facilite a produtividade, pode minar a dignidade ao comprometer a privacidade e gerar sobrecarga mental. Propostas como a criação de políticas organizacionais que respeitem limites e promovam o equilíbrio são essenciais para proteger a dignidade no ambiente digital.

Casos reais ilustram tanto os avanços quanto os problemas associados a essas questões. Empresas que adotaram políticas proativas para proteger o direito à desconexão mostram que é possível alinhar produtividade e bem-estar, enquanto exemplos de abusos tecnológicos lembram os riscos de negligenciar a dignidade humana no trabalho.

Diante dos impactos positivos e negativos da Era Digital, é fundamental adotar uma abordagem equilibrada que valorize a tecnologia como ferramenta de progresso, mas sem comprometer os valores humanos. Regulamentações eficazes, políticas organizacionais bem definidas e uma mudança cultural em direção ao respeito ao direito à desconexão e à dignidade humana são indispensáveis. Apenas assim poderemos construir um futuro do trabalho mais ético, humano e sustentável.

Assim, é imperativo que governos, organizações e trabalhadores unam esforços para promover um ambiente digital de trabalho que seja ético, saudável e respeitoso, garantindo que as inovações tecnológicas contribuam para o progresso sem comprometer os valores fundamentais da dignidade e qualidade de vida.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, Eurico. Rui Barbosa e o ideal do Tribunal de Contas. **Tribunal de Conta de Goiás**, 2001 Disponível em:

<https://portal.tce.go.gov.br/documents/20181/80388/Rui+Barbosa+e+o+Ideal+do+Tribunal+de+Contas/feeaeda2-d83b-48a8-9c29-6b7fa4839c76?version=1.0> -

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112527.htm. Acesso em: 1 abr. 2025.

BRASIL. Lei nº 12.527/2011, de 18 de novembro de 2011. **Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal**; Brasília, DF: Diário Oficial da União. Disponível: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112527.htm. Acesso em: 18 jan. 2025.

BUGARIN, Bento José. **O controle externo no Brasil: evolução, características e perspectivas**. R. TCU, Brasília, v.31, n.86, out/dez 2000.

COSTA, Otávio. Cultura hebraica e sua influência na história da legislação ocidental. **Portal de periódicos da UFMS**, 2014. Disponível em: <https://periodicos.ufms.br/index.php/moncx/article/view/154>. Acesso em: 25 fev. 2025.

DA SILVA, Abinair bernades. **Transparência do controle externo da gestão municipal brasileira: uma análise da aderência à legislação brasileira**. 2015. Dissertação de Pós-Graduação.

DARBISHIRE, Helen, **Proactive Transparency: The future of the right to information? A review of standards, challenges, and opportunities**. Working Paper prepared for the WorldBank, Access to Information Program. Washington, DC. 2009

GRAU, Nuria Cunill. A Democratização da Administração Pública: Os Mitos a Serem Vencidos. in: **Gestão pública e participação** / Fundação Luís Eduardo Magalhães. – Salvador: FLEM, 2005.

NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <https://www.un.org/pt/universal-declaration-human-rights/index.html>. Acesso em: 30 mar. 2025.

NAGEL, José. **A fisionomia distorcida do controle externo**. R. TCU, Brasília, v.31, n. 86, out/dez 2000.

NETO, O. A. P.; DA CRUZ, F.; ENSSLIN, S. R.; ENSSLIN, L. Publicidade e Transparência das Contas Públicas: Obrigatoriedade e Abrangência desses Princípios na Administração Pública Brasileira. **Contabilidade Vista & Revista**, [S. l.], v. 18, n. 1, p. 75–94, 2009. Disponível em: <https://revistas.face.ufmg.br/index.php/contabilidadevistaerevista/article/view/320>. Acesso em: 10 jan. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org> Acesso em: 12 jan. 2025.

PEIXINHO, Manoel. As contribuições da revolução francesa para a construção de uma teoria dos direitos fundamentais. **PublicaDireito**, Disponível em: <https://publicadireito.com.br>. Acesso em: 26 fev. 2025.

RIBEIRO, Renato Jorge. **O problema central do controle da administração pública pode ser resumido ao debate sobre modelos?** R. TCU, Brasília, v.33, nº 9, jul/set 2002.

SINCLAIR, Wremyr. **Controle externo brasileiro: Poder Legislativo e Tribunal de Contas**. Brasília, a.46, nº 181, jan/mar 2009.

TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO CEARÁ (TCE/CE). **Transparência e Controle Social: a importância da informação pública clara e acessível**. Fortaleza: TCE/CE, [s.d.]. Disponível em: https://www.tce.ce.gov.br/downloads/Controle_Cidadao/fasciculo_6_novo.pdf. Acesso em: 1 abr. 2025.

VILAÇA, Marcos. Tribunal de Contas. **FGV**, 2016. Disponível em: https://cpdoc.fgv.br/sites/default/files/verbetes/primeira-republica/TRIBUNAL_DE_CONTAS.pdf. Acesso em: 26 fev. 2025.