

AS NOVAS TECNOLOGIAS E AS RELAÇÕES DE TRABALHO SEGUNDO A ORDEM ECONÔMICA CONSTITUCIONAL

Ana Paula Baptista Marques

Universidade Cesumar (UniCesumar), Paraná.
anapaulabatista_@hotmail.com

Lourival José de Oliveira

Universidade Estadual de Londrina (UEL), Paraná.
lourival.oliveira40@hotmail.com

Resumo: Este artigo propõe-se a analisar de que maneira a inserção das novas tecnologias influenciaram as relações de trabalho enfatizando a ordem econômica no que tange as garantias constitucionais dos trabalhadores, quando se trata do tema interação da máquina com o ser humano. Para isso destacam-se hipóteses para que o aprendizado mútuo dessa relação enquadre o ser humano em novas atividades laborais, ou até mesmo, qualificá-lo para que possa permanecer neste meio ambiente de trabalho com novas tecnologias, sem olvidar de seus direitos previstos na Constituição Federal, cuja manutenção do meio ambiente de trabalho equilibrado é essencial, devendo ser saudável, e, acima de tudo, digno a todos os trabalhadores. O método adotado nesta análise é o indutivo, que, mediante observação de casos concretos, permite a exploração teórica de uma proposta mais abrangente como resultado geral para as situações que se enquadram nesse contexto.

Palavras-chave: Novas tecnologias. Ordem econômica constitucional. Relações de trabalho.

New technologies and labor relations according to the constitutional economic order

Abstract: This article aims to analyze how the insertion of new technologies influenced labor relations emphasizing the economic order regarding the constitutional guarantees of workers, when it comes to the theme of the interaction of the machine with the human being. For this, hypotheses stand out so that the mutual learning of this relationship fits the human being in new work activities, or even, to qualify him so that he can remain in this work environment with new technologies, without overseeing his rights provided for in the Federal Constitution, whose maintenance of the balanced work environment is essential, and should be healthy, and should be healthy, and, above all, worthy of all workers. The method adopted in this analysis is the inductive, which, through observation of concrete cases, allows the theoretical exploration of a more comprehensive proposal as a general result for situations that fall within this context.

Keywords: New technologies. Constitutional economic order. Working relationships.

INTRODUÇÃO

Com os avanços tecnológicos e a interação entre homens e máquinas, cada vez mais tênue demonstra que o ser humano tem (e ainda pode) “aprender” com a máquina e, não somente o inverso como se esperava, que seria sempre o homem demonstrando à máquina como realizar os afazeres cotidianos, especialmente, as atividades laborais, uma vez que, considerando a chegada da inteligência artificial já está rendendo resultados para o ser biológico, porém, essas são denominações ainda bastante criticadas.

Em uma realidade global, modificada pelas transformações socioeconômicas manifestadas e gradativamente transformadas em uma nova configuração, com a inserção de novas tecnologias nas relações de trabalho, no meio social e jurídico acabam se transformando e aquilo que parecia ser uma relação em uma só direção acabou se tornando em duplo sentido.

Assim, a antiga e clássica relação empregatícia – que remetia ao trabalho pessoal, não-eventual, subordinado e assalariado – e o concernente viés de proteção ao trabalhador ficam questionados e abalados por novos ideais de eficiência na condução do mercado, especialmente com a introdução de uma tecnologia que ousa produzir novos procedimentos, com interações contínuas com o ser humano.

Portanto, a competição globalizada no que diz respeito aos mercados econômicos, evolui de forma rápida e extremamente acirrada, promovendo ajustes contínuos, com o estabelecimento de metas dentro de um plano internacionalizado, servindo de justificativa para cada vez mais utilizar-se de uma tecnologia que surpreende o próprio modo de produção capitalista.

A busca por novos artifícios que propiciem a diminuição de custos à produção, o enxugamento das empresas e o aumento do consumo começam a galgar em direção ao topo da hodierna agenda capitalista e as políticas conhecidas como neoliberais se inserem naturalmente nesse ambiente promocional da nova eficiência administrativa.

Nessa compreensão, preliminarmente, o artigo em pauta enveredará numa exposição acerca dos principais impactos da tecnologia nas relações de trabalho, revelando conteúdos que foram redefinidos pela legislação laboral e, especialmente pela sociedade, evidenciando as modificações nos contratos de trabalho, especialmente, criando um novo ordenamento jurídico laboral, com novos contratos e relações trabalhistas, discutindo se realmente haverá maior facilidade para engendrar demissões, bem como a repercussão que os novos modelos de contrato laborais proporcionarão na vida dos trabalhadores.

Ademais, seguindo na mesma marcha, vislumbra-se, também, uma reflexão sobre como o valor do trabalho está sendo desmerecido em razão da busca incessante por lucros, no segundo capítulo deste artigo, em que traz a inserção dessas novas tecnologias de acordo com a ordem econômica constitucional, a fim de refletir que não se deve olvidar que, por trás da atividade em si, existe um ser humano, que, por sua vez, no exercício da função, oferece seu bem mais precioso: o tempo e a força de trabalho; ou, em outras palavras, uma grande parcela da sua vida e todos eles bens constitucionalmente garantidos.

Deste modo, a pesquisa em questão consubstancia-se na análise dos principais aspectos dos direitos constitucionais, como à vida do trabalhador, que poderão ser afetados com estas mudanças nos moldes contratuais trabalhistas brasileira somados às novas tecnologias e dando destaque à dignidade humana. À vista disso, justifica-se o presente artigo pela necessidade de proteção dos direitos dos trabalhadores face a inserção das novas tecnologias aplicadas as relações de trabalho, sendo eles, à integridade física, psíquica e moral das pessoas que desempenham seu labor.

Em derradeiro, tenciona-se contribuir, de algum modo, com o debate acerca de hipóteses para a valorização do trabalho humano por meio das inovações tecnológicas, alertando, neste último capítulo, para um tema tão significativo e delicado, que encerra, diretamente, os direitos dos trabalhadores, bem como a apreensão de que, o homem deve ser tratado como um fim em si mesmo e não como um meio, no atual modelo econômico mundial, merece ser revista, já que, com a inserção das novas tecnologias, por exemplo, surgem novos moldes contratuais trabalhistas e o homem acaba por se configurar em, apenas, um objeto descartável nas mãos de um capitalismo, por via de regra, selvagem.

Quanto ao método envidado, elegeram-se, primordialmente, o indutivo, que, pela observação de questões particulares, permite que se extraíam conclusões mais abrangentes. Para tanto, foram utilizadas as leis a respeito do tema, especialmente, bibliografias, compostas por livros e periódicos científicos.

1 OS PRINCIPAIS IMPACTOS DA TECNOLOGIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

As recentes crises econômicas, aliadas à falta de confiança e corrupção, têm tido um impacto destrutivo, de modo especial, sobre o mundo do trabalho e isto gerou o desemprego em massa e colocou em xeque o tradicional modelo de Direito Trabalhista que tutelava os trabalhadores de todos os setores da economia, por exemplo a reforma trabalhista em 2017, cujos ataques demonstraram vários dispositivos inconstitucionais em prejuízo à massa trabalhadora gerando o desemprego e a consequente extinção de diversos postos de trabalho (SOUTO MAIOR, J; SEVERO, V.S. 2017)

Embora o labor, para uma maioria, ainda seja o centro da vida, nota-se que é crescente o número de trabalhadores que não reconhecem esta esfera profissional, como um espaço de realização, reconhecimento e poder útil à sociedade, haja vista que ainda há uma minoria que desenvolve funções que permitem envolvimento e identificação com o labor (MORAN. 1995. p. 24-26).

Em poucas palavras, o recente conceito de trabalho está ligado a subsistência humana, cuja única orientação não mais permite a possibilidade de afirmação pessoal; ela somente une o trabalhador à sua vida, às suas necessidades imediatas, por influência dos efeitos ocasionados pelo avanço das novas tecnologias, que podem ser positivos ou negativos de acordo com a intensidade dos impactos das inovações nos diversos meio ambientes de trabalho (SACHUCK; TAKAHASHI; AUGUSTO. 2008. p. 44-46).

Nesta toada, a partir desta nova conjuntura, aquele modelo de Direito do Trabalho que, anteriormente, assegurava tutela aos trabalhadores ficou ameaçado pela rigidez do mercado de trabalho, do alto custo do emprego, sobretaxado pelos encargos legais, sendo tal medida, desfavorável aos níveis de emprego e consequentemente um estímulo ao atual contexto do desemprego.

Deste modo, para que estes trabalhadores não fiquem ameaçados ante ao surgimento das novas tecnologias, uma alternativa para que sejam positivos estes impactos poderia ser a flexibilização laboral, que se traduz pelo uso dos instrumentos jurídicos para o adaptação da produção, emprego e condições de trabalho à presteza e constância das flutuações econômicas, às inovações tecnológicas e outros subsídios, pois este atual contexto requer uma rápida adequação dos trabalhadores (SACHUCK; TAKAHASHI; AUGUSTO. 2008. p. 11-16).

É importante destacar que a flexibilização pode ser uma alternativa para redução da rigidez destas novas normas, desde que não haja a precarização em sua aplicação. De modo que, a flexibilização nestes moldes, convém para a proteção e adaptação em sentido favorável aos trabalhadores, entretanto, com as devidas cautelas, tendo em vista que não são justificadas apenas pelas causas econômicas e de desemprego, mas também pela introdução de novas tecnologias na empresa.

Nota-se que, cada inovação tecnológica bem sucedida modifica os padrões de lidar com a realidade anterior, isto é, muda 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 consequente 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, à luz da 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 trabalhistas, 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 (LOYOLA. 1999. 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 as necessidades de implantação de inovações tecnológicas. Para que essas mudanças sejam efetivas, já que, sem dúvida faz-se necessárias, as organizações atuais adotam as novas tecnologias, que geram impactos não somente em sua competitividade e, mas também de modo geral, nas relações de trabalho.

Em relação a competitividade, essas inovações impactam na esfera organizacional, à proporção que amortizam os custos ou, até mesmo, cooperam para a diferenciação dos negócios da empresa, otimizando a produtividade e a qualidade das invenções, bem como as técnicas de gestão empregadas. Embora no que diz respeito às relações de trabalho, também podem otimizar o funcionamento dos processos e da infraestrutura organizacional criando novas oportunidades de emprego, todavia também, extinguem postos de trabalho, pois distanciam o trabalhador, do entendimento em relação a esse novo contexto tecnológico (ALVES. 2001. p. 88-93).

Ocorre que, a inclusão das novas tecnologias nas relações de trabalho desencadeia efeitos antagônicos aos trabalhadores, por um lado, faz-se imperativa a qualificação visando certificar o trabalhador para atuar a partir de novas tecnologias, por outro lado, muitas vezes, a permuta do homem pela máquina, ao passo que a força de trabalho, fica em segundo plano em um contexto marcado pela forte presença da automação.

Uma vez que a inserção das novas tecnologias nas relações de trabalho corrobora 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 acordar, sendo essa uma asseveração 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).

Nesta linha, também compreende que a tecnologia não é uma variável, mas sim alvitre das relações sociais de produção sob as quais foi desenvolvida e ante essa negativa, pode-se descartar a concepção de que a convivência com as novas tecnologias pode ser favorável aos

interesses dos trabalhadores, visto que estes nem sempre são parte integrante do sistema de produção e, assim, podem ou não cooperar com seu advento. (GOMES; GONÇALVES. 1993.P. 121-142).

A partir desses argumentos em relação aos impactos tecnológicos sobre o emprego alude-se o binômio da competitividade e produtividade, essa junto à nova tecnologia, restam evidenciados os aspectos negativos decorrentes da redução de mão-de-obra.

Aquela, quando ponderada aos avanços tecnológicos tende a avultar efeitos positivos oriundos da expansão do mercado ligado a produção constituindo na realocação espacial dos locais de trabalho, menor número de pessoas trabalhando por metro quadrado, nas novas direções dos fluxos dessa produção, sem contar nas melhores condições de ventilação e temperatura, logo, traz benefícios como, por exemplo, diminuição dos desgastes físico e mental, dos tipos de acidentes devido ao menor ritmo de trabalho instaurado pelo trabalho remoto (home office). (DEJOURS. 1992. p. 72-81).

Cabe evidenciar 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.

2 A INSERÇÃO DAS NOVAS TECNOLOGIAS DE ACORDO COM A ORDEM ECONÔMICA CONSTITUCIONAL

A partir da análise legislativa constata-se que a substancial relevância dos direitos da personalidade, pois estão, umbilicalmente, ligados à dignidade do trabalhador no meio ambiente de trabalho resgatando o tema, têm por objetivo assegurar a dignidade da pessoa humana e são direitos subjetivos de ordem física, psíquica e moral.

Desse modo, a soma da Constituição Federal (art. 5º, incisos V e X), que elencam um rol exemplificativo dos direitos da personalidade; dentre eles: direito à honra, à imagem, à intimidade, à liberdade de ação, à autoestima, à sexualidade, à saúde, ao lazer e que o ordenamento jurídico é, pois, árbitro na atribuição da personalidade e, ainda complementa, que a personalidade, se não se identifica com os direitos e com as obrigações jurídicas, constitui a precondição deles, ou seja, o seu fundamento e pressuposto (DE CUPIS. 1961. p. 124-132).

De igual modo, considerando a Constituição Federal, em seu art. 170, certifica, que a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos os seres humanos, uma existência digna, conforme os ditames da justiça social, observado como princípios a defesa do meio ambiente (BRASIL, 1988).

Deste modo, o homem não deve ser privado apenas em seu patrimônio, mas sim, sobretudo, em sua essência, portanto, de direitos fundados na dignidade humana, como deve ser estabelecida, além de projetar e assegurar todos os demais direitos na sociedade previstos na Constituição Federal. (CANTALI. 2009, p. 33).

Neste contexto deve-se buscar uma forma de segurança para o trabalhador no ambiente laboral quanto às diversas maneiras existentes neste local de degradação de sua sadia qualidade de vida, tanto no aspecto físico como psíquico, bem como seus direitos absolutamente indisponíveis não podem ser transacionados sequer por negociação sindical coletiva e, tampouco, por acordo individual. Tais parcelas estão protegidas pelo interesse público, por fundarem, patamar mínimo civilizatório que a sociedade democrática não permite ser diluído em nenhum de seus setores, sob pena de afrontar a dignidade da pessoa humana e a valorização mínima do trabalho (DELGADO. 2014. p. 52-61).

Ainda, o princípio da dignidade da pessoa humana traduz a ideia de que o valor das sociedades, o Direito e do Estado contemporâneo está na pessoa humana, em sua singeleza, independentemente de seu status econômico, social ou intelectual.

Observa que, no campo da saúde e do meio ambiente do trabalho, a fraseologia, os discursos e a propaganda escondem práticas de intensificação do trabalho, condições de labor comprometidas pela insalubridade, penosidade e periculosidade, acidentes e enfermidades laborais (BARROS JUNIOR. 2003, p. 170).

A interpretação jus laboral, também deve considerar os direitos constitucionais, que jamais ser interpretado isoladamente; antes, sempre, de maneira conjunta com a Constituição Federal, de modo que a sua presença venha a complementar o ordenamento jurídico vigente para a plena proteção do trabalhador. Até porque existem princípios do Direito do Trabalho, cujo fundamento está na Constituição, como por exemplo, o da norma mais favorável, no “caput” do art. 7 da CF/88.

Atentando-se para o atual contexto de inserção das novas tecnologias nas relações de trabalho, a impressão que perdura é a de que a dignidade do ser humano está sendo negociada e que o trabalhador passa a ser visto, apenas e simplesmente, como uma mercadoria.

Ocorre que, o art. 225 da Constituição Federal Brasileira consagra e positiva princípios de ética ambiental ao determinar a universalidade, qualificando-o em ecologicamente equilibrado e instituindo-o como bem comum de uso do povo, e assim o faz, por ser essencial à qualidade de vida, e também prova que o meio ambiente não tem um fim em si mesmo.

Nesta toada, equipara-se o meio ambiente de trabalho deve também ser equilibrado, como sendo uma garantia constitucional para que o trabalhador tenha um ambiente de trabalho saudável, como condição mínima, com a inserção dessas novas tecnologias.

Em razão dessa exigência ao meio ambiente equilibrado assegurado pelo art. 225 da CF/88 e, por equiparação um ambiente laboral saudável consagrado pelos princípios de ética ambiental para o bem comum dos trabalhadores, neste novo contexto, com a inserção das novas tecnologias nas relações de trabalho, devem-se criar alternativas para que seja digno a todos os seres humanos e máquinas, nesta convivência, cada dia mais conexas.

3 HIPÓTESES DE VALORIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO POR MEIO DAS INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS

Importante destacar que, as empresas estão em meio a uma transformação revolucionária, cuja competição industrial cede lugar à competição informacional e o ambiente, principalmente, no setor de serviços, busca capacidades diferenciais para o sucesso competitivo.

Na atual conjuntura, com a inserção das novas tecnologias e racionalização do processo de trabalho, libera-se o ser humano para planejar atividades notando-se a existência de modelos produtivos transformados pelas evoluções tecnológicas, que se constituem como espaço importante para a melhoria das condições de trabalho (PEDUZZI. 2002. p.23-35).

Uma opção válida para harmonizar este convívio seria aperfeiçoar as trocas de aprendizados mútuas entre homem e máquinas, uma vez que, com a aplicação da inteligência artificial no meio ambiente de trabalho conseqüentemente há uma queda em relação à intensificação do trabalho executado pela mão-de-obra exclusivamente humana, de forma a amenizar o ritmo intenso de trabalho em espaço físico, que pode ser revesado pela máquina (QUEIROZ. 2003.p. 82-91).

Deste modo, para que essa seja uma opção eficaz, pode-se adotar práticas de incentivo à realização de pausas entre as atividades ao longo de toda a jornada de trabalho, apoiar ações colaborativas entre funcionários visando à otimização de recursos e conhecimentos, com o intuito de adotar postura receptiva a sugestões para a melhoria da organização laboral, inclusive quanto à carga horária e à gestão do cumprimento de metas, dos gestores, com o acompanhamento próximo de suas atividades, vistas à implementação de intervenções, quando necessárias visando à redução de fatores geradores de mal-estar no meio ambiente de trabalho (PEDUZZI. 2002. p.77-83).

Além disso, outra hipótese, idealizando o mínimo conforto no meio ambiente do trabalho, já que assegurado constitucionalmente, conforme art.225 da CF/88, com o objetivo de evitar futuros problemas posturais aos trabalhadores humanos (seres biológicos), e, ao mesmo tempo diminuir as dificuldades na utilização de softwares livres.

Uma alternativa para adequar os trabalhadores a essas novas tecnologias seria o fornecimento de módulos de treinamento para esses aplicativos, com ênfase nas diferenças em relação aos softwares comerciais, com a disponibilização de cursos com abordagem no uso de softwares diversos, incluindo módulos digitais para utilização nas estações de trabalho dos próprios funcionários e disponibilização de serviço de suporte técnico para o tratamento de dúvidas.

Sem contar que, no âmbito corporativo, existe a opção de valorizar o trabalho humano, através das inovações tecnológicas, no quesito organização, uma vez que podem se constituir em insumos para a racionalização de processos, tanto administrativos quanto os operacionais, com vistas à melhoria da qualidade de vida no trabalho e, por consequência disso, da eficiência corporativa (ORLIKOWSKI. 2000. p. 121-130).

Sendo assim, sem dúvida, as inovações tecnológicas interferem na implementação de estratégias operatórias pelos trabalhadores, mas também existem hipóteses que podem valorizar o trabalho humano na busca pela eficiência com preservação de suas garantias constitucionais, principalmente, em relação à ordem econômica, ressalta-se que as hipóteses apresentadas tornam essenciais a participação do trabalho humano nas mais complexas suas ações no trabalho, inclusive, destacando a importância do conhecimento, por parte destes trabalhadores desta nova realidade de trabalho daqueles que utilizam a tecnologia.

CONCLUSÕES

Diante deste contexto de inclusão das novas tecnologias ao meio ambiente de trabalho e, posteriormente, a apreciação dos reflexos nas relações de trabalho conclui-se que, cada vez mais, deve haver a habilitação dos trabalhadores e também de seus gestores empresariais.

Para que, sejam oportunizados todos os trabalhadores, até mesmo aqueles com pouca escolaridade, que estão sendo excluídos do mercado de trabalho, gradativamente, substituídos pelos mais capacitados, com maior gama de competências ou pelas próprias máquinas, cujo efeito de exclusão já é provocado pela substituição da mão-de-obra pelas tecnologias, especialmente nas grandes empresas.

Além disso, como a reestruturação capitalista envolveu os meios de produção e, também a gestão empresarial, paulatinamente, transformando o cenário de competição mundial, no final do século XX, as relações de trabalho restaram expostas ao fenômeno da precarização laboral.

Nessa alarmante conjuntura é que apontam o desemprego e a informalidade, contrastando com as transformações positivas também advindas do processo de globalização, sendo que essa conciliação entre o capital e o trabalho continua imprescindível ao direito contemporâneo, uma vez que, sem dúvida, as novas tecnologias geram oportunidades, bem como possibilidades de aprendizado e crescimento para todos, cooperando, nesse sentido, para a construção de um mundo mais democrático.

Desse modo, a inserção tecnológica nas relações de trabalho e nos meios de produção propicia que o trabalhador seja mais proativo, desenvolvendo a sua criatividade com maior autonomia; e aumentando as suas responsabilidades a partir da facilidade na obtenção de informação e o conseqüente aperfeiçoamento de suas funções. Estes são, indubitavelmente, aspectos positivos atribuíveis às mudanças.

Todavia, as vantajosas oportunidades de colaboração ou cooperação entre a empresa e os trabalhadores, para melhor engajamento nos novos processos de produção, também se destacam pela intensidade da prestação dos serviços e pela invariável pressão na forma de cobranças pelo atendimento de metas e de resultados por parte da empresa em relação aos funcionários.

Por derradeiro, tais fatores, somados à recente flexibilização da regulamentação normativa trabalhista (Lei nº 13.467/2017) e à ameaça do desemprego, podem ser determinantes na sensação de insegurança no trabalhador contemporâneo majorando-se a vulnerabilidade do emprego, sendo, portanto, aspectos negativos atribuíveis às recentes mudanças.

Tendo em vista, os pontos positivos, como também os aspectos negativos da inserção das novas tecnologias nas relações de trabalho, segundo a ordem econômica, não se podem olvidar que existe a preservação dos direitos constitucionalmente garantidos dos trabalhadores no meio ambiente do trabalho, quais sejam: o direito à vida, a saúde e a honra dos seres humanos não devem ser violadas em face da ascensão das novas tecnologias.

Por derradeiro, não se pode prescindir de um mecanismo que assegure ao cidadão face ao retrocesso da legislação, salientando, contudo, quanto à conservação de direitos sociais já consolidados. E é dessa totalidade alusiva à promoção da segurança jurídica, e, conexamente, à consagração da dignidade humana, que advém implicitamente o princípio constitucional da proibição do retrocesso.

Importante ressaltar a estrutura normativa dos princípios somada a sua aplicação praticada, cuja proibição do retrocesso não deve incidir de maneira absoluta, por esta razão precisa sempre ser ponderada com suas circunstâncias, sejam elas legislativa, administrativa ou judicial concernente a direitos sociais solidificados constitucionalmente.

Por isso, circunscreve-se o real alcance da proibição do retrocesso ao amparo contra a restrição ou a supressão dos direitos sociais, acima elencados, que devem ser devidamente preservados nas relações de trabalho, mesmo com a inserção das novas tecnologias, neste recente

contexto, cuja violação dos direitos sociais também fica vedada pelo princípio constitucional da proibição do retrocesso social.

Portanto, o recente desafio é a harmonização dos mecanismos jurídicos, a fim de que permitam a melhor adaptação do setor empresarial às transformações e a conservação da sistemática protecionista característica do Direito do Trabalho.

Tudo isso, sem interferir, negativamente, nos ajustes necessários nas empresas, a fim de enquadrar-se as modificações do sistema econômico, bem como garantir condições para a máxima conservação de empregos formais e a ampliação da capacidade de produção, se possível.

Uma vez que, o atual mundo globalizado é fruto de um paradoxo, haja vista que a distância já não é trata-se mais de um óbice para a expansão de mercado, pois, a qualquer momento há desenvolvimento econômico e exploração da mão-de-obra, e em qualquer lugar do globo.

Sem contar que, os avanços oriundos da Revolução Tecnológica são evidentes, consentindo a todos vivenciar perspectivas de vida sequer imagináveis em tempos não tão remotos, pois as probabilidades e possibilidades se multiplicam e ainda não se sabe até que ponto é possível chegar, ao mesmo tempo que a evolução repercutiu em graves problemas de cunho social, longe de encontrarem um ponto de solução satisfatório.

Enquanto isso, pelo menos por ora, a boa notícia é que não se pode prescindir do trabalho humano para a manutenção do modelo capitalista e a promoção dos direitos fundamentais de caráter social, ocorre que, muitas foram as mudanças na produção e ocasionaram na ampliação do desemprego e o desenvolvimento do trabalho informal, promovendo a bandeira da flexibilização e o abandono do paradigma protetivo inerente ao Direito do Trabalho, resultando no moderno verbete da precarização laboral.

Apesar disso, ainda há novas formas de inserção no mercado de trabalho continuam surgindo, ainda que a regulamentação precedente insuficiente para evitar situações de insegurança e instabilidade e a ativa conciliação de valores dialéticos – livre iniciativa e função social do trabalho –, numa nova postura normativa, ainda está por vir, promovendo segurança social e desenvolvimento econômico numa mesma direção. Sobretudo, para enaltecer que todos possuem, sim, um lugar especial na complexidade desse mundo promissor, por este motivo não se pode olvidar do conceito de ordem econômica e social, assim como os seus mecanismos que formam um único sistema, princípios constitucionais que dispõem de normas programáticas e estruturais para o exercício do mercado econômico liberal, bem como a função estatal e a manutenção do valor trabalho, também presentes na Constituição Federal e nas normas trabalhistas, conforme entendimentos principiológicos do Direito do Trabalho ou pelas políticas públicas e sociais.

Por isto que, demonstra-se claro que tais disposições do Estado Contemporâneo é permissivo à livre iniciativa e concorrência, mas, preserva os deveres de valorização da sociedade para com a força de trabalho, embora representem uma realidade próxima da utopia, são expressões impescindíveis na existência de um Estado Democrático de Direito, liberal e capitalista: que concede liberdade oportunizando a motivação pelo lucro e o sucesso meritocrático, mas, que passou por acontecimentos históricos relevantes pautados na censura, confiando aos poderes públicos a regulação das relações.

Sem contar a importância da atividade empresarial para o desenvolvimento econômico e social do Estado, diretamente ligado ao desenvolvimento o Direito do Trabalho, conforme destacado as pequenas e microempresas e seus benefícios da informalidade na sua estrutura jurídica, as iniciativas dos trabalhadores em prol da preservação das empresas no direito comparado.

Além de outros princípios do próprio direito material e processual do Trabalho, complementadas pela CF/88, demonstrando a importância da ponderação dos valores sociais, do cenário de crise, da viabilidade de sustentação empresarial analisando, também a figura do trabalhador, consumidor e mercado econômico como todo o progresso do Estado, as evoluções e os regressos.

Nesta senda, nota-se que, o direito constitui-se durante a história, na observação dos efeitos maléficos e benéficos e suas reparações e alterar-se mediante os estudos científicos seja no campo da economia, do direito, da história ou da filosofia., portanto, o Direito do Trabalho é um fruto da integralização de todos eles: um estudo bibliográfico, estatístico, econômico, pela dialética de história, economia, constitucional, empresarial, relatamos um vínculo de suma influência estatal.

De tal modo, a mera regulamentação e positivação de direitos não garante eficácia, não supre a deficiência de governos e poderes que apenas legislam por legislar, utilizam leis como objetos de barganha, judiciário que não observa a realidade econômica e social dos indivíduos e representantes que não arcam com as suas funções e deveres mínimos com o seu povo, todavia, a retirada de direito tão pouca assim o fará.

Por fim, a modernização ligada a globalização são fenômenos inerentes ao sistema capitalista, que é imprescindível para a evolução da humanidade. Porém, uma ordem econômica não progride democraticamente sem que a sua ordem social seja embasada em direitos sociais e fundamentais básicos, sendo o Direito do Trabalho uma das principais ferramentas para este resultado ideal.

Este desenvolvimento constrói uma estrutura normativa essencial à princípios constitucionais, na promoção da justiça social, o seu valor econômico e social, a fim de exteriorizar a acuidade das raízes existenciais trabalhistas, da ação do judiciário na efetividade e preservação da legislação, e advir ao cidadão a reflexão sobre um direito insubstituível e imprescindível nas relações humanas.

Por isso, este artigo relaciona o Direito do Trabalho ao direito econômico e às atividades empresariais recorrentes, no que tange a atividades empresariais, a fim de elaborar uma demonstração do elo existente entre eles, a partir do cenário da sociedade contemporânea, com a inserção das novas tecnologias nas relações de trabalho, onde a submissão do Estado à globalização e a crise econômica inerente ao sistema gera efeitos no direito como um todo e principalmente no Direito do Trabalho, com a recente modernização das normas legais versus direitos individuais e sociais trabalhistas que restam, cada vez mais, ameaçados em meio à luta de interesses dos grupos.

Por fim, finalizar-se-á o objetivo deste estudo, a partir da exposição da essencialidade das relações de trabalho para organização do Estado de forma justa e como mecanismo de se assegurar à classe trabalhadora dignidade e essencialidades mínimas constitucionalmente demonstradas, não esquecendo a democracia e justiça deve abranger os empregadores, incentivadores do mercado econômico.

Igualmente, mencionada importância do respeito pela parcela empregadora influente politicamente ao patamar mínimo civilizatório alcançado pelo Estado contemporâneo e a pertinência da intervenção estatal nas relações como intercessor dos interesses seja ele, qualquer que seja o modelo econômico instaurado, por exemplo.

Conclui-se, ainda, que todo trabalhador deve ter sua dignidade humana respeitada durante o contrato de trabalho. O empregado constrói sua identidade no meio ambiente laboral e ela deve ser preservada: eis o princípio basilar da legislação trabalhista. Portanto, a sugestão ora aventada

virá garantir tal dignidade em relação ao excludente dispensado pelo emprego de meras tecnologias nas grandes empresas.

REFERÊNCIAS

- ALVES, G. **Dimensões da globalização: o capital e suas contradições**. Londrina: Práxis, 2001.
- BARROS JUNIOR, C. M. **Passado, presente e futuro do Direito do Trabalho**. Revista de Direito do Trabalho (São Paulo), Editora Revista dos Tribunais, v. 29, n. 110, 2003.
- CHAHAD, José Paulo Zeetano. **Tendências recentes no mercado de trabalho pesquisa de emprego e desemprego**. 2003. São Paulo em Perspectiva, 17(3-4): 205-217, 2003.
- DE CUPIS, Adriano. **Os direitos da personalidade**. Tradução de Adriano Vera Jardim e Antônio Miguel Caiero. Lisboa: Livraria Moraes, 1961.
- DEJOURS, Christophe. **Loucura no trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.
- DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O princípio da dignidade da pessoa humana e o direito do trabalho**. In: SARLET, Ingo Wolfgang; MELLO FILHO, Luiz Philippe de; FRAZÃO, Ana de Oliveira (Coord.). **Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber**. São Paulo: Saraiva, 2014.
- FLEURY, Afonso C. C.; FLEURY, Maria T. L. **Aprendizagem e inovação organizacional: as experiências de Japão, Coréia e Brasil**. São Paulo: Atlas, 1997.
- GONÇALVES, José E. L.; GOMES; Cecília de A. **A tecnologia e a realização do trabalho**. Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v. 33, n. 1. 1993.
- ORLIKOWSKI, W. J. **Using technology and constituting structures: a practice lens for studying technology in organizations**. Organization Science. 2000.
- MORAN, José Manuel. **Tecnologia Educacional**. Rio de Janeiro, vol.23, n.126, setembro-outubro. 1995.
- MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Empresas de transporte, plataformas digitais e relações de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Gráfico Movimento, Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.
- QUEIROZ, A. C. S. **Novas tecnologias e inovação organizacional**. Tese de Doutorado, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo. 2003.
- PEDUZZI, M. **Mudanças tecnológicas e seu impacto no processo de trabalho em saúde**. Trabalho, Educação e Saúde. 2002.
- SACHUCK, M. I., TAKAHASHI, L. Y. e AUGUSTO, C. A. **Impactos da inovação tecnológica na competitividade e nas relações de trabalho**. CADERNO DE ADMINISTRAÇÃO. v. 16, n.2, p. 57-66, jul/dez. 2008.
- SOUTO MAIOR, J. & SEVERO, V. S. (2017), “**201 ataques da reforma aos trabalhadores**”. Disponível em <<http://www.jorgesoutomaior.com/blog/os-201-ataques-da-reforma-aos-trabalhadores>>. Acesso em 30/05/2021.

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