XI CONGRESSO RECAJ-UFMG

O DIREITO DO TRABALHO NO SÉCULO XXI

O11
O direito do trabalho no século XXI [Recurso eletrônico on-line] organização XI Congresso RECAJ-UFMG: UFMG – Belo Horizonte;

Coordenadores: Leonardo Vieira Wandelli, Rômulo Soares Valentini e Ana Carolina Reis Paes Leme – Belo Horizonte: UFMG, 2020.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-257-6
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Desafios, travessias e potencialidades para o direito e o acesso à justiça face aos algoritmos, ao big data e à inteligência artificial.
1. Direito. 2. Tecnologia. 3. Direito do trabalho. I. XI Congresso RECAJ-UFMG (1:2020: Belo Horizonte, MG).

CDU: 34

XI CONGRESSO RECAJ-UFMG

O DIREITO DO TRABALHO NO SÉCULO XXI

Apresentação

É com imensa satisfação que o Programa RECAJ-UFMG – Acesso à Justiça pela Via dos Direitos e Solução de Conflitos da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais e o CONPEDI – Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito tornam público à comunidade científica o conjunto dos oito livros produzidos a partir dos Grupos de Trabalho do XI Congresso RECAJ-UFMG: Desafios, travessias e potencialidades para o Direito e o Acesso à Justiça face aos algoritmos, ao big data e à inteligência artificial. As discussões ocorreram em ambiente virtual ao longo dos dias 18, 19 e 20 de novembro de 2020, dentro da programação que contou com grandes nomes nacionais e internacionais da área, além de cento e sessenta e três pesquisadoras e pesquisadores inscritos no total, provenientes de quatorze Estados da federação (AC, AM, BA, CE, MG, PA, PE, PR, RJ, RO, RS, SC, SE e SP). Os livros compõem o produto deste congresso, que há mais de uma década tem lugar cativo no calendário científico nacional.

Trata-se de coletânea composta pelos cento e oito trabalhos aprovados e que atingiram nota mínima de aprovação, sendo que também foram submetidos ao processo denominado double blind peer review (dupla avaliação cega por pares) dentro da plataforma PublicaDireito, que é mantida pelo CONPEDI. Os oito grupos de trabalho geraram cerca de seiscentas páginas de produção científica relacionadas ao que há de mais novo e relevante em termos de discussão acadêmica sobre diversos temas jurídicos e sua relação com a tecnologia: Acesso à Justiça e tecnologias do processo judicial; Direito do Trabalho no século XXI; Estado, governança, democracia e virtualidades; tecnologias do Direito Ambiental e da sustentabilidade; formas de solução de conflitos, educação e tecnologia; Direitos Humanos, gênero e tecnologias da contemporaneidade; inteligência artificial, startups, lawtechs e legaltechs; e Criminologia e cybercrimes.

Os referidos Grupos de Trabalho contaram, ainda, com a contribuição de vinte e quatro proeminentes pesquisadores ligados a renomadas instituições de ensino superior do país, dentre eles alguns mestrandos e doutorandos do próprio Programa de Pós-graduação em Direito da UFMG, que indicaram os caminhos para o aperfeiçoamento dos trabalhos dos autores. Cada livro desta coletânea foi organizado, preparado e assinado pelos professores e pós-graduandos que coordenaram os trabalhos. Sem dúvida, houve uma troca intensa de saberes e a produção de conhecimento de alto nível foi, certamente, o grande legado do evento.

Nesta esteira, a coletânea que ora se apresenta é de inegável valor científico. Pretende-se, com esta publicação, contribuir com a ciência jurídica e com o aprofundamento da relação entre a graduação e a pós-graduação, seguindo as diretrizes oficiais da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES. Importante lembrar, ainda, da contribuição deste congresso com a formação de novos pesquisadores na seara interdisciplinar entre o Direito e a tecnologia, uma vez que o número de graduandos que apresentaram trabalhos de qualidade foi expressivo.

O Programa RECAJ-UFMG existe desde 2007 e foi criado poucos meses após o Conselho Nacional de Justiça ter iniciado o Movimento pela Conciliação. Durante a I Semana Nacional de Conciliação, em 2006, a Faculdade de Direito da UFMG, por meio de seu então diretor, Professor Doutor Joaquim Carlos Salgado, firmou o compromisso, em 4 de dezembro de 2006, de envidar esforços para incluir disciplina sobre as formas de solução de conflitos na grade curricular da faculdade.

De forma pioneira no país e observando a necessidade de estudo e aprofundamento dos temas do acesso à justiça e das formas de solução de conflitos complementares ao Poder Judiciário, a Professora Doutora Adriana Goulart de Sena Orsini passou a ofertar a disciplina “Formas de Resolução de Conflitos e Acesso à Justiça” no período de 2007-2017, em todos os seus semestres na Faculdade de Direito da UFMG.

Nesse contexto, o Programa RECAJ-UFMG atua desde o início em atividades de ensino, pesquisa e extensão em acesso a justiça pela via dos direitos e soluções de conflitos. Reúne grupos de alunos e ex-alunos da graduação e da pós-graduação stricto sensu que, sob orientação da Prof. Adriana, passaram a estudar de forma aprofundada os temas nucleares do Programa e aqueles que lhes são correlatos. Desenvolvendo uma série de projetos, tais como grupo de estudos, disciplinas optativas, seminários, pesquisas, cursos de formação, atividades de extensão, dentre outras, o Programa RECAJ-UFMG honra a sua vocação para ações variadas em seus temas de forma responsável, séria, atualizada, científica e contemporânea. No RECAJ-UFMG, a indissociabilidade entre o ensino, pesquisa e a extensão é uma marca distintiva.

Agradecemos ainda a todas as pesquisadoras e pesquisadores pela inestimável contribuição e desejamos a todos uma ótima e proveitosa leitura!

Belo Horizonte-MG, 26 de novembro de 2020.

Profª. Drª. Adriana Goulart de Sena Orsini - Coordenadora do Programa RECAJ-UFMG

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA Business School/ESDHC/CONPEDI

Prof. Dr. José Eduardo Resende Chaves Júnior - SKEMA Business School/PUC Minas

DIREITO TRABALHISTA DIANTE DA NOVA PANDEMIA DO NOVO CORONAVÍRUS: COMO O AUMENTO DO TRABALHO MEDIADO POR COMPUTADOR PODE APROFUNDAR A PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO.

LABOR LAW IN FACE OF THE NEW CORONAVÍRUS: HOW INCREASE OF WORK BY COMPUTER CAN DEEPEN THE PRECARIOUSNESS OF WORKING CONDITIONS.

Nataly Aparecida Campolina

Resumo

Este resumo expandido pretende analisar como o aumento do teletrabalho pode trazer mudanças significativas no que tange as relações trabalhistas. Assim, seu objetivo é entender como a ausência de uma legislação protetiva direcionada para o teletrabalho pode trazer perdas para os trabalhadores.

Palavras-chave: Teletrabalho, Direito, Precarização

Abstract/Resumen/Résumé

This study aims to analyze how increase of teleworking can bring significant changes in labor relations. Thus, its objective is to understand how the absent of protective legislation about teleworking can bring losses to workers.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Teleworking, Law, Precarious work

1-INTRODUÇÃO

O teletrabalho surgiu no Brasil no começo dos anos 2000 e até a reforma trabalhista não havia uma regulamentação específica sobre o mesmo, porém é interessante analisar que essa mesma reforma flexibilizou vários direitos do trabalhador trouxe dispositivos regulamentando esta modalidade de trabalho.

Quando a OMS declarou a pandemia do novo Coronavírus em março deste ano, o mundo se viu obrigado a se adaptar a esta nova situação e no Brasil não foi diferente. Com a chegada da doença no país e a necessidade do isolamento social as atividades consideradas não essenciais estavam precisavam buscar uma maneira de continuar a funcionar, sendo assim o caminho escolhido por vários empresas e trabalhadores foi o teletrabalho.

No sistema capitalista em que o mundo globalizado está imerso, os empregadores estão voltados para o lucro, não estou discutindo aqui o sistema capitalista e sim até que ponto a flexibilização das leis trabalhistas podem chegar tirando direito dos trabalhadores e não cumprindo o seu papel protetivo.

A Organização Internacional do trabalho (OIT) define tele trabalho como atividade realizada mediante recursos de tecnologia facilitadora de informação e comunicação, prestada a partir de lugar distante da empresa ou estabelecimento, que permite que permite a separação física entre o local de produção ou prestação de serviço e o de funcionamento da empresa.

É necessário considerar que estamos especulando sobre uma questão futura: a tendência do aumento do trabalho remoto no Brasil. O fato é que diante deste cenário há uma necessidade de discutir sobre o tema e pensar maneiras de buscar uma legislação mais rígida que regulamente este tipo de trabalho no país.

Diante disso, o objetivo desse trabalho é analisar como a regulamentação atualmente deixa lacunas em relação a proteção do trabalhador que realiza o teletrabalho, pois se antes esta era uma questão de suma importância, agora durante a crise sanitário urge um debate acerca de como lutar por uma regulamentação que de conta da necessidade que é urgente. Para realizar este trabalho primeiro será estudado a normativa referente ao teletrabalho, depois será analisado dados sobre o tema.

2- A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL

2.1- O CONCEITO DE TELETRABALHO

A lei da reforma trabalhista (13.467/2017) que alterou alguns dispositivos presente na CLT regulamentou o teletrabalho no Brasil e incluiu o artigo 75-B a CLT que considera teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

É necessário prestar atenção no fato de que o artigo apenas estabelece serviços prestados fora das dependências do empregador, sendo assim se um trabalhador está realizando seu trabalho dentro do carro por meio de um telefone, ele está realizando teletrabalho e como será realizado o controle da jornada de trabalho? A lei 13.467/2017 é ausente no que tange a este controle, sendo que o empregador pode optar ou não por pagar hora extras.

No sistema capitalista em que o mundo globalizado está imerso, os empregadores estão voltados para o lucro, não estou discutindo aqui o sistema capitalista e sim até que ponto a flexibilização das leis trabalhistas podem chegar tirando direito dos trabalhadores e não cumprindo o seu papel protetivo.

2.2 REQUISITOS PARA SE REALIZAR O TELETRABALHO

O artigo 75-C da lei define que esta modalidade de trabalho poderá ser realizada desde que as duas partes- empregador e empregado- esteja de acordo e que deve estar expressamente estabelecido em contrato individual esta modalidade e especificando as atividades a ser realizada pelo empregado. Nesse mesmo artigo diz que o regime de teletrabalho pode ser alterado para o presencial por determinação do empregador, garantido o prazo mínimo de transição de quinze dias.

É notório como a redação destes artigos beneficia o empregador tanto na questão do que é acordado poder prevalecer sobre a legislação quanto no fato de que o empregador ter a possibilidade de impor a um funcionário a alteração do trabalho remoto para o presencial sem ao menos consulta-lo. Não se pode falar aqui de uma legislação protetiva respeitando a vulnerabilidade do funcionário, pois é ilusão achar que a maioria dos empregadores irão se preocupar com as necessidades dos empregados, e como estes contratos podem ser acordados a tendência é que cada vez mais direitos sejam suprimidos.

2.3 QUANTO AO EQUIPAMENTOS PARA REALIZAR O TELETRABALHO E A PREVENÇÃO DE ACIDENTES

A reforma trabalhista em seu artigo 75-D estabelece que a aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada á prestação do trabalho remoto, bem como o reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato. Sendo assim, há de novo aqui a possibilidade de negociação entre empregador e empregado.

Já o artigo 75-E institui que o empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às preocupações a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho e diz no parágrafo único que o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

O problema do teletrabalho é a dificuldade para se fiscalizar as condições de trabalho, pois um não se tem um acesso livre as casas das pessoas como se tem nos estabelecimentos a serem fiscalizados.

3- DADOS DO TETRABALHO

O teletrabalho no Brasil antes da crise sanitária ocorria de maneira lenta, com a pandemia o trabalho mediado por computador sofreu um aumento significativo de acordo PNAD Covid 19 no mês de setembro de 2020 tinha 7,9 milhões de pessoas trabalhando remotamente. Pode parecer um número baixo, porém de acordo com o próprio IBGE em 2018 o número de pessoas trabalhando remotamente era 3,8 milhões, sendo assim a pandemia obrigou a uma digitalização mais rápida do trabalho. Contudo, como existem poucos dispositivos de regularização para esse tipo de trabalho, há uma possibilidade do aumento de abusos por parte dos contratantes.

Analise do Instituto de pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) revela no estudo “ O potencial de Teletrabalho na Pandemia: um retrato no Brasil e no mundo” que 22,7% dos tipos de trabalho no país podem adotar a modalidade de teletrabalho, chegando a alcançar cerca de 20 milhões de pessoas.

4- VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

Uma das principais vantagens do teletrabalho é a exclusão do tempo gasto com deslocamento e como consequências disso os funcionários que adotam o teletrabalho tem um maior tempo livre, além da redução do estresse que o trânsito pode causar.

Há algumas pesquisas que apontam também para o aumento da produtividade, pois esses funcionários sofrem menos interrupções e um tem mais eficaz do ritmo de trabalho, mas é preciso pensar que tem situações em que as pessoas não tem um ambiente apropriado para realizar o teletrabalho em casa. Ademais, uma outra vantagem é a redução de despesas como passagem, conta de luz, água etc.

É perceptível que a maioria das vantagens são mais benéficas para o empregador, já as desvantagens abrangem mais os funcionários e são o isolamento, a dificuldade de relacionamento, pois que trabalha em casa não tem colegas de trabalho.

Algumas pessoas também apresentam dificuldade para se adaptar e não conseguem separar a vida profissional e a particular, não possuindo uma metodologia de trabalho, sendo assim o seu rendimento pode ser abaixo de quando trabalham nos estabelecimentos das empresas.

6-CONCLUSÃO

É evidente que necessária uma regulamentação mais rígida do teletrabalho de modo a abarcar de forma protetiva o trabalhador, a lacunas deixadas pela lei 13.467/2017 possibilitam vários abusos por parte do empregador. A legislação atual deixa várias lacunas como por exemplo definir de maneira objetiva que o responsável por fornecer os equipamentos é o empregador, deixar para que tudo seja resolvido por meio de contrato é um absurdo pois se sabe que como o empregador sempre vai visar o lucro a tendência é que estes contratos sejam abusivos e desvantajosos para os funcionários.

Há alguns projetos de leis no Congresso Nacional que procuram regulamentar a questão do teletrabalho com um conteúdo protetivo para o trabalhador, tem projeto de lei que determina a responsabilidade de empregador tanto no suporte de equipamento quanto nos acidentes de trabalho.

Um dos maiores problemas desta modalidade de trabalho é o controle da jornada e o pagamento de hora extra, muitos dos contratos de teletrabalho tem como requisito o cumprimento de metas de modo que os funcionários acabam trabalhando mais em casa do que em um estabelecimento da empresa.

Portanto, o trabalho mediado por computador no contexto de pandemia pode consolidar o teletrabalho e a aprofundar ainda mais a precarização das condições de trabalho no Brasil, já que a legislação não supre as necessidades e os problemas desta nova modalidade

de trabalho. É preciso debater este tema a luz da dignidade da pessoa humana de modo a não deixar que o aumento do trabalho mediado por computador faça nascer uma nova forma de exploração.

7-REFERÊNCIAS

ANTUNES, A.; **Teletrabalho: pode vir aí um novo precariado.** EPSJV/Fiocruz,2020. Disponível em: https://outraspalavras.net/outrasmidias/teletrabalho-pode-estar-surgindo-um-novo-precariado/. Acesso em: 19 de out. de 2020.

Brasília: Tribunal da Superior do Trabalho. **Especial Teletrabalho: o trabalho onde você estiver.** Disponível em: https://www.tst.jus.br/teletrabalho. Acesso em: 09 de out. de 2020.

CARDOSO, B.; **O que é teletrabalho, quais suas vantagens e as novidades trazidas pela Reforma?** Jusbrasil, 2020. Disponível em: https://brunonc.jusbrasil.com.br/artigos/603033170/o-que-e-teletrabalho-quais-suas-vantagens-e-as-novidades-trazidas-pela-reforma. Acesso em: 19 de out. de 2020.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Teletrabalho pode chegar a 22,7% das ocupações nacionais, aponta estudo.** Ipea,2020. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=35648. Acesso em: 09 de out. de 2020.

FELIPE, L. **Benefícios do teletrabalho para o aprimoramento dos processos das áreas.** SERPRO,2020. Disponível em: http://intra.serpro.gov.br/tema/artigos-opinioes/beneficios-do-teletrabalho-para-o-aprimoramento-dos-processos-das-areas. Acesso em: 19 de out. de 2020.

OLIVEIRA, N.; **Teletrabalho ganha impulso na pandemia mas regulação é objeto de controvérsia**. Agência senado,2020. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia. Acesso em: 09 de out. de 2020.