XXVII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI PORTO ALEGRE – RS

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

LUCIANA ABOIM MACHADO GONÇALVES DA SILVA

GUILHERME WÜNSCH

Copyright © 2018 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal
Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goías
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch UFSM – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho Unifor – Ceará
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta Fumec – Minas Gerais

Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC – Minas Gerais

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

---

D597
Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UNISINOS
Coordenadores: Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva; Guilherme Wünsch. – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-702-1
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Tecnologia, Comunicação e Inovação no Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVII Encontro Nacional do CONPEDI (27 : 2018 : Porto Alegre, Brasil).

CDU: 34

Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

Universidade do Vale do Rio dos Sinos
Porto Alegre – Rio Grande do Sul - Brasil
http://unisinos.br/novocampuspoa/

XXVII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI PORTO ALEGRE – RS

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

UMA GERAÇÃO VAI, E OUTRA VEM; PORÉM A TERRA SEMPRE PERMANECE.

São de Érico Veríssimo, celebrado e reconhecido autor gaúcho, de uma das mais belas obras da literatura brasileira, a trilogia de O tempo e o vento, as palavras que intitulam esta apresentação. Para além da discussão sobre a formação histórica do Estado do Rio Grande do Sul, que, honrosamente, recebeu, neste segundo semestre de 2018, o XXVII Congresso Nacional do CONPEDI, a obra cíclica de Veríssimo propõe uma reflexão sobre a existência, a resistência, a memória. Na dualidade do tempo, aquele que corroi, passa e, por vezes, destroi, e do vento, que permanece e se repete, lembramos que o trabalho também é sopro de vida, presença neste mundo marcado pela inexorável passagem do tempo e dos ventos.

Há algum tempo, estamos escutando que o trabalho deixará de existir, que as novas tecnologias remodelarão o mercado de trabalho e profissões tornar-se-ão obsolescência em uma sociedade cada vez mais marcada pela velocidade. Consumo, riqueza, trabalho, liquidez. Um ciclo voraz se cria em nossas vidas e, sem percebermos, estamos na Roda-Viva do Chico, porque “a gente quer ter voz ativa e no nosso destino mandar”, mas quantas vezes “eis que chega a roda da vida e carrega o destino para lá”? O trabalho manda no nosso destino. Somos seres relacionais e o trabalho é uma das figuras centrais que permite a formação de nossa identidade.

Tendo a tecnologia evoluído exponencialmente nas últimas décadas, em especial no atual século XXI, as raízes clássicas do Direito do Trabalho encontram-se em cheque e beiram a extinção. Aqui, não se fala de precarização das relações de trabalho, desproteção do trabalhador, fomento à percepção de lucro descomedida ou desatenção aos direitos humanos, cuida-se de intensa transformação epistemológica para a qual, talvez, os principais operadores do Direito do Trabalho ainda não estejam preparados.

Todas estas modificações são fruto do avanço tecnológico que desafia a humanidade nos últimos tempos, de modo que de nada adianta estabelecer resistência quanto ao fenômeno. Perquirir a existência de uma crise do trabalho no Brasil não é algo da nossa história recente, porque esta crise é fruto da pretensa tentativa de se produzir riqueza, reduzindo-se o trabalho, pelo menos naquela configuração tradicional que se conhece. No entanto, não se pode olvidar

que o trabalho é o meio de acesso da maioria dos indivíduos aos produtos necessários para as suas vidas. Neste sentido, não há como se pensar, ao menos atualmente, numa sociedade que não precisa do trabalho de seus cidadãos.

O Grupo de Trabalho Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I, apresentado neste Congresso do CONPEDI, realizado na Universidade do Vale do Rio dos Sinos – Campus Porto Alegre, evidencia que as reflexões expostas não se contentam com soluções Prêt-à-Porter. Ao contrário, questionam, saem do lugar comum, fazem frente à liquidez de nossas relações desejando a perenidade do conhecimento. Nossos profícuos debates mantiveram o rigorismo científico que se espera da Academia e levantaram dúvidas quanto à mens legis estabelecida pela Reforma Trabalhista. Como conciliar capital e trabalho? Partindo-se de tal premissa, aparentemente simples, mas que carrega profundidade de significação, obtivemos a apresentação de temas como a limitação do dano moral e a sua inconstitucionalidade frente ao princípio da dignidade da pessoa humana, um dos principais dilemas neste momento de nova legislação.

Ainda, questões como flexibilização e terceirização, a reconstrução do sentido do princípio da proteção do trabalhador de Plá Rodrigues, o trabalho do estrangeiro, a corrupção como entrave para a efetivação de direitos trabalhistas e a crise econômica como obstáculo ao alcance do trabalho enquanto verdadeiro direito social permearam muito mais indagações do que respostas fechadas. Não estávamos neste Grupo para apresentar respostas. Não somos centelhas cerradas.

O papel da ONU e a Agenda 2030, os influxos tecnológicos no trabalho e no Direito do Trabalho, o dever de informação do empregador e o teletrabalho foram temáticas que demonstraram a preocupação transnacional que a matéria possui, em um contexto ainda lastimável de empregados vitimados em acidentes de trabalho, motivando uma atuação conjunta de todos os atores que compõem a relação empregatícia.

Não fugiu ao Grupo de Trabalho temas áridos como a redução do intervalo intrajornada, a relação capital e trabalho, o trabalho escravo contemporâneo, assédio sexual e o Compliance como ferramenta capaz de amenizar a hostilidade deste ambiente que clama pela miragem de uma Justiça célere e apta a proteger os hipossuficientes. Por fim, temas como o contrato de trabalho do menor, greve, políticas de inclusão para trabalhadores deficientes e a preocupante discriminação contra o empregado com HIV demonstram que nossa relação com o Direito do Trabalho, para além de jurídica, é empática, sociológica e filosófica. Somos testados, o

tempo todo, ao exercício de nossa capacidade de nos colocarmos no lugar do outro, verdadeiro sentido da palavra alteridade e perfeitamente cabível neste momento de reconstrução ideológica do Direito do Trabalho.

O (novo) Direito do Trabalho deve ampliar sua proteção jurídica a qualquer forma de trabalho, observando suas peculiaridades e tendo olhos firmes nos anseios sociais. Os trabalhadores são as pessoas fortes que desejam viver e não querem apenas sobreviver. Não aceitam menos do que viver em plenitude, dignas, íntegras e respeitadas pelo que são. Fortes são os que ousam defender dignidade entre os que não possuem força suficiente e que só querem sobreviver. Deles, tiramos a lição de que a atividade empresarial se desenvolve pela força motriz do trabalho. Trabalhadores, empregados e empregadores não devem estar em posições antagônicas. Não devem apenas ver o tempo passar. É tempo de trabalho.

Com votos de boa leitura, deixamos nosso agradecimento por tanto haver nos ensinado este grupo de pesquisadores. Na certeza de que ainda estaremos juntos em outras oportunidades, porque o vento há de nos brindar o reencontro.

Professora Drª. Luciana Aboim Machado - UFS

Professor Dr. Guilherme Wünsch - UNISINOS

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

A TECNOLOGIA E O DIREITO DO TRABALHO: UMA ANÁLISE DO TELETRABALHO NO CENÁRIO DA INOVAÇÃO

TECHNOLOGY AND LABOR LAW: AN ANALYSIS OF THE TELEWORKING IN THE INNOVATION PERSPECTIVE

Diego Sena Bello [1]
Paula Jaeger Da Silva [2]

Resumo

A proposta do presente trabalho é abordar os reflexos das novas tecnologias no ambiente laboral. O objetivo específico é apresentar uma visão otimista da inserção das novas tecnologias no ambiente de trabalho, sendo que para isto, deve o Direito do Trabalho acompanhar os novos desafios de forma que também incentive a economia. Ainda, como forma de demonstrar que as novas tecnologias já estão presentes na seara trabalhista, será feita uma análise do teletrabalho, modalidade de trabalho que utiliza e necessita da tecnologia da comunicação e informação, e que certamente será uma opção de prestação de trabalho viável para muitos cidadãos.

Palavras-chave: 1. tecnologia, 2. inovação, 3. vagas de emprego, 4. teletrabalho, 5. tecnologia da informação

Abstract/Resumen/Résumé

The purpose of this study is to address the impact of new technologies on the work environment. The objective is to present new perspectives of insertion of new technologies in the work environment, being this the objective of the work. Also, as a way of demonstrating that new technologies are already present in the labor sector, an analysis of teleworking will be applied, modality of use and application of communication and information technology, and that will be a viable option to work for many citizens.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: 1. technology, 2. innovation, 3. job vacancies, 4. teleworking, 5. information technology

---

[1] Mestrando em Direito pela PUCRS. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Pesquisador do Núcleo de Pesquisas CNPQ/PUCRS Relações de Trabalho e Sindicalismo. Advogado.

[2] Mestranda em Direito pela PUCRS. Pós-graduanda em Direito do Trabalho. Pesquisadora do Núcleo de Pesquisas CNPQ/PUCRS Relações de Trabalho e Sindicalismo. Advogada.

INTRODUÇÃO

Todos os dias as pessoas se deparam com milhares de tecnologias que foram criadas ao longo da história buscando facilitar e dar maior qualidade de vida para os indivíduos. Porém, ao mesmo tempo que as inovações despertam entusiasmo podem surgir preocupações, sendo uma delas referente aos postos de trabalho. Portanto, o problema de pesquisa do presente trabalho consiste em averiguar se a tecnologia causará a diminuição do trabalho humano?

Isso tem uma razão de ser: hoje em dia diversos robôs e a inteligência artificial estão sendo criados com o fito de substituir a mão-de-obra humana, o que acarretaria mais efetividade e lucro para as empresas, ou seja, não há dúvida de que as máquinas vencerão esta concorrência.

Mas o presente estudo tem por objetivo demonstrar que a tecnologia não pode ser vista como vilã, pelo contrário, a tecnologia sempre esteve presente no cotidiano do homem, desde os tempos mais primitivos e sempre se conseguiu criar métodos para driblar os efeitos causados pelas novas criações.

Então, através do método hipotético-dedutivo, se buscará apresentar algumas ideias mais otimistas deste período tecnológico pelo qual o mundo está passando, especialmente no que se refere às relações de trabalho, que vêm sofrendo alterações e precisam que o Direito do Trabalho lhe acompanhe.

O desenvolvimento econômico do país está baseado nas tecnologias que produz ou que utiliza, portanto, não pode o Direito ficar "engessado", necessitando permitir evoluções, mas sem perder a essência prevista na Magna Carta.

Um exemplo de trabalho surgido com o advento do avanço da Tecnologia da Informação e da Comunicação e que será objeto de análise é o teletrabalho, que ainda causa muitos questionamentos sobre a sua utilização, mas é uma realidade que tem aspectos positivos tanto para empresas, como para trabalhadores e o Estado.

Assim, entende-se ser de suma importância o estudo da temática proposta, pois os avanços tecnológicos crescem em ritmo cada vez mais acelerados e todos precisam estar preparados para compreender as mudanças e buscar alternativas para se adequar à nova sociedade e até mesmo aos novos postos de trabalho que precisarão ser criados.

Consigna-se, por fim, que a presente pesquisa, quanto à natureza, classifica-se como uma pesquisa teórica, uma vez que a proposta é lastreá-la a partir de uma pesquisa bibliográfica. Além disso, quanto aos objetivos, é classificada como exploratório e

explicativo. Gize-se, também, que a pesquisa será desenvolvida a partir dos procedimentos técnicos bibliográfico e documental, na medida em que se utiliza de materiais como livros, artigos científicos e demais documentos (todos devidamente indicados nas referências), classificando-se como uma pesquisa qualitativa.

1. A TECNOLOGIA E O DIREITO DO TRABALHO

Os avanços tecnológicos experimentados pela sociedade nos últimos anos causam certo sentimento de ambiguidade em muitas pessoas, pois, por um lado se torce para que haja avanços na área da saúde, para se conseguir vacinas e remédios que curem doenças, por exemplo, e por outro lado, se sente ameaçado quando os noticiários dizem que os robôs e a inteligência artificial dispensarão o trabalho humano.

A temática realmente é instigante e possui diversos pontos de vista, além de ser um assunto que engloba diversas áreas do conhecimento. Acredita-se que o Direito do Trabalho, como ramo que representa um direito social, previsto na Constituição Federal, precisa estar preparado para os desafios que serão enfrentados e especialmente precisa estar acompanhando as mudanças, sob pena de ficar obsoleto.

1.1 A influência da tecnologia na sociedade

Desde os primórdios da civilização o trabalho está integrado ao homem, variando ao longo da história de acordo com a cultura e o estágio evolutivo de cada sociedade. No início o ser humano necessitava trabalhar para garantir sua sobrevivência, buscando alimentos e criando meios de se proteger dos predadores. Quando deixou de ser nômade e fixou-se na terra, passou a cultivá-la como agricultor e descobriu que a sua arma de caça poderia ser também seu instrumento de trabalho, auxiliando na retirada dos frutos das árvores, por exemplo.

Apesar do exemplo citado parecer uma “pequena” mudança, tal fez com que seu trabalho se tornasse mais fácil e assertivo e o que se pretende transmitir é a ideia de que mesmo nos tempos mais remotos o homem buscou meios de inovar e satisfazer as suas necessidades, assim como acontece na atualidade.

Com o passar dos anos, o labor que visava apenas a sobrevivência tornou-se fonte de riqueza, foi evoluindo, sempre visando na tecnologia uma oportunidade de mudança. Foram diversas as descobertas que acabaram por modificar a sociedade como

um todo, merecendo destaque a descoberta do arado, a máquina de fiar (1764-1775), a máquina de vapor (1790), as primeiras locomotivas movidas a vapor (1804), primeira transmissão telegráfica entre duas cidades (1844), invenção da lâmpada (1879), do automóvel (1985), do avião (1903), do rádio (1906), do robô (1928), do computador (1945), etc. (MEDEIROS, 2015, p. 491)

Observa-se que a tecnologia não é algo atual, ela sempre existiu e fez parte da evolução humana, não devendo ser rotulada como algo "bom ou ruim", mas sim, como inevitável, necessária e especialmente que busca oferecer a esperança de uma vida melhor.

Neste sentido Domenico De Masi expõe:

> A tecnologia não é um fim em si mesma. Serve para que se viva melhor. Do ponto de vista da saúde, por exemplo, da gestão da dor e do prolongamento da vida, rejeitar o aporte tecnológico equivale a regredir. (DE MASI, 2000, p. 40)

A Revolução Industrial, do século XVIII, foi um marco importante e deu início a estrutura da sociedade capitalista, além de ser considerada uma revolução tecnológica, especialmente pela implementação de maquinários nas fábricas e pelo surgimento da produção em massa que passou a aumentar consideravelmente os lucros dos proprietários, otimizando a mão-de-obra.

O aprimoramento da produção é apenas um dos objetivos das inovações tecnológicas, que está sempre em modificação, o que acaba por impactar na mão-de-obra oferecida, nos interesses industriais e financeiros, de modo a influenciar diretamente a classe trabalhadora e a sociedade como um todo. (VIEIRA, 1977, p. 77).

As relações humanas foram se modificando com o advento tecnológico, se tornando mais dinâmicas e rompendo barreiras físicas. A relação antes adstrita à atividade física prestada no "chão de fábrica" pelo empregado identificado e controlado através do cartão ponto, agora existe simultaneamente a aquele que presta serviços da sua residência, sem controle de jornada, utilizando-se da internet, sem muitas vezes o empregador conhecê-lo pessoalmente, conforme se verá mais adiante. (BARTH, 2015, p. 518)

Após a Segunda Guerra Mundial disseminou-se a globalização, e apesar de não haver na doutrina uma unanimidade no que se refere ao conceito desta, utiliza-se aqui a ideia apresentada pela professora Denise Fincato e Caroline Boff:

> a globalização se caracteriza pela crescente operacionalização, comunicação e transferência (sem fronteiras ou limites) de informações e de tecnologia, além de representar um desenvolvimento do capitalismo financeiro. (BOFF; FINCATO, 2015, p. 545).

A partir deste fenômeno se cria uma tendência mundial de desenvolver conjunturas econômicas, políticas e sociais dentro de um determinado padrão global de sociedade. Mas é séculos mais tarde, mais precisamente nas duas últimas décadas do século XX, quando se populariza a tecnologia da informação, que a globalização vai atingir seu estágio mais complexo, causando impactos principalmente na internacionalização do mercado e da produção financeira e tecnológica. (BOFF; FINCATO, 2015, p. 546).

Diante deste cenário surge a "sociedade informacional", entendida como "um circuito de relações interpessoais e interempresariais, essencialmente no âmbito da produtividade e da comunicação" (BOFF; FINCATO, 2015, p. 546). As informações passam a ser mais céleres e acabam por encurtar distâncias entre os países corroborando com uma interligação mundial, a globalização.

Neste aspecto de união dos países e de uma economia globalizada Thomas L. Friedman define que os avanços tecnológicos na área da comunicação foram capazes de tornar o mundo plano, e em sua obra "O mundo é plano: uma breve história do século XXI" ele explica com otimismo que a capacidade de ter relações com pessoas do mundo inteiro, sem precisar sair de casa, "achatou" o planeta, no sentido de deixar todos mais próximos e em equidade:

> Quando se começa a pensar no mundo como sendo plano, ou pelo menos se achatando, um monte de coisas passa a fazer sentido que não fazia antes. Contudo, a minha animação também tinha um motivo especial, pois esse achatamento quer dizer que estamos interligando todos os centros de conhecimento do planeta e costurando uma única rede global o que (se a política e o terrorismo não atrapalharem) pode precipitar uma era notável de prosperidade, inovação e colaboração entre as empresas, comunidades e indivíduos. (FRIEDMAN, 2014, p. 17)

Inegável que os fenômenos mundiais retratados afetaram toda a sociedade e assim como as relações de trabalho, compreendidas no modelo fundado na clássica relação de trabalho subordinado e regulado juridicamente. O paradigma referencial de "relação de trabalho" e de "Direito do Trabalho" é o mesmo desde a Revolução Industrial, porém, na prática este modelo já foi superado diante dos inúmeros avanços ocorridos, especialmente com o advento da internet que resulta na globalização.

As rupturas e mudanças de paradigmas experimentados pela sociedade em virtude dos avanços tecnológicos desdobram-se diretamente nas relações de trabalho, ocasionando mudanças, como sempre fez ao logo da história, é algo inevitável, que

acontece no mundo desde sempre, sendo que o ser humano precisa se adaptar e criar novas formas de sobrevivência, buscando evoluir e ter uma melhor qualidade de vida, afinal, não é possível parar a tecnologia.

1.2 A modernização do Direito do Trabalho em virtude da nova realidade social

A busca por mudança e aprimoramento sempre fez parte da história da humanidade, como já referido anteriormente, e muito também já se foi discutido sobre a relação entre a inovação tecnológica e o emprego ou desemprego. Ainda assim, é comum que as mudanças causem medo e inseguranças nas pessoas e é com este olhar que muitas pessoas veem as inovações no âmbito laboral.

Nos últimos anos a Tecnologia da Informação e Comunicação acabou por trazer mudanças significativas na forma de prestação do trabalho, sendo que esta não pode ser mais vista apenas sob os modelos ditados pela legislação, ou seja, o Direito precisa acompanhar as mudanças do mundo, ainda que não se consiga fazer na mesma velocidade.

Toda a alteração trazida pela globalização, com a facilidade de comunicação com qualquer pessoa, onde quer que ela esteja, causou o que muitos autores chamam de Quarta Revolução Industrial ou Indústria 4.0 e é importante dizer que esta revolução não é mais uma tecnologia isolada, ela nasce de um processo profundo de mudança social e econômica e como uma resposta à crise e o seu contexto socioeconômico (GAMUCCI; TEMPORELLI, 2017, p. 5), e é pela grandiosidade e profundidade da mudança que acredita-se e justifica-se a ideia de adequação das relações trabalhistas, para que estejam preparados ou pelo menos cientes do que acontece no planeta.

Ciente de que a luta contra a tecnologia é em vão, e assim deve ser, buscar-se-á métodos de incorporá-la de forma mais positiva ao dia-a-dia das pessoas e de forma a adequá-las a nova realidade, pois como diz De Masi:

> Porém, na realidade, não existe nunca uma época de total regressão ou total avanço: até mesmo a guerra pode ter algumas decorrências positivas, como por exemplo, o progresso tecnológico. Permanece o fato de que, se não se usa tecnologia, se usam seres humanos: operários, servos, escravos. E isto não é civilizado. (DE MASI, 2000, p. 40)

Refletindo a inteligente reflexão de De Masi, se consegue compreender e até aceitar um pouco mais a questão da inserção da tecnologia no ambiente laboral. A

substituição de trabalhadores humanos por robôs já é uma realidade, mas isso não pode significar o fim do trabalho, que faz parte da essência humana.

O jornal O Globo divulgou uma matéria interessante em que cita que a empresa Deloitte fez uma pesquisa e que em duas décadas 35% dos empregos no Reino Unido estavam correndo o risco de serem extintos face os avanços tecnológicos. Na mesma matéria, fazendo um contraponto, três pesquisadores, da mesma empresa, fizeram uma pesquisa e apontaram com base em dados censitários dos últimos 140 anos que a tecnologia criou mais empregos do que destruiu. (O GLOBO, 2015)

Um dos pesquisadores, Alex Cole, assume que a tecnologia destrói empregos, mas afirma que isso sempre aconteceu desde a Revolução Industrial e vai continuar acontecendo, e que a tecnologia também melhora as condições de vida, os salários e cria mercados que não existiam. Ainda, complementa: "— A destruição trazida pela tecnologia é direta e visível, o que não acontece com a criação". (O GLOBO, 2015)

Ressalta-se que o estudo citado foi indicado ao Prêmio Rybczynski, da Sociedade Britânica de Economistas de Negócio e reforça a ideia de que as máquinas assumiram tarefas mais repetitivas e laboriosas, mas não chegam perto de eliminar a necessidade do trabalho humano.

Por certo que a pesquisa parece bastante otimista, mas não pode ser desconsiderada. Quando se pensa em um robô substituindo o cobrador de ônibus por exemplo, é claro que lamenta-se pela pessoa que perdeu o emprego, mas também deve-se pensar que para aquele robô estar ali, outros empregos foram criados, desde aqueles que "pensam" e "criam" a máquina, como aqueles que fabricam as peças, os que consertarão o robô futuramente, etc.

O professor de economia Jorge Mattoso ao realizar sua pesquisa sobre a conflituosa temática da tecnologia e emprego, chegou a uma conclusão no mesmo sentido que se tenta aqui transmitir, ou seja, a tecnologia não é sinônimo de desemprego, pode ser a oportunidade de surgimento de novos ofícios:

> A inovação tecnológica, no entanto, ao mesmo tempo que destrói produtos, empresas, atividades econômicas e empregos, também pode criar novos produtos, novas empresas, novos setores e atividades econômicas e, portanto, novos empregos. Em outras palavras, a inovação tecnológica, embora possa modificar a qualidade e a quantidade do emprego, não determina a priori seu resultado, sobretudo quando observada a economia nacional.
> O resultado das mudanças quantitativas do emprego não precisa necessariamente transformar-se em mais desemprego. Pode ser mais emprego, consumo, tempo livre ou desemprego e essa é uma escolha social, historicamente determinada pelas formas de regulação do sistema produtivo e de distribuição dos ganhos de produtividade. (MATTOSO, 2000)

De Masi constatando essa implementação das máquinas do setor laboral, aponta que aos seres humanos resta o trabalho intelectual, criativo, e que isto faz parte da evolução, afinal sempre se buscou eliminar os trabalhos que demandavam maior força física ou repetitivos, sendo esta uma oportunidade do ser humano se dedicar aquilo que realmente gosta:

> Sempre consideramos o trabalho como uma atividade física, cansativa e desagradável, que desejávamos que acabasse o quanto antes. Esta é também a definição de cansaço, esforço ou fadiga. O oposto do cansaço é a motivação. Estamos motivados quando desejamos que alguma coisa continue, que não acabe. Durante milênios, ao contrário, desejamos que o esforço, já que era físico, acabasse tão logo quanto possível. Ninguém nunca afirmou ao iniciar o trabalho físico: "Que ótimo, posso começar a trabalhar!" Enquanto um trabalho criativo – filmar, escrever ou pintar – pode despertar o desejo de ser logo iniciado. (DE MASI, 2000, p. 229)

Para Bauman o futuro do trabalho também está concentrado na criatividade, mais especificamente nas ideias, e que são estas que serão as fontes de lucro do futuro:

> As principais fontes de lucro – dos grandes lucros em especial, e portanto do capital de amanhã – tendem a ser, numa escala em expansão, ideias e não objetos materiais. As ideias são produzidas uma vez apenas, e ficam trazendo riqueza dependendo do número de pessoas atraídas como compradores/clientes/consumidores – e não do número de pessoas empregadas e envolvidas na replicação do protótipo. (BAUMAN, 2001, p. 190)

O pensamento de Bauman e de De Masi com certeza é o desejo de muitos trabalhadores, mas não é uma realidade tão fácil de ser alcançada, necessária uma mudança de pensamento da sociedade, de cultura e de incentivo às novas ideias.

Ainda, buscando motivos para acreditar que se pode pensar no futuro do emprego e da tecnologia de forma conjunta, encontra-se em Friedman uma visão de entusiasmo. Ao narrar uma viagem sua para a Índia e ficar surpreso com toda a tecnologia e tipo de prestação de serviço que o país tem experimentado o autor diz que a globalização está capacitando, dando poder e impelindo os indivíduos a se tornarem globais de forma fácil e harmônica. (FRIEDMAN, 2014, p. 19)

O autor narra ainda o acontecimento de que muitas empresas dos Estados Unidos contrata os serviços dos indianos, prática muito comum nos serviços de *call centers* e de contabilidade, como o envio de declaração de imposto de renda. Porém, ao invés de abordar com um caráter de exploração do trabalho humano, como é mais comumente vislumbrado, ele revela através de entrevistas, que os indianos veem nessa prática uma oportunidade de crescimento profissional, além de ter aumentado o número de pessoas

nas universidades, oportuniza que os jovens trabalhem para grandes empresas sem precisar sair do seu próprio país, o que antes não ocorria.

As empresas americanas buscam esta terceirização do trabalho visando o seu lucro, com isso conseguem se dedicar aos trabalhos que realmente lhe interessam e que lhe causam prazer. E para um país que não é desenvolvido como a Índia, oferecer este tipo de trabalho representa maior investimento em tecnologia, pois sempre precisarão estar buscando novas formas de se manter no mercado, colocando em risco até mesmo a soberania tecnológica americana, que possivelmente em alguns anos terá que importar conhecimento indiano. Além disso, a pesquisa aponta que os salários pagos aos jovens iniciantes superam em muito os salários recebidos pelos pais que exercem profissões mais "tradicionais". (FRIEDMAN, 2014, p. 29)

O objetivo do presente estudo não é afirmar que tal corrente está completamente correta, mas sim, expor algumas ideias para que se possa receber os novos desafios de forma a encará-los e tirar o melhor proveito possível, afinal, isto faz parte da essência humana.

Pode-se dizer que o mundo está em um momento de grande transformação, especialmente as relações de trabalho, que requerem uma revisitação de um modelo que se mostra ultrapassado, por isso novas formas vão surgindo, sendo uma delas o teletrabalho.

2 OS AVANÇOS TECNOLÓGICOS E O TELETRABALHO

É indiscutível, considerando os argumentos alhures apresentados, que a sociedade é diretamente afetada pela tecnologia e, portanto, se encontra em um novo padrão organizacional que é denominado "Sociedade do Conhecimento". Referido padrão apresenta maiores exigências para que o trabalhador se mantenha economicamente ativo, sendo necessário elevados conhecimentos técnicos e desenvolvimento de competências diferenciadas para ampliar sua empregabilidade.

Dessarte, o Direito Trabalho, por ser um direito social, também é afetado e se desenvolve a partir de avanços tecnológicos, haja vista que a evolução tecnológica e o avanço da globalização provocam mudanças radicais no que tange a relação entre empregado e empregador, na medida em que o produto/serviço precisa ser competitivo no mercado globalizado. E é em razão disso que surgem institutos como a terceirização e o teletrabalho, os quais visam trazer maior qualidade e redução de custos.

Gize-se, dessa feita, que o teletrabalho é viabilizado pela tecnologia e, por conseguinte, contribui para a evolução desse cenário retratado por Thomas Friedman. Todavia, diferentemente de outros ordenamentos jurídicos, o teletrabalho não é bem desenvolvido no Brasil, motivo pelo qual revela-se essencial uma análise pormenorizada do instituto, conforme proposto a seguir, com vistas a desenvolver uma compreensão basilar acerca do teletrabalho e da sua íntima relação com os avanços tecnológicos.

2.1 Notas acerca do teletrabalho no Brasil

Normalmente diz-se, quando se aborda o surgimento do teletrabalho, que o mesmo é criação de Jack Nilles, argumentando ser de sua autoria a criação do trabalho à distância a partir da comunicação, haja vista ter sido o primeiro a tratar de conceitos como *teleworking* e *telecommuting*. Cumpre observar, nessa esteira, que a intenção de Jack Nilles era viabilizar que o trabalhador não precisasse se deslocar ao trabalho, mas sim, que o trabalho chegasse até o trabalhador, todavia, apesar de revolucionária, sua concepção restou prejudicada pela falta de tecnologia capaz de concretizar tal aspiração. (NUNES; DAVIES; TYBUSCH, 2015, p. 05).

Denise Fincato (2016, p. 372), contudo, discorda dessa corrente, pois na sua perceção "o surgimento do teletrabalho está intimamente relacionado à evolução das tecnologias de comunicação e à possibilidade de, via mensagens que por estas trafegavam, enviar o trabalho ao trabalhador.". Assim sendo, defende que o surgimento do teletrabalho pode ser atribuído à Claude Chappe, o qual, no final do século XVII, criou um sistema de telegrafo para comunicação à distância. Referido sistema era viabilizado por uma tabela de códigos correspondentes e uma série de torres instaladas em sequência para que a mensagem fosse propagada. (FINCATO, 2016, p. 371).

Ademais, revela Denise Fincato que o sistema esse sistema é marcante para o estudo do teletrabalho, haja vista que na sua aplicação havia um distanciamento entre o empregador e o indivíduo que prestava os serviços, bem como a operacionalização ocorria fora do ambiente organizacional do empregador. (FINCATO, 2016, p. 371).

Entretanto, somente no século XXI que as modificações impulsionadas pela tecnologia e pela globalização passaram a modificar substancialmente a realidade laboral, haja vista que possibilitaram um fluxo maior, mais célere e de forma continuada das informações. (ARAGÃO, 2015, p. 174).

Nesse cenário, o teletrabalho ganha importância como método de utilização da força de trabalho, na medida em que viabiliza, consoante já mencionado, o desempenho da atividade a qualquer horário e dissociado do ambiente físico da empresa. Ademais, além das modificações supracitadas, implementa modificações no próprio perfil do trabalhador, na medida em que exige uma qualificação contínua do mesmo com vistas a manter-se atualizado e capacitado para atender as demandas do mercado de trabalho. (ARAGÃO, 2015, p. 174)

Dessa forma, fez-se necessário ao Direito do Trabalho uma compreensão pormenorizada do tema, com vistas a primar pela tutela do trabalhador. Todavia, a abordagem não ocorreu de forma uniforme em todos os países, haja vista que em alguns países sua regulamentação é mais detalhada como, por exemplo, em Portugal e em outros mais sucinta, como é o caso do Brasil.

Ocorre que, ao pesquisar sobre o tema, identifica-se uma gama de termos com o intuito de designar esse fenômeno, dentre eles vale citar: "telework" e "telecommuting", por serem os termos mais utilizados na Europa e nos Estados Unidos, respectivamente. (ESTRADA, 2006, p. 04).

No Brasil, o termo utilizado é “teletrabalho” e compreende as situações em que o trabalhador, mediante subordinação ou de forma autônoma, desempenha suas atividades fora do ambiente organizacional do empregador, ou seja, fora do ambiente fabril, valendo-se para tanto de meios de comunicação e informação (internet, e-mail, computador e etc).

Sobre o conceito de teletrabalho, Pollyana Vasconcelos Correia Lima de Andrade dispõe, *in verbis*:

> pode-se definir o teletrabalho como aquele exercido em lugar distinto do estabelecimento central de produção, no qual o trabalhador não mantém contato pessoal com seu empregador, mas dispõe de condições de se comunicar com ele por meio de tecnologias de informação e comunicação. (ANDRADE, 2007, p. 285).

Nessa esteira segue também o entendimento da OIT ao definir que o teletrabalho é a “forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação”. (BASTOS, 2013, p. 02).

É importante ressaltar, também, que, segundo a lição de Denise Fincato, o teletrabalho é o gênero composto de 05 (cinco) espécies, quais sejam: a) trabalho em domicílio; b) centro satélite; c) telecentos; d) *telecottages* e; e) de forma móvel.

(FINCATO, 2006, p.48-51). Gize-se, contudo, que para a presente pesquisa a abordagem que se faz refere-se ao gênero teletrabalho, independentemente da espécie pela qual é realizado.

No tocante ao teletrabalho no Brasil, cabe observar que, a partir da redação do art. 6º, *caput*, da CLT (alterado pela Lei 12.551/2011), restou tipificada que "Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.".

Ademais, pela redação do parágrafo único do mesmo dispositivo, "os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.".

Dessarte, resta incontroverso que no teletrabalho, quando presentes os elementos do art. 3º da CLT, como subordinação e pessoalidade, estar-se-á diante de uma relação de emprego e, por conseguinte, serão aplicáveis ao teletrabalhador todos os direitos e garantias previstos na ordem jurídica brasileira aos trabalhadores.

Assim, em razão da precariedade da regulamentação, o teletrabalho no Brasil era pouco difundido e sua aplicação em certa medida controvertida, ensejando a uma atenção diferenciada dos operadores do direito no sentido de desenvolver questões como o controle de horário, o meio ambiente laboral e a representatividade sindical, de modo a efetivamente tutelar o trabalhador que desempenha suas atividades nessas condições. (EICK; BITENCOURT; AZAMBUJA, 2015, p. 480).

Insta observar, à título de micro comparação, que em Portugal, por exemplo, no Código de Trabalho de Portugal de 2003, constou uma *secção* específica para tratar do teletrabalho, inaugurado, vide redação do art. 233,[1] com a conceituação do teletrabalho. Além disso, o legislador português segue dispondo nos artigos seguintes acerca de temas

[1] Art. 233 do Código de Trabalho de Portugal de 2003 - *"Para efeitos deste Código, considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa do empregador, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.".*

relevante sobre o teletrabalho, como, por exemplo, igualdade de tratamento,[2] privacidade,[3] segurança, higiene e saúde no trabalho[4] e jornada de trabalho.[5]

Com vistas a melhor regulamentar a matéria e trazer maior segurança jurídica para que as organizações possam adotar esse modelo de utilização da força de trabalho, a Lei 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista) implementou modificações consideráveis no tema, incluindo na CLT um capítulo específico sobre o teletrabalho (art. 75-A e seguintes).

Em razão da Reforma Trabalhista, conforme disposto no art. 75-B, restou tipificado que o teletrabalho se caracteriza pela prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com utilização de tecnologias de informação e comunicação. Sendo que o comparecimento do empregado ao local físico da empresa para a realização de atividades específicas que exigem a presença do colaborador, não descaracteriza a atividade em teletrabalho.

Mister salientar que a opção por essa modalidade deverá estar expressamente prevista no contrato individual do trabalho, bem como as atividades que serão desempenhadas. Além disso, deverá o contrato dispor acerca da responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação dos serviços.

Isso posto, apesar de o teletrabalho estar vinculado a essa realidade regulatória devendo, portando, implementar-se de acordo com as disposições legais, não deixa de ser influenciado/viabilizado pelas tecnologias da informação e comunicação, de tal sorte que uma análise dessa influência, bem como das vantagens e desvantagens revela-se necessária para a presente pesquisa.

---

[2] Art. 236 do Código do Trabalho de Portugal de 2003 – *"O teletrabalhador tem os mesmos direitos e está adstrito às mesmas obrigações dos trabalhadores que não exerçam a sua actividade em regime de teletrabalho tanto no que se refere à formação e promoção profissionais como às condições de trabalho."*.

[3] Art. 237 do Código do Trabalho de Portugal de 2003 – *"1 - O empregador deve respeitar a privacidade do teletrabalhador e os tempos de descanso e de repouso da família, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral. 2 - Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, as visitas ao local de trabalho só devem ter por objecto o controlo da atividade laboral daquele, bem como dos respectivos equipamentos e apenas podem ser efectuadas entre a 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada."*.

[4] Art. 239 do Código do Trabalho de Portugal de 2003 – *"1 - O teletrabalhador é abrangido pelo regime jurídico relativo à segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como pelo regime jurídico dos acidentes de trabalho e doenças profissionais. 2 - O empregador é responsável pela definição e execução de uma política de segurança, higiene e saúde que abranja os teletrabalhadores, aos quais devem ser proporcionados, nomeadamente, exames médicos periódicos e equipamentos de protecção visual."*.

[5] Art. 240 do Código do Trabalho de Portugal de 2003 – *"O teletrabalhador está sujeito aos limites máximos do período normal de trabalho diário e semanal aplicáveis aos trabalhadores que não exercem a sua actividade em regime de teletrabalho."*.

2.2 A influência da tecnologia na realidade do teletrabalho

Nos termos do exposto anteriormente, é importante repisar que o século em que vivemos está sendo marcado pelos avanços da globalização e das tecnologias, de modo que tais avanços possibilitam a transferência de informações e que as comunicações ocorram de forma quase instantânea entre ambientes distantes fisicamente, de tal sorte que provocam mudanças consideráveis nos mais diversos setores da sociedade, bem como no âmbito do trabalho. (ARAGÃO, 2015, p. 174).

Nessa esteira segue a percepção de Dominique Wolten, para quem as novas tecnologias se constituem de um conjunto capaz de modificar as relações humanas e sociais. (WOLTEN, 2012, p. 83).

Ademais, mister observar a lição de Vólia Bomfim Cassar ao abordar a interferência da globalização no direito do trabalho, *in verbis:* "É um processo, uma 'onda' que traduz uma nova cultura no quadro das transformações do capitalismo liberal. É um produto inevitável da tecnologia nas áreas da informática e das comunicações." (CASSAR, 2014, p. 22).

Complementa ainda a autora supracitada:

> O mercado de trabalho passou por uma profunda modificação em face da forte volatilidade do mercado, do aumento da competição, do estreitamente das margens de lucro, da necessidade de maior produção, da divisão internacional do trabalho e da subordinação dos países mais pobres aos mais ricos. (CASSAR, 2014, p. 22).

Dessarte, sustentam alguns autores que os avanços tecnológicos e a globalização são prejudiciais para o Direito do Trabalho, essencialmente por resultarem prejuízos aos trabalhadores, na medida em que a tecnologia e a automação acabaram por consistir na substituição da força de trabalho humana por máquinas, gerando o aumento nos índices de desemprego e, desse modo, reflexos sociais negativos. (CAVALCA, 2018, p. 11).

Todavia, é importante citar o contraponto trazido por Dominique Wolten, para quem os avanços da tecnologia geram:

> Um mundo aberto acessível a todos, e que finalmente dá uma chance a cada um, quais sejam seu itinerário profissional e seus diplomas. E é por isso que as novas tecnologias adquirem uma dimensão social: elas representam um pouco "uma nova chance" para todos aqueles que perderam a primeira. As novas

> tecnologias são, como uma figura de emancipação individual, "uma nova fronteira". (WOLTEN, 2012, p. 83).

Outrossim, não se pode considerar que os avanços tecnológicos se referem somente as criações das últimas décadas em relação à informática e comunicação, pois, na verdade, a tecnologia deve ser considerada como tudo que cria um novo ambiente humano, como por exemplo a invenção da escrita, a utilização do papiro e a criação da roda. (MURARO, 2009, p. 50). Todas essas criações provocaram mudanças no âmbito do trabalho, as quais, sem dúvidas, geraram incertezas na sociedade da época, mas foram superadas pela reformulação do trabalhador seguindo as novas diretrizes do trabalho.

Por isso, Rose Marie Muraro afirma que "Os ambientes tecnológicos não são meros recipientes passivos que contêm dentro de si o humano, mas processos ativos que remodelam os indivíduos, que por sua vez criam os povos e outras tecnologias (por uma reação em cadeia).". (MURARO, 2009, p. 50).

É inquestionável, contudo, que os avanços tecnológicos são assimilados de forma diversa em cada categoria profissional, tendo em vista que para muitas profissões a facilidade e a celeridade na obtenção da informação e na comunicação é essencial para o desempenho da atividade.

Assim, a economia mundial precisou se reestruturar e o perfil dos trabalhadores foi modificado, na medida em que passou a ser exigido uma qualificação contínua para que pudesse atender as demandas do novo mercado de trabalho. (ARAGÃO, 2015, p. 174).

Sendo, portanto, nesse ambiente de intensa necessidade de qualificação e especialização do trabalhador, bem como de avanço de novas tecnologias de informática e de telecomunicação que o teletrabalho se desenvolve como método de utilização da força de trabalho que modifica completamente a estrutura física das empresas e a própria gestão da mão de obra laboral.

Em razão disso, surge a necessidade de ponderar acerca das desvantagens e vantagens do teletrabalho, senão vejamos:

Primeiramente, alertam alguns autores no sentido de que há uma veemente dificuldade para que o empregador controle a jornada do teletrabalhador, de tal modo que, na prática, os empregadores acabam deixando o horário de trabalho à critério do trabalhador, de tal sorte que rotineiramente o teletrabalhador acaba laborando em sobrejornada. (COELHO e MARCON, 2015, p. 329).

Além disso, Denise Fincato ao tratar das desvantagens do teletrabalho leciona que:

> o teletrabalho pode significar diminuição do tempo livre, isolamento social, redução da distinção vida profissional/vida particular, menores possibilidades de ascensão profissional, dificuldades para a fiscalização do bom ambiente de trabalho, dentre outras. (FINCATO, 2015, p. 120).

Gize-se, por fim, como ponto negativo e relevante para o estudo do tema, a questão da privacidade do teletrabalhador, uma vez que a utilização de ferramentas de tecnologia e comunicação através de sistema de informativa possibilita um controle do empregador que, se exercido de forma exagerada, pode resultar em afronta aos direitos de privacidade do empregado.

Portanto, a aplicação do teletrabalho deve ser pautada com base nos direitos e garantias dos trabalhadores, de modo a resultar em uma adequada e lícita utilização desse método de utilização da força de trabalho, o qual, apensar dos riscos e desvantagens acima ponderados, tem seus pontos positivos, os quais se sobrepõem na medida em que ao final acabam por favorecer a economia e a sociedade em geral.

No que tange aos benefícios, cabe observar primeiramente que:

> [...] as tecnologias atrelam-se ao trabalho e servem para otimizar o fazer humano, proporcionando principalmente diminuição de esforço no desenvolvimento das atividades e economia de tempo. Assim o uso das tecnologias permite aos homens trabalhar mais e mais rápido. (BRAGA, 2015, p. 288).

Além disso, especificamente no que toca ao teletrabalho, tem-se que uma de suas vantagens é propiciar ao trabalhador um horário mais flexível, o qual lhe permite maior convívio familiar, possibilitando, por exemplo, buscar e levar os filhos à escola. Outrossim, o teletrabalhador tem uma redução com as despesas de transporte e vestuário, bem como permite que o obreiro não tenha que se deslocar até o ambiente físico da empresa, o que lhe afasta do estresse e tensões do trânsito. (DENISE, 2015, p. 120).

Importante destacar, ademais, que o teletrabalho favorece a integração no mercado de trabalho de pessoas portadoras de deficiência física, imunodeficiências e doenças infectocontagiosas, os quais sofrem frequente discriminação na busca por colocação no mercado de trabalho. (BRAGA, 2015, p. 286).

Registre-se, também, que do ponto de vista do empregador o teletrabalho também é vantajoso na medida em que possibilita a redução dos custos operacionais, bem

como permite o desempenho da atividade em qualquer lugar, aumentando, portanto, a produtividade e reduzindo custos. Assim, a organização acabará tendo um produto mais competitivo no mundo globalizado, o que ao final se reverterá em benefícios para o empresário, o trabalhador e toda a sociedade.

Por fim, insta observar que há vantagens também para o Estado, como menciona Luciane Kiling Braga:

> [...] a redução de problemas com transportes, especialmente no horário do rush; redução dos índices de poluição; melhor organização do território; promoção do desenvolvimento do subúrbio e das zonas rurais; inclusão de uma grande parcela de pessoas discriminadas no ambiente do trabalho: portadores de HIV, deficientes, e etc. (BRAGA, 2015, p. 287).

Desse modo, tem-se por inevitável a influência das tecnologias no âmbito trabalhista, assim como ocorreu com o teletrabalho, de tal sorte que cabe ao Direito do Trabalho acompanhar tais avanços no sentido de proteger os direitos e garantias dos trabalhadores, sem esquecer que a economia precisa se desenvolver, pois sem emprego não há trabalho. Dessarte, cabe ao operador do direito investigar os novos institutos influenciados pelos avanços tecnológicos sem preconceitos e buscando reduzir as desvantagens e otimizar as vantagens, como no caso do teletrabalho.

CONCLUSÃO

A sociedade sofre a influência da tecnologia e da globalização desde longa data, todavia, os avanços tecnológicos experimentados nos últimos anos implementaram modificações mais significativas na realidade social em todo o mundo. Referidos avanços ao mesmo tempo que geram angustias nos indivíduos, trazem benefícios, como, por exemplo, na área da médica.

A situação não é diferente com o Direito do Trabalho, na medida em que possui intima relação com a sociedade, de tal sorte que a globalização e os avanços tecnológicos fazem surgir a necessidade de mudança/modernização do direito posto. Não é crível manter a concepção restrita de primar exclusivamente pela tutela da relação de emprego, pois, o que se vê nessa nova sociedade, é o avanço de diversas formas de trabalho, as quais são diferentes daquela especificada e identificada pela doutrina clássica como uma relação de trabalho.

Gize-se, inclusive, que o Direito do Trabalho já vem há anos sendo modernizado em razão de alterações sociais e tecnológicas implementadas na realidade laboral, merecendo destaque, por exemplo, a descoberta do arado, a máquina de fiar (1764-1775), a máquina de vapor (1790), invenção da lâmpada (1879), do robô (1928) e do computador (1945).

Portanto, conclui-se que a tecnologia não é algo recente, assim como o Direito de o Trabalho ser alterado em razão de avanços tecnológicos. Por isso, o paradigma referencial de "relação de trabalho" e de "Direito do Trabalho", o qual é o mesmo desde a Revolução Industrial, na prática já está superado em decorrência dos inúmeros avanços ocorridos, especialmente pela globalização e a internet.

Nesse cenário, o teletrabalho é um bom exemplo de incidência dos avanços tecnológicos e de comunicação no âmbito do direito laboral, haja vista que é, sem dúvidas, decorrente e viabilizado pelos avanços tecnológicos que permitiram que o trabalho fosse desempenhado à distância, não estando mais o trabalhador adstrito a realizar suas atividades no ambiente fabril, ou seja, nas dependências da empresa.

Ademais, a adoção desse método de contratação da mão de obra vem crescendo e, por isso, ordenamento jurídico brasileiro buscou implementar uma regulamentação mais adequada sobre o tema, visando trazer maior segurança jurídica para que o instituo se desenvolva.

Não se está afirmando, contudo, que avanços tecnológicos não geram prejuízos no âmbito trabalhista, pois é evidente que para muitas profissões os efeitos da inserção da tecnologia serão nefastos, gerando desemprego e instabilidade, porém, é indiscutível que a tecnologia criará novos produtos, novas empresas, novos setores e atividades econômicas e, por conseguinte, novos empregos. Assim, esses trabalhadores cuja profissão restou obsoleta serão realocados em outras atividades.

Ademais, é importante ratificar que essa inserção da tecnologia no ambiente laboral fará com que os profissionais busquem qualificação e especialização, tornando-se competitivos no mercado de trabalho globalizado, na medida em que podem trabalhar, via teletrabalho, por exemplo, para uma empresa de outro país sem que tenham que sair de sua residência.

É necessário, portanto, que o operador do direito analise a questão sem preconceitos, com seus olhos voltados para a tutela do trabalhador e para a economia, pois, como mencionado alhures, não há trabalhador sem empregador/empreendedor.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, Pollyanna Vasconcelos Correia Lima de. Teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região.** João Pessoa, v. 15, n.1, 2007.

ARAGÃO, Cristina Gueths. O teletrabalho e a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. In: FINCATO, Denise Pires (Org). **Novas Tecnologias, Processo e Relações de Trabalho**. Porto Alegre: Sapiens, 2015.

BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. TELETRABALHO (telework ou telecommuting): uma nova forma de ver o tempo e o espaço nas relações de trabalho. Brasília, 2013. Disponível em: <http://blogdoteletrabalho.wordpress.com/2013/10/27/o-teletrabalho-surge-em-resposta-aos-novos-paradigmas-da-sociedade-da-informacao/>. Acesso em: 15 jul. 2018.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Tradução Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BOFF, Caroline Moreira; FINCATO, Denise Pires. Globalização: Nova ordem econômica social, direitos fundamentais sociais e direito ao trabalho. In: FINCATO, Denise Pires (Org). **Novas Tecnologias, Processo e Relações de Trabalho**. Porto Alegre: Sapiens, 2015.

BRAGA, Luciane Kieling. Breves considerações acerca do contrato de teletrabalho para empregados do setor privado. In: FINCATO, Denise Pires (Org). **Novas Tecnologias, Processo e Relações de Trabalho**. Porto Alegre: Sapiens, 2015.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho.** 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

CAVALCA, Renata Falson. O teletrabalho: a questão do trabalho e suas intersecções com a tecnologia. **Revista dos Tribunais.** Rio de Janeiro, v. 106, 2018, p. 171 – 200.

COELHO, Carolina Costa; MARCON, Bruna Zanetti. O teletrabalho à luz da constituição da república federativa do Brasil. In: FINCATO, Denise Pires (Org). **Novas Tecnologias, Processo e Relações de Trabalho**. Porto Alegre: Sapiens, 2015.

DE MASI, Domenico. **O ócio criativo**. Tradução de Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

EICK, Luciana Gemelli; BITENCOURT, Manoela de; AZAMBUJA, Mariana Menna Barreto. Teletrabalho como uma nova modalidade laboral em âmbito público e privado. In: FINCATO, Denise Pires (Org). **Novas Tecnologias, Processo e Relações de Trabalho**. Porto Alegre: Sapiens, 2015.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. Panorama juslaboral do teletrabalho no Brasil, na OIT, na Venezuela e Espanha. **Revisa dos Tribunais.** Rio de Janeiro, vol. 123, 2006, p. 97 – 119.

FINCATO, Denise Pires. A regulamentação do teletrabalho no Brasil: indicações para uma contratação minimamente segura. **Revista Jurídica Luso-brasileira.** v. 1, n.3, 2016. Disponível em: <http://www.cidp.pt/publicacoes/revistas/rjlb/2016/2/2016_02_0365_0396.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2018.

FINCATO, Denise Pires. O valor social do trabalho e o princípio da fraternidade: reflexões sobre o teletrabalho. In: ENCONTRO DE INTERNACIONALIZAÇÃO DO CONPEDI, 3., 2015, Madrid, **Anais eletrônicos**. Disponível em: <http://www.indexlaw.org/index.php/conpedireview/article/view/3456 >. Acesso em: 15 jul. 2018

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

FRIEDMAN, Thomas Loren. **O mundo é plano: uma breve história do século XXI**. 3. ed. Tradução de Cristina Serra; Sergio Duarte; Bruno Casotti; Cristina Cavalcanti. São Paulo: Companhia das Letras, 2014.

GAMUCCI, Francesco Colorni Bernardo; TEMPORELLI, Massimo. **4 punto 0**: **fabbriche, professionisti e prodotti dela Quarta rivoluzione industriale**. Milano: Hoelpi, 2017.

MATTOSO, Jorge. **Tecnologia e emprego: uma relação conflituosa**. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392000000300017&lng=pt&tlng=pt>. Acesso em 07 jul. 2018.

MEDEIROS, Dárlin Prietsch. Interação entre trabalho e tecnologia: as influências da tecnologia na forma, ritmo e intensidade do trabalho. In: FINCATO, Denise Pires (Org). **Novas Tecnologias, Processo e Relações de Trabalho**. Porto Alegre: Sapiens, 2015.

MURARO, Rose Marie. **Os avanços tecnológicos e o futuro da humanidade: querendo ser deus?** Petrópolis: Editora Vozes, 2009.

NUNES, Denise Silva; DAVIES, Loreci Freire; TYBUSCH, Jerônimo Siqueira. Diálogos entre o teletrabalho e a sustentabilidade multidimensional no estado socioambiental de direito. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO E CONTEMPORANEIDADE. 3, 2015, Santa Maria. **Anais eletrônicos.** Santa Maria: Universidade Federal de Santa Maria, 2015. Disponível em: <http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2015/7-2.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2018.

O GLOBO. São Paulo. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/sociedade/tecnologia/tecnologia-cria-mais-empregos-do-que-destroi-aponta-estudo-17228160#ixzz5MqgcTK6u>. Acesso em 01 jun. 2018.

PERALTA, Adrian; Roitman, Agustin. **A tecnologia e o futuro do trabalho**. Disponível em:<https://www.imf.org/external/lang/portuguese/np/blog/2018/050118p.pdf>. Acesso em 02 jun. 2018.

VIERA. Liszt. **Cidadania e globalização**. Rio de Janeiro: Reccord, 1997.

WOLTEN, Dominique. **Internet, e depois? Uma teoria crítica das novas mídias.** 3. ed. Porto Alegre: Sulina, 2012.