

**III CONGRESSO INTERNACIONAL
DE DIREITO E INTELIGÊNCIA
ARTIFICIAL (III CIDIA)**

RELAÇÕES DE TRABALHO E TECNOLOGIA

ROMULO SOARES VALENTINI

AGHISAN XAVIER FERREIRA PINTO

MARINA DE CASTRO FIRMO

R382

Relações de trabalho e tecnologia [Recurso eletrônico on-line] organização III Congresso Internacional de Direito e Inteligência Artificial (III CIDIA): Skema Business School – Belo Horizonte;

Coordenadores: Aghisan Xavier Ferreira Pinto, Rômulo Soares Valentini e Marina Castro Firmo – Belo Horizonte: Skema Business School, 2022.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-517-1

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: A inteligência artificial e os desafios da inovação no poder judiciário.

1. Trabalho. 2. Inteligência artificial. 3. Tecnologia. I. III Congresso Internacional de Direito e Inteligência Artificial (1:2022 : Belo Horizonte, MG).

CDU: 34



III CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO E INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL (III CIDIA)

RELAÇÕES DE TRABALHO E TECNOLOGIA

Apresentação

O Congresso Internacional de Direito e Inteligência Artificial (CIDIA) da SKEMA Business School Brasil, que ocorreu em formato híbrido do dia 08 ao dia 10 de junho de 2022, atingiu a maturidade em sua terceira edição. Os dezesseis livros científicos que ora são apresentados à comunidade científica nacional e internacional, que contêm os 206 relatórios de pesquisa aprovados, são fruto das discussões realizadas nos Grupos de Trabalho do evento. São cerca de 1.200 páginas de produção científica relacionadas ao que há de mais novo e relevante em termos de discussão acadêmica sobre a relação da inteligência artificial e da tecnologia com os temas acesso à justiça, Direitos Humanos, proteção de dados, relações de trabalho, Administração Pública, meio ambiente, formas de solução de conflitos, Direito Penal e responsabilidade civil, dentre outros temas.

Neste ano, de maneira inédita, professores, grupos de pesquisa e instituições de nível superior puderam propor novos grupos de trabalho. Foram recebidas as excelentes propostas do Professor Doutor Marco Antônio Sousa Alves, da Universidade Federal de Minas Gerais (SIGA-UFMG – Algoritmos, vigilância e desinformação), dos Professores Doutores Bruno Feigelson e Fernanda Telha Ferreira Maymone, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (Metalaw – A Web 3.0 e a transformação do Direito), e do Professor Doutor Valmir César Pozzetti, ligado à Universidade Federal do Amazonas e Universidade do Estado do Amazonas (Biodireito e tutela da vida digna frente às novas tecnologias).

O CIDIA da SKEMA Business School Brasil é, pelo terceiro ano consecutivo, o maior congresso científico de Direito e Tecnologia do Brasil, tendo recebido trabalhos do Amazonas, Bahia, Ceará, Distrito Federal, Espírito Santo, Goiás, Maranhão, Minas Gerais, Mato Grosso do Sul, Mato Grosso, Pará, Pernambuco, Piauí, Paraná, Rio de Janeiro, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Sergipe e São Paulo. Tamanho sucesso não seria possível sem os apoiadores institucionais do evento: o CONPEDI – Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito, o Instituto Brasileiro de Estudos de Responsabilidade Civil – IBERC e o Programa RECAJ-UFMG - Ensino, Pesquisa e Extensão em Acesso à Justiça e Solução de Conflitos da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Destaca-se, mais uma vez, a presença maciça de pesquisadores do Estado do Amazonas, especialmente os orientandos do Professor Doutor Valmir César Pozzetti.

Grandes nomes do Direito nacional e internacional estiveram presentes nos painéis temáticos do congresso. A abertura ficou a cargo do Prof. Dr. Felipe Calderón-Valencia (Univ. Medellín - Colômbia), com a palestra intitulada “Sistemas de Inteligência Artificial no Poder Judiciário - análise da experiência brasileira e colombiana”. Os Professores Valter Moura do Carmo e Rômulo Soares Valentini promoveram o debate. Um dos maiores civilistas do país, o Prof. Dr. Nelson Rosenvald, conduziu o segundo painel, sobre questões contemporâneas de Responsabilidade Civil e tecnologia. Tivemos as instigantes contribuições dos painelistas José Luiz de Moura Faleiros Júnior, Caitlin Mulholland e Manuel Ortiz Fernández (Espanha).

Momento marcante do congresso foi a participação do Ministro do Tribunal Superior do Trabalho – TST Maurício Godinho Delgado, escritor do mais prestigiado manual de Direito do Trabalho do país. Com a mediação da Prof^a. Dr^a. Adriana Goulart de Sena Orsini e participação do Prof. Dr. José Eduardo de Resende Chaves Júnior, parceiros habituais da SKEMA Brasil, foi debatido o tema “Desafios contemporâneos do gerenciamento algorítmico do trabalho”.

Encerrando a programação nacional dos painéis, o Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara, da SKEMA Brasil, dirigiu o de encerramento sobre inovação e Poder Judiciário. No primeiro momento, o juiz Rodrigo Martins Faria e a equipe da Unidade Avançada de Inovação do Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais contaram sobre o processo de transformação em curso do Judiciário Estadual mineiro. Em seguida, o Prof. Dr. Fabrício Veiga Costa fez brilhante exposição sobre o projeto denominado “Processo Coletivo Eletrônico”, que teve a liderança do Desembargador Federal do Trabalho Vicente de Paula Maciel Júnior (TRT-3^a Região) e que foi o projeto vencedor do 18^o Prêmio Innovare. O evento ainda teve um Grupo de Trabalho especial, o “Digital Sovereignty, how to depend less on Big tech?”, proposto pela Prof^a. Isabelle Bufflier (França) e o momento “Diálogo Brasil-França” com Prof. Frédéric Marty.

Os dezesseis Grupos de Trabalho contaram com a contribuição de 46 proeminentes professores ligados a renomadas instituições de ensino superior do país, os quais indicaram os caminhos para o aperfeiçoamento dos trabalhos dos autores. Cada livro desta coletânea foi organizado, preparado e assinado pelos professores que coordenaram cada grupo, os quais eram compostos por pesquisadores que submeteram os seus resumos expandidos pelo processo denominado double blind peer review (dupla avaliação cega por pares) dentro da plataforma PublicaDireito, que é mantida pelo CONPEDI.

Desta forma, a coletânea que ora torna-se pública é de inegável valor científico. Pretende-se, com ela, contribuir com a ciência jurídica e fomentar o aprofundamento da relação entre a graduação e a pós-graduação, seguindo as diretrizes oficiais da CAPES. Promoveu-se, ainda, a formação de novos pesquisadores na seara interdisciplinar entre o Direito e os vários campos da tecnologia, notadamente o da ciência da informação, haja vista o expressivo número de graduandos que participaram efetivamente, com o devido protagonismo, das atividades.

A SKEMA Business School é entidade francesa sem fins lucrativos, com estrutura multicampi em cinco países de continentes diferentes (França, EUA, China, Brasil e África do Sul) e com três importantes creditações internacionais (AMBA, EQUIS e AACSB), que demonstram sua vocação para pesquisa de excelência no universo da economia do conhecimento. A SKEMA acredita, mais do que nunca, que um mundo digital necessita de uma abordagem transdisciplinar.

Agradecemos a participação de todos neste grandioso evento e convidamos a comunidade científica a conhecer nossos projetos no campo do Direito e da tecnologia. Foi lançada a nossa pós-graduação lato sensu em Direito e Tecnologia, com destacados professores e profissionais da área. No segundo semestre, teremos também o nosso primeiro processo seletivo para a graduação em Direito, que recebeu conceito 5 (nota máxima) na avaliação do Ministério da Educação - MEC. Nosso grupo de pesquisa, o Normative Experimentalism and Technology Law Lab – NEXT LAW LAB, também iniciará as suas atividades em breve.

Externamos os nossos agradecimentos a todas as pesquisadoras e a todos os pesquisadores pela inestimável contribuição e desejamos a todos uma ótima e proveitosa leitura!

Belo Horizonte-MG, 20 de junho de 2022.

Prof^a. Dr^a. Geneviève Daniele Lucienne Dutrait Poulingue

Reitora – SKEMA Business School - Campus Belo Horizonte

Prof. Dr. Edgar Gastón Jacobs Flores Filho

Coordenador dos Projetos de Direito da SKEMA Business School

TELETRABALHO: REFLEXOS EM TEMPOS DE PANDEMIA DA COVID-19

TELEWORK: REFLECTIONS IN TIME OF THE COVID-19 PANDEMIC

Mariana Moreira Niederauer ¹

Sheila Fonseca Kovalski ²

Resumo

A presente pesquisa tem por escopo compreender o instituto do teletrabalho, apresentando sua definição, seus reflexos durante a pandemia e comentário acerca de sua legislação. Quanto a metodologia, o método de abordagem será o dedutivo. A técnica de pesquisa empregada será realizada por uma abordagem teórica. A pesquisa bibliográfica engloba obras e artigos nacionais que versam sobre a temática. Assim, o resumo, trata sobre o teletrabalho e seu necessário reconhecimento ante as limitações laborais impostas pela pandemia da COVID-19, elucidando o tema e a reflexão sobre seus aspectos mais relevantes.

Palavras-chave: Teletrabalho, Pandemia, Regulamentação

Abstract/Resumen/Résumé

This research aims to understand the aspects of teleworking, presenting its definition, its reflections during the pandemic, and a commentary on its legislation. As for the methodology, the approach will be deductive. The research technique used will be performed by a theoretical approach. The bibliographic research encompasses national papers and articles that deal with the subject. Thus, it deals with teleworking and its necessary recognition as an indispensable tool given the labor limitations imposed by the COVID-19 pandemic, elucidating the theme and the reflection on its most relevant aspects.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Telework, Pandemic, Regulation

¹ Mestranda em Direito e Sociedade na Universidade La Salle, bolsa CAPES/PROSUP. Pós-Graduanda (bolsa mérito Enade) e Bacharela em Direito pela PUC/RS. E-mail: mariniederauer2509@gmail.com.

² Mestranda em Direito pela Sociedade na Universidade La Salle, bolsa Institucional. Pós-Graduanda pela FMP e Bacharela em Direito pela UniRitter/RS. E-mail: sheilakovalski@hotmail.com

O teletrabalho há muito já era uma realidade nas empresas brasileiras, todavia, diante da pandemia da COVID-19 trabalhadores e empresas de diversas áreas precisaram adaptar-se a esta modalidade de trabalho de forma rápida e eficaz para suprir as necessidades impostas pelo novo cenário econômico.

Devido à imposição do isolamento social para evitar a disseminação do vírus, as empresas que ainda mantinham no todo ou em parte o formato de trabalho presencial de seus empregados adotou o teletrabalho. Assim, proporcionou a continuidade da atividade econômica empresarial, bem como a manutenção dos empregos os quais as tarefas pudessem ser executadas remotamente, com o intuito de colaborar para amenizar o cenário de crise e evitar uma paralisação total, que poderia acarretar prejuízos maiores do que os ocorridos nesse período.

Cumprir mencionar a lição preconizada pelo filósofo Domenico De Masi, de forma que tal descrição relata o que ocorreu durante o isolamento social, com a verificação de que diversas atividades poderiam ser realizadas remotamente, sem prejuízo da produção e qualidade do trabalho. Nesse sentido:

É preciso, portanto, proceder a uma reestruturação organizacional (do trabalho e da vida) capaz de reduzir drasticamente os deslocamentos. Em muitos casos, cada vez mais frequente, isso é possível e fácil. Para milhões de empregados que até hoje chegam diariamente aos escritórios (isto é, um equipamento similar aquele que pode te em casa) para gerir as informações que atendem as suas funções, seria fácil reorganizar o trabalho de modo que as informações chegassem ao seu domicílio (ou a sede contígua) e não vice-versa. Essa segunda hipótese chama-se teletrabalho e pode ser realizado de forma bastante simples (transferindo para casa as práticas a executar – em papel, disquete, por telefone, etc.) ou com a ajuda de tecnologia ainda mais ágil, como o correio eletrônico [...]. (De Masi, 2003, p. 263).

Importante atentar-se para o fato de que o teletrabalho nos moldes realizados atualmente, é possível devido à grande revolução tecnológica iniciada no século XX, através das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs), que podem ser utilizadas para o trabalho, visto que são eficientes e transmitem rapidamente a troca de dados e informações.

Como grande exemplo disso, especificamente durante a pandemia da COVID-19, muitas reuniões passaram a ser realizadas de forma telepresencial, através das plataformas virtuais, as quais pode-se citar como exemplo *Skype*, *Zoom*, *Google Meet*, *Microsoft Teams*, as

quais embora existissem há algum tempo, não eram tão difundidas e utilizadas pelas empresas nas tarefas laborais cotidianas.

Quanto ao conceito de teletrabalho, pode ser definido da seguinte forma: “Levar o trabalho aos trabalhadores, em vez de levar estes ao trabalho; atividade periódica fora do escritório central, um ou mais dias por semana, seja em casa ou em um centro de telesserviço” (NILLES, 1997, p. 15). Em que pese o breve conceito, é visível uma das principais características do teletrabalho: os empregados não precisam mais deslocar-se para o local onde prestavam serviços em sede física das empresas, o que impacta outros setores da economia, como exemplo para a mobilidade urbana, de forma que surgem novas características e costumes sociais pós-pandemia.

Ainda, poderia conceituar o teletrabalho como:

[...] a prestação de serviço destinada a outrem e sob a subordinação deste, exercida por um trabalhador, preferencialmente em sua casa e com o suporte de modernos instrumentos e tecnologias relacionados às telecomunicações e informática (VALENTIM, 2020, p. 60).

Assim, observa-se a importância de que o trabalhador possua os meios adequados para a realização de suas tarefas de forma remota, tais como acesso à Internet e equipamentos de qualidade que permitam o desempenho de sua rotina funcional de trabalho.

No tocante a regulamentação do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro, a temática fora disciplinada no texto da Consolidação das Leis de Trabalho (BRASIL, 2017), introduzida pela Reforma Trabalhista, todavia durante a pandemia também foi objeto nas Medidas Provisórias nº 927/2020 (BRASIL, 2020) e nº 1046/2021 (BRASIL, 2021), as quais perderam sua vigência. No entanto, em razão das novas adaptações sociais e empresariais a esse estilo de trabalho merece o devido reconhecimento.

É importante atentar-se para a diferença de *home office* e teletrabalho, para tanto menciona-se, o seguinte conceito:

O teletrabalho é tipo do gênero trabalho a distância enquanto o teletrabalho em domicílio é tipo do gênero teletrabalho. De onde se conclui que não é correto utilizar como sinônimo de teletrabalho quer a expressão trabalho a distância, quer trabalho em domicílio (e sua variante *home office*) pois são, essencialmente, institutos diversos (FINCATO; STURMER, 2020, p. 361).

Importante destacar que a recente publicação da Medida Provisória nº 1.108/2022 (BRASIL, 2022) modificou diversas disposições sobre o teletrabalho, com um conceito mais flexível e equiparando o teletrabalho ao *home office* introduzindo ambos no regime híbrido de trabalho à distância, situação oposta ao conceito doutrinário inicialmente imposto a esses dois formatos de laborar.

Ainda, dentre as diversas modificações pertinentes, a referida Medida Provisória inseriu o artigo 75-F ao texto da Consolidação das Leis do Trabalho, disciplinando quanto à prioridade para as vagas de teletrabalho ou trabalho remoto para os trabalhadores com deficiência ou com filhos de até quatro anos de idade.

Nesse aspecto, pode-se considerar um avanço social para a inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiência e para os responsáveis com filhos pequenos, como forma de facilitar a convivência familiar e qualidade de vida desse grupo de trabalhadores, comprovando que a prática do teletrabalho é uma modalidade que tendenciosamente se estabilizará no novo contexto social.

Cumpra mencionar a precursora advertência em relação ao teletrabalho, antevendo algumas possíveis consequências que o judiciário trabalhista brasileiro deverá se debruçar para solucionar:

“[...] sugere-se, que o empregador ao adotar o teletrabalho como forma de prestação de serviço, incremente seus programas de controle médico e saúde ocupacional para bem detectar, encaminhar e acompanhar as enfermidades psico-emocionais decorrentes do isolamento e de suas consequências. Que faça uso dos canais digitais e redes sociais para proporcionar e fomentar o convívio fraterno, base do relacionamento laboral livre e igualitário. Que, enfim atue nos contratos de teletrabalho a partir da compreensão de que se o espaço/tempo da relação de trabalho mudou, mas que o prestador de serviços continua sendo um ser humano (FINCATO, 2016, p. 100-101).

Nesse diapasão, em 10/09/2020 o Ministério Público do Trabalho emitiu a Nota Técnica 17/2020 (BRASIL, 2020) com recomendações para proteção à saúde e aos direitos fundamentais dos empregados realocados no teletrabalho. Ainda, o governo federal publicou o Decreto nº 11.072/2022 (BRASIL, 2022), que possibilita o desempenho de atividades públicas mediante o teletrabalho, com regramento especial para seu funcionamento.

No setor público, o Tribunal Superior do Trabalho, conforme matéria disponibilizada em seu site, merece destaque por ter sido o primeiro órgão do Judiciário a aderir ao teletrabalho, o qual foi efetivado no ano de 2013, através de um projeto derivado de pesquisa em instituições

privadas e públicas com o principal de inovar a gestão de pessoas e acompanhar as rápidas mudanças do mercado de trabalho.

O teletrabalho é uma modalidade de contratação já utilizada em diversos países, sendo destaque o caso de grande relevância do Reino Unido, que em junho de 2014 publicou uma legislação que concede aos trabalhadores a possibilidade de postular a flexibilização de suas jornadas de trabalho, sendo opção trabalhar em período parcial ou integral à distância. Caso o empregador decida negar o pedido formulado pelo trabalhador deverá fornecer justificativas a contestar fundamentadamente essa negativa, inclusive, sendo passível de judicialização se a recusa for considerada inadequada, conforme determinações legais (UNITED KINGDOM, 2014).

Embora, o teletrabalho esteja formalmente regulamentado no ordenamento jurídico brasileiro, os próximos anos serão desafiadores, pois surgirão diversas demandas judiciais e extrajudiciais, principalmente nos contratos celebrados e/ou mantidos durante a pandemia, pois tanto as empresas que já adotavam tal modalidade de trabalho quanto aquelas que obrigatoriamente realocaram seus funcionários, passaram pelas mudanças advindas das novas regulamentações na conceituação do teletrabalho, por meio das alterações da Reforma Trabalhista, da MP nº 1.108/2022 e o Decreto nº 11.072/2022.

Por ora, há que se celebrar a legislação pertinente à temática, ainda que haja muito para aprimorar e que o Brasil tenha realizado a regulamentação de forma tardia, busca-se maior organização para os contratos individuais de trabalho, suas respectivas negociações e práticas.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022. Dispõe sobre o Programa de Gestão e Desempenho - PGD da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-11.072-de-17-de-maio-de-2022-401056788>. Acesso em: 21 de mai. 2022.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1. Acesso em: 20 de mai. 2022.

BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 20 de mai. 2022.

BRASIL, Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1046.htm. Acesso em: 20 de mai. 2022.

BRASIL, Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm. Acesso em: 20 de mai. 2022.

DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. 8. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2003. p. 263.

Especial Teletrabalho: o trabalho onde você estiver. **Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/teletrabalho>. Acesso em: 21 de mai. 2022.

FINCATO, Denise Pires. O valor social do trabalho e o princípio da fraternidade: reflexões sobre o teletrabalho. In: BARZOTTO, Luciane Cardoso; GUEDES, Priscila Dal Ponte Amado; GUEDES, Gabriel Pinto. (Org.). **Direito e Fraternidade**: em busca de respostas. Porto Alegre: Sapiens, 2016, p. 100-101.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **NOTA TÉCNICA 17/2020, de 10 de setembro de 2020. DO GT NACIONAL COVID-19 e do GT NANOTECNOLOGIA/2020**. Nota Técnica para a atuação do Ministério Público do Trabalho para a proteção da saúde e demais direitos fundamentais das trabalhadoras e dos trabalhadores em trabalho remoto ou *home office*. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/nota-tecnica1.pdf>. Acesso em: 21 de mai. 2022.

NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegenentes e teletrabalhadores. São Paulo: Futura, 1997. p. 15.

STÜRMER, Gilberto; FINCATO, Denise. **Teletrabalho em Tempos de Calamidade por Covid19: Impactos das medidas trabalhistas de urgência**. In: Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez e Ney Maranhão. O Direito do Trabalho na Crise Da Covid-19. São Paulo: JusPodivm. 2020. p. 341-364. Disponível em: http://www.abmtrab.com.br/arquivos/Direito_do_Trabalho_na_Crise_da_Covid19.pdf. Acesso em: 21 set. 2021.

UNITED KINGDOM. Flexible working. 2014. Disponível em: <https://www.gov.uk/flexible-working>. Acesso em: 21 de mai. 2022.

VALENTIM, João Hilário. **Teletrabalho e relações de teletrabalho**. Revista do Ministério Público do Trabalho: Brasília. v. 10, n. 19, Março de 2020. p. 60.