

**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

O TELEASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO

TELE HARNESS IN THE LABOUR ENVIRONMENT

Tamara Brant Bambirra ¹
Deilton Ribeiro Brasil ²

Resumo

O presente estudo visa analisar o contexto das relações de teletrabalho, em especial do assédio moral e suas implicações, a partir da influência dos avanços tecnológicos no ambiente de trabalho. A pesquisa é predominantemente bibliográfica e documental que instruiu a análise da legislação, bem como a doutrina que informa os conceitos de ordem dogmática. As metodologias adotadas foram a dedutiva, porque, a partir de certas premissas, serão construídas conclusões sobre a temática apresentada, respeitando-se uma estrutura lógica de pensamento, e a descritivo-analítica, porque a exposição estimula o diálogo teórico e a reflexão acerca do tema proposto.

Palavras-chave: Teletrabalho, Home-office, Assédio moral, Assédio moral virtual, Teleassédio

Abstract/Resumen/Résumé

The present study aims to analyze the context of telework relationships, especially moral harassment and its implications, based on the influence of technological advances in the work environment. The research is predominantly bibliographic and documental, which instructed the analysis of legislation, as well as the doctrine that informs the concepts of dogmatic order. The methodologies adopted were the deductive one, because, from certain premises, conclusions will be built on the presented theme, respecting a logical structure of thought, and the descriptive-analytic one, because the exposition stimulates the theoretical dialogue and the reflection about the proposed issue.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Telework, Home office, Moral harassment, Virtual bullying, Teleharness

¹ Mestranda do PPGD-Mestrado e Doutorado em Proteção dos Direitos Fundamentais da Universidade de Itaúna-MG. Pós-graduada em Direito Público e privado. Bacharel em Direito pela Faculdade Dom Hélder Câmara(ESDHC).

² Pós-Doutor em Direito, UNIME, Itália. Doutor em Direito UGF/RJ. Professor Graduação e Mestrado e Doutorado em Proteção dos Direitos Fundamentais da Universidade de Itaúna(UIT) e das Faculdades Santo Agostinho(FASASETE-AFYA).

INTRODUÇÃO

Em razão dos avanços tecnológicos é notório as transformações ocorridas no mercado de trabalho, que a sociedade moderna experimenta, o trabalhador vivencia novas formas de exercício profissional, com a implementação de técnicas mais modernizadas e que permitem maior velocidade e eficácia no compartilhamento de informações e demonstração de resultados. O assédio moral virtual vem se manifestando com alta incidência, tornando-se um novo desafio não apenas para as empresas, mas para todos os operadores do direito que tenham atuação na área trabalhista, haja vista tratar-se de temática relevante em razão de sua contemporaneidade

No âmbito interno das organizações existe intensa preocupação em moldar seus recursos tecnológicos, materiais, pessoas e processos para obter custos baixos e maximização de lucros. O estudo se justifica ante a necessidade de se demonstrar a gravidade social do assédio moral. Isso porque o assédio moral poderá acarretar nefastas consequências para a saúde e bem-estar social do trabalhador, tais como o seu relacionamento com a família, depressão, sofrimento, afetar a autoestima, entre outros.

As metodologias adotadas foram a dedutiva, porque, a partir de certas premissas, serão construídas conclusões sobre a temática apresentada, respeitando-se uma estrutura lógica de pensamento, e a descritivo-analítica, uma vez que a exposição estimula o diálogo teórico e a reflexão acerca do tema proposto. Os procedimentos técnicos utilizados na pesquisa para coleta de dados foram a pesquisa bibliográfica, a doutrinária e a documental. O levantamento bibliográfico forneceu as bases teóricas e doutrinárias a partir de livros e textos de autores de referência, tanto nacionais como estrangeiros.

Enquanto o enquadramento bibliográfico utiliza-se da fundamentação dos autores sobre um assunto, o documental articula materiais que não receberam ainda um devido tratamento analítico. A fonte primeira da pesquisa é a bibliográfica que instruiu a análise da legislação constitucional e a infraconstitucional, bem como a doutrina que informa os conceitos de ordem dogmática.

ASSÉDIO MORAL E O TELEASSÉDIO

A preocupação com o impacto da introdução de tecnologia no local de trabalho começou durante o século XIX, mas ganhou força e relevância no século XX, passando a ser considerada no século atual uma questão fundamental devido a sua ligação direta com os direitos básicos do ser humano como o direito à vida e a dignidade.

A introdução das tecnologias de informação e comunicação no âmbito da prestação de serviços, juntamente com o novo padrão de relacionamento humano através das redes sociais, ou seja, o uso intenso e massivo da internet para fins sociais, bem como as consequências de impulsos globalizantes, passou a gerar novos desafios para a saúde do trabalhador.

Na história da humanidade, principalmente até o início do século XVIII, saúde ocupacional não era motivo de preocupação. Foi com a chegada da Revolução Industrial, e dos novos processos de produção, que a saúde ocupacional passou a ser objeto de atenção. O avanço da tecnologia trouxe, junto com o avanço econômico, novos riscos à saúde do trabalhador, e com ele também a necessidade de implementar padrões para sua proteção. É neste complexo, globalizado e tecnológico ambiente, onde este novo ambiente de trabalho ganha na presença e na autonomia novas formas de trabalho, como o teletrabalho, que contribuem para o degradação nas relações humanas (com seus reflexos nas relações de trabalho, como assédio sexual, assédio moral, discriminação) e transformar o ambiente de trabalho em um lugar de risco acentuado. Um ambiente de trabalho saudável e equilibrado é um direito humano.

Um dos grandes potenciais de reconfiguração das relações sociais que caracterizam as novas tecnologias de informação e comunicação (TIC) baseia-se, centralmente, na dialética entre vínculo e resultado. Eles têm o poder para desencadear o que está preso, especialmente no contexto atual onde o capitalismo reorganizou a divisão do trabalho. Se, de fato, a permanência do capitalismo é baseada em sua capacidade que se manifestou em vários momentos históricos de divisão e segmentação, como condição de sua dominação, as TICs são meios poderosos de ligação aos seus próprios fins, o que o próprio capitalismo se desfez.

Este modelo de negócios coloca trabalhadores e empregos em risco, assim como o sistema de proteção social, para reverter este processo, é necessário aproveitar o melhor dessas tecnologias e implementar regulamentos que distribuam de forma mais equitativa o valor que é gerado em torno deles. A coalizão de consumidores e investidores felizes devem incluir trabalhadores e o

sistema de proteção social na distribuição de lucros, enquanto o desenvolvimento tecnológico deve ganhar autonomia da lógica de curto prazo do setor financeiro.

A competitividade empresarial a qualquer custo sem a observância dos limites éticos associados ao excesso de oferta de mão de obra e redução de postos de trabalho oriundos na nova reestruturação organizacional, constitui um cenário perfeito para a disseminação do assédio moral no ambiente laboral por meio de condutas abusivas reiteradas que ocasionam lesões à dignidade, integridade física e psicológica da pessoa contribuindo para a degradação do meio ambiente de trabalho (ÁVILA, 2009, p. 29-30).

A sociedade da informação, tem a globalização como pano de fundo e como um relacionamento das tecnologias da informação e comunicação, deu origem a uma miríade de novos modos de relacionamento, atividades e modalidades empregos. É nesse cenário em que surge o teletrabalho, nele, a relativização de distância geográfica, por meio da mediação tecnológica, transforma espaços e pessoas, gerando novos paradigmas e desafios para ciência jurídica.

O teletrabalho é a modalidade de trabalho pela qual alguém fornece serviços por meio de ferramentas de comunicação e informação, e está geograficamente distante do candidato a serviço ou do empregado. A relação pode ser autônoma ou subordinada.

Nesse sentido, o teletrabalho compreende uma nova forma de flexibilizar o emprego típico, que provocou uma mudança radical nas relações de trabalho. O teletrabalho, ao contrário do trabalho em domicílio clássico, maximiza o uso de tecnologia da informação sem a qual não seria viável a sua organização. Além disso, pressupõe um trabalho fora da empresa e também não prestado necessariamente na residência do trabalhador. No Brasil, por exemplo, o teletrabalho tem se constituído à maneira de trabalho precário, informal e de baixa remuneração (DELGADO, 2018).

Ocorre que o teletrabalho constitui, efetivamente, uma nova e peculiar forma de atividade, cujas características evidenciam um modo especial de subordinação jurídica, com a inserção plena do trabalhador na atividade produtiva, presentes, ainda, o potencial controle e a direção do trabalho pelo empregador, os quais não ficam descaracterizados pela distância na execução do serviço (DELGADO, 2018).

O assédio moral não é um problema novo no âmbito trabalhista. Atualmente na Justiça do Trabalho é um dos maiores ensejadores de dano moral, porém somente indenizá-lo, não possibilita a reparação por completo do mal que ele pode causar ao trabalhador. São vários os danos causados

nas vítimas do assédio, que podem ser tanto físicos quanto psicológicos (SILVA, MARTINS, 2017, p.43).

Assediar é importunar, molestar, aborrecer, incomodar, perseguir com insistência inoportuna. Implica cerco, insistência. Assédio quer dizer cerco, limitação, humilhar até quebrar a sua força, quebrar sua vontade. Assédio é a insistência impertinente feita por uma pessoa em relação a outra. A insistência é feita de forma a abalar a moral da pessoa (MARTINS 2012, p.12).

A relevância jurídica do assédio moral é cristalina, uma vez que, a prática contamina o ambiente de trabalho, viola garantias constitucionais de um meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado, além de agredir a dignidade humana do trabalhador atingindo atributos pessoais como: imagem, saúde, liberdade, intimidade, honra e boa fama ingressando na esfera do dano moral delimitando a conclusão que o assédio moral viola direitos fundamentais tutelados pelo ordenamento jurídico constitucional (ALKIMIN, 2008, p. 37-38)

No capitalismo, dar efetividade aos direitos previstos para a classe trabalhadora é um desafio central que constitui a própria história do movimento operário. Com o advento das novas TIC e seu uso pelas empresas na gestão e controle do trabalho, podemos provocativamente dizer que nunca foi tão fácil, do ponto de vista técnico, efetivar o direito do trabalho. As novas tecnologias (particularmente a internet e os dispositivos móveis) tornam muito mais rápido, preciso e incontroverso identificar os trabalhos realizados, seus tempos e movimentos, suas durações, pagamentos e demais ocorrências, assim como impor às empresas o cumprimento de normas. A identificação de todos os aspectos da relação de emprego, antes dependente de testemunhas, papéis e inspeções, agora se encontra minuciosa e detalhadamente disponível na rede e nas bases de dados das empresas, para cada trabalhador, individual ou coletivamente: jornadas de trabalho, descansos, pagamentos, tarefas etc. Para acessar essas informações, bastaria requisitá-las (ANTUNES; FIGUEIRAS, 2020).

Contraditoriamente, entretanto, talvez nunca tenha sido tão difícil impor normas de proteção ao trabalho para limitar a compulsão do capital. Vivemos uma conjuntura de grande ofensiva do capital sobre o trabalho, uma verdadeira contrarrevolução preventiva de amplitude global, sustentada por uma forte ideologia neoliberal em uma fase de crise estrutural do capital. E são estes condicionantes que permitem às empresas de aplicativos impor uma suposta inviabilidade de regulação protetiva (ANTUNES, 2018, p. 92).

Deste modo, as reiteradas condutas de assédio moral praticadas merecem atenção dos Tribunais, buscando assim coibir a sua prática por meio da tutela constitucional e infraconstitucional visando assegurar ambientes de trabalho dignos e a valorização do trabalho humano.

CONCLUSÃO

A prática do assédio moral, seja ele tradicional ou virtual, é capaz de devastar a vida do trabalhador assediado, algumas vezes de forma irreversível, sendo notório que as consequências não se limitam à saúde da vítima, seja física ou mental, mas impactam também nos campos socioeconômico, familiar, e logicamente no profissional, posto os aspectos negativos que o atingem, como falta de autoconfiança, desânimo, desmotivação e baixa-autoestima, não ficam limitados ao ambiente em que ocorrem, mas irradia para toda sua vida.

Independentemente do modo como se instale o assédio moral, seja ele praticado em ambiente físico ou virtual, preceda do próprio empregador ou de colaboradores, em consonância com o Código Civil, o empregador tem a responsabilidade pela reparação dos danos causados, sem que haja necessidade de se comprovar a culpa na conduta. O assédio moral, atualmente considerado um dos principais fatores de origem do stress profissional, tem recebido especial atenção em âmbito mundial, embora ainda haja necessidade de se difundir de forma mais intensa entre os trabalhadores.

Como dito anteriormente, o assédio moral no ambiente de trabalho não é algo novo, entretanto existe uma recente preocupação, tanto doutrinária como dos Tribunais, em traçar um conceito dessa figura, bem como, estruturar os seus elementos. Passando assim, o assédio moral, a ser visto, como uma violência específica com singularidades.

Nesse sentido, entende-se impreterível a edição de uma legislação específica, buscando não apenas evidenciar essa prática perante a sociedade de um modo geral, e em especial a classe trabalhadora, mas, principalmente, para que possa ser combatido de forma mais eficaz pelos operadores do Direito.

É importante nos juntarmos, por meio de ações de resistência e confrontação ao protesto contra a intensa precarização do trabalho e subordinação salarial, visando em um campo mais

amplo buscar delinear as formas sociais de resistência à dominação, nas relações de trabalho, e a partir desse ponto de vista, usarmos todos os meios disponíveis para isso, através de um comportamento unívoco, nos dedicando a todas essas novas formas de independências que estão atualmente usando novos direitos e, ou nos resignamos a esse amplo movimento crítico de subordinação, provando ser uma ilusão em face de novos mecanismos de dependência, cujo grande poder não registra antecedentes.

REFERÊNCIAS:

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2008.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018

ÁVILA, Rosemari Pedrotti. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: Revista Ltr, 2009.

DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo**. 2018. Disponível em: <http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:redes.virtual.bibliotecas:livro:2003;000672666>. Acesso em: 14 maio 2022.

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. 2020. Disponível em: <http://dialetricas.com/wp-content/uploads/2020/04/38901-140887-1-PB.pdf>. Acesso em: 14 maio 2022.

SILVA, Natália Siqueira da; MARTINS, Fernando Batistuzo Gurgel. **A caracterização do assédio moral**. São Paulo: Toledo, 2017.