

**II CONGRESSO INTERNACIONAL DE
DIREITO E INTELIGÊNCIA
ARTIFICIAL**

RELAÇÕES DE TRABALHO E TECNOLOGIA

R382

Relações de Trabalho e Tecnologia [Recurso eletrônico on-line] organização Congresso Internacional de Direito e Inteligência Artificial: Skema Business School – Belo Horizonte;

Coordenadores: Ana Carolina Reis Paes Leme; Leonardo Vieira Wandelli; Rômulo Soares Valentini. – Belo Horizonte:Skema Business School, 2021.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-271-2

Modo de acesso: www.conpedi.org.br

Tema: Um olhar do Direito sobre a Tecnologia

1. Direito. 2. Inteligência Artificial. 3. Tecnologia. II. Congresso Internacional de Direito e Inteligência Artificial (1:2021 : Belo Horizonte, MG).

CDU: 34



II CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO E INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

RELAÇÕES DE TRABALHO E TECNOLOGIA

Apresentação

Renovando o compromisso assumido com os pesquisadores de Direito e tecnologia do Brasil, é com grande satisfação que a SKEMA Business School e o CONPEDI – Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito apresentam à comunidade científica os 12 livros produzidos a partir dos Grupos de Trabalho do II Congresso Internacional de Direito e Inteligência Artificial (II CIDIA). As discussões ocorreram em ambiente virtual ao longo dos dias 27 e 28 de maio de 2021, dentro da programação que contou com grandes nomes nacionais e internacionais da área em cinco painéis temáticos e o SKEMA Dialogue, além de 354 inscritos no total. Continuamos a promover aquele que é, pelo segundo ano, o maior evento científico de Direito e Tecnologia do Brasil.

Trata-se de coletânea composta pelos 255 trabalhos aprovados e que atingiram nota mínima de aprovação, sendo que também foram submetidos ao processo denominado double blind peer review (dupla avaliação cega por pares) dentro da plataforma PublicaDireito, que é mantida pelo CONPEDI. Os oito Grupos de Trabalho originais, diante da grande demanda, se transformaram em doze e contaram com a participação de pesquisadores de vinte e um Estados da federação brasileira e do Distrito Federal. São cerca de 1.700 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.

Os referidos Grupos de Trabalho contaram, ainda, com a contribuição de 36 proeminentes professoras e 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. Sem dúvida, houve uma troca intensa de saberes e a produção de conhecimento de alto nível foi, mais uma vez, o grande legado do evento.

Neste norte, a coletânea que ora torna-se pública é de inegável valor científico. Pretende-se, com esta publicação, contribuir com a ciência jurídica e fomentar o aprofundamento da relação entre a graduação e a pós-graduação, seguindo as diretrizes oficiais. Fomentou-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. Já está em funcionamento o projeto Nanodegrees, um conjunto de cursos práticos e avançados, de curta duração, acessíveis aos estudantes tanto de graduação, quanto de pós-graduação. Em breve, será lançada a pioneira pós-graduação lato sensu de Direito e Inteligência Artificial, com destacados professores da área. A SKEMA estrutura, ainda, um grupo de pesquisa em Direito e Inteligência Artificial e planeja o lançamento de um periódico científico sobre o tema.

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

Belo Horizonte-MG, 09 de junho de 2021.

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 TELETRABALHO E O DIREITO À DESCONEXÃO NO BRASIL

TELEWORK AND THE RIGHT TO DISCONNECTION IN BRAZIL

Aymina Nathana Brandão Madeiro Scala ¹

Resumo

Esta pesquisa traz o teletrabalho sobre a perspectiva do direito que o trabalhador tem a usufruir das horas fora do ambiente de trabalho como bem lhe aprouver. Com a abordagem dedutiva, o estudo analisa a intrínseca relação entre o direito à desconexão, a evolução das tecnologias de informação e comunicação e o teletrabalho, numa tríade que resvala noutros segmentos da vida do trabalhador brasileiro. Levou-se em consideração ainda, o cenário atípico provocado pela pandemia do Covid-19.

Palavras-chave: Direito à desconexão, Teletrabalho, Home office, Tecnologia

Abstract/Resumen/Résumé

This research brings the telework from the perspective of the right that the worker has to enjoy the hours outside the work environment as he/she pleases. With a deductive approach, the study analyzes the intrinsic relationship between the right to disconnection, the evolution of information and communication technologies and telecommuting, in a triad that resonates in other segments of the life of the Brazilian worker. The atypical scenario caused by the Covid-19 pandemic was also taken into consideration.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Right to disconnection, Telework, Home office, Technology

¹ Mestranda em Direito, Compliance, Mercado e Segurança Humana pela Faculdade CERS; Pós-Graduada em Direito e Processo do Trabalho; Advogada; aymina@madeiroscala.com.br.

1. INTRODUÇÃO

A dinâmica social demanda que os indivíduos acompanhem as evoluções tecnológicas, em especial, para este trabalho, das tecnologias de informação e comunicação que viabilizam a execução do trabalho remoto com maior eficiência e agilidade.

Freitas e Segatto (2013), compreendem que “A tecnologia está inserida de tal forma na vida da sociedade, moldando estilos de vida, que já não é possível tratá-la como um fenômeno isolado da dinâmica social [...]” asseverando ainda que: “[...] a tecnologia passou a ser um elemento tão importante ao desenvolvimento que este já não pode ser concebido sem ela [...]”.

A constante evolução e aprimoramento das tecnologias da informação e comunicação traz à seara trabalhista novos desafios, principalmente, considerando o caos e incerteza que se instaurou durante a pandemia provocada pelo Covid-19, onde o trabalhador precisou adaptar-se rapidamente ao home office.

O teletrabalho está positivado no direito brasileiro, com definição no artigo 75-B da CLT, que considera neste regime, todo trabalhador que desempenhe suas atividades laborais predominantemente fora da empresa, utilizando tecnologia da informação e comunicação e que pela natureza da atividade, não possa ser considerado trabalhador externo. (BRASIL, 1943).

Interessante a perspectiva trazida por Silva e Mendes (2019), ao pontuar que: “O labor é importante para as sociedades ocidentais contemporâneas, pois tem um papel de influência direta em relação à motivação dos trabalhadores, sua satisfação e produtividade.”

Este estudo busca fortalecer o debate acerca da precarização do teletrabalho, utilizando as tecnologias da informação e comunicação de maneira a manter o trabalhador hiperconectado, exigindo que esteja à disposição de seu empregador, atendendo às demandas do trabalho ignorando o direito fundamental à desconexão.

2. METODOLOGIA

O método será o dedutivo, em que se toma por base o arcabouço normativo da CLT, portarias do TST e o que está pacificado na doutrina sobre a caracterização do teletrabalho para a identificação de precarização deste setor laboral em função do mal uso das TICs - tecnologias da informação e comunicação Vale destacar que não se acredita que as TICs sejam a fonte de tal precarização, mas sim a forma como a relação trabalhista é construída a partir das tecnologias viabilizadoras do trabalho, assumindo, portanto, uma perspectiva instrumentalista

das tecnologias. No que tange aos objetivos, a pesquisa terá caráter exploratório, através de levantamento bibliográfico, baseando-se em títulos interdisciplinares contidos nas bases de dados SciELO, Periódicos Capes, Google Scholar, anais de eventos científicos, livros, bem como a legislação nacional e alienígena. Em relação ao tratamento dos dados, a pesquisa será qualitativa. A coleta de dados da doutrina e legislação se dará da seguinte forma: em relação aos periódicos se fará leitura exploratória dos textos, levando-se em conta o título e o resumo de cada publicação com o critério de sua respectiva seleção, visando estabelecer o marco teórico. Já a legislação será analisada considerando os critérios hermenêuticos que possibilitem uma interpretação em sintonia com os princípios basilares constitucionais e do direito trabalhista.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Durante a pandemia provocada pelo Covid-19, foi possível perceber uma mobilização no que tange a adoção do teletrabalho como regime nos mais variados segmentos. Neste contexto, a OIT menciona que:

Organizações que já estavam familiarizadas com o teletrabalho, bem como organizações que nunca tinham experimentado esta modalidade antes da pandemia, começaram a enviar o seu pessoal para casa, criando as condições para a mais vasta experiência de teletrabalho em massa da história. (OIT, 2020).

O teletrabalho, previsto pelo artigo 6º, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, garante 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.” (grifo nosso).

O teletrabalho não é um conceito novo em si, mas as configurações deste regime no período de pandemia sofreram algumas alterações, como por exemplo, a transformação de todo teletrabalho em *home office*, uma vez que os trabalhadores foram obrigados a permanecer em casa.

Garcia (2020), traz o teletrabalho como uma espécie especial de trabalho que “diferencia-se da figura mais genérica do trabalho a distância, justamente em razão da ênfase na utilização de recursos eletrônicos de informática e de comunicação”.

Home Office e Teletrabalho não são considerados a mesma coisa, inclusive, a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades traz em sua cartilha o seguinte conceito de *home office*:

“é uma das modalidades do teletrabalho, é todo e qualquer trabalho intelectual, realizado em casa, com a utilização de tecnologias (Computadores, tablets ou *smartphones*, usando internet, banda larga, telefonia fixa e/ou móvel) que permitam receber e transmitir informações, arquivos de texto, imagens ou som relacionados a atividade laboral.” (SOBRAT 2020)

Durante a pandemia do Covid-19, o regime de teletrabalho se intensificou, em escala mundial, fomentando uma confusão entre os conceitos de teletrabalho e *home office*, uma vez que as medidas temporárias adotadas pela maioria dos governantes incluíam o *lockdown*, obrigando os mais diversos empregadores a fecharem suas portas, levando o trabalhador a desempenhar suas atividades laborativas remotamente de suas casas.

É preciosa a afirmação de Roberto Parahyba de Arruda Pinto de que:

A agregação da tecnologia no trabalho, ao invés de proporcionar ao ser humano maior tempo para o ócio, sociabilidade, capacitação, educação e convivência familiar, potencializou o ritmo de trabalho e reduziu o tempo livre.

Floribal Del’ Olmo (2019), assevera que: “(...) A codependência entre pessoas e máquinas, empresas e tecnologias cresce desenfreadamente, de modo que o uso de aparelhos tecnológicos no dia a dia tornou-se uma necessidade básica e absolutamente essencial”.

O direito à desconexão, na sociedade digital visa resguardar a essência humana, diante de um mundo hiperconectado, onde o trabalhador por meio das tecnologias de informação e comunicação, permanece conectado ao ambiente de trabalho. (MELO E RODRIGUES, 2018).

É necessário considerar que uma característica marcante desta sociedade é a espécie de dependência tecnológica, onde os indivíduos, possuem um senso de urgência, imediatismo, todavia quando tudo é urgente, nada mais o é. (GLOBONEWS, 2019). O direito à desconexão vem no sentido de permitir a este trabalhador estar conectado sem ter a obrigatoriedade de responder às demandas do trabalho em seu horário de descanso.

Observe-se que o direito à desconexão, muito embora não esteja positivado, pode ser considerado um direito fundamental, correlato aos direitos de segunda geração delimitados pelo precursor Karel Vasak. Para Farias (2010), “Os direitos de segunda dimensão são os direitos a prestações pelo Estado para atender as necessidades da coletividade, sendo sociais, econômicos e culturais.”

O artigo 6º, *caput* e o art. 7º, IV, da CF/88, trazem o direito ao lazer, lado a lado com o direito à saúde e ao trabalho, dentre outros direitos capazes de promover benefícios à condição social do trabalhador. (BRASIL, 1988).

É neste contexto que o direito à desconexão, que nas palavras de Souto Maior (2003) é “o direito de não trabalhar [...], o não trabalho”, ganha status de direito fundamental, ao tutelar, indiretamente o direito à saúde, ao lazer, à convivência social, ao descanso, ao trabalho digno e à própria dignidade da pessoa humana.

Bonavides (2008) assevera que:

Os princípios sediados na Constituição, por serem princípios, regem e encabeçam toda a hierarquia normativa do regime.
Na sua junção com os direitos fundamentais, que também operam como princípios, a principiologia da Constituição forma a coluna vertebral do novo Estado de Direito.

Esteves e Cosentino Filho, (2019), compreendem que “O trabalho é entendido como condição básica e fundamental à existência humana. É inerente a ela e, em sendo assim, é possível observá-lo até mesmo antes da formação das próprias civilizações[...]”.

A fala de Esteves e Consentino Filho acima destacada, traz a importância do trabalho em condições dignas, respeitando a saúde física e mental do trabalhador, seus direitos e garantias, uma vez que trata-se de algo inerente à condição humana.

4. CONCLUSÕES

A pandemia por Covid-19 enfatizou a importância das novas tecnologias de informação e comunicação na viabilização das mais diversas áreas de trabalho. A medida temporária de fechamento total adotada em vários estados brasileiros fez com que o teletrabalho na modalidade *home office* fosse adotada por parte significativa do empresariado.

Percebe-se que as tecnologias da informação e comunicação têm grande potencial como formas de facilitar a execução de determinadas atividades, auxiliando o trabalhador a desempenhar sua atividade laborativa sem a obrigação de estar na sede da empresa.

Partindo-se da premissa de que a tecnologia é neutra, numa perspectiva instrumentalista “[...] o ser humano é quem faz o uso das tecnologias e quem decide o fim obtido mediante a utilização, fazendo com que as relações com os artefatos sejam de finalidades reprodutivas e ocasionais[...]” (CRISTIANO HABOWSKI e CONTE, 2018), é possível ter esperança em relação ao regime de teletrabalho.

O cenário atual não deve ser tomado como parâmetro para definir a funcionalidade do regime em comento, vez que o Covid-19 trata-se de calamidade sem precedentes que atingiu a todos numa escala global.

A revolução tecnológica está acontecendo dia após dia e faz-se necessário encontrar caminhos para torná-la um aliado do trabalhador, de forma que a balança penda para os aspectos desejáveis quanto à materialização de um teletrabalho mais sustentável, sadio e juridicamente responsável, quadro este ainda distante, mas com potencial a ser desenvolvido.

REFERÊNCIAS

BONAVIDES, P. **A quinta geração de direitos fundamentais**. Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça, v. 2, n. 3, p. 82-93, 30 jun. 2008. Disponível em: <http://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/534#:~:text=Destaca%20a%20paz%20como%20um,de%20supremo%20direito%20da%20humanidade> . Acesso em: 04 maio 2021.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. Brasília, DF: Senado Federal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm . Acesso em: 20 abr. 2021.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/173000266/artigo-75a-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943> . Acesso em: 20 out. 2020.

CRISTIANO HABOWSKI, Adilson; CONTE, Elaine. **A teoria crítica da tecnologia em Andrew Feenberg**. CIET:EnPED, São Carlos, maio 2018. ISSN 2316-8722. Disponível em: <https://cietenped.ufscar.br/submissao/index.php/2018/article/view/131>. Acesso em: 05 maio 2021.

ESTEVES, Juliana Teixeira; COSENTINO FILHO, Carlo. **O teletrabalho na Lei n. 13467/17 (reforma trabalhista): uma regulamentação em desacordo com as evidências empíricas**. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 8, n. 75, p. 28-57, fev. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/152270> . Acesso em: 28 abr. 2021.

FARIAS, Clovis Renato Costa. **A fragilização dos direitos fundamentais de segunda dimensão pelo poder judiciário e suas consequências sócio-jurídicas**. Trabalho publicado nos Anais do XIX Encontro Nacional do CONPEDI, Fortaleza - CE, Junho de 2010. Disponível em: http://www.publicadireito.com.br/conpedi/anais_fortaleza.html . Acesso em: 04 maio 2021.

FREITAS, Carlos Cesar Garcia e SEGATTO, Andrea Paula . **Ciência, tecnologia e sociedade pelo olhar da Tecnologia Social: um estudo a partir da Teoria Crítica da Tecnologia**. Cadernos EBAPE.BR. *On-line version*, ISSN 1679-3951. Cad. EBAPE.BR

vol.12 no.2 Rio de Janeiro Apr./June 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-39517420>. Acesso em 05 maio 2021.

GIG - A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO. Direção: Carlos Juliano Barros, Caue Angeli e Maurício Monteiro Filho. Realização Repórter Brasil, Documentário, 60 min., Brasil, 2019. Disponível em: <https://canaisglobo.globo.com/assistir/c/p/v/7781574/>. Acesso em: 14 abr. 2021.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho/ Gustavo Filipe Garcia. - 15. ed. - São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

OLIVEIRA, Odete Maria de; DEL'OLMO, Florisbal; LYRA, José Francisco Dias da Costa; NUNES, Péricles Stehmann. **Relações Internacionais, Direito e Poder.** Rede REdRI, Atores emergentes, Cidadania Global, V. I. Editora CRV, Curitiba – Brasil, 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO- OIT. **Teletrabalho durante e após a pandemia da** Disponível : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf . Acesso em: 16 abr. 2021.

PINTO, Roberto Parahyba de Arruda. **Direito à desconexão do trabalho.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, São Paulo, SP, n. 22, p. 69-82, 2019. <https://hdl.handle.net/20.500.12178/179930>. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/179930/2019_pinto_roberto_direito_desconexao.pdf?sequence=1. Acesso em: 20 abr. 2021.

SILVA, Erica de Kassia Costa da e MENDES, Felipe Prata. **Uma análise do entendimento do Tribunal Superior do Trabalho acerca da redução temporal ínfima dos intervalos intrajornadas.** Disponível em: <http://conpedi.danilolr.info/publicacoes/048p2018/e0hza279/sp1DBGbWV3PbEl7Q.pdf> . Acesso em: 20 abr. 2021.

SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. **Orientação para implantação e prática do teletrabalho e home office. O trabalho do Futuro chegou para ficar.** Nov. 2020. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2020/12/Cartilha-Teletrabalho.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2021.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do Direito à Desconexão do Trabalho.** São Paulo, 2003. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf . Acesso em: 15 abr. 2021.