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

EXPERIÊNCIAS E DESAFIOS DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO DIREITO E NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

E96
Experiências e desafios da inteligência artificial no direito e nas relações de trabalho [Recurso eletrônico on-line] organização IV Congresso Internacional de Direito e Inteligência Artificial (IV CIDIA): Skema Business School – Belo Horizonte;

Coordenadores: Dalton Tria Cusciano, Mauro Maia Laruccia e Robinson Fernandes – Belo Horizonte: Skema Business School, 2023.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-775-5
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Os direitos dos novos negócios e a sustentabilidade.
1. Direito. 2. Inteligência artificial. 3. Tecnologia. I. IV Congresso Internacional de Direito e Inteligência Artificial (1:2023 : Belo Horizonte, MG).

CDU: 34

skema BUSINESS SCHOOL | LAW SCHOOL FOR BUSINESS

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

EXPERIÊNCIAS E DESAFIOS DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO DIREITO E NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Apresentação

O IV Congresso Internacional de Direito e Inteligência Artificial - CIDIA da SKEMA Business School Brasil, realizado nos dias 01 e 02 de junho de 2023 em formato híbrido, consolida-se como o maior evento científico de Direito e Tecnologia do Brasil. Estabeleceram-se recordes impressionantes, com duzentas e sessenta pesquisas elaboradas por trezentos e trinta e sete pesquisadores. Dezenove Estados brasileiros, além do Distrito Federal, estiveram representados, incluindo Amazonas, Bahia, Ceará, Distrito Federal, Espírito Santo, Goiás, Maranhão, Minas Gerais, Pará, Pernambuco, Paraná, Rio de Janeiro, Rio Grande do Norte, Rondônia, Roraima, Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Sergipe, São Paulo e Tocantins.

A condução dos trinta e três grupos de trabalho do evento, que geraram uma coletânea de vinte e cinco livros apresentados à comunidade científica nacional e internacional, contou com a valiosa colaboração de sessenta e três professoras e professores universitários de todo o país. Esses livros são compostos pelos trabalhos que passaram pelo rigoroso processo de double blind peer review (avaliação cega por pares) dentro da plataforma CONPEDI. A coletânea contém o que há de mais recente e relevante em termos de discussão acadêmica sobre a relação entre inteligência artificial, tecnologia e temas como acesso à justiça, Direitos Humanos, proteção de dados, relações de trabalho, Administração Pública, meio ambiente, sustentabilidade, democracia e responsabilidade civil, entre outros temas relevantes.

Um sucesso desse porte não seria possível sem o apoio institucional de entidades como o CONPEDI - Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito; 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; o Instituto Brasileiro de Estudos de Responsabilidade Civil - IBERC; a Comissão de Inteligência Artificial no Direito da Ordem dos Advogados do Brasil - Seção Minas Gerais; a Faculdade de Direito de Franca - Grupo de Pesquisa Políticas Públicas e Internet; a Universidade Federal Rural do Semi-Árido - UFERSA - Programa de Pós-graduação em Direito - Laboratório de Métodos Quantitativos em Direito; o Centro Universitário Santa Rita - UNIFASAR; e o Programa de Pós-Graduação em Prestação Jurisdicional e Direitos Humanos (PPGPJDH) - Universidade Federal do Tocantins (UFT) em parceria com a Escola Superior da Magistratura Tocantinense (ESMAT).

Painéis temáticos do congresso contaram com a presença de renomados especialistas do Direito nacional e internacional. A abertura foi realizada pelo Professor Dierle Nunes, que discorreu sobre o tema "Virada tecnológica no Direito: alguns impactos da inteligência artificial na compreensão e mudança no sistema jurídico". Os Professores Caio Lara e José Faleiros Júnior conduziram o debate. No encerramento do primeiro dia, o painel "Direito e tecnologias da sustentabilidade e da prevenção de desastres" teve como expositor o Deputado Federal Pedro Doshikazu Pianchão Aihara e como debatedora a Professora Maraluce Maria Custódio. Para encerrar o evento, o painel "Perspectivas jurídicas da Inteligência Artificial" contou com a participação dos Professores Mafalda Miranda Barbosa (Responsabilidade pela IA: modelos de solução) e José Luiz de Moura Faleiros Júnior ("Accountability" e sistemas de inteligência artificial).

Assim, a coletânea que agora é tornada pública possui um inegável valor científico. Seu objetivo é contribuir para a ciência jurídica e promover o aprofundamento da relação entre graduação e pós-graduação, seguindo as diretrizes oficiais da CAPES. Além disso, busca-se formar novos pesquisadores na área interdisciplinar entre o Direito e os diversos campos da tecnologia, especialmente o da ciência da informação, considerando a participação expressiva de estudantes de graduação nas atividades, com papel protagonista.

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

Expressamos nossos agradecimentos a todas as pesquisadoras e pesquisadores por sua inestimável contribuição e desejamos a todos uma leitura excelente e proveitosa!

Belo Horizonte-MG, 14 de julho de 2023.

Profª. Drª. Geneviève Daniele Lucienne Dutrait Poulingue

Reitora – SKEMA Business School - Campus Belo Horizonte

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara

Coordenador de Pesquisa – SKEMA Law School for Business

OS IMPACTOS DO TELETRABALHO NA SAÚDE FÍSICA E MENTAL DO TRABALHADOR: ANÁLISE DOS DESAFIOS E PERSPECTIVAS DIANTE DAS NOVAS TECNOLOGIAS

THE IMPACTS OF LONG-DISTANCE WORKING ON THE PHYSICAL AND MENTAL HEALTH OF WORKER: ANALYSIS OF THE CHALLENGES AND PERSPECTIVES FACED BY NEW TECHNOLOGIES

Josimara Gonçalves da Cunha [1]
Deilton Ribeiro Brasil [2]

Resumo

O presente estudo visa analisar o contexto das relações de teletrabalho, em especial do seu impacto na saúde física e mental do trabalhador, 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, Saúde física, Saúde mental, Trabalhador, Novas tecnologias

Abstract/Resumen/Résumé

The study aims to analyze the context of long-distance working relationships, in particular its impact on the worker's physical and mental health, 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, because, from certain premises, conclusions will be built on the presented theme, respecting a logical structure of thought, and the descriptive-analytic, because the exposition stimulates the theoretical dialogue and the reflection about the proposed issue.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Long-distance working, Physical health, Mental health, Worker, New technologies

---

[1] Acadêmica do Curso de Direito da Universidade de Itaúna (UIT).

[2] Pós-Doutor em Direito pela Università degli Studi di Messina, Itália. Doutor em Direito UGF-RJ. Professor Graduação e PPGD-Mestrado e Doutorado da Universidade de Itaúna-UIT e Faculdades Santo Agostinho-FASASETE-AFYA. Orientador.

INTRODUÇÃO

Na atualidade, em que se vive sob a revolução da informática, a atividade laboral recebeu nova configuração em razão das inúmeras facilidades tecnológicas disponíveis. Neste âmbito, nota-se, sobretudo, o crescimento exponencial da prática do teletrabalho. Sendo primordial analisar e reconhecer quais os impactos que o teletrabalho vem provocando na saúde física e mental dos trabalhadores.

Dessa feita, o presente estudo abordará sobre Informações Sobre o Risco da Atividades elencadas no artigo 75-E, acrescentado pela Lei n° 13.467/2017 ao Capítulo II-A, Título II da CLT, tratando de uma das formas do trabalho à distância: o teletrabalho. O objetivo do presente resumo será uma estudo dos impactos do teletrabalho na saúde física e mental dos trabalhadores e uma análise dos desafios e perspectivas para o futuro.

O método utilizado foi o dedutivo, 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.

OS CONTORNOS DAS NOVAS TECNOLOGIAS: O TELETRABALHO E O DIREITO À DESCONEXÃO

O regime de trabalho à distância já era tratado na legislação trabalhista desde a Consolidação das Leis Trabalhistas de 1940 regulando o regime de trabalho no domicílio do empregado, entretanto, como é de se esperar tendo em vista a época em que essa legislação foi concebida, que não pontuaria o uso da tecnologia no desenvolvimento do trabalho à distância, abarcando somente trabalhos manuais e intelectuais que não necessariamente precisavam ser desenvolvido dentro dos locais de

trabalho (OLIVEIRA; BRASIL, 2022, p. 27). Com o avanço das demandas sociais e da tecnologia, verificando a omissão da norma trabalhista acerca do tema, as decisões e a jurisprudência começaram a consolidar o entendimento da —subordinação no vínculo social e econômico entre as partes, seja para enquadrar ou não tal vínculo empregatício (se configurado) [leia-se: home office] (DELGADO, 2019, p. 1.068).

Com o desenvolvimento de tecnologias de informação e comunicação (TICs) e a globalização da economia proporcionaram a transformação dos esquemas tradicionais de organização do trabalho, hoje tendencialmente descentralizados geograficamente do processo de produção.

Assim sendo, as modernas formas de comunicação acabaram por possibilitar que os trabalhadores não mais estejam vinculados aos espaços físicos das empresas, podendo realizar suas tarefas onde se encontram. Pode-se dizer, portanto, que as tecnologias de informação possibilitaram o surgimento de novas formas de prestação de serviços, notadamente o trabalho à distância, bem como são de crucial importância para mantê-las.

De acordo com a definição da Organização Internacional do Trabalho (OIT), teletrabalho "[...] é a forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório ou centro de produção, que permita a separação física e que utilize uma nova tecnologia que facilite a comunicação". Tendo em vista o reduzido custo para o empregador e, ao menos em teoria, as boas condições de trabalho para o trabalhador, tal forma de labor vem sendo recomendada mundialmente, especialmente em face da recente crise que assola a economia global.

Nesse contexto, existem três formas de trabalho à distância, quais sejam: o trabalho no domícilio, o teletrabalho e o *home-office*, que embora sejam realizados fora dos limites físicos da empresa possuem características diferentes. Isso demonstra que, o trabalho no domicílio é aquele exercido no domicílio do empregado, porém, sem o uso de tecnologia, remetendo-nos à ideia de trabalhos manuais (OLIVEIRA; BRASIL, 2022, p. 28).

O teletrabalho é aquele exercido a distância prevalentemente, cuja jornada de trabalho não é controlada pelo empregador, abrangendo trabalhos que demandam entregas específicas com o acometimento de metas/resultados o qual não exige que o trabalhador esteja à disposição da empresa em regime integral; são espécies de teletrabalho o realizado em domicílios, centros satélites, telecentros, telecottages, nômade ou móvel. Não se confunde, contudo, com o trabalho externo, como é o caso das atividades desempenhadas por motoristas e representantes, por exemplo (OLIVEIRA; BRASIL, 2022, p. 27).

O *home-office*, por sua vez, distingue-se dos demais modelos remotos por

desenvolver-se necessariamente dentro do âmbito residencial do empregado e não em qualquer outro local, utilizando-se da tecnologia e seguindo à subordinação e jornada de trabalho equivalente à jornada presencial, conforme previsto no artigo 58 da CLT, cujo controle de trabalho do empregado é feito através de meios virtuais (OLIVEIRA; BRASIL, 2022, p. 27), (BRASIL, 1948).

Assim, entende-se que o teletrabalho como todo e qualquer trabalho realizado à distância, isto é, fora dos limites físicos tradicionais do estabelecimento empresarial, com a utilização de tecnologia da informação e da comunicação, especialmente através de computadores, telefonia fixa e móvel, ou qualquer outra que venha a ser desenvolvida, recebendo e transmitindo informações, arquivos de texto, imagens, sons ou qualquer outra mídia relacionada à atividade laboral.

Os Riscos do Teletrabalho na Saúde Física e Mental dos Trabalhadores

Questão tormentosa no que diz respeito ao teletrabalho versa sobre a questão de higienee segurança do trabalho. Embora seja curioso observar que essa preocupação quanto à reforma tenha surgido com mais intensidade por ocasião do teletrabalho e não de forma significativa em todas as décadas em que já havia previsão de trabalho em domicílio (ou mesmo trabalho externo), a verdade é que a intensidade do teletrabalho, e sua ampla disseminação no ambiente laboral moderno justificam a maior importância do tema (BITENCOURT, 2020).

O fato, de o teletrabalho ser evidentemente conveniente ou atender às necessidades pessoais, familiares e sociais dos trabalhadores envolvidos não significa que existam as condições ideais de segurança, equipamentos e materiais para o desenvolvimento da atividade pelo trabalhador, ônus que incumbem sempre ao empregador (BITENCOURT, 2020).

Nesse contexto, o artigo 75-E introduzido pela reforma estabelece:

> Artigo 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)
> Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

O artigo ainda prevê que o empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de

trabalho. Por sua vez, o parágrafo único prevê que o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

É intuitivo que se cabe ao empregador instruir os empregados sobre as precauções relativas a doenças e acidentes de trabalho, que também a ele cabe se certificar de que o trabalhador, nas condições de trabalho remoto, não estará exposto a condições danosas a sua saúde. Verifica-se nesse caso que essa averiguação decorreria de previsão contratual expressa, que poderia definir periodicidade desse acompanhamento, senão por terceiro, ao menos por relatórios e informações do próprio trabalhador, embora em caso de alteração significativa do local da prestação de serviços seja conveniente a adoção de aditivos contratuais que permitissem nova fiscalização de conformidade (BITENCOURT, 2020).

A Constituição Federal de 1988 estabelece como direito fundamental dos trabalhadores a proteção à sua saúde e segurança (artigo 7º, XXII), sendo dever do empregador proporcionar condições de trabalho seguras. Assim, jamais o dispositivo pode ser interpretado no sentido de que bastaria ao empregador orientar os trabalhadores sobre as condições de saúde e segurança para se eximir de responsabilidade por doenças e acidentes de trabalho. Além de orientar, deve haver a fiscalização, bem como o empregador tem que proporcionar condições de trabalho que respeitem as normas sobre saúde e segurança. Nesse sentido, Severo e Souto Maior (2017, p.63) afirmam que :

> Essa responsabilidade também está presente no dever, previsto no artigo 7º da Constituição e reproduzido em vários dispositivos da CLT, de que o empregador previna riscos à saúde do profissional no ambiente de trabalho. Logo, a disposição do artigo 75-E, no sentido de que "o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador", não pode ser interpretada/aplicada de modo a transferir ao empregado dever que grava a figura de quem toma o trabalho, sob pena de subversão de toda a ordem jurídica. O dever do empregador, de instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, como refere o caput desse dispositivo, não afeta o dever de, igualmente, fiscalizar o ambiente, fornecer os elementos necessários para torná-lo saudável e, sobretudo, impedir o trabalho em sobrejornada, na forma determinada nos artigos que compõem o Capítulo V da CLT: "Da Segurança e da Medicina do Trabalho".

Interpretações redutoras ou que possibilitem a transferência de responsabilidade do empregador ao trabalhador entram em colisão com os ditames constitucionais que consagrou os direitos fundamentais no artigo 5º e os direitos sociais no artigo 6º, destacando-se aqui o trabalho,a saúde e o lazer.

No capítulo dos direitos sociais, a Constituição Federal de 1988 especifica os direitos dos trabalhadores, positivando-os no seu artigo 7º, dentre os quais,

> XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;
> XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
> XV – repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
> XVI – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta porcento à do normal
> XVII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
> XVIII – licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
> XIX – licença-paternidade, nos termos fixados em lei;[...]
> XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higienee segurança; [...].

Na sociedade contemporânea os direitos acima citados se traduzem no direito à desconexão, tanto que, Dutra e Villatore (2014, p. 143), ao referenciá-los os denominam como "hipóteses de desconexão". Segundo os autores, os trabalhadores têm o direito à desconexão do seu trabalho diário,sendo de relevante importância no ambiente laboral, pois, a todos é garantido o direito de descanso quando encerrada a sua atividade laboral.

Dutra e Villatore (2014, p. 144) afirmam ainda que:

> Tem-se por desconexão, o direito que todo e qualquer trabalhador possui de usufruir descansos de seu trabalho diário, seja ele dentro da jornada laboral ou ao término, de estar totalmente desvinculado do cargo ou função que exerce, servindo a restabeleceras energias, a suprir suas necessidades biológicas e fisiológicas, ao sono, restando, disposto para o próximo período laboral.

Atualmente, a preocupação com a desconexão do trabalhador apresenta-se grande relevância, dado que a tecnologia atual permite conexão *online* 24 horas por dia. Desta feita os trabalhadores podem ser convocados a qualquer tempo, hora e dia, como se estivessem à disposição do empregador, inteiramente, o que faz resultar no prolongamento de seu labor, o que é inadmissível na seara trabalhista.

CONCLUSÕES

Com o desenvolvimento das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) e a globalização da economia, o trabalho se tornou cada vez mais descentralizado do processo de produção, possibilitando novas formas de prestação de serviços, como o trabalho à distância.

Como resultados alcançados verificou-se saúde física e mental dos trabalhadores frente as novas tecnologias é um direito fundamental e cabe ao empregador proporcionar

condições de trabalho seguras, não bastando apenas orientar os trabalhadores sobre as condições de saúde e segurança.

Interpretações redutoras ou que transferem a responsabilidade do empregador ao trabalhador entram em conflito com os ditames constitucionais que consagram os direitos fundamentais. Nesse contexto, o Direito à Desconexão se torna um direito importante na sociedade contemporânea.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Publicado no **Diário Oficial da União,** Brasília-DF, 09/10/1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 mar. 2023.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Publicado no **Diário Oficial da União,** Brasília, 05 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 mar. 2023.

BITENCOURT, Manoela de. **Teletrabalho**. Curitiba: Juruá, 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho:** obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DUTRA, Silvia Regina Bandeira; VILLATORE, Marco Antônio César. Teletrabalho e o direito à desconexão. **Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região,** vol. 3, p. 142-149, set. 2014, p. 144. Disponível em: http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=33&edicao=2953#page/142. Acesso em: 20 mar. 2023.

OLIVEIRA, Consuelo da Silva; BRASIL, Deilton Ribeiro. O direito fundamental à desconexão no contexto do *home-office* em tempos de pandemia e isolamento social. **Revista de Direito Contemporâneo UNIDEP**, vol. 1, n. 1, p. 24-48, 2022. Disponível em: https://periodicos.unidep.edu.br/rdc-u/article/view/119. Acesso em: 20 mar. 2023.