

**CONGRESSO INTERNACIONAL DE
DIREITO E INTELIGÊNCIA
ARTIFICIAL**

**INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E TECNOLOGIAS
APLICADAS AO DIREITO IV**

ANA CAROLINA REIS PAES LEME

I61

Inteligência artificial e tecnologias aplicadas ao direito IV [Recurso eletrônico on-line] organização Congresso Internacional de Direito e Inteligência Artificial: Skema Business School – Belo Horizonte;

Coordenadores: Leonardo Vieira Wandelli, Ana Carolina Reis Paes Leme e José Eduardo Chaves Júnior – Belo Horizonte: Skema Business School, 2020.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-103-6

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

Tema: Desafios da adoção da inteligência artificial no campo jurídico.

1. Direito. 2. Inteligência Artificial. 3. Tecnologia. I. Congresso Internacional de Direito e Inteligência Artificial (1:2020 : Belo Horizonte, MG).

CDU: 34



CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO E INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E TECNOLOGIAS APLICADAS AO DIREITO IV

Apresentação

É com enorme alegria que a SKEMA Business School e o CONPEDI – Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito apresentam à comunidade científica os 14 livros produzidos a partir dos Grupos de Trabalho do I Congresso Internacional de Direito e Inteligência Artificial. As discussões ocorreram em ambiente virtual ao longo dos dias 02 e 03 de julho de 2020, dentro da programação que contou com grandes nomes nacionais e internacionais da área, além de 480 pesquisadoras e pesquisadores inscritos no total. Estes livros compõem o produto final deste que já nasce como o maior evento científico de Direito e da Tecnologia do Brasil.

Trata-se de coletânea composta pelos 236 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 quatro Grupos de Trabalho originais, diante da grande demanda, se transformaram em 14 e contaram com a participação de pesquisadores de 17 Estados da federação brasileira. São cerca de 1.500 páginas de produção científica relacionadas ao que há de mais novo e relevante em termos de discussão acadêmica sobre os temas Direitos Humanos na era tecnológica, inteligência artificial e tecnologias aplicadas ao Direito, governança sustentável e formas tecnológicas de solução de conflitos.

Os referidos Grupos de Trabalho contaram, ainda, com a contribuição de 41 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, certamente, 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 ensino e pesquisa de excelência no universo da economia do conhecimento. A SKEMA, cujo nome é um acrônimo significa School of Knowledge Economy and Management, 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. Até 2021, será lançada a pioneira pós-graduação lato sensu de Direito e Inteligência Artificial, com destacados professores da área.

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

Belo Horizonte-MG, 07 de agosto de 2020.

Profª. Drª. Geneviève Daniele Lucienne Dutrait Poulingue

Reitora – SKEMA Business School - Campus Belo Horizonte

Prof. Dr. Edgar Gastón Jacobs

Coordenador Acadêmico da Pós-graduação de Direito e Inteligência Artificial da SKEMA Business School

TELETRABALHO: A SOLUÇÃO EM MEIO À PANDEMIA.

TELETRAVEL: THE PANDEMIC SOLUTION

Bárbara Andressa Ferreira Prado

Resumo

O presente artigo busca demonstrar que com o avanço da tecnologia surgiram inúmeras formas de obter renda usando tecnologias de informação e comunicação e, não havia até a edição da Lei 13.647/17, nenhuma norma que tratasse sobre os trabalhadores desse meio. Apesar de regulamentar a situação do teletrabalhador, a Lei é omissa quanto os aspectos relacionados à forma de emprego em questão. Considera-se então necessário ressaltar a relevância do instituto do teletrabalho como forma de proteção das relações de emprego no atual momento em que o mundo se encontra em decorrência do COVID-19.

Palavras-chave: Teletrabalho, Teletrabalhador, Tecnologia, Corona vírus

Abstract/Resumen/Résumé

This article seeks to demonstrate that with the advancement of technology, numerous ways of obtaining income using information and communication technologies have emerged and, until the enactment of Law 13.647 / 17, there was no norm that dealt with workers in this environment. Despite regulating the situation of teleworkers, the Law is silent on aspects related to the form of employment in question. It is then considered necessary to emphasize the relevance of the teleworking institute as a way of protecting employment relations at the present moment in which the world is experiencing as a result of COVID-19.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Teleworking, Teleworker, Technology, Corona virus

INTRODUÇÃO

Desde o surgimento da internet esta foi utilizada pelo ser humano de diversas formas e visando variadas finalidades e, aos poucos, percebeu-se que além de veicular informação em um curto período de tempo, conhecer pessoas que moravam em lugares distantes e entretenimento e lazer, a internet também podia ser usada como recurso importante para a obtenção de renda sem a necessidade de sair de casa.

O presente artigo tratará de tema abordado de forma breve na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), sendo assim tal tema merece atenção considerando o momento atual vivido não só pelo país, mas por todo o mundo. Assim, procurará demonstrar que com a orientação de isolamento social como medida de contenção do COVID-19 dada pela Organização Mundial de Saúde (OMS), se faz necessário o estudo do que viria a ser o instituto do teletrabalho como forma de proteção das relações de emprego no atual cenário.

PROBLEMA DE PESQUISA

Considerando o cenário atual no qual o país se encontra e a orientação de isolamento social dada pela Organização Mundial de Saúde (OMS), o problema desta pesquisa é perquirir: de que maneira o instituto do teletrabalho é capaz de proteger as relações de emprego em meio à pandemia? Para tanto abordará os seguintes aspectos: teletrabalho como trabalho a distância, jornada de trabalho do teletrabalhador, regime de trabalho, responsabilidade do empregador: atividade e empreendimento e saúde e segurança do teletrabalhador.

OBJETIVOS

Quanto ao objetivo a ser alcançado, refere-se à tentativa de esclarecer em primeiro plano, no que consiste tal modalidade de trabalho e o que a diferencia das demais, bem como propiciar que os próprios trabalhadores que se encontram nessa situação devido à pandemia compreendam quais são os seus direitos e os que desejam alterar a modalidade de trabalho presencial para o teletrabalho possam entender se sua função pode ser desempenhada de tal forma.

MÉTODO

Para a obtenção dos resultados almejados no presente artigo, será utilizado o método dedutivo que parte das teorias e leis consideradas gerais e universais buscando explicar a

ocorrência de fenômenos particulares, de forma a alcançar os objetivos propostos na problemática em tela e posteriormente, uma conclusão do que se consignou na pesquisa.

DESENVOLVIMENTO DA PESQUISA

É de conhecimento geral que devido à evolução da tecnologia a sociedade adotou novos meios para retirar por meio deste seu sustento, logo se fez necessário adotar novas formas de proteção aos trabalhadores dessa área, com isso foi incluído pela Lei 12.551/11 o artigo 6º da CLT:

Art. 6º 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.

Parágrafo único. 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.

O primeiro passo tomado foi o expresso reconhecimento legislativo do teletrabalho como modalidade de trabalho a distância, aceitando ainda os meios telemáticos para fim de controle e supervisão do trabalho. Deve se ressaltar ainda que o empregado em domicílio não se confunde com o teletrabalhador à medida que o trabalho deste se baseia em atividades que exigem conhecimentos especializados e o trabalho daquele se baseia em atividades manuais (GARCIA, 2018, p.208).

Atenção merece ser dada a Medida Provisória 297/20 editada com o intuito de estabelecer medidas para enfrentar os impactos econômicos provenientes da pandemia e isolamento social, referido dispositivo abarcou o instituto do teletrabalho em seu art.3º, inc.I, como um dos meios possíveis por iniciativa do empregador, independentemente de existir acordos individuais ou coletivos e sendo dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho, com o fim de evitar/minimizar o impacto, devendo o empregado ser notificado da alteração com antecedência de 48h, pelo menos, por meio escrito ou eletrônico.

A duração de trabalho encontra respaldo legal no art.7º da Constituição Federal de 1988, sendo dito que a duração do trabalho será de 08 horas por dia e 44 horas semanais partindo, desse ponto, a primeira discussão em torno do tema ao passo que no art.62, III, da CLT com redação dada pela Lei 13.467/17, é coibido ao teletrabalhador se submeter ao controle da jornada de trabalho:

De fato, no passado era difícil a mensuração do trabalho de um empregado em domicílio. Mas diante das novas tecnologias que permitem, em tempo real, o contato entre o empregado e o patrão, este meio de trabalho tem sido mais controlado e fiscalizado. Absurdo, por isso, o comando legal que exclui os teletrabalhadores de tantos benefícios pela mera presunção de que não são controlados. Estes também deveriam ter os mesmos direitos de todos os demais trabalhadores externos. (CASSAR, 2018, p. 121)

Ainda se torna relevante mencionar que somente o fato de o empregado exercer a atividade fora das dependências do empregador não configura a exclusão do mesmo do controle de jornada de trabalho, para tanto se faz necessário que a atividade seja completamente incompatível com a fixação de horários (devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social) e ainda que não haja qualquer outra forma de controle de tal jornada, se não presentes esses requisitos não se aplicará o disposto no artigo 62, III da CLT.

A crítica principal se faz pelo fato de que ao se excluir esses trabalhadores do capítulo que trata sobre a jornada de trabalho, a Lei os torna inaptos a receber os direitos referentes à duração de trabalho, quais sejam: jornada máxima de trabalho, horas extras, intervalos intra e interjornadas, descanso semanal remunerado, hora noturna reduzida, adicional noturno, entre outros.

Sob tal perspectiva cria-se, portanto o questionamento se tal norma seria inconstitucional:

Por isso, é possível questionar a constitucionalidade da referida exclusão, uma vez que a Constituição Federal de 1988 assegura não só o direito à duração do trabalho limitada a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais (art.7º, inciso XIII), mas também à remuneração do trabalho noturno superior à do diurno (art.7º, inciso IX) e à remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal (art.7º, inciso XVI), sem estabelecer quaisquer exceções. (GARCIA, 2018, p.797)

De forma comparativa, o Código de Trabalho de Portugal de 2019 em seu artigo 169, 1º trata do assunto com certa grandiosidade:

Artigo 169º 1 - O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere à formação e promoção ou carreira profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.

Tal dispositivo ainda se contraria com o próprio artigo 6º, §único da CLT por impedir que o empregado desfrute dos direitos referentes à duração de trabalho com a justificativa de que não há o efetivo controle das horas trabalhadas pelo empregado, quando na verdade os meios telemáticos se assemelham aos meios pessoais e diretos para controle e fiscalização do trabalho e subordinação, e sobre tal assunto a MP 297/20 traz ressalva ao fato de que o tempo fora da jornada normal de trabalho do empregado não constitui tempo à disposição do empregador, regime de prontidão ou sobreaviso, a menos que haja previsão em acordo individual ou coletivo.

De acordo com a Reforma Trabalhista o empregado tem duas possibilidades: o trabalhador presencial (exerce atividade na própria empresa) pode passar a ser teletrabalhador e o teletrabalhador poderá se tornar trabalhador presencial, porém as regras não se aplicam de forma semelhante nos dois casos. Para o trabalhador presencial que queira alterar seu regime de trabalho para *home office*, será aplicado o disposto no artigo 75-C, §1º da CLT sendo permitida tal alteração desde que haja previsão contratual escrita e mútuo consentimento.

É perceptível, no entanto, que tal dispositivo poderá se tornar letra morta pelo fato de muito provavelmente, em virtude das vantagens relacionadas ao não pagamento dos direitos referentes à duração de trabalho, o empregador poderá coagir o empregado a concordar com a alteração, caso contrário será dispensado.

Na alteração contratual do teletrabalho para trabalho presencial, o §2º do artigo 75-C da CLT preceitua que deverá haver não somente a vontade do empregado, mas também a determinação do empregador, ou seja: “A norma legal, como se pode notar, não autoriza que a modificação para o regime presencial ocorra em razão apenas da vontade do empregado, mas por determinação do empregador, no exercício do seu poder de direção e de organização”. (GARCIA, 2018, p. 211)

No que se refere à responsabilidade pela aquisição manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária para atividade exercida no teletrabalho, o artigo 75-D da CLT preceitua o seguinte:

Art. 75-D: As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no **caput** deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Nota-se, portanto obscuridade na norma, pelo fato de a lei não dispor com clareza a quem essa responsabilidade será aferida, uma vez que diz que esta será prevista em contrato escrito. No entanto o entendimento que defende é o de que tal responsabilidade cairá sobre o empregador, pois a “empresa corre os riscos do empreendimento e da atividade desenvolvida” (GARCIA, 2018, p.211).

No entanto, a MP 297/20 trouxe a previsão em seu art.3º esclarece que no que se refere ao art.75-D da CLT, tal contrato escrito deve ser firmado previamente ou no prazo de 30 dias, a contar

da data de alteração no regime do trabalho e, ainda, no art.4º, §4º e incisos, esclarece que caso o empregado não possua os meios para executar o serviço de casa o empregador poderá fornecer os equipamentos por meio de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, desvinculados da verba salarial ou ainda, caso o comodato não seja possível, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo a disposição do empregador.

Porém, a MP em questão leva em consideração a calamidade pública atual, após esse período vale questionar até que ponto a responsabilidade seria do empregador e se esta se daria de forma limitada ou não, visto que por permitir o exercício da atividade na própria residência do empregado; o gasto referente ao consumo de energia, internet e equipamento para o trabalho (computador/notebook, por exemplo), muito provavelmente já existia antes mesmo do início do teletrabalho.

Ipsa facto, muita atenção deve ser dada na confecção do contrato para que os direitos do trabalhador não sejam “atropelados” por a lei permitir dupla interpretação:

Um empreendimento, para ter sucesso, depende de muitos fatores além de sorte, e quem corre o risco do negócio é sempre o empregador. Este é um critério diferenciador, já que todos os outros requisitos podem estar presentes, muitas vezes em maior ou menor intensidade, mas se o trabalhador correr o risco do empreendimento, empregado não será. O *caput* do art. 2º da CLT é claro nesse sentido. [...]

b) o teletrabalhador, dependendo do ajuste, pode arcar com os custos da aquisição, manutenção dos equipamentos tecnológicos e infraestrutura do trabalho (art. 75-D da CLT). (CASSAR, 2018, p.34)

É de extrema importância que tal norma seja aplicada (inclusive na confecção do contrato) sempre observando o *in dubio pro operario*, para resguardar o empregado de exercer atividade que não corresponda à sua função, ficando ele incumbido de arcar com os riscos referentes à sua própria saúde e com o material utilizado no trabalho, trazendo prejuízos para o mesmo. Ainda é relevante mencionar que tais equipamentos serão unicamente usados para o exercício do trabalho, conforme disposto na parte final do §único do art.75-D; não sendo utilizados como contraprestação/remuneração do trabalho feito pelo empregado.

A Reforma agiu de modo demasiadamente perfunctório em relação às medidas de saúde e segurança do teletrabalhador, ao ponto em que no art.75 – E da CLT é preceituado, de forma sucinta, que o empregador só terá como ônus orientar sobre medidas preventivas das doenças e acidentes do trabalho e que o trabalhador deve assinar um termo de responsabilidade, se comprometendo em seguir as orientações dadas pelo empregador.

Ocorre que alguns doutrinadores se opõem a essa norma por entender que mesmo que o risco seja pouco, o empregador deveria ser responsabilizado pelos riscos da atividade exercida em razão da previsão contida no art.7º, XXII, CF/88 que garante o direito social do trabalhador a efetiva redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, sob o tema em questão “se o empregado adquirir uma doença profissional (tenossinovite, por exemplo), o empregador estará isento de qualquer responsabilidade subjetiva pelo acidente de trabalho” (CASSAR, 2018, p.121).

Em consequência disso, se faz necessário questionar a possibilidade de mesmo se respeitadas às orientações dadas pelo empregador, o empregado vier a ter sua saúde debilitada em virtude do uso excessivo do computador, por exemplo, como se dará a proteção a este trabalhador no caso concreto. Dado o exposto, a interpretação de tal norma no caso concreto não deverá se limitar somente à mera orientação do empregador como também providenciar meios que possibilitem a real proteção à saúde do empregador, novamente, devendo se observar o *in dubio pro operario*.

CONCLUSÃO

Como restou demonstrado, o momento em que a CLT entrou em vigor era diferente do momento atual vivido pelo país, não havia isolamento social e o serviço poderia ser realizado em qualquer lugar que fosse necessário. Neste cenário atual, é necessário dar mais atenção aos trabalhadores do que antes, pois agora se trata de uma questão mundial e que caso não seja tratada com a devida atenção causará mais impacto econômico no país do que se é o esperado por conta do COVID-19, sendo esta a preocupação demonstrada pelo Poder Executivo ao editar a MP 297/20.

Em síntese, tal instituto se encontra em perfeita consonância para proteger as relações de trabalho cujo serviço possa se realizar fora das dependências da empresa e com uso das tecnologias, tais como serviço de escritório e serviço da área judicial em grande escala com o uso do sistema do Processo Judicial Eletrônico, por exemplo, garantindo a manutenção de parcela da população que se encontra nessas funções, bem como respeitando o isolamento social necessário para o bem da sociedade como um todo.

Desta forma, o teletrabalho se utiliza de meios tecnológicos para que o serviço possa ser realizado pelo empregado do conforto e segurança de sua casa, contribuindo para que haja o

respeito ao isolamento social e ainda que o empregado/empregador não seja prejudicado em virtude da necessidade de ter de interromper o serviço prestado e suspender o contrato de trabalho para evitar aglomerações e disseminação do COVID-19, sendo a forma mais adequada para a proteção das relações de trabalho no momento.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 14 jun.20.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis Trabalhistas. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, RJ, 1º maio. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 14 jun.20.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Consolidação das Leis Trabalhistas. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 13 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1. Acesso em: 14 jun.20.

BRASIL. Medida provisória nº 927, de 22 de março de 2020. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 22 mar.2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm#:~:text=MPV%20927&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20as%20medidas%20trabalhistas,\)%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A7%C3%A3es](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm#:~:text=MPV%20927&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20as%20medidas%20trabalhistas,)%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A7%C3%A3es). Acesso em: 14 jun.20.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de Direito do Trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 11. ed. Salvador: JusPodivm, 2018.