CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO E INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E TECNOLOGIAS APLICADAS AO DIREITO III

RAQUEL BETTY DE CASTRO PIMENTA

YURI NATHAN DA COSTA LANNES

ROMULO SOARES VALENTINI

I61
Inteligência artificial e tecnologias aplicadas ao direito III [Recurso eletrônico on-line] organização Congresso Internacional de Direito e Inteligência Artificial: Skema Business School – Belo Horizonte;

Coordenadores: Yuri Nathan da Costa Lannes, Rômulo Soares Valentini e Raquel Betty de Castro Pimenta – Belo Horizonte: Skema Business School, 2020.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-098-5
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 III

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 acreditações 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-graudação de Direito e Inteligência Artificial da SKEMA Business School

O AVANÇO TECNOLÓGICO E AS RELAÇÕES DE TRABALHO: O DIREITO À DESCONEXÃO

TECHNOLOGICAL ADVANCEMENT AND LABOR RELATIONS: THE RIGHT TO DISCONNECT

Victória Diamantino Ferreira Mont'Alvão
Carolina Bedeschi Calais

Resumo

O uso constante de tecnologias afetou a forma como os indivíduos organizam suas vidas e interagem entre si. Essas transformações alcançam as relações de trabalho, uma vez que o excesso de conectividade por parte do empregado dificulta o respeito aos limites da sua jornada de trabalho. Nesse sentido, a presente pesquisa tem como objetivo expor o Direito à Desconexão como fundamental à manutenção da dignidade do trabalhador, analisando de que maneira a legislação e a jurisprudência brasileira abordam a temática.

Palavras-chave: Direito à desconexão, Relações de trabalho, Dignidade humana

Abstract/Resumen/Résumé

The constant use of technologies has affected the way individuals organize their lives and interact with each other. These changes affect employment relationships, since the excessive connectivity of the employee makes it difficult to respect the limits of their workday. Thus, the present research aims to expose the Right to Disconnect as fundamental to preserve the worker's dignity, analyzing how Brazilian's legislation and jurisprudence deals with the theme.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Right to disconnect, Labor relations, Human dignity

1 Introdução

O progresso tecnológico promete alterar cada vez mais a maneira tradicional como a sociedade de organiza. A partir deste, os direitos à privacidade e à intimidade, sobretudo nas relações e no ambiente de trabalho, ganham maior atenção, haja vista que o empregador, ao exercer seu poder diretivo da atividade econômica, acaba, por muitas vezes, cometer excessos e submeter o trabalhador a jornadas de trabalho extenuantes.

A partir dos instrumentos eletrônicos, cria-se a possibilidade, e até mesmo a obrigatoriedade, de que o empregado mantenha-se conectado ao ambiente laboral por período integral, já que os mesmos permitem a troca de *e-mails*, o recebimento de mensagens instantâneas e manutenção do constante contato entre empregadores e empregados, o que acaba afetando a maneira como a jornada de trabalho é percebida e torna-se uma ameaça à sua limitação.

Nesse sentido "a flexibilização do local e da jornada de trabalho, ao menos em alguns setores, ocorre através da organização espacial do trabalho por meios eletrônicos, a exemplo do trabalho eletrônico em casa, e de forma descentralizada, difusa e independente." (LEAL; ROCHA, 2018)

O excesso de conectividade do empregado, que fica à disposição do empregador constantemente, caracteriza completa afronta aos mais relevantes direitos sociais e fundamentais do trabalhador, sendo totalmente prejudicial à sua vida, à saúde, ao direito ao convívio familiar e ao direito ao não trabalho, além de oferecer um obstáculo à limitação de uma jornada que lhe permita uma vida digna.

Dessa maneira, surge a importância de se garantir que o empregado tenha o direito de se desconectar das obrigações laborais, de maneira a ter momentos de descanso, lazer e liberdade para realizar atividades de seu interesse. Assim, o presente projeto visa analisar as consequências do excesso de conectividade existente nas relações de emprego, sobretudo quando contextualizado com o momento vivenciado mundialmente em 2020, o direito à desconexão, sua importância e a maneira como a legislação brasileira trata do assunto.

A pesquisa que se propõe pertence à vertente metodológica jurídico-sociológica. No tocante ao tipo de investigação, foi escolhido, na classificação de Witker (1985) e Gustin

(2010), o tipo jurídico-projetivo. O raciocínio desenvolvido na pesquisa será predominantemente dialético.

Quanto à natureza dos dados, serão fontes primárias: dados extraídos de documentos oficiais ou não oficiais, legislação, jurisprudência, dados estatísticos e informações de arquivos. Serão dados secundários: livros, artigos e artigos de revistas especializadas sobre o tema.

2 O Direito à Desconexão e sua importância

O direito à desconexão consiste na faculdade do empregado utilizar seu tempo fora do expediente de trabalho para realizar atividades de seu interesse não relacionadas ao trabalho. Em resumo, é o direito de não ocupar-se com afazeres profissionais fora da sua jornada laboral diária, sendo uma forma de se garantir que não será interrompido durante os seu horários livres e de férias.

Assim, o direito à desconexão seria a permissão para que o trabalhador desprenda-se da necessidade de permanecer sempre disponível e conectado ao trabalho quando fora de seu expediente. Desta forma, o referido direito busca evitar que o empregado receba comunicados, *e-mail*s ou mensagens instantâneas relativas ao seu trabalho durante seu período de descanso e, consequentemente, retirar a obrigação de, caso receba, respondê-los, sem que a omissão prejudique sua posição profissional. Deve-se ressaltar que é fundamental que o direito à desconexão vincule não apenas as relações em nível hierárquico, entre empregador e empregado, mas também se oponha à relação horizontal relativa a clientes e colegas de trabalho.

Apesar dos avanços tecnológicos agravarem a problemática acerca do direito à desconexão, resta relevante esclarecer que o presente direito não está condicionado exclusivamente a este cenário atual. Antes mesmo da evolução tecnológica, jornadas extenuantes e o compromisso de estar sempre à disposição do empregador já eram parte das relações de emprego. A informatização das relações humanas apenas tornou o referido direito ainda mais importante.

A Constituição Federal de 1988 consolidou, em seu artigo 6º, que qualquer cidadão possui o direito ao lazer e à saúde. Portanto, para garantir estes direitos fundamentais, é

imprescindível o direito a desconectar-se do labor e de qualquer atividade profissional quando fora de seu horário de ofício.

Apesar do trabalho ter passado por uma ressignificação, adquirindo um conceito relacionado à dignidade do cidadão e abandonando suas raízes escravocratas, o trabalhador ainda mantém uma posição de hipossuficiência, sendo extremamente importante que seus direitos e interesses sejam protegidos. Logo, torna-se crucial que haja uma preocupação não apenas com o trabalho, mas também com o não-trabalho, tendo em vista que ambos são essenciais para o bem-estar do empregado.

Com a informatização das relações humanas e o avanço tecnológico, as relações de emprego passaram a extrapolar barreiras físicas, o que permitiu a existência das mesmas em meio virtual. Dessa maneira, criou-se a possibilidade que empregados pudessem exercer suas profissões de casa, ou seja, em *home office*. Esses novos hábitos, muitas vezes, acarretam ao trabalhador um desgaste mental maior e uma jornada exaustiva de trabalho, além do que aparenta realizar.

Em razão do cenário vivenciado mundialmente em 2020, o assunto em tela ganha ainda mais importância, pois a pandemia de Corona vírus, e o seu alto nível de contágio, teve como consequência um aumento exponencial da modalidade de trabalho em *home office* a fim de evitar aglomerações e proteger a vida e a saúde dos funcionários. Assim, a tarefa de limitar a jornada laboral dos empregados tornou-se ainda mais árdua e, consequentemente, o direito à desconexão, uma promessa ainda mais distante.

E, sem que haja uma efetiva limitação da jornada, não há como o trabalhador exercer suas funções de maneira salubre e segura e, se não há respeito à segurança e à saúde no trabalho, o mesmo perde sua função social, não gerando qualquer benefício à dignidade do empregado.

Ademais, a atenção constante em que se exige do trabalhador a prestação do serviço fora de seu expediente, e da forma mais qualificada possível, tende a ocasionar enfermidades ao trabalhador, como a *Síndrome de Burnout*, distúrbio emocional que tem como sintomas a exaustão extrema, o estresse e o esgotamento físico e mental.

> "Esta doença caracterizada pelo esgotamento físico, psíquico e emocional, em decorrência de trabalho em condições muito estressantes, provoca distúrbios mentais e psíquicos que tem como efeitos: stress, hipertensão

> arterial, perda de memória, ganho de peso e depressão entre outros problemas.” (DARCHANCHY, 2006)

Assim, o direito à desconexão se mostra essencial não apenas para assegurar o lazer e o descanso do trabalhador, mas também para garantir direitos fundamentais, de forma a visar a proteção à vida e à saúde, física e mental, do empregado e afastar moléstias ocupacionais que ameaçam a busca pela dignidade humana.

3 O direito à desconexão no ordenamento jurídico brasileiro

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, demonstra preocupação em regular a jornada de trabalho e o repouso, afirmando ser direito dos trabalhadores:

> 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.

Essa interesse se estende à Consolidação das Leis do Trabalho, que trabalha a temática em sua Seção II. Percebe-se, portanto, que a legislação brasileira em matéria trabalhista busca delimitar o tempo necessário e suficiente para que cada trabalhador desempenhe sua função de forma a não prejudicar outros aspectos de sua vida. Nesse sentido:

> Se tanto a legislação constitucional como a infraconstitucional se preocuparam em determinar qual o limite normal da jornada de trabalho e também das horas excedentes é porque consideram esse limite como socialmente aceitável para o trabalhador desempenhar suas atividades sem lhe acarretar prejuízos ou trazer-lhe limitações de natureza física bem como a sua própria segurança. (DIAS; SANTOS, 2019)

Destarte, percebe-se que todos aspectos concernentes à jornada de trabalho devem ser altamente considerados, a fim de promover a atividade legislativa em prol de sua regulamentação.

O direito à desconexão, como apontado, apresenta grande relevância na relações de trabalho atuais, uma vez que o uso constante de tecnologias acaba por transformar a dinâmica entre empregador e empregados, afetando significativamente os limites da jornada de trabalho.

Não obstante sua influência, o Direito Brasileiro ainda é omisso quando se trata de uma legislação que trate pormenorizadamente acerca do direito à desconexão. Com a recente

Reforma Trabalhista, promovida pela Lei 13. 467/2017, o legislador perdeu a oportunidade de abordar a temática, não fazendo menção ao assunto.

Para fins de comparação, a França, pioneira no assunto, promoveu, em 2016, alterações em seu Código do Trabalho, a fim de abordar expressamente o referido direito. A Itália, por sua vez, editou a Lei 81/2017, tratando de forma mais detalhada o direito à desconexão, indicando medidas a serem adotadas para que seja possível garantir que em períodos de repouso o empregado possa se afastar de quaisquer aspectos referentes ao seu trabalho.

A realidade brasileira, contudo, pode vir a ser modificada ao longo dos anos. Nesse sentido, já é possível identificar uma abordagem ao direito à desconexão no Judiciário, a partir de decisões em que os tribunais brasileiros enfrentaram a questão, como neste julgado do Tribunal Superior do Trabalho:

> AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. JORNADA DE TRABALHO. HORAS DE SOBREAVISO. O regime de sobreaviso caracteriza-se como o tempo, previamente ajustado, em que o empregado permanece, fora do horário normal de serviço, à disposição do empregador, no aguardo de eventual chamada para o trabalho. Tal situação importa diminuição ou cerceamento da liberdade de dispor do seu próprio tempo, pois a constante expectativa de ser chamado ao serviço no momento de fruição do seu descanso, seja em casa ou em qualquer outro lugar que possa vir a ser acionado por meios de comunicação, impede que desempenhe as suas atividades regulares [...] A exigência para que o empregado esteja conectado por meio de smartphone , notebook ou BIP, após a jornada de trabalho ordinária, **é o que caracteriza ofensa ao direito à desconexão** [...] O direito à desconexão certamente ficará comprometido, com a permanente vinculação ao trabalho, **se não houver critérios definidos quanto aos limites diários**, os quais ficam atrelados à permanente necessidade do serviço. (AIRR-2058-43.2012.5.02.0464, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 27/10/2017). *(grifos nossos)*

Além disso, em 2011 a CLT sofreu alterações em seu artigo 6º, que passou a equiparar o trabalho realizado pelo empregado em sua residência com aquele realizado no estabelecimento do empregador.

4 Considerações finais

A utilização de tecnologia promove inúmeras facilidades, mas altera significativamente a forma como os indivíduos se organizam e interagem. No que tange às relações de trabalho, a possibilidade de contato constante pelo uso de recursos eletrônicos

gera uma grande preocupação em preservar os limites estabelecidos entre a jornada de trabalho e o repouso.

Com a Covid-19, pandemia enfrentada por todo o mundo em 2020, a discussão ganhou ainda mais relevância, tendo em vista que a maioria dos empregados passou a trabalhar em regime de *home office*, dificultando aos empregadores e empregados a necessária separação entre o tempo dedicado a jornada de trabalho e o repouso.

Assim, o direito à desconexão ganha destaque, sendo aquele segundo o qual os empregados devem ter assegurado o tempo de descanso sem interrupções relativas ao seu trabalho. Como visto, apenas se afastando de suas obrigações laborais o indivíduo conseguirá se dedicar à outros aspectos de sua vida pessoal.

O Brasil ainda não possui legislação que trate de modo específico do direito à conexão, mas já é possível verificar avanços nesse sentido, uma vez que jurisprudência aborda o assunto e a Consolidação das Leis do Trabalho já apresenta dispositivos abordando temáticas próximas à esta.

Portanto, é possível concluir que, para além do direitos relativos ao trabalho, deve existir uma preocupação em garantir o direito ao não-trabalho, sobretudo ao considerar-se que atualmente os indivíduos fazem uso de diversas tecnologias que permitem uma interação constante com empregadores e colegas, o que dificulta a efetiva desconexão.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil.* Brasília: [s. n.], 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 jun. 2020.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5452, de 1 de maio de 1943.* Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1 maio 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 jun. 2020.

BRASIL. *Tribunal Superior do Trabalho*. Agravo de Instrumento de Recurso de Revista 2058-43.2012.5.02.0464. Relator: Min. Cláudio Mascarenhas Brandão. Brasília, 27 de Outubro de 2017. Disponível em: https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/514456120/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-20584320125020464. Acesso em: 10 de Junho de 2020.

DARCANCHY, Mara Vidigal. Assédio moral no meio ambiente do trabalho. *Jus Navigandi*. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/7765/assedio-moral-no-meio-ambiente-do-trabalho>. Acesso em: 10 jun.2020.

DIAS, Graciela; SANTOS, Darlan Machado. A reforma trabalhista: a jornada de trabalho exaustiva e o direito de desconexão como garantia da dignidade da pessoa humana. *Curso de*

Pós-Graduação em Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Previdenciário da UNIJUÍ, Rio Grande do Sul, 20 maio 2019. Disponível em: https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/handle/123456789/5923. Acesso em: 10 jun. 2020.

GUSTIN, Miracy Barbosa de Sousa; DIAS, Maria Tereza Fonseca. (Re)pensando a pesquisa jurídica: teoria e prática. 3ª. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2010.

LEAL, Carla Reita Faria; ROCHA, Solange de Holanda. Riscos ambientais laborais na sociedade global e sua proteção jurídica. *Revista Veredas do Direito*, Belo Horizonte, v. 15, n.33, p. 263-290, set./dez. 2018. Disponível em: http://www.domhelder.edu.br/revista/index.php/veredas/article/view/1351. Acesso em: 10 de junho de 2020.

WITKER, Jorge. Como elaborar uma tesis en derecho: pautas metodológicas y técnicas para el estudiante o investigador del derecho. Madrid: Civitas, 1985.