

## **Direito e sociedade : desafios do direito do trabalho ante o avanço tecnológico**

---

***Fernando de Almeida Cruz***

*Analista Judiciário do TRT 3ª Região*

*ORCID: 0000-0002-0667-1599*

DOI: 10.47573/aya.5379.2.74.28

## RESUMO

O objetivo do presente trabalho é analisar os desafios trazidos pelas mudanças sociais ante o desenvolvimento tecnológico nas relações de trabalho, com especial atenção ao trabalho remoto, ou teletrabalho ou “home office”. A regulamentação da modalidade do trabalho à distância é tímida no Brasil, estando pendentes diversos projetos de lei para que a realidade jurídica se adéque à social. Todavia, para que uma escorreita regulamentação seja levada a efeito é desejável que a práxis jurídica seja coligada à ciência psicológica, uma vez que as relações de trabalho constituem categoria central na construção do indivíduo e da sociedade, envolvendo o sentimento de valor pessoal e autoestima. O valor social do trabalho, enquanto direito fundamental, deve ser o princípio orientador ante a regulamentação dos desafios sociais que emergem dos avanços tecnológicos.

**Palavras-chave:** trabalho remoto. tecnológico. regulamentação. autoestima. sociedade.

## ABSTRACT

The goal of the present work is to analyze the challenges brought by social changes in the face of technological development in labor relations, with special attention to remote work, or teleworking or “home office”. The regulation of the modality of remote work is timid in Brazil, and several bills are pending so that the legal reality adapts to the social reality. However, for a correct regulation to be carried out, it is desirable that legal practice be linked to psychological science, since work relationships are a central category in the construction of the individual and society, involving the feeling of personal value and self-esteem. The social value of work, as a fundamental right, must be the guiding principle in the regulation of the social challenges that emerge from technological advances.

**Keywords:** Remote work; technological; regulation; self esteem; society.

## INTRODUÇÃO

Consoante disposto na Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto Lei n.5.452, de 1º de Maio de 1943), em seu artigo 3º, caput e Parágrafo Único, “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”, não havendo “distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual”. Dispõe, ainda, o artigo 4º da referida Consolidação que se considera “como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada”.

Todavia, a transformação digital trazida no início deste século, aliada às inúmeras plataformas digitais e à desburocratização do trabalho, tem flexibilizado os conceitos legais sobre o tema, cuja literalidade da norma se remete ao contexto social de um mundo já transformado. O vislumbre de novos horizontes com o objetivo de conectar usuários a prestadores de serviços, conferindo ao trabalhador maior autonomia e liberdade na condução de suas atividades, implica a necessária flexibilização das estruturas administrativas tradicionalmente conhecidas e dos ho-

rários preestabelecidos.

Ressignificar as rígidas estruturas hierárquicas do século passado, redefinindo as noções de tempo e espaço, portanto, é medida urgente. A necessidade de acessibilidade e de rápida comunicação entre as mais variadas estruturas tecnológicas com a mediação de aplicativos informais, dentre os mais populares o “whatsapp” e o “telegram”, facilitam a incorporação de novos conceitos tais como velocidade, produtividade e flexibilidade que passam a ser incorporados no âmbito social e, por consequência, nas relações de trabalho, inclusive o remoto, demandando uma nova perspectiva sobre o tema que reclama, inclusive, uma abordagem psicodinâmica do trabalho.

## **O IMPACTO DAS NOVAS TECNOLOGIAS E AS RELAÇÕES DE TRABALHO**

A Consolidação das Leis do Trabalho sofreu atualizações importantes trazidas pela Lei n. 12.551, de 15 de Dezembro de 2011. Atento às rápidas mudanças ocorridas, o legislador incorporou ao artigo 6º a indistinção “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”.

Acrescentou, ainda, o Parágrafo Único, o qual dispõe que 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.”

Conquanto decorridos mais de dez anos desde a inovação legislativa, trata-se ainda de um novo modelo, que suscita dúvidas quanto à proteção que se faz necessária ao trabalhador e o controle de suas atividades. O trabalho remoto não implica somente o deslocamento do empregado do meio físico para o virtual ; o seu conceito é muito mais amplo e alcança a possibilidade de acesso ao trabalho e à mão de obra que em tese estariam geograficamente inacessíveis, o acesso às tecnologias e a flexibilização dos meios de controle de produção, abrindo-se margem para se contratar pessoas de outras localidades, com salários que se ajustem à realidade financeira das instituições sem que as mesmas nunca tenham ingressado, de fato, no ambiente físico da empresa.

Assim não se deve perder do horizonte que o trabalho é também uma experiência que envolve o sentimento de valor pessoal e autoestima, bem como o sentido que a pessoa enxerga no fruto de sua produção, quer dizer, o trabalho não é neutro sobre a identidade do indivíduo (valor pessoal, conceito social, autoestima), podendo ser positivo ou negativo.

Há uma relação dialética entre a transformação realizada pelo trabalho e a subjetividade do indivíduo, bem como entre o agir no mundo e a construção interna, envolvendo afetos, valores e impulsos de saúde.

O trabalhar, portanto, é um processo que envolve prazer e sofrimento, ou melhor, o trabalhar é uma fonte de prazer e sofrimento em sua relação com os mecanismos de produção e a construção da subjetividade do indivíduo, sendo o sofrimento a linha limítrofe entre o estado de saúde e doença.

Nesse passo, separar o trabalho da existência das pessoas é muito difícil, senão impos-

sível, diante da importância e do impacto que o trabalho provoca no âmbito social e no contexto do indivíduo.

Conquanto ainda incipiente a discussão sobre os riscos de má divisão do tempo, devendo-se refletir sobre a própria falta de delimitação do trabalhador, a disposição para realizar pausas, trocar informações profissionais e a sensação de isolamento que eventualmente poderá ocorrer, visando conferir contornos ao ordenamento jurídico, o Ministério Público do Trabalho (MPT) emitiu nota técnica com dezessete recomendações para o “home office”. Interessante observar que a “NOTA TÉCNICA 17/2020 DO GT NACIONAL COVID-19 e do GT NANOTECNOLOGIA/2020”, antes de emitir as suas recomendações, teceu uma série de considerações, dentre as quais dispôs que o teletrabalho “deverá necessariamente **abranger atividade educativa para o trabalhador**, ainda mais em momento de contexto e adaptação forçada à pandemia da COVID 19, dentro do tríptico republicano: **pleno desenvolvimento da pessoa, preparo para o exercício da cidadania e qualificação para o trabalho** (artigo 205, CRFB)”<sup>1</sup> (grifo nosso).

As discussões ainda são diversas, assim como as lacunas que surgem. Existem muitos projetos de lei visando disciplinar os diversos contextos que surgem. Dentre eles o PL 4931/2020, que detalha as regras para o sistema misto de trabalho <sup>2</sup> e o PL 1247/2020, que visa reduzir os impostos para compras de equipamentos eletrônicos por quem comprovar trabalhar em casa <sup>3</sup>.

Outros tantos temas que tangenciam o teletrabalho permanecem controvertidos, tais como o reconhecimento do acidente de trabalho ou doença ocupacional no âmbito da residência. Contudo, em se tratando do “home office”, um dos poucos consensos que persiste é o de que a modalidade remota de trabalho necessita com urgência de regulamentação específica.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A legislação brasileira ainda é incipiente em relação ao novo contexto social, que por sua vez se altera rapidamente ante as inserções tecnológicas, o que implica a necessidade de ressignificação dos modelos tradicionalmente adotados, devendo-se atentar que para além das diversas demandas econômicas insere-se o indivíduo em sua relação dialética com a sociedade enquanto produto e produtor de seu contexto histórico.

O trabalho na perspectiva das ciências jurídicas é o gênero do qual a relação empregatícia é a espécie que, para uma regulamentação humanizada e consciente aos corolários constitucionais, deve-se coligar à perspectiva psicológica, pela qual o trabalho é uma categoria central na construção do indivíduo e da sociedade que envolve o sentimento de valor pessoal e autoestima.

O valor social do trabalho é um direito assegurado constitucionalmente, portanto, orientador fundamental a fim de que não se perca de vista a importância do instituto e de uma escorreita regulamentação ante os novos desafios sociais não se devendo olvidar sobre a necessidade de uma abordagem psicodinâmica do trabalho.

<sup>1</sup> [https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-n-17-sobre-trabalho-remoto-gt-covid-19-e-gt-nanotecnologia-1.pdf?fbclid=IwAR0qlu5h61T9U4VH-7IxcDmDfNEbXcUATURtUYamM\\_p7WLnzE0aaHw9q4Uc](https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-n-17-sobre-trabalho-remoto-gt-covid-19-e-gt-nanotecnologia-1.pdf?fbclid=IwAR0qlu5h61T9U4VH-7IxcDmDfNEbXcUATURtUYamM_p7WLnzE0aaHw9q4Uc).

<sup>2</sup> <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2264349>.

<sup>3</sup> <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2242357>.

## Biografia do Autor:

Fernando de Almeida Cruz, Pós-Graduado em Direito Público. Servidor público atuando como Analista Judiciário no Tribunal Regional da Terceira Região. ORCID id 0000-0002-0667-1599.

## REFERÊNCIAS

1. DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.
2. LANCMAN, S.; UCHIDA, S. Trabalho e subjetividade: o olhar da Psicodinâmica do Trabalho. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, São Paulo, v. 6, p. 79-90, 2003.
3. FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Qualidade de vida no trabalho – QVT. São Paulo: Atlas, 2012.
4. DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 9ª ed. São Paulo: Editora LTR, 2010.
5. NOTA TÉCNICA 17/2020 DO GT NACIONAL COVID-19 e do GT NANOTECNOLOGIA/2020 – Disponível em: [https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-n-17-sobre-trabalho-remoto-gt-covid-19-e-gt-nanotecnologia-1.pdf?fbclid=IwAR0qlu5h61T9U4VH-7IxcDmDfNE bXcUATURtUYamM\\_p7WLnzE0aaHw9q4Uc](https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-n-17-sobre-trabalho-remoto-gt-covid-19-e-gt-nanotecnologia-1.pdf?fbclid=IwAR0qlu5h61T9U4VH-7IxcDmDfNE bXcUATURtUYamM_p7WLnzE0aaHw9q4Uc)
6. PL 4931/2020 – Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2264349>
7. PL 1247/2020 – Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2242357>