

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO – UFPE
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS- CCJ
BACHARELADO EM DIREITO

BRUNA HANNOUCHE TORRES

**O IMPACTO DA TECNOLOGIA NO DIREITO DO TRABALHO: REFLEXOS DE
UMA MODERNIZAÇÃO.**

RECIFE, 2017

BRUNA HANNOUCHE TORRES

**O IMPACTO DA TECNOLOGIA NO DIREITO DO TRABALHO: REFLEXOS DE
UMA MODERNIZAÇÃO.**

Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco pela aluna Bruna Hannouche Torres, sob orientação do Prof. Dr. Sérgio Torres Teixeira.

RECIFE, 2017

Aos meus pais, todo o meu agradecimento. Vocês são a razão do meu esforço contínuo para atingir os sonhos que tenho. Aos meus irmãos, muito obrigada pelo companheirismo. Ao meu avô e à minha avó, agradeço pelo carinho e preocupação que sempre tiveram comigo. Aos meus tios e tias, obrigada pelo incentivo e pela fé que vocês têm em mim. Aos meus amigos e às minhas amigas, que sempre me apoiaram e ajudaram nas melhores e também piores horas. Ao Prof. Sérgio Torres, por ter me auxiliado na execução desta monografia. Por fim, a todos aqueles que de qualquer modo me ajudaram nessa caminhada. Vocês são muito especiais para mim.

BRUNA HANNOUCHE TORRES

**O IMPACTO DA TECNOLOGIA NO DIREITO DO TRABALHO: REFLEXOS DE
UMA MODERNIZAÇÃO**

DEFESA PÚBLICA em

Recife, ____ de _____ de 2017.

BANCA EXAMINADORA

Presidente:

Prof. Sérgio Torres Teixeira (UFPE)

1º Examinador:

(UFPE)

2º Examinador:

(UFPE)

RECIFE, 2017

RESUMO

A presente monografia visa demonstrar o impacto da tecnologia nas relações de trabalho, demonstrando o quanto ela pode ser benéfica ou maléfica. Além disso, busca demonstrar a sua influência na questão do Direito do Trabalho e a sua importância para o surgimento de novas modalidades laborais, tais como o Home Office. Trata ainda das mudanças que a Reforma Trabalhista trará e as modificações que ela irá causar no Direito do Trabalho, melhorando a relação entre empregado e empregador, além de ter a tecnologia como aliada para a desenvoltura de novas oportunidades de trabalho, beneficiando assim, como foi dito, ambos os lados.

Palavras-chave: Tecnologia. Direito do Trabalho. Reforma Trabalhista. Mudanças na relação entre Empregado e Empregador.

ABSTRACT

This monograph aims to demonstrate the impact of technology on labor relations, demonstrating how it can be beneficial or harmful. In addition, it seeks to demonstrate its influence on the issue of Labor Law and its importance for the emergence of new labor modalities, such as the Home Office. It also deals with the changes that the Labor Reform will bring and also about the changes it will cause in Labor Law, improving the relationship between employee and employer, as well as having technology as an ally for the development of new job opportunities, benefiting both sides.

Keywords: Technology. Labor Law. Labor Reform. Changes in the relationship between Employee and Employer.

SUMÁRIO

1.INTRODUÇÃO.....	07
2. CAPÍTULO I – DIREITO DO TRABALHO.....	09
2.1 Breve Histórico Sobre o Direito do Trabalho.....	09
2.2 Princípios do Direito do Trabalho.....	13
2.3 Relação Entre Empregado e Empregador.....	17
3. CAPÍTULO II – A REFORMA TRABALHISTA – LEI Nº 13.467/2017.....	19
3.1 O Porquê Da Reforma.....	19
3.2 Mudanças Advindas Da Reforma E O Que Mudou Na Relação De Trabalho.....	20
4. CAPÍTULO III – A ERA TECNOLÓGICA E AS RELAÇÕES DE TRABALHO....	22
4.1 Revolução Tecnológica – Aspectos Introdutórios.....	22
4.2 A Tecnologia no Mundo do Trabalho.....	24
5. CAPÍTULO IV – HOME OFFICE.....	27
5.1 Intróito.....	27
5.2 O Que Mudou Com A Lei Nº 13.467/2017.....	28
5.3 Vantagens do Home Office.....	29
5.4 Trabalho À Distância E O Uso Da Tecnologia.....	29
CONCLUSÃO.....	31
REFERÊNCIAS.....	34

1 INTRODUÇÃO

Devido à dificuldade do Estado solucionar os conflitos sociais modernos, ao invés de se ver uma proteção dos direitos e garantias trabalhistas, o que se visualiza é a tão falada “flexibilização” dos direitos trabalhistas, contradizendo assim o que pregam as leis do trabalho e até mesmo a Constituição Federal.

O primeiro capítulo, foi destinado a demonstrar como o Direito do Trabalho surgiu e é o que ele é hoje, além de externar seus alicerces básicos como os princípios, para que haja uma aplicação justa na relação entre empregado e empregador. Contudo, como será visto abaixo, nem sempre é cumprida de forma correta a aplicação da relação entre empregado e empregador, além de existir uma grande burocratização nessa relação, o que sempre traz impactos negativos para ambos os lados. Além disso, a nova Reforma Trabalhista foi criada e um dos seus objetivos é diminuir essa burocratização.

No segundo capítulo, foi apresentado alguns aspectos da Reforma Trabalhista – a Lei nº 13.467/2017, demonstrando o porquê foi necessária essa reforma, além de exemplificar algumas mudanças que afetaram a relação de trabalho entre empregado e empregador.

No terceiro e quarto capítulos, foi apresentada a evolução tecnológica e como ela influenciou na sociedade e em especial no Direito do Trabalho, já que possibilitou novas modalidades laborais, como o Home Office (tratado especificamente no capítulo quatro), mais conhecido após a reforma como teletrabalho.

É necessário atentar para o fato de que muitos conflitos jurídicos, algo bastante recorrente na esfera trabalhista, são produtos desta mencionada crise paradigmática, que foi acentuada pela revolução tecnológica. Como a tecnologia, a globalização é também um fenômeno que permeia quase todo o mundo, os avanços trouxeram nítidos benefícios, contudo, acarretaram alguns retrocessos, como as diversas formas de invasão da esfera da privacidade das pessoas, mais especificamente envolvendo a esfera trabalhista. Isso aconteceu porque a combinação entre a tecnologia avançada e os poucos limites ao poder diretivo do empregador suscitou o debate sobre a proteção à esfera de intimidade do

empregado e quais seriam os limites razoáveis disso, sem que não comprometesse a segurança da empresa.

Diante disso, pode-se dizer, que será discutido, por fim, toda a complexidade e amplitude das relações de trabalho e a tecnologia, além de entender qual o papel a nova Reforma Trabalhista exercerá nessa relação.

2. CAPÍTULO I - DIREITO DO TRABALHO

2.1 - Breve Histórico Sobre O Direito Do Trabalho

A relação de emprego de hoje é bem diferente de períodos anteriores da história. Hoje, teoricamente, existe um tipo de equilíbrio na relação de emprego, ou seja, sabe-se que pós Revolução Francesa, as regras do mercado mudaram e, devido a isso, hoje se tem um mercado livre de qualquer embaraço, que adveio do liberalismo econômico que é lastreado na liberdade contratual, expoente máximo de um *laissez-faire* que não admite uma ingerência significativa do Estado. Pode-se dizer que nestes dois últimos séculos, o modelo de capitalismo inicial serviu para o destronamento de uma sociedade estamental, arcaica, que tinha suas estruturas sociais baseadas na classe burguesa e sua ascendência e, tinham como objetivos apenas respaldar seu poderio econômico, transformando-as em voz ativa, já que a burguesia tinha o estigma de Terceiro Estado. Apesar do liberalismo econômico visar, sobretudo, à liberdade contratual necessária à movimentação econômica, que estava superaquecida com a era industrial europeia do séc. XIX, essa doutrina permitiu um rompimento com velhas estruturas sociais e uma maior isonomia formal de qualquer cidadão perante a Lei e o Estado.

Valores ultrapassados, como aqueles em que repousava a sociedade de classes do Antigo Regime não cabiam nas relações privadas, pois estas exigiam uma maior celeridade. Devido a isso, os conhecimentos técnicos que os artesãos passavam aos aprendizes virou algo obsoleto e foi substituído pela necessidade da indústria, que absorveu boa parte da mão-de-obra desempregada, contratando indivíduos em larga escala e tornando-os elementos motrizes da maquinaria industrial, todos especializados em uma ou em poucas funções. Diante disso, as relações de trabalho foram modificadas e se tornaram bastante distintas daquelas verificadas em guildas ou em corporações de ofício, pois, provieram do arcabouço ideológico consagrado na Revolução Francesa, onde reinava o lema da liberdade, da igualdade e da fraternidade. Esse novo arcabouço ideológico tratou de enterrar o fundamento do Antigo Regime e forneceu às Constituições políticas modernas a justificativa filosófico-jurídica para a legitimação do modelo econômico e, por conseguinte, das novas relações de trabalho.

Como pode ser visto, a instituição do liberalismo econômico teve um papel fundamental nas mudanças dos últimos séculos. Mas, mesmo com nova roupagem e algumas regras diferenciadas, o capitalismo, permanece não modificado em alguns aspectos, como se pode ver oportunamente. A igualdade formal defendida no ideário revolucionário serviu apenas como forma de construir novas relações jurídicas, contudo, não foi suficiente para os demandismos sociais, já que as disparidades sociais criaram um outro tipo de conflito, entre empregados e empregadores.

Nesse novo período, o que houve de fato foi uma concentração de capital, de modo que as décadas que se sucederam à Revolução Francesa no séc. XIX refletiram na formação de uma sociedade de classes, onde de um lado existia um grupo seletivo e privilegiado de empregadores, que possuíam os meios de produção e, do outro lado, uma grande classe de trabalhadores, que foram “engolidos” pela mão-de-obra nas indústrias, onde eram muito mal remunerados. Essa bipolaridade entre os dois grupos sociais, acarretou em conflitos que pediam modificações sociais nas décadas vindouras, pois, no meio à crescente complexidade social, marcada pelo desenvolvimento de diversas profissões liberais e de atividades que constituiriam o que se convencionaria chamar posteriormente de “terceiro setor”.

Com os conflitos sociais cada vez mais presentes e tendo a doutrina marxista crescendo cada vez mais (no final da primeira metade do séc. XIX), foi plantado a necessidade de se criar, instituir regras jurídicas nas relações de trabalho. Era visível que as novas relações de trabalho pareciam nada mais do que relações de escravidão, mas com uma nova roupagem e valendo-se de modernos instrumentos legais de legitimação.

O que Marx chamava de “estranhamento”¹, sintetizava os regimes de opressão na indústria, apontava as falhas viscerais do capitalismo de mercado e denunciava a desorientada decadência do Estado liberal, diante da insuficiência dos automatismos de mercado. Como pode ser visto, o contratualismo liberal falhou em ser uma sociedade materialmente isonômica logo, tampouco justa.

¹ Cf. As redes e o desenvolvimento social. **Cadernos FUNDAP**, nº 22, 2001, p. 84.

Devido a situação insustentável, surgiu um intervencionismo estatal, com o intuito de criar um tipo de assistência, para suprir a deficiência gerada pelo capitalismo industrial. O intuito era estabelecer um panorama social menos dispare e, para isso, amplas reformas no campo trabalhista se faziam necessárias. O novo modelo socioeconômico, propiciou não apenas prosperidade material apesar do endividamento gerado com o Plano Marshall, como também manteve preocupações com o declínio da desigualdade social e com o estabelecimento de leis que sustentassem esse projeto assistencialista. Quando o assunto é o direito do trabalho, esse plano se concretizou pela regulamentação do arcabouço legal que previa, entre outros benefícios, limites às horas de trabalho, direito a férias, a hora extra, entre outros. Contudo, com a crise econômica deflagrada em meados dos anos 70, a recessão econômica mundial desopilada pelo primeiro choque do petróleo, em 1973, evidenciou a inabilidade dos dirigentes políticos em administrar as crises na economia mundial, ao mesmo tempo em que se acenava uma nova forma de capitalismo, o financeiro.

No final do séc. XX, um novo cenário surgiu, e, como protagonistas desse novo cenário estavam as empresas transnacionais, com poderes de ação muito mais amplos que os Estados-Nações, já que não conhecem como as flutuações financeiras mundiais dos juros e dos riscos, os limites de uma fronteira entre os países. E, foi aí, que um novo modelo foi prenunciado, o Neoliberalismo, que representou o auge do fenômeno da globalização, alavancado pela difusão de novas tecnologias informáticas e de comunicação. Segundo Laurindo Dias Minhoto e Carlos Estevam Martins², “uma das consequências mais substantivas do processo de globalização da economia diz respeito a seu impacto sobre a esfera política, mais precisamente sobre o Estado-Nação”.

Ao meio disso tudo, surge o e-mail, expressão de uma nova realidade material a ser compreendida, quanto pelo seu aspecto político-jurídico. Tanto as propostas de lei, quanto as decisões jurisprudenciais, no Brasil e em outros países, são um produto de orientação política. Em especial, figuram nesse cenário os direitos e as garantias trabalhistas, que são mitigados pelas reformulações propostas por grupos econômicos, cujas propostas de reformulação do sistema

² Ibidem, p.85.

político e jurídico visam à maior competitividade nos mercados tradicionais e emergentes, em detrimento muitas vezes de outros aspectos jurídicos relevantes nessa seara.

O que a gente pode ver pela experiência atual é uma ocorrer, por diversas vezes, uma “flexibilização” dos direitos e garantias trabalhistas, que são devidamente assegurados na Consolidação das Leis do Trabalho e, que por várias vezes, são suprimidos na realidade do mundo do trabalho em benefício de interesses colidentes com o do empregado. “Os direitos individuais e coletivos são, diariamente, “flexibilizados” ou desconstitucionalizados em nome das ‘regras do mercado globalizado’ que necessitam implementar modelos competitivos de produção”³.

Um novo panorama sócio-político surge, através da heterogeneidade e da complexidade do processo de transnacionalização (é um fenómeno caracterizado pela mudança da localização dos processos produtivos, em função dos níveis de rentabilidade oferecidos em cada local) de mercados e finanças apresentam, onde as relações trabalhistas, em especial aquelas que envolvem questões contemporâneas com a questão da proteção aos conteúdos de mensagens eletrônicas, situam-se em meio à controvérsia gerada por uma necessidade de proteção à propriedade privada e de tutela às exigências de competitividade da economia moderna, e por outra necessidade, a de tutela de princípios fundamentais, como o direito à intimidade, e a de salvaguarda das conquistas trabalhistas.

Ao longo da história, tivemos uma evolução do pensamento filosófico-jurídico, do qual resulta hoje em dia aqueles princípios e garantias fundamentais do Direito do Trabalho, como veremos mais detalhadamente no próximo tópico.

A realidade brasileira está inserida em um contexto mundial, onde o que se procura é conciliar o novo paradigma de Estado contemporâneo com os atuais modelos econômicos de intervencionismo estatal. O que pode ser visto é um equilíbrio entre as tensões políticas e a indispensabilidade de criação e regulamentação de mecanismos estatais de controle da atividade mercadológica.

³ Cf. **Pela Mão de Alice**. O Social e o político na pós-modernidade. 9ª ed. Cortez Editora, 2003.

2.2. Princípios Do Direito Do Trabalho

Como visto anteriormente, o presente trabalho teve como introdução a Revolução Francesa, pois, de acordo com a doutrina trabalhista, a legislação desta matéria possui um surgimento baseado nessa história, em relação à completa autonomia da vontade nas relações contratuais. Já que, a exploração do trabalhador aconteceu nessa fase histórica, onde o empregador, por serem detentores do poder e dos meios de produção, exploraram sem pudor os trabalhadores para o fortalecimento da empresa, o que pode-se denominar de um regime de opressão.

Mesmo que o princípio da proteção ao trabalhador não estivesse, de forma expressa, no atual texto constitucional, estava no cerne da tutela constitucional, já que o art. 1º da Lei Magna diz, em seu inciso IV, tem os valores sociais do trabalho como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil. Dessa forma, independentemente de ser pelo seu aspecto histórico ou pelas normas constitucionais, o princípio protetor informa as relações trabalhistas e tem como objetivo a imposição de obstáculos à plena autonomia da vontade, criando-se assim um conjunto de regras cogentes que formam a base do contrato de trabalho.

Temos como princípios informadores do Direito do Trabalho, que não podem ser afastados, o princípio da não discriminação, onde proíbe qualquer tipo de diferenciação nos critérios de admissão e remuneração por razão de raça, cor, sexo ou estado civil (art. 7º, XXX), ou ainda por motivo de deficiência física, por exemplo (art. 7º, XXXI);

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

Outro princípio informador é o da continuidade da relação de emprego, que, de acordo com Sérgio Pinto Martins adveio do Enunciado 212 do TST, onde “o ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de

emprego constitui presunção favorável ao empregado”; e, finalmente, o princípio da irredutibilidade de salário, que está expresso no art. 7º, VI.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

VI- Irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

Outros princípios também sedimentam, em alguma medida a tutela constitucional dos interesses do trabalhador, como por exemplo: a) do princípio *in dubio pro operario*, possui a finalidade intrínseca de proteger a parte mais frágil na relação jurídica, ou seja, o trabalhador, logo, o empregado só não será favorecido se o seu caso afrontar aos textos leais ou em matéria probatória exigida; b) do princípio da norma mais favorável, ao trabalhador impõe ao intérprete que, no caso de conflito entre duas ou mais normas jurídicas de Direito do Trabalho vigentes e aplicáveis à mesma situação jurídica, deve-se preferir aquela mais vantajosa ao trabalhador.; c) do princípio da condição mais benéfica, assegura ao empregado a manutenção, durante o contrato de trabalho, de direitos mais vantajosos.; d) o princípio da primazia da realidade, que visa à priorização da verdade real em face da verdade formal; e) os princípios da integralidade e da intangibilidade do salário, protege o salário de descontos abusivos, assegurando a sua impenhorabilidade e a posição privilegiada em caso de insolvência do empregador.

O que foi afirmado acima pode ser visto nos artigos e na súmula abaixo:

Artigo 462 da CLT: Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo (atualmente convenção coletiva).

Súmula nº 342 do C. TST: Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativo-associativa de seus trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, não afrontam o disposto no art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico.

Artigo 649, inciso IV, e § 2º, do CPC: estabelece a impenhorabilidade absoluta dos salários, ressalvado o pagamento de prestação alimentícia.

Diante disso, pode-se ver que, o legislador ao eleger tais princípios do Direito do Trabalho não foi o de relegá-los ao mero plano hipotético e sim, o de permitir a realidade sobre documentos, rótulos e formalismos que venham a mascarar.

O Direito do Trabalho tem como elemento chave o conflito de classes, sendo de um lado o empregado e do outro o empregador e, esse direito serve como mediador. É claro que o Direito do Trabalho possui em sua essência a retificação dessa desigualdade, que advém das sociedades anteriores, contudo, inadmissível no mundo atual, que preza pela isonomia como valor social. E é por isso que os princípios do Direito do Trabalho não se contentam com a realidade formal, favorecendo a mais nítida visão dos fatos.

Não se pode deixar de citar Amauri Mascaro Nascimento⁴ quando o assunto é evolução dos conceitos referentes ao Direito do Trabalho, que, em relação a esse tema, sua contribuição se deu através da tese de doutoramento de Maria do Rosário Palma Ramalho, onde essa ciência se informa por três princípios: o da compensação da posição debitória complexa das partes no vínculo laboral, o princípio do coletivo e o princípio da autotutela laboral. No primeiro princípio, podemos encontrar uma maior complexidade, já que as organizações sociais e trabalhistas atuais também possuem essa complexidade estrutural da relação de emprego. O primeiro princípio se concretiza nos outros dois menores, pois possuem o mesmo escopo, o da salvaguarda. Segundo Amauri Mascaro Nascimento, um desses princípios é inovador já que lhe assegura as condições necessárias ao cumprimento das obrigações contratuais do empregador, logo, é do interesse dele, já o outro princípio tutela os direitos e necessidades do empregado.

Em relação aos outros dois princípios magnos, temos que o princípio coletivo é assim chamado porque, de fato, denomina-se justamente princípio do coletivo, ou seja, é sensível ao fato de que o empregado e o empregador não são só entidades

⁴ Iniciação ao Direito do Trabalho, 31ª ed. São Paulo: LTr, 2005, pp. 150-1. Na obra, o texto da aludida estudiosa do Direito do Trabalho é a tese de doutoramento intitulada **Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho**, perante a Universidade de Lisboa.

individuais autônomas, mas comumente membros de grupos profissionais ou sindicais e, por conta disso, regras jurídicas são criadas para gerir melhor os trabalhadores nas empresas, tais como a isonomia entre os empregados, a interdependência dos vínculos laborais na organização, entre outras. Já o terceiro princípio, que também se norteia na coletividade, a autotutela dos direitos trabalhistas faz com que os próprios indivíduos do contrato de trabalho, muitas vezes com supedâneo dos próprios grupos aos quais pertençam, possam assumir a sua própria defesa.

Ainda merece destaque, o princípio da razoabilidade, que também é conhecido como princípio da proibição de excesso, da racionalidade ou da proporcionalidade. A razoabilidade é a qualidade do razoável, ou seja, é o justo, o regulado, o conforme a razão e, esse princípio não é exclusivo do Direito do Trabalho, é um princípio Geral do Direito, já que é fundamental para se criar mecanismos que ajudem a evitar lesões a garantias constitucionais. A aplicação desse princípio no Direito do Trabalho se deu através da inspiração de Plá Rodrigues, pela jurisprudência da Suprema Corte Norte-Americana sobre a aplicação do princípio da razoabilidade sobre as normas limitadoras dos princípios fundamentais constitucionais.

De acordo com o referido autor, esse princípio possui duas características peculiares: uma a elasticidade de caráter formal, sem ter conteúdo concreto e é responsável pela grande margem de imprecisão e por sua fecundidade; já a outra é à parcial subjetividade, usada para evitar que sejam emitidos valores tendenciosos, evitados de arbitrariedades ou de pessoalidade, para que assim seja aplicada o senso comum efetivo.

Além disso, por fim, o autor aponta duas formas de aplicação desse princípio no Direito do Trabalho. A primeira forma seria para “medi a verossimilhança determinada explicação ou solução” com o intuito de diferenciar ou possibilidade a aplicação de critérios para diferenciar em casos onde exista dúvida ou onde haja a necessidade de separar a realidade da simulação e, o segundo a “limitação de certas faculdades”, atuando “como obstáculo, como limite, freio de certas faculdades cuja amplitude pode prestar-se à arbitrariedade”, afim de se evitar que existam problemas diante do desequilíbrio existente entre as partes na relação de trabalho, advinda da subordinação e do poder diretivo.

2.3. Relação Entre Empregado e Empregador

No art. 2 da CLT⁵ encontra-se a definição de Empregador, ou seja, para o patrão, o chefe de uma empresa, aquele que oferece o trabalho ou um empresário que detém os meios de produção e contrata mão de obra. Logo, pode-se dizer que empregador é toda e qualquer entidade que se utilize, continuamente⁶ de trabalhadores assalariados, podendo ser tanto pessoa física como jurídica, mas todos com personalidade jurídica. Logo, dentro do rol de empregador, pode-se entrar os condomínios, o espólio, a massa falida, assim como as pessoas jurídicas do direito público, fundações, entre outros.

Ao analisar o art. 3º como um todo, podemos perceber que a ideia de que o empregador deve assumir o risco do negócio não é empregada sempre, já que há também como empregadores, por exemplo, instituições sem fins lucrativos. Quando o assunto é responsabilidade civil solidária, o art. 455 da CLT⁷ equipara a figura do intermediário à do empregador (tendo como exemplo o empreiteiro e do subempreiteiro).

Como pode ser visto, há diversas combinações e fusões de sociedades e, diante disso, a Justiça do Trabalho, de forma a oferecer ao empregado de um

⁵ **Art. 2º** - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

⁶ Pode o empregador de empresa de trabalho temporário ser pessoa física ou jurídica que coloca mão de obra à disposição de outras empresas temporariamente, com o devido registro perante o Departamento Nacional de mão de obra do Ministério do Trabalho. É o caso de solidariedade parcial, pois somente ocorrerá em casos de falência da empresa de trabalho temporário (art. 16 da Lei 6.019 /74), porém caberá a responsabilidade subsidiária (Enunciado 331 do TST). Para que haja a responsabilidade solidária ou subsidiária, é necessário que as partes tenham participado do processo na fase de conhecimento como Reclamadas.

⁷ **Art. 455** - Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.

Parágrafo único - Ao empreiteiro principal fica ressalvada, nos termos da lei civil, ação regressiva contra o subempreiteiro e a retenção de importâncias a este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo.

estabelecimento coligado que seus direitos contra manobras⁸ prejudiciais sejam garantidos. Como forma de cumprir o princípio da primazia da realidade, surgiu o **art. 2º, §2º da CLT**⁹. Para que exista um grupo econômico, deve-se haver pelo menos duas ou mais empresas sob um comando único, mesmo que tenham personalidade jurídica distinta.

Já a definição de Empregado, encontra-se no art. 3º da CLT¹⁰ e, pode-se dizer que refere-se a toda pessoa física que realizar serviços profissionais de natureza não eventual a empregador, sob dependência, o que causa o direito de recebimento ao salário e forma-se entre ambos um vínculo hierárquico.

Ao analisarmos a figura do empregado, pode-se dizer que há a subordinação às determinações do empregador e uma dependência de um para com o outro. O empregado não tem uma natureza propriamente dita econômica (além do salário, contudo este é essencial para a sobrevivência da maioria dos trabalhadores). Atrelada a figura tradicional do empregado, aparecem outras, cuja a relação de trabalho não tem a mesma regulamentação, como exemplo, o trabalhador temporário, cujo contrato se presta a atender acréscimo extraordinário de serviços¹¹ e possui um período previamente determinado, segundo a Lei nº 6019/74. É importante distinguir o trabalhador temporário do empregado contratado a prazo determinado, já que este último presta serviços na própria empresa, ao passo que o outro o faz nas dependências da empresa tomadora.

⁸ Não se confundam tais manobras com as legítimas alterações nas empresas. Outra garantia que a CLT traz em seus art. 10 e 448 é a inalterabilidade dos contratos na hipótese de sucessão da empresa. A sucessão é a alteração da propriedade da Empresa, o qual poderá ocorrer por incorporações, transformação, fusão ou alienação. Em todas essas hipóteses os contratos de trabalho subsistem como se nada tivesse ocorrido; até porque o empregado foi contratado pela empresa e não pelo proprietário da empresa. Permanecerá havendo a continuidade na contagem do tempo de serviço e na manutenção das condições de trabalho. Nada impede, no entanto, que o sucessor requeira na esfera civil a responsabilidade do sucedido – Direito de regresso. No caso de falecimento do empregador individual ficará a critério do Empregado a extinção do contrato de trabalho, vez que há interesse social que a relação de emprego subsista, ainda que com outras pessoas, no caso os sucessores (art. 483, §2º, da CLT).

⁹ **Art. 2º** - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

¹⁰ **Art. 3º** - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

¹¹ *Ibidem*, p. 47.

O que é percebido em qualquer uma das relações que existem entre empregado e empregador é o elemento de subordinação e este elemento é essencial da figura do empregado e surge como uma consequência de um direito de quem emprega, ou seja, do empregador, já que este detém o poder diretivo. Logo, como existe um contrato, que impõe os limites e as modalidades de atuação concreta do trabalho, este elemento (a subordinação) é causa dos direitos e deveres para ambos os contratantes.¹²

Por fim, podemos dizer que o vínculo contratual que existe entre empregado e empregador, é na verdade, uma verdadeira relação fiduciária, onde o empregado deve prestar um determinado serviço e é subordinado à orientação técnica do empregador. Logo, existe aí uma certa harmonia no comportamento contratual recíproco.

3. CAPÍTULO II– A REFORMA TRABALHISTA – LEI Nº 13.467/2017

3.1. O Porquê Da Reforma

Antes de tudo é importante saber o que motivou a aprovação da reforma na lei trabalhista. A nossa legislação trabalhista é da década de 40 e, mesmo que ao longo de seus 70 anos de existência, tenha sofrido diversas alterações, essas alterações não faziam com que a legislação trabalhista vigente atendesse às necessidades de uma economia globalizada e informatizada, como a do séc XXI.

Outro ponto importante, é que no quadro político atual do Brasil, vem, cada vez mais, crescendo denúncias de toda ordem e a todo momento, além do aumento do desemprego, da quebra de empresas e, nesse quadro complicado, surgiu uma necessidade de atualização das legislações trabalhista, tributária e eleitoral (contudo, o foco em questão é na trabalhista).

No Brasil, temos apenas 3% do emprego formal do mundo, contudo, quando se compara ao Judiciário Trabalhista, percebe-se que o nosso enfrenta 80% das ações do planeta, com uma média de 11.000 ações novas a cada dia. Ao analisar esses números, percebe-se que há um problema, que algo no sistema que adotamos e seguimos não está certo.

¹² Cf. SUSSEKIND, A., MARANHÃO, D., VIANNA, S.; TEIXEIRA, L. Op. Cit, nota 5 supra, pp. 247 e 249.

Pode-se dizer que os anos de 2015 e 2016 foram economicamente e politicamente péssimos. Assistimos ao grave problema financeiro nas contas de previdência, ao número de empresas falidas se multiplicando e, como consequência disso tudo, um número fora do normal de desemprego. E, diante desse quadro, e com todas as ressalvas que merecem, tanto o atual Governo como parte de nossos representantes do Congresso Nacional, perceberam que a reforma trabalhista se fazia inadiável e necessária, não só para atualizar uma legislação antiquada, mas para também fomentar novas contratações, de forma que novas alternativas para modalidades de ocupação que até então permaneciam na informalidade, gerando assim um maior número de emprego e minimizando o grave cenário vivido atualmente.

É de conhecimento que a reforma trará discussões e discórdias de todas as naturezas, mas isso é algo saudável e necessário ao aprimoramento das relações entre capital e trabalho. Ao que cabe ao Judiciário, este exercerá o seu papel de aplicador e intérprete da legislação e certamente alterações ainda virão, de modo a adequar a nova lei nos anseios da sociedade.

3.2. Mudanças Advindas Da Reforma e O Que Mudou Na Relação De Trabalho

A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) é uma realidade e começa a vigorar a partir do dia 11 de novembro de 2017. Sem sombra de dúvidas, o que se pode afirmar acerca desta reforma, é que a partir dela, haverá alterações substanciais nas relações de trabalho.

Um dos objetivos principais da reforma é diminuir o número de ações na Justiça do Trabalho, desestimulando a abertura de novos processos. O novo texto da CLT ataca quatro pontos cruciais para tentar frear a quantidade de ações propostas todo ano, além de estimular novas contratações no mercado de trabalho e desburocratizar os processos de admissão e demissão (algo que é uma queixa recorrente de muitos empresários).

As principais mudanças nesta nova Lei são: 1) As férias do trabalhador poderão ser parceladas em três vezes ao longo do ano, porém, nenhum período deve ser menor do que cinco dias corridos e um deles, pelo menos deve ser maior

do que 14 dias. Outro ponto importante, é que essas férias não poderão começar nos dois dias antes de um feriado ou do dia de descanso da semana; 2) O trabalhador poderá fazer até duas horas extras por dia de trabalho, contudo, deve haver um acordo com o empregador; 3) A contribuição sindical (um item bastante polêmico) passa a ser opcional; 4) A jornada de trabalho e criação de banco de horas poderão ser negociadas com o empregador; 5) Existirá uma multa de R\$3.000,00 por trabalhador não registrado (isso em empresas normais), para micro e pequenas empresas o valor é de R\$800,00; 6) Home Office (trabalho em casa) agora entra na legislação e terá regras específicas, entre elas o reembolso por despesas do empregado; 7) Os juízes poderão multar quem agir com má-fé em processos trabalhistas; 8) Mulheres grávidas deverão ser afastadas das atividades insalubres enquanto durar a gestação; 9) Na Justiça do Trabalho haverá uma maior rigidez para a criação e alteração de súmulas; 10) O contrato individual do trabalho pode ser acordado verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado. No entanto, inclui a previsão para que o trabalho seja prestado de forma intermitente, o que permite a contratação de funcionários sem horário fixo de trabalho. O documento deve ser feito por escrito e conter o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor- horário do salário mínimo ou àquele pago aos demais empregados de mesma função.

Outro ponto importante a se perceber é que haverão alguns casos onde acordos podem se sobrepor à lei, tais como: 1) Além da negociação da jornada de trabalho e do banco de horas, o intervalo intrajornada também poderá ser acordado com o empregador. No entanto, é necessário que exista um respeito por parte do empregador, para com o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; 2) Adesão ao Programa Seguro-Emprego; 3) Plano de cargos, salários e funções; 4) Prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia do Ministério do Trabalho; 5) A participação nos lucros ou resultados da empresa também poderão se sobrepor à lei se houver um acordo entre patrão e empregado; 6) Troca do dia do feriado; 7) Remuneração por produtividade, o que inclui as gorjetas e por desempenho individual.

Além disso, existem alguns pontos que não podem ser modificados, a exemplo:

1) Os empregadores não podem alterar as normas de saúde, segurança e higiene

do trabalho; 2) O pagamento do FGTS, 13º salário, seguro desemprego e salário-família são mantidos; 3) O pagamento adicional por hora extra, licença maternidade de 120 dias e aviso prévio proporcional ao tempo de serviço também ficam de fora da reforma; 4) Salário mínimo; 5) Proteção do salário na forma da lei; 6) Repouso semanal remunerado; 7) Férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; 8) Licença-maternidade com a duração mínima de 120 dias, com extensão do benefício à funcionária que adotar uma criança; 9) Direito de greve; 10) Licença-paternidade de acordo com a lei; 11) Seguro contra acidentes de trabalho, que é de responsabilidade do empregador; 12) Aposentadoria; 13) Proteção do mercado de trabalho da mulher; 14) Proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos; 15) Medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; 16) Proibição de que uma mulher seja empregada em serviço que demande força muscular superior a 20 quilos para o trabalho contínuo, ou 25 quilos para o trabalho ocasional; 17) Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de 30 dias; 18) Autorização para mulher romper compromisso contratual, com atestado médico, se este for prejudicial à gravidez; 19) Igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculos empregatício permanente e o avulso; 20) Repouso remunerado de duas semanas em caso de aborto não criminoso.

Como pode ser visto, as relações de trabalho irão sofrer algumas alterações e mudanças. A partir do dia 11.11.2017, quando esta lei entrar de fato em vigor, que poderemos visualizar a adaptação dessas mudanças na prática. Contudo, pode-se perceber que as mudanças vieram de fato para melhorar como um todo e, houve um cuidado de manter inabalada as garantias constitucionais.

4. CAPÍTULO III — A ERA TECNOLÓGICA E AS RELAÇÕES DE TRABALHO

4.1 Revolução Digital - Aspectos Introdutórios

Hoje, a humanidade, atônita, se vê diante da incrível velocidade das mudanças. A primeira (Revolução Agrícola) levou um pouco mais de 9.000 anos; a segunda (Revolução Industrial) cerca de três séculos e agora pouco mais de 45 anos. Estamos frente a uma nova mudança, tão profunda, que arriscamos afirmar que nos encontramos diante de uma nova civilização. A civilização da Revolução Digital, tendo a

América do Norte como palco principal deste novo período, chamado, por muitos, de Sociedade Pós-Industrial. É importante frisar que estas três revoluções se caracterizaram, principalmente, por estarem embasadas num sistema distinto de geração de riquezas. Mas todas, indistintamente, produziram efeitos e consequências que interferiram de forma marcante, causando mudanças nos diferentes sistemas político, social, cultural, filosófico, jurídico, ético e institucionais, entre outros, como veremos a seguir.¹³

O que de fato é tecnologia? Alguns dirão que é a criação de aparelhos que lidam com a distribuição da informação de forma cada vez mais veloz, outros dirão que é a criação de ferramentas que facilitem o estudo das células e da evolução animal e vegetal, entre outros. Mas, afinal, quem é que está correto nessa história toda?

Podemos dizer que tecnologia é o uso de técnicas e do conhecimento adquirido para aperfeiçoar e ou facilitar o trabalho com a arte, a resolução de um problema ou a execução de uma tarefa específica, ou seja, implica o emprego de métodos, além dos que lhe são próprios, oriundos das ciências físicas e naturais, das matemáticas e dos mais diversos ramos do conhecimento humano.

O uso da tecnologia cresceu rapidamente nos últimos tempos, assim como o uso de suas consequências para o trabalho. O processo de desenvolvimento tecnológico rápido tem motivos para ocorrer, segundo ALMEIRA (1996):

A tecnologia é gerada porque, em caso contrário, a sociedade entraria em processo de decadência; ajuda a solucionar problemas como a falta de produtividade do solo ou as dificuldades de comunicação; ajuda a superar deficiências físicas como a surdez ou a cegueira; possibilita o aumento do conforto humano; conecta o planeta todo a um custo muito baixo; possibilita aos detentores da tecnologia da informação maior influência sobre massas populacionais; aumenta a produtividade do trabalho humano; melhora a qualidade, o custo, a capacidade e a conveniência de produtos e serviços; proporciona aumentos na lucratividade de organizações; possibilita o aumento nos processos de ensino e aprendizagem; e possibilita o aumento da segurança pessoal.

Um importante ponto a ser observado é que as informações são rapidamente difusas no mundo, contudo, isso faz com que haja uma exposição maior das

¹³ MELLO, Marco Antônio Machado Ferreira de. **A Tecnologia, Direito e a Solidariedade em Direito, Sociedade e Informática – Limites e perspectivas da vida digital**. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2000. P. 22-23.

contundências as discrepâncias sócio econômicas e isso desafia a capacidade legislativa dos Estados em regular por meio de normas precisas as questões pertinentes ao universo da informática. De acordo com Mário Antônio Lobato Paiva¹⁴, as modificações que são verificadas nesta seara não são devidamente reguladas pelo Direito, como exemplo disso, temos a falta da capacidade legislativa dos Estados, ao não conseguirem elaborar leis para regulamentação do cyberspace a tempo de coibir os abusos.

O que ocorre é que essa celeridade na difusão de informações nesse universo virtual expõem a fragilidade das sociedades em solucionar os problemas sociais apresentados e, especificamente falando da área jurídica, se verifica uma imperícia dos mecanismos jurídicos em regular as atividades desenvolvidas por meio do computador.

No Brasil, os primeiros acessos à *Internet* ocorreram em 1988, no Laboratório Nacional de Computação Científica (LNCC, no Rio de Janeiro) e na Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (Fapesp). Na verdade, não eram conexões diretas à *Internet*, mas à BITNET. A primeira conexão real foi em 1991, através da Fapesp, mas só em 1994 os primeiros servidores *World Wide Web* (WWW)¹⁵ entraram em funcionamento. Atualmente, o número de acesso atinge dezena de milhões, consolidando inclusive em termos econômicos.

Por fim, mesmo que a internet não se submeta à regime jurídico-político algum, envolve a sociedade global como um todo. E podemos observar que a *Internet* não é apenas uma rede integrada de computadores, mas um instrumento social. Como veremos mais a frente, as novas tecnologias repercutiram no mundo do trabalho.

4.2 A Tecnologia No Mundo Do Trabalho

Uma das grandes dificuldades do “mundo digital” é a carência de normas regulamentadoras, ainda que haja alguns dispositivos legais sobre o assunto, tais

¹⁴ A informatização da demissão encontra-se disponível em <<http://www.netcitie.com.br/advocacia/>>

¹⁵ A primeira conexão real à *Internet* no Brasil ocorreu em 1991, através da Fapesp, mas só em 1993 os primeiros servidores *World Wide Web* entraram em funcionamento.

como a validade da assinatura digital, questões tributárias, contratos eletrônicos e a responsabilidade civil dos provedores de acesso à rede, além dos crimes virtuais.

Quando o assunto é o Direito do Trabalho, muitos são os obstáculos a serem superados para que exista uma melhora compatibilidade entre o mundo virtual e a devida regulamentação legal. O trabalho informal¹⁶ vem crescendo devido a inoperância sindical¹⁷, pelo já referido desmantelamento da legislação trabalhista¹⁸ devido a crescente influência da globalização nos dias atuais e, pelas novas tecnologias da informática, que possibilitam a execução de novas modalidades de atividades laborais, como exemplo, o tele-trabalho, o home office, que dispensa, muitas vezes, a presença física e diversas formalidades existentes atreladas ao contrato de trabalho.

Devido as inovações tecnológicas, os modelos tradicionais de emprego tornaram-se “arcaicos”, de forma que essas novas modalidades de trabalho foram evidenciadas. Como foi dito anteriormente, essa exposição de informações, que quebra as barreiras nacionais, só cria mais problemas para que o poder estatal possa exercer sobre a matéria trabalhista, devido as modificações que ela sofreu. Além disso, há uma dificuldade em exercer qualquer tipo de controle para coibir abusos que afrontam as garantias constitucionais aos trabalhadores, hoje, imersos numa realidade de grande flexibilização nas relações de trabalho.

Ademais, é importante ressaltar, que o fortalecimento do capital é diretamente proporcional ao enfraquecimento do Estado regulador, da mesma forma das polarizações ideológicas, dos salários no mercado de trabalho e dos empregos. O que existe, é uma necessidade de se conciliar o capital e o trabalho, para que consequentemente essas novas tecnologias que modificaram a realidade laboral pudessem ser uma saída para que a classe trabalhadora pudesse extrair material de uma vida digna.

Um assunto que gera grandes discórdias é sobre a privacidade (que está cada vez menor com a internet). Alguns dizem que não há motivo para se ter privacidade,

¹⁶ Ibidem, p. 192. Referência é feita a artigo de Antônio Fernandes Neto, **Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social**. Disponível em <<http://www.sindpd.org.br/opiniao/clt.htm>>

¹⁷ Ibidem, p. 192.

¹⁸ Ibidem, p. 192. O autor, muito pertinentemente, recorda que em 2001 houve a apresentação de um projeto de lei para alterar o art. 608 da CLT, de modo que a assegurar a prevalência do negociado sobre o legislado, em detrimento das históricas conquistas ligadas ao Direito do Trabalho.

já outros, defendem que o respeito à vida privada, aplica-se aos dados pessoais transmitidos pela rede da *internet* também, mas, pode-se afirmar que essa proteção confronta interesses consideráveis tecnológicos, comerciais ou industriais. Além disso, o Direito do Trabalho possui traços definidores, entre eles a pessoalidade, a onerosidade, a subordinação, o trabalho não eventual, entre outros e, a partir disso, pode-se afirmar que esse direito mostra a nítida existência de deveres e obrigações entre as partes, evitando discriminações e preservando a dignidade humana.

E sobre essa privacidade e relação das tecnologias na vida das empresas e do trabalhador, surge um assunto bastante polêmico, o monitoramento das mensagens eletrônicas, onde teoricamente não se deve confundir a monitoramento das mensagens eletrônicas com as diversas formas ilegítimas de violação de correspondência, ou mesmo do direito à intimidade dos empregados.

O monitoramento das mensagens eletrônicas é uma necessidade das empresas, de forma que se consiga a conciliação entre o capital e o trabalho pela introdução das revolucionárias tecnologias de informação, logo, é coberto de legitimidade, já que está longe de ser algo vexatório ou violação da privacidade, já que esse monitoramento é algo que faz parte do trabalho, como pode ser visto nos seguintes julgados:

DANO MORAL. DESCABIMENTO. MONITORAMENTO DO CORREIO ELETRÔNICO DE TRABALHO DO EMPREGADO.

Não constitui violação à intimidade e à privacidade do empregado, bem como ao inciso XII do artigo 5º da Constituição Federal, a ensejar a indenização por dano moral, o monitoramento, por parte do empregador, do correio eletrônico de trabalho do empregado, porquanto este procedimento está inserido dentro do seu poder de direção e fiscalização, que disponibiliza o referido instrumento para que o empregado o utilize na persecução dos fins da organização, não constituindo direito do obreiro a utilização de forma arbitrária dos instrumentos de trabalho que lhe foram confiados.

[...]

De qualquer modo, conforme afirma o Julgador a quo, monitorar instrumentos de trabalho, como telefone, computador, internet, máquina fotocopadora dentre outros está dentro dos poderes de direção e fiscalização do empregador, que disponibiliza tais instrumentos para o empregado a fim de vê-los usados na persecução dos fins organização. Não constitui direito do empregado usar arbitrariamente os instrumentos de trabalho que lhe foram

confiados, mas sim dentro dos limites e necessidades estabelecidos pelo empregador. (RO-V nº07547.2004.001.12.00.9, 3ª Turma, TRT 12ª Região SC, Rel. Juiz Gracio Ricardo Barboza Petrone, j. 03.11.2005).

Por fim, pode-se perceber que o fenômeno que foi causado pela Revolução Tecnológica, em especial, com o surgimento da *internet*, houve um posicionamento onde se extraiu um denominador comum, que é o de preservar uma esfera mínima de privacidade individual, já que tanto no âmbito puramente civil, quando no do Direito do Trabalho, essa preocupação é algo importante, desde que não sejam comprometidos outros valores.

5. CAPÍTULO IV – HOME OFFICE

5.1 Intróito

Com o desenvolvimento tecnológico e as novas formas de organização do trabalho, a figura do *Home Office* é cada vez mais presente no ecossistema empreendedor do país. Até pouco tempo atrás não existia nenhuma segurança jurídica para o empreendedor que quisesse trabalhar com essa nova modalidade de trabalho, o que vinha prejudicando tanto empregados como empregadores, já que estes últimos ficavam com receio de adotar esta forma de trabalho.

Contudo, após a aprovação da Reforma Trabalhista, essa modalidade de trabalho passa a possuir uma regulamentação própria, dando uma maior segurança a empregados e empregadores, permitindo assim que seja um meio maior utilizado.

A Reforma utiliza a nomenclatura tele-trabalho para se referir ao *Home Office* e define o modelo de trabalho da seguinte forma:

A prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. (Art. 75-B)

Diante dessa definição, não se pode dizer que tele-trabalho e trabalho externo são a mesma coisa. O trabalho externo é aquele que também é realizado fora das dependências do empregador porque sua própria natureza o obriga (exemplo:

instaladores de antenas de TV). Já o tele-trabalho, mesmo que o trabalho possa ser realizado na empresa, por opção tanto do empregado quanto do empregador, passa a ser realizado fora de suas dependências.

Por fim, a tecnologia, como exemplo dela podemos usar a internet, os computadores, os celulares, fazem com que a facilidade para essa modalidade laboral acontecer seja grande, já que são facilitadores e ferramentas essenciais para tal. É através da tecnologia que o ponto do empregado, mesmo que a distância, seja controlado, por exemplo.

5.2 O Que Mudou Com a Lei nº 13.467/2017

A reforma trouxe grandes mudanças para a modalidade laboral conhecida como *Home Office*, e a primeira delas foi a de ter uma regulamentação própria. Vale a pena enumerar alguns pontos que merecem ser mencionados.

A reforma dedicou um capítulo inteiro da CLT para dispor sobre o tele-trabalho (arts. 75-A até 75-E), no qual fica estabelecido que esta modalidade de trabalho será adotada mediante entendimento mútuo entre empregado e empregador, e, caso haja esse entendimento, será materializado com a celebração de um “contrato individual de trabalho”. Nos casos de já existirem contratos de trabalhos, a formalização desse tipo de modalidade laboral será realizada através de um aditivo.

Haverá um detalhamento das atividades remotas, ou seja, os principais aspectos para a prestação desse serviço é que deverá ser realizado remotamente detalhamento das atividades que serão executadas pelo empregado remoto. Além disso, haverá uma divisão de despesas entre a empresa e o colaborador remoto, melhor explicando, é necessário que seja definido quem arcará com as despesas relativas à aquisição dos equipamentos e manutenção da infraestrutura necessária para o desenvolvimento do trabalho fora da sede da empresa.

Outro ponto importante é que ficaram estabelecidas regras de transição para o caso de retorno do trabalhador ao trabalho em regime presencial, o qual deverá respeitar um prazo mínimo de 15 dias. E, segundo o art. 61 da CLT, que dispõe sobre as hipóteses de exceção ao regime de horas extras, recebeu um novo inciso na reforma trabalhista, onde eles são igualados aos trabalhadores externos e

ocupantes de cargos de gerência. Além disso, orientações de precauções a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, são de obrigação das empresas.

5.3 Vantagens do Home Office

Como as empresas agora estarão amparadas pela legislação, é criada uma maior segurança para implementar seus programas de trabalho remoto e usufruir dos benefícios desta forma de trabalho. Além disso, como foram estipuladas regras em relação à incidência de horas extras e ao detalhamento das atividades a serem realizadas em home office, isso faz com que as chances de ações trabalhistas diminuam.

A nova CLT, criará uma tendência de que as empresas irão aderir cada vez mais ao Home Office ou ampliarão seus programas existentes. Diante disso, as chances de um colaborador receber o privilégio de trabalhar em casa aumentam significativamente.

Como pode ser visto, essa modalidade traz enormes vantagens e benefícios para empresas e colaboradores. De um lado as empresas ganham ao diminuïrem gastos imobiliários com a redução dos espaços utilizados como escritórios e, segundo dados, as empresas que adotaram essa modalidade reduzem cerca de 20% de seus custos imobiliários e de consumo. Além disso, há um aumento significativo na produtividade, já que os colaboradores são menos interrompidos e ficam mais motivados. Outro ponto importante é o da redução no absenteísmo, a atração de talentos e a retenção de talentos.

Para os empregados, o benefício é grande, já que há um aumento na qualidade de vida e uma redução considerável no tempo perdido nos deslocamentos casa-trabalho. Esse tempo que antes era perdido, passa a ser tempo livre para passar com a família ou até mesmo cuidar melhor da saúde.

5.4 Trabalho à Distância e o uso da tecnologia

Como foi visto anteriormente, a tecnologia possui um papel fundamental na sociedade e meche também com as relações trabalhistas. Com o surgimento dela,

modalidades novas de trabalho foram surgindo, possibilitando assim uma maior celeridade e eficiência, fora o aumento na qualidade de vida. Contudo, assim como o lado positivo, a tecnologia possui um lado negativo, como o problema com a privacidade e a insegurança devido a tantas informações compartilhadas virtualmente.

Antes da aprovação da reforma, não tinha uma definição legal no Brasil para trabalho à distância, contudo, hoje, podemos chamar de tele-trabalho (Home Office), como foi visto anteriormente. Esses meios de trabalho possibilitam realizar à distância o trabalho que antes só se conseguiria estando presente na empresa. Os meios informatizados são um dos grandes responsáveis por essa modalidade existir.

Como forma de controlar e supervisionar o trabalho que é feito “fora” do local de trabalho, são utilizados instrumentos eletrônicos que também configuram subordinação do empregado ao empregador. Para que o trabalho à distância gere vínculo de emprego, um dos pontos a ser analisado é se a subordinação de fato existe e, se não existir, esse empregado será considerado autônomo.

Por fim, o avanço tecnológico permite que o controle da jornada seja feita pelo empregador, mesmo que fora de seu estabelecimento e, o trabalhador pode até pleitear horas-extras, desde que comprove que o empregador exercia controle de jornada através de meios eletrônicos.

6 CONCLUSÃO

Como pode ser visto ao longo desse trabalho, “a história do trabalho” sofreu diversas modificações ao longo do tempo, demonstrando a necessidade de estabelecer limites, leis específicas sobre ele. Diante dessa necessidade, surgiu o Direito do Trabalho, como um ramo que pretendia regulamentar um dos campos mais fundamentais da vida humana.

Houve uma valorização dos valores sociais, tais como o da dignidade humana e isso impulsionou mudanças, principalmente nos textos constitucionais. Em busca por essa valorização social e a busca por mais isonomia, dignidade, foram realizadas reformas legislativas que visaram coibir abusos na realidade do trabalho, já que a ideia era que existisse uma relação justa no contrato de trabalho entre empregado e empregador, por mais que existisse e ainda exista a relação de subordinação e hierarquia.

Outro ponto importante foi o impacto da tecnologia na sociedade e o quanto a difusão de informações e a celeridade dos mecanismos de funcionamento da realidade empresarial foi beneficiado, devido a Revolução Tecnológica. O que se pode perceber foi que algumas modalidades de trabalho, depois da tecnologia, caíram em desuso ou, tiveram que dividir o cenário com as novas formas de organização laboral, como exemplo atual, temos o teletrabalho.

O presente trabalho consiste em incentivar que reflexões contemporâneas sejam feitas e, para que isso aconteça, foi demonstrado o problema social, agravado pelo desmantelamento das legislações trabalhistas, a necessidade de uma reforma que desburocratizasse as relações de trabalho, fora o papel que a tecnologia possui no meio dessas relações laborais.

A melhoria da legislação trabalhista era um fato necessário, visto que não se poderia admitir retrocessos doutrinários ou legislativos a ponto de se esquecerem das conquistas históricas do Direito do Trabalho, que foram evidenciadas tanto pelo ordenamento jurídico brasileiro na CF como pelos demais textos legais que versam sobre essa matéria, já que o Direito do Trabalho pode ser considerado um direito

social, por mexer com princípios basilares de todo indivíduo. Devido a isso, ele goza da salvaguarda constitucional contra movimentos discriminatórios ou cerceadores de alguma maneira.

Outro ponto desse trabalho, foi o da privacidade, princípio este que está resguardado nos direitos fundamentais da intimidade do artigo 5º da Lei Magna e devem ser respeitados os limites, já que a conciliação entre trabalho e capital não é a mesma coisa que abolir os direitos constitucionais ligados à esfera individual da privacidade ou à esfera trabalhista. Diante disso, este trabalho trouxe o exemplo das mensagens eletrônicas no ambiente de trabalho e se questionou, se elas podem ser fiscalizadas (como forma de se preservar a segurança da empresa) ou se isso violaria o princípio da intimidade.

Pode-se observar ainda, que o atual cenário do Brasil é de crescente desemprego, o que é negativo tanto para empregadores quanto para empregados, além de que, por mais que o Brasil tenha um índice baixo de trabalhadores formais, tem um dos maiores índices de processos judiciais trabalhistas, o que demonstra uma falha na relação de trabalho, ou melhor, na forma como essa relação é tratada juridicamente falando. Por conta disso, foi levantada a hipótese de uma Reforma Trabalhista, onde o intuito seria tornar as leis antigas compatíveis com os tempos modernos, pois algumas estavam obsoletas o que acarretam um retrocesso e prejudica a relação trabalhista. Além disso, a Reforma veio com o intuito de desburocratizar a relação de admissão e demissão das empresas, fora alguns outros aspectos como, férias, horas extras, teletrabalho, como forma de incentivo, facilitando essa relação trabalhista e consequentemente trazendo um possível aumento no número de empregados formais e diminuição do desemprego.

Por fim, pode-se dizer que não é fácil o papel dos juristas que devem lidar com as deficiências legislativas dessa relação de emprego. Logo, a expectativa fomentada por este trabalho é a de que os questionamentos e explanações feitas possuam o intuito de vislumbrar um futuro menos desesperançado para as relações trabalhistas, onde a tecnologia possa ser uma aliada se usada moderadamente, além de ser necessário preservar a dignidade do empregado, que está sim, em papel inferior na hierarquia do trabalho. O intuito é, no final de tudo, demonstrar que

as relações trabalhistas devem existir de forma equilibrada e com benefícios e limites para ambos os lados.

7 REFERÊNCIAS

- AMARAL JUNIOR, Alberto; PERRONE-MOISÉS, Cláudia (org.). **O Cinquentenário da Declaração Universal dos Direitos do Homem**. São Paulo: Edusp, 1999.
- WINRWE, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. São Paulo, LTr, 1ª ed., 2005.
- VADILLO, Ruiz. **Tratamiento de la Delicuencia Informática**. Ed. Poder Judicial, nº especial 9.
- TEMER, Michel. **Internet: aspectos legislativos e aspectos jurídicos relevantes**, São Paulo: EDIPRO, 2000.
- SIMÓN, Sandra Lia. **A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado**. São Paulo: LTr, 2.000.
- SANTOS, Boaventura de Souza. **Pela Mão de Alice**. O social e o político na pós-modernidade. 9. ed. São Paulo: Cortez Editora, 2003.
- _____. Monitoramento de e-mail no ambiente de trabalho. **Revista Mercados & Negócios**.
- ROCHA, Marcelo Oliveira. **Direito do trabalho e internet**. Aspectos das novas tendências das relações de trabalho na “era informatizada”. 1 ed. São Paulo: EUD, 2005.
- PINTO, Roberto Parahyba Arruda (Org.). **O direito e o processo do trabalho na sociedade contemporânea: homenagem a Francisco Ary Montenegro Castelo**. São Paulo: LTr, 2005.
- PAMPLONA FOLHO, R. Responsabilidade Civil nas Relações de Trabalho e o Novo Código Civil Brasileiro. Revista do TST, Brasília, v. 70, nº1, jan-jul. 2004.
- MELLO, Marcos Antônio Machado Ferreira de. **A tecnologia, direito e a solidariedade em direito, sociedade e informática: limites e perspectivas da vida digital**. Fundação Boiteux, 2000.
- GERHARDT, Roberta Coltro. **Relação de emprego, internet e futuro: uma perspectiva crítica em âmbito brasileiro**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2002.
- FERREIRA, Wolgran Junqueira. **Direitos e Garantias Individuais**. São Paulo: EDIPRO, 1997.

DE LUCCA, Newton; SIMÃO FILHO, Adalberto. **Direito e Internet: Aspectos Jurídicos Relevantes**. São Paulo: Edipro, 2001.

_____. **Direito do trabalho e direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2002.

PEREIRA, Leone. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 2012. P. 284.

PRATES, L. C. Quem não deve não teme (10/04/2014) - Comentário de Luiz Carlos Prates. **Comentário de Luiz Carlos Prates (on-line)**. Curitiba, 2014. 10/04/2014. Disponível em:. Visualizado em: 19 abr. 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 31ª Ed. São Paulo: Ed. Ltr. 2005. 718 p.

LOPES, G. L.; LUCAS, R.; TEIXEIRA, E. D'A. Um estudo sobre a história da internet no Brasil. **Slideshare**. Brasília, 2011. 26/04/2011. Disponível em:. Acesso em: 21 fev. 2014

INTERNET..., sd. Internet. **Wikcionário**. Disponível em:. Acesso em: 18 fev. 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª ed. São Paulo: LTr, 2012. 1488 p.

VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. **Os direitos de personalidade nas relações de trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2006. 134 p

VOCÊ..., s. D. Você sabe o que são redes sociais? **Inovação e Tecnologia**. Nº 13.147, s. D. Disponível em:. Acesso em: 23 fev. 2014

RIFKIN, J. **O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis de empregos e a redução da força**

global de trabalho. São Paulo: Makron Books, 1996.

TRINDADE, Amantra. **REFORMA TRABALHISTA – 10 (NOVOS) PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO**. Disponível em: <<http://www.amatra4.org.br/79-uncategorised/1249-reforma-trabalhista-10-novos-principios-do-direito-empresarial-do-trabalho>>.

REFORMA TRABALHISTA: veja o que muda. Disponível em: <
<http://odia.ig.com.br/economia/2017-10-15/reforma-trabalhista-veja-o-que-muda.html> >

Entenda o que muda com a Reforma Trabalhista. Disponível em: <
<http://www.correio24horas.com.br/noticia/nid/entenda-o-que-muda-com-a-reforma-trabalhista/>>