

INSTITUTO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR DE POUSO ALEGRE – MG
BACHAREL EM DIREITO

**A INFLUÊNCIA DA TECNOLOGIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: DESAFIOS
E OPORTUNIDADES**

POUSO ALEGRE - MG
2024

ROBERTO RIBEIRO

**A INFLUÊNCIA DA TECNOLOGIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: DESAFIOS
E OPORTUNIDADES**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Núcleo de Prática Jurídica, do curso de Bacharelado em Direito do Instituto de Educação Superior de Pouso Alegre, Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora Docente: Prof. A. Ma. Daniela de Lima Ranieri Guerra

POUSO ALEGRE -MG

2024

Ribeiro, Roberto.

A influência da tecnologia nas relações de trabalho: Desafios e Oportunidades

Roberto Ribeiro.

Orientação de Prof.a Mestra Daniela de Lima Ranieri Guerra - Pouso Alegre - MG 2024 25f.

Inclui bibliografias: p.25.

Trabalho de Conclusão de Curso (INSTITUTO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR DE POUSO ALEGRE).
.Introdução- 1. Contextualização do Direito do Trabalho-1.1.Do Contrato de Trabalho1.2 A
Reforma Trabalhista- 2 A Tecnologia nas relações de Trabalho- 2.1 Desafios Jurídicos e Aspectos-
3. Oportunidades Geradas pela Tecnologia- 3.1 Vantagens do Trabalho Remoto- .Considerações
Finais . Referênci

**INSTITUTO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR DE POUSO ALEGRE- MG
CURSO DE DIREITO**

**Discente
ROBERTO RIBEIRO**

**Orientadora
PROF.A M.A DANIELA DE LIMA GUERRA**

**A INFLUÊNCIA DA TECNOLOGIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO:
DESAFIOS E OPORTUNIDADES**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Direito Do Instituto de Educação Superior de Pouso Alegre - MG, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

**Prof.a . Ma. Daniela de Lima Ranieri Guerra
Orientadora**

**Prof. Mestre Rovilson Marques de Carvalho Junior
Avaliador 2**

**Prof. Esp.Thiago Antônio Pereira Batista
Avaliador 1**

Pouso Alegre (MG) 27 de Novembro de 2024

Aos meus pais, principalmente minha mãe Aparecida de Ribeiro pois além de sempre me colocar em suas orações, sempre me inspirou dizendo que o esforço vence qualquer barreira.

A minha mulher, amiga, companheira, Rosana Estela Lima, além de estar junto nas dificuldades. Sempre caminhou ao meu lado, fazendo que os meus, sonhos e conquistas sejam dela e vice versa.

A Professora e orientadora Daniela, por mostrar que sou capaz de passar 29 horas e 18 minutos mudando o contexto, aprimorando meu conhecimento e por ter me auxiliado na execução deste trabalho de conclusão de curso. Por fim é sempre importante na minha vida Deus que em todos os momentos soube me mostrar discernimento.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	09
1. CONTEXTUALIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO	10
1.1 DO CONTRATO DE TRABALHO	12
1.2 A REFORMA TRABALHISTA	14
2. A TECNOLOGIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	17
2.1 DESAFIOS JURÍDICO E ASPECTOS	18
3. OPORTUNIDADES GERADAS PELA TECNOLOGIA	20
3.1 MUDANÇAS COM A LEI Nº 13.467/2017	20
3.2 VANTAGENS DO TRABALHO REMOTO	21
CONSIDERAÇÕES FINAIS	23
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	25

RESUMO

Prof.a . Ma. Daniela de Lima Ranieri Guerra¹
Roberto Ribeiro²

O objetivo deste Trabalho de Conclusão de Curso é enfatizar o impacto da tecnologia nas relações de trabalho, levando em conta tanto seus pontos positivos quanto negativos. Adicionalmente, procura analisar seu impacto no Direito Laboral e sua relevância para o surgimento de novos modelos de trabalho, como o Trabalho Remoto. A pesquisa também analisa as alterações sugeridas pela Reforma Trabalhista e os efeitos que elas podem causar no Direito Laboral, com o objetivo de aprimorar a interação entre patrões e empregados e utilizar a tecnologia para gerar novas oportunidades de trabalho, trazendo vantagens para ambos os lados. A progressão tecnológica tem se mostrado um impulsionador de transformações em diversos segmentos da sociedade, incluindo o local de trabalho. Portanto, o objetivo deste estudo é analisar como a tecnologia está influenciando a sociedade.

Palavras-chave: Direito do trabalho. Desafios. Oportunidades. Tecnologia. Reforma. ASMEC.

¹ Docente no curso de Direito do Instituto de Educação Superior de Pouso Alegre- MG

² Discente no curso de Direito do Instituto de Educação Superior de Pouso Alegre- MG

ABSTRACT

The objective of this Course Completion Work is to emphasize the impact of technology on work relationships, taking into account both its positive and negative points. Additionally, it seeks to analyze its impact on Labor Law and its relevance to the emergence of new work models, such as Remote Work. The research also analyzes the changes suggested by the Labor Reform and the effects they can have on Labor Law, with the aim of improving interaction between employers and employees and using technology to generate new job opportunities, bringing advantages to both sides. Technological progression has proven to be a driver of transformation in various segments of society, including the workplace. Therefore, the objective of this study is to analyze how technology is influencing society.

Keywords: Labor law. Challenges. Opportunities. Technology. Reform. ASMEC.

INTRODUÇÃO

A progressão tecnológica tem revelado ser um fator crucial de mudança em vários segmentos da sociedade, abrangendo o ambiente laboral. Desse modo, este estudo visa examinar a maneira como a tecnologia impacta as relações de trabalho, ressaltando os desafios e as oportunidades que emergem dessa nova realidade. Diante da celeridade das inovações e suas repercussões diretas na vida dos

trabalhadores, torna-se essencial entender a necessidade de adaptação do Direito do Trabalho. Em face das dificuldades do Estado em resolver os conflitos sociais contemporâneos, observa-se, ao invés de uma proteção efetiva dos direitos e garantias trabalhistas, a prevalência da chamada “flexibilização” dos direitos trabalhistas, o que contraria tanto as normas laborais quanto a própria Constituição Federal. Observando-se que na primeira e segunda análise discute-se a evolução tecnológica e seu impacto na sociedade, em especial no Direito do Trabalho, uma vez que possibilitou o surgimento de novas modalidades laborais, como o Home Office que, após a reforma, é mais conhecido como teletrabalho.

É importante ressaltar que muitos conflitos jurídicos, comuns no âmbito trabalhista, são consequências dessa crise paradigmática mencionada, intensificada pela revolução tecnológica. Assim como a tecnologia, a globalização é um fenômeno que afeta quase todo o mundo. Enquanto trouxe diversos benefícios, também gerou retrocessos, como as múltiplas formas de invasão da privacidade das pessoas, especialmente no contexto laboral. Essa situação é resultado da combinação entre tecnologias avançadas e os limites incertos do poder diretivo do empregador, o que levanta discussões sobre a proteção da intimidade do empregado e quais seriam os limites razoáveis dessa proteção sem comprometer a segurança da empresa.

A terceira análise destina-se a ilustrar a origem e a evolução do Direito do Trabalho, além de expor seus fundamentos essenciais, como os princípios, que são fundamentais para uma aplicação equitativa nas relações entre empregado e empregador. No entanto, como será abordado a seguir, a aplicação dessas normas nem sempre ocorre de maneira adequada, existindo uma significativa burocratização que impacta negativamente ambas as partes. A nova Reforma Trabalhista, portanto, foi implementada com um dos objetivos de reduzir essa burocracia.

Diante da Reforma Trabalhista – a Lei nº 13.467/2017 – é discutida a sua necessidade, além de exemplificar algumas alterações que influenciaram a relação de trabalho entre empregados e empregadores. Portanto, por fim, será discutida a complexidade e a amplitude das relações de trabalho em relação à tecnologia, assim como o papel que a nova Reforma Trabalhista desempenha nesse cenário."

Ementa:

Lei nº 13.467/2017

ALTERA A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT), APROVADA PELO DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943, E AS LEIS NºS 6.019, DE 3 DE JANEIRO DE 1974, 8.036, DE 11 DE MAIO

DE 1990, E 8.212, DE 24 DE JULHO DE 1991, A FIM DE ADEQUAR A LEGISLAÇÃO ÀS NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO.

1. CONTEXTUALIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Nos tempos antigos, em tempos de escravidão, seguindo o entendimento.

Délio Maranhão e Luiz Inácio Barbosa Carvalho (1993), o escravo não era sujeito, este era considerado objeto de direito, onde o trabalho por ele executado não traduzia o cumprimento de uma obrigação assumida por força de um vínculo jurídico, livremente estabelecido com aquele em favor de quem o trabalho era realizado, como pode ser verificado em civilizações antigas como Grécia, Roma e Egito. Em tempos futuros, na época do Feudalismo na Idade Média (séculos V a XV), o regime existente era o da servidão, onde os servos não tinham liberdade e eram obrigados a entregar parte da produção rural aos donos das terras onde viviam, os senhores feudais, em troca de sua permanência naquela terra e a proteção fornecida pelos detentores da terra a eles.

Ainda na idade média, anteriormente ao período industrial, foram formados grupos sociais de artesãos e comerciantes, denominados Corporações de Ofício. Nestas corporações existiam os Mestres que eram os proprietários das oficinas, os Companheiros que eram trabalhadores livres e recebiam salários dos mestres, e os Aprendizados que recebiam ensinamentos dos mestres e tinham a possibilidade de ascender ao grau de Companheiro. Posteriormente, na Revolução Francesa (1789 – 1799), as Corporações de Ofício deixaram de existir, pois estas foram consideradas incompatíveis com o ideal de liberdade individual da pessoa.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento (2005) o Direito do Trabalho começa a existir de fato no século XVIII, com a Revolução Industrial, onde a máquina a vapor foi criada, substituindo a força humana, e com a necessidade de pessoas capazes de operar tais máquinas, foi imposta uma substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado. Vale a pena destacar que era época de Liberalismo, onde o Estado não intervia na economia, portanto ele não fiscalizava as condições de trabalho dos trabalhadores, que eram precárias na época, com jornadas de trabalho excessivas. Os direitos dos trabalhadores ganharam força com o surgimento do constitucionalismo social, que surgiu após o término da Primeira Guerra Mundial, e significava a inclusão de disposições garantindo direitos trabalhistas nas Constituições³.

³ MARANHÃO, Delio Vianna Segadas; CARVALHO, Luiz Inacio Barbosa. . Direito do trabalho. 17. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: FGV, 1993. 614 p

No Brasil, a primeira constituição é de 1824, anterior à primeira guerra mundial, e foi criada seguindo o Liberalismo, abolindo as corporações de ofício. Nessa época, porém, havia a presença do trabalho escravo no país, que só foi abolido em 1888. Antes de surgir o Direito do Trabalho no Brasil, a prestação laboral era regida pelo Código Civil, onde havia autonomia na celebração do ajuste obrigatório, onde o contrato se assemelhava ao de locação de coisas, chamado de locação de serviços. A política trabalhista brasileira começou a ganhar força em 1930 com Getúlio Vargas. Na década de 1930 foram estabelecidos diversos Decretos do Poder Executivo que versavam sobre questões trabalhistas, como a Carteira Profissional pelo Decreto 21.175/32, e os Decretos 21.186/32 e 21.364/32 que versavam sobre a jornada de trabalho no comércio e na indústria respectivamente. Posteriormente, as normas trabalhistas passaram a fazer parte da Constituição brasileira, sendo esta a primeira constituição nacional, a Constituição de 1934.

Por existirem diversas leis sobre o Direito do Trabalho, houve a necessidade de uma sistematização, sendo essa a criação da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, que não era realmente um código, e sim um aglomerado das leis trabalhistas existentes no direito brasileiro. As Constituições posteriores versavam também sobre o Direito do Trabalho, mantendo e ampliando os direitos dos trabalhadores, com o restabelecimento do direito de greve na Constituição de 1946, e a previsão do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) na Constituição de 1967. O texto constitucional atual, a Constituição de 1988, também traz disposições sobre o Direito do Trabalho, como observado no Título II “Direitos e Garantias Fundamentais”, onde no Capítulo II “Direitos Sociais”, nos artigos 7 até o artigo 11, há a presença de normas trabalhistas.

O Direito do Trabalho está em constante evolução, com novas leis sendo aprovadas até os dias atuais, como por exemplo, a Reforma Trabalhista que houve com a Lei 13.476 de 2017, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho e as Leis 6.019/74, 8.036/90 e 8.212/91, com o objetivo de adequar a legislação às novas relações de trabalho, que estão em constante mudança, como podemos observar com o surgimento de cada vez mais formas de relação de trabalho, que antes não existiam, com o trabalho por aplicativo de celular existente nos dias atuais. Por isso a necessidade do Direito do Trabalho sempre se atualizar e se adequar aos tempos atuais.

Ementa:

Lei nº 13.467/2017

ALTERA A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT), APROVADA PELO DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943, E AS LEIS NºS 6.019, DE 3 DE JANEIRO DE 1974, 8.036, DE 11 DE MAIO DE 1990, E 8.212, DE 24 DE JULHO DE 1991, A FIM DE ADEQUAR A LEGISLAÇÃO ÀS NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO.

1.1 DO CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho é, segundo o artigo 442 da CLT, um acordo tácito ou expresso, que corresponde à relação de emprego entre empregado e empregador, sendo este contrato a fonte da relação de emprego. Segundo a doutrina majoritária, este contrato possui natureza jurídica contratual e apresenta natureza de negócio jurídico, onde a declaração bilateral de vontade é exercida para que se possa produzir efeitos jurídicos deste ato jurídico voluntário.

No entendimento de Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2019), o contrato de trabalho é um negócio jurídico onde um empregado, pessoa natural, presta serviços de forma pessoal, subordinada e não eventual ao empregador, recebendo em troca, remuneração. As características do contrato de trabalho são de um contrato bilateral, consensual, oneroso, comutativo, de atividade e de trato sucessivo.

Segundo a CLT, em seu artigo 443, caput, o contrato de trabalho pode ser por tempo determinado ou indeterminado, e pode ser acordado verbalmente ou por escrito. Em regra, em contratos de trabalho são por tempo indeterminado, porém, nada impede que o contrato seja por tempo certo, o que ocorre, em regra, com a anotação feita pelo empregador na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado na parte de condições especiais, onde deve colocar o prazo do término do contrato, nos termos do artigo 29 da CLT. Vale lembrar que não é obrigatória tal anotação para que ocorra o contrato de trabalho por tempo limitado, até porque tal contrato pode ser verbal, existem outros modos de se provar que tal contrato é de tempo certo, porém a não anotação pode gerar multas. Existem outros tipos de contratos de trabalho, como o contrato de adesão, regulado pelo artigo 54 da lei 8.078/90, onde uma parte cria o contrato e suas 8 cláusulas e a outra parte apenas adere às regras, sem nenhuma possibilidade de alterá-las.

Existe também o contrato de grupo ou contrato de trabalho por equipe, este que, seguindo o entendimento de Alice Monteiro de Barros (2006), é um tipo de contrato comum usado em conjuntos musicais, orquestras e bandas, onde é requerido um grupo de trabalhadores organizados para realizar um trabalho em

comum, onde um conjunto de empregados é representado por um empregador. Existem também os contratos de trabalho a prazo determinado presentes em leis específicas, como o contrato de safra regulado pelo artigo 14 da lei 5889/73, o contrato de trabalho do artista presente na lei 6.553/78, o contrato de trabalho por obra certa que sua disposição se encontra na lei 2.959/56, o contrato de trabalhador rural por pequeno prazo disciplinado pela lei 11.718, o contrato por prazo determinado especial presente na lei 9601/98, e o contrato de trabalho do atleta profissional, regulado pelas normas gerais da legislação trabalhista ressalvadas as peculiaridades presentes na lei 9.615/98.

Outra modalidade de contrato de trabalho presente na CLT é o contrato de trabalho intermitente, este que está presente no artigo 443, §3º, da CLT, e regulado também por diversos dispositivos da Portaria 349/2018 do Ministério do Trabalho. O contrato de trabalho intermitente é o contrato de trabalho onde a prestação de serviço não é contínua, havendo períodos em que o serviço é prestado e períodos de inatividade, podendo este intervalo ser em horas, dias ou meses, independentemente da atividade do empregado e do empregador. Neste modelo de contrato de trabalho, o tempo inativo do empregado não é considerado tempo à disposição do empregador, portanto não é remunerado, caso o tempo inativo seja remunerado fica descaracterizado o contrato de trabalho intermitente. Ficam os aeronautas expressamente excluídos desta modalidade de contrato de trabalho, devido às peculiaridades desta profissão.

A lei 6.019/1974 traz também a previsão do trabalho temporário, onde o empregado é pessoa física, contratado por uma empresa de trabalho temporário, que coloca esse empregado à disposição de outra empresa tomadora de serviço. A empresa de trabalho temporário deve ser necessariamente pessoa jurídica devidamente registrada no Ministério do Trabalho. A empresa tomadora de serviços deve ser pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada, como condomínios por exemplo. Caso o trabalho temporário viole disposições legais é formado o vínculo do empregado com a empresa tomadora de serviços, caso em que a empresa de trabalho temporário responde de forma solidária pelos créditos trabalhistas. Em todos os casos, a empresa tomadora do serviço é subsidiariamente responsável

pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorreu o trabalho temporário⁴.

1.2 A REFORMA TRABALHISTA

A proposta de reforma da lei trabalhista no Brasil surge da necessidade de atualizar uma legislação antiquada, criada na década de 40, que já não atende às demandas de uma economia globalizada e informatizada do século XXI. Apesar das várias modificações ao longo dos anos, a persistente discrepância entre a quantidade reduzida de empregos formais no Brasil (apenas 3% do total mundial) e o elevado número de ações no Judiciário Trabalhista — cerca de 80% das ações globais, com uma média de 11.000 novas ações diárias — destaca a urgência de uma revisão profunda.

A instabilidade econômica entre 2015 e 2016 e o aumento do desemprego, acompanhados de um alarmante número de falências de empresas, intensificaram a percepção de que uma reforma trabalhista era não apenas oportuna, mas imprescindível. Os representantes do governo e do Congresso Nacional reconheceram a necessidade de modernizar a legislação para promover novas contratações e possibilitar alternativas para empregos que antes estavam na informalidade.

Embora a reforma possa gerar debates e controvérsias, o que é visto como um aspecto saudável e necessário para o aprimoramento das relações entre capital e trabalho. O Judiciário terá um papel crucial na aplicação e interpretação das novas normas, e é esperado que mais alterações ocorram para alinhar a legislação aos interesses da sociedade.

A reforma, portanto, não apenas visa atualizar as normas, mas também busca fomentar um cenário econômico mais positivo, propício à criação de novos postos de trabalho e à redução do desemprego, adaptando as relações de trabalho às novas realidades do mercado.

A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, trazendo mudanças significativas nas relações de trabalho no Brasil. Um dos principais objetivos dessa reforma é a redução do número de ações

⁴ Pagina 12. MANUAL DE DIREITO DO TRABALHO • Gustavo Filipe Barbosa Garcia.

na Justiça do Trabalho, desestimulando novos processos e incentivando contratações no mercado. A nova Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) aborda quatro pontos fundamentais para enfrentar a alta demanda de ações trabalhistas e simplificar os processos de admissão e demissão.

As principais mudanças incluem:

1. Férias: A possibilidade de parcelar as férias em até três períodos ao longo do ano, sendo que cada um deve ter pelo menos cinco dias corridos, e ao menos um período deve ultrapassar 14 dias. Além disso, as férias não podem iniciar dois dias antes de um feriado ou dia de descanso semanal.
2. Horas Extras: Os trabalhadores podem realizar até duas horas extras por dia, desde que haja um acordo prévio com o empregador.
3. Contribuição Sindical: A contribuição sindical torna-se opcional, uma mudança que suscita controvérsias.
4. Negociação de Jornada: A jornada de trabalho e a criação de um banco de horas podem ser negociadas diretamente com o empregador.
5. Multa por Não Registro: É estabelecida uma multa de R\$3.000,00 por trabalhador não registrado em empresas regulares, enquanto para micro e pequenas empresas o valor é de R\$800,00.
6. Home Office: O trabalho em casa passa a ser regulamentado, incluindo diretrizes para reembolso de despesas dos empregados.
7. Ações de Má-fé: Juízes ganham a prerrogativa de multar qualquer parte que agir de má-fé em processos trabalhistas.
8. Proteção a Mulheres Grávidas: Funcionárias gestantes devem ser afastadas de atividades insalubres durante a gestação.
9. Rigidez nos Julgamentos: A reforma pretende tornar mais rigorosos os processos de criação e alteração de súmulas na Justiça do Trabalho.
10. Contratação: O contrato individual de trabalho pode ser negociado de forma verbal ou escrita, em prazo determinado ou indeterminado, incluindo a previsão de trabalho intermitente, que permite a contratação sem horário fixo. O contrato deve especificar o valor da hora trabalhada, não podendo ser inferior ao salário mínimo ou ao valor pago a funcionários similares.

Em suma, a Reforma Trabalhista visa modernizar a legislação laboral, buscando maior flexibilidade e eficiência nas relações de trabalho no Brasil, embora tenha gerado debates acerca de suas implicações para os direitos dos trabalhadores. A discussão aborda pontos importantes sobre acordos de trabalho que podem se sobrepor à legislação vigente. Entre os principais aspectos estão:

1. “Negociação de Jornada e Intervalos” A jornada de trabalho e o banco de horas podem ser negociados, assim como o intervalo intrajornada, respeitando-se o mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas.
2. “Programas e Planos” A adesão ao Programa Seguro-Emprego e a definição de planos de cargos, salários e funções são aspectos onde acordos podem prevalecer.
3. “Jornadas em Ambientes Insalubres” A prorrogação de jornada em condições insalubres pode ocorrer sem licença prévia do Ministério do Trabalho, se acordada.
4. “Participação nos Lucros” A distribuição de lucros pode ser negociada entre empregador e empregado.
5. “Troca de Feriados” A troca de dias de feriado é permitida por meio de acordos.
6. “Remuneração Variável” Sistemas de remuneração baseados em produtividade, incluindo gorjetas e desempenho, são passíveis de acordo.

Por outro lado, existem limitações, como a impossibilidade de os empregadores alterarem normas relativas à saúde, segurança e higiene dos trabalhadores.

2 A TECNOLOGIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Atualmente, a humanidade se depara com uma rapidez impressionante nas mudanças. A primeira Revolução (Agrícola) levou mais de 9.000 anos; a segunda (Industrial) durou cerca de três séculos e, agora, a terceira ocorre em pouco mais de 45 anos. Estamos no limiar de uma nova transformação tão intensa que muitos a consideram a ascensão de uma nova civilização: a da Revolução Digital, com a América do Norte como seu centro é frequentemente chamada de Sociedade Pós-Industrial. É crucial destacar que essas três revoluções se baseiam em sistemas distintos de criação de riquezas, mas todas resultaram em impactos significativos que alteraram profundamente os sistemas político, social, cultural, filosófico, jurídico, ético e institucional.

Mas o que realmente caracteriza a tecnologia? Para alguns, é o desenvolvimento de dispositivos que aceleram a distribuição de informações; para outros, são ferramentas que viabilizam o estudo da biologia. No entanto, podemos definir tecnologia como a aplicação de técnicas e conhecimento para melhorar ou facilitar tarefas, envolvendo métodos das ciências exatas e diversas áreas do saber humano. O avanço tecnológico tem se intensificado, e suas consequências no trabalho são notórias. De acordo com ALMEIDA (1996), a tecnologia surge como uma resposta à necessidade de evitar a decadência social, solucionar problemas como baixa produtividade, superar limitações físicas e aumentar o conforto humano, além de conectar o mundo por um custo reduzido, entre outros benefícios.

As informações se disseminam rapidamente, o que acentua as desigualdades socioeconômicas e desafia a capacidade dos Estados de estabelecer regulações eficazes no campo da informática. Segundo Mário Antônio Lobato Paiva, as mudanças nesse campo não são adequadamente acompanhadas pelo Direito, evidenciando a incapacidade legislativa em lidar com o ciberespaço e sua regulamentação. A velocidade de circulação da informação revela a fragilidade das sociedades em resolver problemas sociais, especialmente no direito, onde os mecanismos legais se mostram ineficazes para regular as atividades computacionais.

No Brasil, o acesso à Internet começou em 1988, com as primeiras conexões institucionais. Porém, foi somente em 1991 que ocorreu a conexão real, e em 1994 surgiram os primeiros servidores da World Wide Web. Atualmente, o número de

usuários da Internet é na casa das dezenas de milhões, gerando um impacto econômico significativo. Embora a internet não se submeta a um regime jurídico específico, ela envolve a sociedade global, funcionando não apenas como uma rede de computadores, mas como uma plataforma social que influencia as dinâmicas de trabalho.

2.1 DESAFIOS JURÍDICO E ASPECTOS

Um dos principais desafios enfrentados no "mundo digital" é a falta de normas regulatórias, apesar de já existir legislação sobre temas como a validade da assinatura digital, questões tributárias, contratos eletrônicos, responsabilidade civil dos provedores de acesso e crimes virtuais. No âmbito do Direito do Trabalho, há diversos entraves a serem superados para melhorar a compatibilidade entre o ambiente virtual e a regulamentação legal. O crescimento do trabalho informal é consequência da ineficácia dos sindicatos e do desmantelamento da legislação trabalhista, impulsionados pela globalização e pelas novas tecnologias, que possibilitam modalidades de trabalho como o teletrabalho e o home office, muitas vezes dispensando formalidades do contrato de trabalho.

As inovações tecnológicas tornaram obsoletos os modelos tradicionais de emprego, expondo novas formas de trabalho que, ultrapassando fronteiras, complicam a capacidade do estado de regular as relações trabalhistas e proteger os direitos constitucionais dos trabalhadores. Esse cenário de alta flexibilização nas relações de trabalho traz dificuldades para conter abusos. Vale destacar que, à medida que o capital se fortalece, o papel do estado regulador se enfraquece, assim como a polarização de salários e empregos. Há uma necessidade de encontrar um equilíbrio entre capital e trabalho, de modo que novas tecnologias possam proporcionar uma melhor qualidade de vida para os trabalhadores.

A privacidade é um tema controverso no contexto digital. Enquanto alguns afirmam que não há necessidade de proteção à privacidade, outros defendem que o respeito à vida privada deve se estender aos dados pessoais online, o que gera conflitos com interesses tecnológicos e comerciais. No Direito do Trabalho, há características essenciais, como pessoalidade, onerosidade e subordinação, que delineiam obrigações entre as partes, garantindo dignidade e evitando discriminação.

O monitoramento de mensagens eletrônicas surge como um tema polêmico. Embora não deva ser confundido com violações ilegítimas da correspondência ou da intimidade dos funcionários, esse monitoramento é visto pelas empresas como necessário para conciliar capital e trabalho através da utilização de tecnologias de informação, sendo legitimado dentro dos direitos do empregador. Jurisprudências confirmam que a supervisão dos instrumentos de trabalho, incluindo e-mails, está dentro da autoridade do empregador e não constitui violação da privacidade.

Em resumo, a Revolução Tecnológica, especialmente com a internet, trouxe à tona a necessidade de estabelecer um mínimo de privacidade individual, um assunto relevante tanto em contextos civis quanto trabalhistas, desde que não comprometa outros valores importantes.

3 OPORTUNIDADES GERADAS PELA TECNOLOGIA

A tecnologia tem proporcionado um novo padrão de flexibilidade laboral, que pode beneficiar tanto empregadores quanto empregados. Com os avanços tecnológicos e novas formas de organização do trabalho, o trabalho remoto se tornou cada vez mais prevalente no ambiente empresarial brasileiro. Até pouco tempo atrás, a ausência de segurança jurídica havia dificultado sua adoção pelos empreendedores, resultando em incertezas tanto para colaboradores quanto para suas empresas. Porém, com a aprovação da Reforma Trabalhista, foi estabelecida uma regulamentação específica para o trabalho em home office, proporcionando maior segurança para ambas as partes e incentivando essa prática. A reforma introduziu o termo "teletrabalho" para designar o home office, definindo-o como:

A prestação de serviços predominantemente fora das instalações do empregador, utilizando tecnologias de informação e comunicação que, pela sua natureza, não se qualificam como trabalho externo (Art. 75-B).

É fundamental esclarecer que teletrabalho e trabalho externo não são sinônimos. O trabalho externo requer a realização de atividades fora do ambiente da empresa, como no caso de instaladores de antenas de TV. Em contraste, o teletrabalho pode ser executado nas dependências da empresa, mas, por escolha do empregado ou do empregador, é realizado em um local externo. Além disso, a tecnologia, através de ferramentas como internet, computadores e celulares, facilita essa modalidade de trabalho, permitindo, por exemplo, o controle do ponto dos trabalhadores mesmo à distância.

3.1 MUDANÇAS COM A LEI Nº 13.467/2017

A reforma introduziu mudanças significativas para o home office, sendo a mais notável a criação de uma regulamentação específica. É importante ressaltar alguns pontos-chave. A reforma dedicou um capítulo da CLT ao teletrabalho (arts. 75-A a 75-E), estabelecendo que essa modalidade deve ser implementada por meio de um acordo formal entre empregado e empregador, disponível através de um "contrato individual de trabalho". Para contratos já existentes, a formalização deverá ocorrer por meio de um aditivo.

As atividades a serem realizadas remotamente devem ser detalhadas, definindo claramente as responsabilidades do empregado fora da empresa, além de estabelecer um compartilhamento das despesas relacionadas à aquisição de equipamentos e à manutenção da infraestrutura necessária para o trabalho remoto. Diretrizes importantes para a transição de volta ao trabalho presencial também foram estabelecidas, com um prazo mínimo de 15 dias. O artigo 61 da CLT, que trata das exceções ao regime de horas extras, recebeu uma nova disposição para equiparar trabalhadores remotos a trabalhadores externos e gerentes.

3.2 VANTAGENS DO TRABALHO REMOTO

Aumento da produtividade e a discussão sobre como a tecnologia pode impulsionar a produtividade nas organizações. Com a legislação amparando as empresas, há uma maior segurança para implementar programas de trabalho remoto e seus benefícios. As regras relativas a horas extras e à descrição das atividades desempenhadas em Home Office tendem a reduzir as chances de ações trabalhistas.

A nova CLT pode impulsionar uma crescente adesão ao Home Office pelas empresas, elevando as chances dos colaboradores de trabalhar em casa. Essa modalidade oferece vantagens consideráveis tanto para as empresas quanto para os colaboradores. Para as empresas, há redução de custos imobiliários e um aumento na produtividade, pois os colaboradores enfrentam menos interrupções e se sentem mais motivados. A diminuição do absenteísmo e a capacidade de atrair e reter talentos são outros benefícios significativos.

Para os colaboradores, a melhoria na qualidade de vida é notável, com uma redução substancial no tempo gasto em deslocamentos, convertendo esses momentos em tempo livre para a família ou para cuidar da saúde. Trabalho à Distância e Tecnologia. Como mencionado anteriormente, a tecnologia desempenha um papel crucial nas relações de trabalho. O surgimento dela possibilitou novas modalidades laborais que promovem eficiência e melhor qualidade de vida. Contudo, também apresenta desafios, como problemas de privacidade e insegurança com as informações compartilhadas.

Antes da reforma, não havia uma definição legal para trabalho à distância no Brasil. Agora, o teletrabalho (Home Office) é reconhecido. Essa modalidade permite

realizar atividades remotamente, que antes exigiam presença na empresa. Os meios digitais são fundamentais para que o Home Office seja viável.

Para supervisionar o trabalho realizado remotamente, são utilizados instrumentos eletrônicos que estabelecem subordinação entre empregado e empregador. Para que o trabalho à distância configure vínculo empregatício, é necessário verificar se existe essa subordinação. Caso contrário, o trabalhador poderá ser classificado como autônomo.

Em resumo, o avanço tecnológico viabiliza o controle da jornada pelo empregador, mesmo fora de sua sede, e o trabalhador pode reivindicar horas extras, desde que comprove que o empregador exerce controle de jornada por meios eletrônicos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste estudo, buscou-se destacar a dualidade da tecnologia nas relações de trabalho, abordando não apenas os desafios que ela impõe à legislação, mas também as oportunidades que podem ser exploradas. Para alcançar um futuro sustentável no ambiente de trabalho, é fundamental manter um diálogo contínuo entre tecnologia, empregadores e empregados, com o objetivo de criar um ambiente laboral mais justo e eficiente. Como evidenciado ao longo desta pesquisa, a "história do trabalho" passou por diversas transformações ao longo do tempo, o que ressalta a necessidade de estabelecer limites e leis específicas sobre o tema.

Nesse contexto, surgiu o Direito do Trabalho, um ramo destinado a regulamentar um dos aspectos mais essenciais da vida humana. Houve uma valorização dos princípios sociais, como a dignidade humana, que impulsionou mudanças significativas, especialmente nos textos constitucionais. Em busca dessa valorização social e da promoção de isonomia e dignidade, reformas legislativas foram implementadas para prevenir abusos na realidade laboral, com a intenção de garantir uma relação justa no contrato de trabalho entre empregado e empregador, mesmo diante da subordinação e hierarquia que existem.

Outro aspecto relevante é o impacto da tecnologia na sociedade, cujo efeito foi a aceleração na difusão de informações e o aprimoramento dos mecanismos de funcionamento das empresas, resultado da Revolução Tecnológica. Observou-se que algumas modalidades de trabalho se tornaram obsoletas ou passaram a conviver com novas formas de organização laboral, como demonstrado pelo crescimento do teletrabalho.

Este trabalho visa estimular reflexões contemporâneas, e para isso, foi apresentada a questão social, intensificada pela desestruturação das legislações trabalhistas, além da necessidade de uma reforma que simplifica as relações de trabalho, reconhecendo o papel da tecnologia nesse contexto. A atualização da legislação trabalhista é imprescindível, pois não se pode admitir retrocessos doutrinários e legislativos que desconsiderem as conquistas históricas do Direito do Trabalho, evidenciadas tanto na Constituição Federal quanto em outros textos legais pertinentes ao tema. O Direito do Trabalho pode ser considerado um direito social fundamental, uma vez que envolve princípios essenciais à dignidade de cada indivíduo. Por essa razão, conta com proteção constitucional contra práticas

discriminatórias e restritivas. Um aspecto importante a ser abordado neste trabalho é a questão da privacidade, que está assegurada nos direitos fundamentais à intimidade estabelecidos no artigo 5º da Constituição. É crucial respeitar os limites impostos por essa privacidade, pois a conciliação entre trabalho e capital não deve significar a abolição dos direitos constitucionais relacionados à esfera individual da privacidade e à esfera trabalhista.

Nesse sentido, o presente estudo analisa o tema das mensagens eletrônicas no ambiente de trabalho, questionando se sua fiscalização é adequada para garantir a segurança da empresa ou se isso violaria o princípio da intimidade. Observa-se também que o Brasil enfrenta um aumento do desemprego, o que traz prejuízos tanto para empregadores quanto para empregados. Apesar do baixo índice de trabalhadores formais, o país possui uma das maiores taxas de processos judiciais trabalhistas, evidenciando falhas na relação de trabalho e na forma como essa relação é abordada juridicamente.

Em virtude dessa realidade, propõe-se uma Reforma Trabalhista com o objetivo de modernizar legislações obsoletas que prejudicam a relação trabalhista, promovendo, assim, uma maior adequação às dinâmicas atuais. A Reforma visa também simplificar os processos de admissão e demissão, além de abordar aspectos como férias, horas extras e teletrabalho, com a intenção de estimular uma relação mais fluida entre empregadores e empregados, o que poderia resultar em um aumento no número de trabalhadores formais e na redução do desemprego.

Por fim, é importante destacar que o trabalho dos juristas é desafiador, pois eles precisam enfrentar as limitações legislativas que permeiam as relações de emprego. Portanto, a expectativa gerada por este trabalho é que as discussões e reflexões propostas possam contribuir para um futuro mais promissor nas relações trabalhistas, onde a tecnologia seja utilizada de maneira equilibrada e a dignidade do trabalhador, que muitas vezes encontra-se em posição inferior na hierarquia laboral, seja preservada. O objetivo é, ao final desta análise, criar um cenário mais esperançoso para todos os envolvidos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, A. M. de. **Curso de direito do trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTr. 2006.

BECHARA, F. R. **Legislação especial**. São Paulo: Saraiva, 2005.

CASSAR, V. B. **Direito do Trabalho**. 4ª ed. Niterói: Impetus. 2010.

COSTA, F. Tecnologia e produtividade: um estudo comparativo. **Jornal Brasileiro de Administração**, 2021.

GARCIA, G. F. B. **Curso de direito do trabalho**. 14ª ed. São Paulo: Saraiva. 2019.

GOMES, A. Direito do trabalho: história e princípios. **Revista de Direito do Trabalho**, 2020.

MARANHÃO, D.; CARVALHO, Luiz I. B. **Direito do Trabalho**. 17ª ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1993.

MARTINS, S. P. **Curso de direito do trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Atlas. 2001.

MENDES, L. Trabalho digital: uma nova era para a empregabilidade. **Direito em Rede**, 2022.

NASCIMENTO, A. M. **Iniciação ao direito do trabalho**. 29ª ed. São Paulo: LTr. 2003.

NASCIMENTO, A. M.; NASCIMENTO, S. M. **Iniciação ao direito do trabalho**. 41ª ed. São Paulo: LTr, 2018.

OLIVEIRA, R. Privacidade e vigilância: o novo normal nas relações de trabalho. **Revista de Ciências Jurídicas**, 2022.

PEREIRA, M. Os desafios do direito do trabalho no contexto digital. **Estudos Jurídicos**, 2023.

SILVA, J. Teletrabalho: desafios e potencialidades no século XXI. **Journal of Labor and Technology**, 2021.