

NOVAS TECNOLOGIAS, INTERNET E RELAÇÕES NO TRABALHO*

Amauri Mascaro Nascimento**

O tema pode ser tratado sob mais de uma perspectiva, dentre as quais:

- 1) a perspectiva dos sistemas de produção de bens e de serviços;
- 2) a perspectiva da tipologia dos contratos de trabalho;
- 3) a perspectiva do desenvolvimento da relação de emprego;
- 4) e a perspectiva das novas profissões e do desemprego.

1 A perspectiva dos sistemas de produção de bens e da prestação de serviços

Todo cuidado deve ser tomado quando se fala, hoje, em **fordismo, taylorismo e toyotismo** como se fossem esses os únicos modelos de produção.

Indústrias avançaram no emprego da tecnologia de produção, outras, fadadas a sucumbir pela concorrência, estagnaram a sua evolução.

Fábricas de automóveis robotizam a sua técnica, reduzem o número de trabalhadores, produzem mais com menos pessoal, tornaram-se montadoras internacionais, lançando em um país para exportação para revendedoras de outros países um veículo novo em tempo cada vez mais curto, a agricultura automatizou-se, surgiu o agronegócio, as microempresas cobrem um vasto e diversificado setor do mercado de trabalho.

Formas intermediárias de trabalho ganham espaço na sociedade, despertam o interesse do direito do trabalho, abrangem novas categorias que se alinham entre as tradicionais.

2 A perspectiva da tipologia dos contratos de trabalho

Nos põe diante de um quadro diversificado.

*Palestra preferida no 10º Congresso Nacional de Direito do Trabalho e Processual do Trabalho do TRT 15ª Região.

**Membro da Academia Brasileira de Letras Jurídicas, Presidente honorário da Academia Nacional de Direito do Trabalho, Professor titular da Universidade de São Paulo, docente da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Professor titular da Faculdades Metropolitanas Unidas, juiz aposentado e jurista.

Cresce, na dogmática jurídica, uma nova tipologia dos contratos de trabalho.

O contrato de emprego padrão a tempo indeterminado e jornada integral já não é mais o único modelo.

Ao seu lado existem outras configurações como os contratos flexíveis de emprego, que são os que rompem com o padrão tradicional, e cresce a importância para a qualificação da mão de obra dos contratos de formação profissional, dos contratos de tirocínio e de aquisição de experiência profissional, parte que são do processo de desenvolvimento da educação da força de trabalho de um País.

Falar em contratos flexíveis de trabalho pensando no direito do trabalho do período inicial não se justifica.

É expressão que entrou no direito do trabalho a partir de 1970.

Alargaram-se as fronteiras do direito individual do trabalho.

São contratos de emprego flexíveis, na Itália, assim relatados por Giuseppe Santoro-Passareli, em *Diritto dei lavori* (2004): a) o contrato de trabalho intermitente; b) o contrato de trabalho compartilhado; c) o contrato de trabalho a tempo parcial; d) o contrato de trabalho a prazo.

Um contrato de trabalho é flexível, nas lições de Santoro-Passareli, “quando um requisito da prestação ou do trabalho (aposição de termo final, prestação de trabalho a tempo parcial) determina a aplicação de uma disciplina que derroga a do trabalho a tempo pleno e indeterminado.”

O contrato de trabalho intermitente é um contrato flexível (Lei n. 276/2003), caracterizado pelas prestações de caráter descontínuo ou inconstante.

Seu modelo, no direito peninsular, é desenhado nos contratos coletivos.

Os desenhos mais frequentes são a modalidade em que o trabalhador coloca-se à disposição do empregador quando responde a uma chamada deste.

É livre para atendê-la ou não.

Na segunda forma, o trabalhador fica à disposição do comitente nos períodos de execução dos serviços, mas também para ulteriores obrigações definidas em um pacto expresso, para que atenda à chamada do tomador.

Outro novo tipo é o **contrato de trabalho compartilhado** – *lavoro ripartito* ou *job sharing* (Leis ns. 43, de 1998, e 276, de 2003), definido como o contrato no qual dois trabalhadores assumem *in solidum* o cumprimento

de uma única e idêntica obrigação trabalhista, ambos ficando pessoal e diretamente responsáveis pelo cumprimento da obrigação conjunta.

Um terceiro tipo é o **contrato de trabalho a tempo parcial** (Dec. Lei n. 25, de 2000). A redução do horário será de três modos: **horizontal**, relativo ao horário diário; **vertical**, quando o tempo pleno é só em alguns dias da semana, do mês ou do ano; **misto**, resultante da combinação das duas formas anteriores.

O quarto tipo é o **contrato de trabalho a prazo** ou a tempo determinado.

Na Espanha, o Estatuto dos Trabalhadores (art. 15) prevê o contrato para **lançamento de uma nova atividade**, tanto em novas empresas como em empresas já existentes que lançam uma linha de produção, pelo prazo máximo de 3 anos.

O teletrabalho vem ganhando maior espaço.

O sociólogo italiano Domenico de Masi, de grande prestígio no Brasil, em seu livro **O ócio criativo** (trad. de *Ocio Creativo*, p. 204), define **teletrabalho** como:

[...] um trabalho realizado longe dos escritórios empresariais e dos colegas de trabalho, com comunicação independente com a sede central do trabalho e com outras sedes, através de um uso intensivo das tecnologias da comunicação e da informação, mas que não são, necessariamente, sempre de natureza informática.

Não há somente computadores na atividade profissional moderna. Há outros equipamentos modernos: *fax*, *sites*, *fotocopiadoras*, *internet*, *modem*, telefones celulares que podem ou não ser ferramentas coadjuvantes no teletrabalho, além de outras. Os serviços pelos quais respondem os teletrabalhadores são enviados de uma sede ou cidade para outra, não exigindo a presença física na empresa, a não ser esporadicamente, o que amplia a autodeterminação do tempo de trabalho, mas, em contrapartida, isolam as pessoas.

Permitem maior independência para os atos profissionais.

Não podem ser tratados no cenário de uma legislação tradicional elaborada para relações de trabalho industriais.

O teletrabalhador poderá ser empregado, autônomo, eventual ou trabalhar no seu domicílio, de modo que em nada altera o seu enquadramento jurídico num dos tipos tradicionais de relações de

trabalho o fato de atuar com um equipamento moderno, o computador. Tudo dependerá, portanto, do modo como a sua atividade é exercida. Os mesmos critérios do direito do trabalho são válidos para determinar se o teletrabalhador é empregado ou não, se é autônomo ou não etc. (v. Capítulo Conceito de Empregado).

Não há conceito legal de **trabalho à distância**.

Mas deveria haver para regulamentar o trabalho que não é realizado no estabelecimento do empregador, e sim fora dele, portanto, com a utilização dos meios de comunicação que o avanço das técnicas modernas põem à disposição do processo produtivo, em especial no setor de serviços.

3 A perspectiva do desenvolvimento da relação de trabalho

São diversas as questões jurídicas que a projeção da tecnologia moderna trouxe.

Uma é o controle, pela empresa, do uso da *internet* pelos empregados para evitar o desvio das suas atividades para fins particulares. As leis americanas permitem esse controle. Os empregados são antes avisados de que suas atividades serão controladas e que a empresa poderá acessar o banco de dados para saber o que foi nele registrado. A Justiça pode solicitar os *e-mails* trocados por empregados para verificar se houve uso adequado ou pessoal.

A questão, em nosso país, tende a seguir o mesmo caminho. O empregador tem poder de direção sobre o trabalho exercido pelos empregados, o que lhe confere o direito de monitorar a atividade do empregado no computador. Mas a privacidade do empregado, nos seus assuntos particulares, deve ser respeitada, no serviço e fora dele.

Penso que não configura invasão da privacidade o controle sobre os equipamentos pertencentes ao empregador, e que devem ser utilizados apenas para o serviço, e não para fins privativos do empregado. O correio eletrônico é ferramenta de trabalho e não propriedade pessoal para uso exclusivo do seu operador para finalidades próprias de seu interesse não relacionadas com o emprego.

Outra questão é a revista dos empregados no final do expediente. A exigência encontra fundamento no poder de controle do empregador. A revista dos empregados vem sendo considerada pelos Tribunais como um direito de fiscalização do empregador. No entanto, quando abusiva, não encontra acolhida nas decisões judiciais.

A tecnologia moderna pode aprimorar a revista.

Nos aeroportos, para revista de passageiros, a tecnologia tem sido usada mais que nas empresas.

As mesmas questões e soluções valem para o direito do trabalho.

Outro tema é a colocação de monitores nas dependências onde o trabalho é exercido.

Encontra fundamento no direito de fiscalização.

Inadmissíveis serão os abusos.

Os problemas jurídicos que surgiram com o celular não são diferentes dos que já existiam com o BIP e as soluções devem ser as mesmas.

A tecnologia permite um novo sistema de controle de ponto eletrônico. Desde que simplifique a tarefa e que o empregado disponha de meios de controle e certificação, poderá ser de grande utilidade.

O sistema de informações a serem prestadas ou recebidas pelas empresas na intercomunicação com os órgãos da administração pública do trabalho pode ser facilitado e agilizado.

A documentação trabalhista passa a ser também virtual.

A tecnologia poderá eliminar o trabalho insalubre.

A robotização numa imaginária sociedade do futuro poderá substituir o trabalho insalubre do ser humano.

Assim como já vem sendo empregado em campos de batalha para desativar bombas, e em atividades submarinas para atingir profundidades nas quais o corpo humano não resistiria, vislumbro, como um sonho, o dia em que nas indústrias os robôs, que já fazem hoje cirurgias médicas conduzidas pelo homem à distância, poderão ser usados no trabalho insalubre e com periculosidade.

4 A perspectiva das novas profissões e do desemprego

A informática, a fonologia, a cibernética, a telemática, vêm criando novos tipos de trabalhadores. Exercem funções diferentes daquelas que existiram na sociedade industrial e para as quais foi elaborada a legislação trabalhista.

Pesquisas realizadas neste ano (2009) pela ONG Market Analysis, com 345 trabalhadores em nove capitais, incluindo São Paulo, mostraram que o serviço virtual já é adotado por 23% dos funcionários do setor

privado. As microempresas são as que mais se utilizam do teletrabalho. Já são 10,6 milhões de teletrabalhadores no País – em 2001 eram apenas 500 mil.

Existem tanto empresas de *call center*, em que trabalham principalmente operadores de *telemarketing*, como há centros de atendimento de serviços fora das empresas beneficiadas e que pertencem a outras empresas especializadas nessa atividade.

Há um equilíbrio muito tênue entre as vantagens e as desvantagens que o avanço da tecnologia traz para a sociedade. A principal vantagem é refletida na **produção industrial**: a tecnologia torna a produção mais rápida e maior e, sendo assim, o resultado final é um produto mais barato e com maior qualidade.

As desvantagens que a tecnologia traz são de tal forma preocupantes que quase superam as vantagens, uma delas é a **poluição** que, se não for controlada a tempo, evolui para um quadro irreversível. Outra desvantagem é quanto ao desemprego gerado pelo uso intensivo das máquinas na **indústria**, na **agricultura** e no **comércio**. A este tipo de desemprego, no qual o trabalho do homem é substituído pelo trabalho das máquinas, denominamos **desemprego estrutural**. Um dos países que mais sofrem com este problema é o **Japão**, sendo que um dos principais motivos para o crescimento da economia deste país ter freado a partir da **década de 90** foi, justamente, o desemprego estrutural.

Atividades novas surgiram, como empresas de *call center*, teletrabalho, *marketing eletrônico*, que, com a invenção da *internet*, nada fazem lembrar o operário de fábrica da linha de produção.

O trabalho mediado pelas tecnologias da informação, como ensinam os especialistas, conheceu significativa difusão nas últimas décadas, tendo acompanhado não só o crescimento do setor de serviços, mas também os processos de reestruturação produtiva ocorridos nas principais economias mundiais. Daí advém seu papel central na configuração do capitalismo contemporâneo, assim como na elaboração das teorias que buscam compreendê-lo.

No Brasil, os operadores de *telemarketing*, empregados em sua maioria, de empresas terceirizadas, contribuem para a precarização que tem atingido os trabalhadores.

5 Conclusões

5.1 Primeira, a irreversibilidade do crescimento da tecnologia e da *internet*

Tecnologia é termo amplo. Envolve o conhecimento técnico e

científico, instrumentos, processos e materiais utilizados a partir do conhecimento.

Inclui desde as ferramentas e processos simples, tais como uma **colher** de madeira, a roda, a roca e os métodos artesanais até os processos mais complexos já criados pelo ser humano, tais como a **Estação Espacial Internacional** e a **dessalinização** da água do mar.

A história da tecnologia é quase tão antiga quanto a **história da humanidade**.

Nos tempos atuais, os denominados **sistemas digitais** têm ganhado cada vez mais espaço entre as inovações tecnológicas. Grande parte dos instrumentos tecnológicos de hoje envolvem sistemas digitais, principalmente no caso dos **computadores**.

INTERNET

Interligação de redes (*internetworking*) tem como objetivo interligar múltiplas **redes físicas** de modo a formar um sistema coordenado e homogêneo.

Tem revolucionado o mundo dos computadores e das comunicações como nenhuma invenção foi capaz de fazer antes. A invenção do telégrafo, telefone, rádio e computador preparou o terreno para esta nunca antes havida integração de capacidades. A *Internet* é, de uma vez e ao mesmo tempo, um mecanismo de disseminação da informação e divulgação mundial e um meio para colaboração e interação entre indivíduos e seus computadores, independentemente de sua localização geográfica.

Em 1985, já estava bem estabelecida como uma larga comunidade de suporte de pesquisadores e desenvolvedores e começava a ser usada por outras comunidades para comunicações diárias pelo computador. O correio eletrônico já estava sendo usado por muitas comunidades, frequentemente com sistemas diferentes, mas a interconexão entre os diferentes sistemas de correio foi demonstrando a utilidade de comunicação eletrônica entre as pessoas.

5.2 Segunda, a necessidade da sua utilização nas relações de trabalho

O direito do trabalho não tem como recusar a projeção, em suas relações jurídicas, da tecnologia moderna.

Há, como salienta o sociólogo Leonardo Mello e Silva, a indeterminação que afeta o capitalismo global, com sua dominante financeira correspondendo a uma indeterminação do trabalho, dos processos de produção, tanto no Brasil como em

outros centros da economia mundial, criando um cenário de novos paradigmas que questiona o taylorismo, o fordismo e o toyotismo, voltando-se esse processo para novas técnicas de concentração em grupos empresariais e em descentralizações de empresas em terceirizações que afetam as relações de trabalho.

Os modelos produtivos da indústria não são os mesmos do setor de serviços, comércio e turismo e a legislação não se adaptou.

A legislação trabalhista, respeitada a sua função precípua que é a defesa do trabalhador, não pode impedir o desenvolvimento da ciência, dos novos sistemas produtivos e do aparecimento de novas profissões.

Com isso, a legislação não pode desacompanhar o novo cenário do direito do trabalho contemporâneo.

5.3 Terceira, o papel do direito do trabalho

Não dispõe de toda a força para evitar a degradação que a tecnologia pode provocar. A sensação de impotência das leis trabalhistas diante de algumas situações.

É o que ocorreu na recente crise econômica de 2009. Iniciou-se nos Estados Unidos e se propagou para todo o mundo. As dispensas coletivas foram inevitáveis e o direito do trabalho não conseguiu evitá-las.

O mesmo problema vem ocorrendo com o *dumping* social. É um fenômeno internacional de rebaixamento das condições de trabalho como meio de implodir a concorrência com a venda de produtos a preços menores do que os vendidos no país de origem. Aqui também as leis trabalhistas pouco ou nada podem fazer. As cláusulas sociais nas operações mercantis são o modo pelo qual o problema vem sendo enfrentado.

Com adaptações, mas com ousadia, impõe-se, entre nós, absorver os avanços do direito do trabalho: os direitos de personalidade do Código de Portugal, o trabalho autônomo dependente econômico do Direito da Espanha, a tipologia contratual, a reconstrução da subordinação e o desenvolvimento da parassubordinação do Direito Italiano e avançar no princípio da autonomia privada coletiva, respeitando a valorização da dignidade do ser humano.

O direito do trabalho contemporâneo é um avanço ou um retrocesso?

Só o tempo dirá.