

A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR FRENTE AOS AVANÇOS TECNOLÓGICOS DO MERCADO DE TRABALHO DE START-UP¹

Celyne da Fonseca Soares²

Krystima Karem O. Chaves³

RESUMO

O presente trabalho relata as transformações que a internet proporcionou à sociedade, mais especificamente ao Direito, em face das mudanças repentinas e a necessidade de adequar-se aos constantes avanços tecnológicos com a crescente inclusão digital de setores ligados ao empreendedorismo, fomentando a ascensão de relações informacionais de trabalho, especialmente nas empresas de start-up. A pesquisa, por meio de pesquisa de campo e bibliográfica, constatou que essa nova forma de empreender exige a transposição de desafios e obstáculos jurídicos que até pouco tempo, nem sequer cogitava-se, principalmente no inerente ao contrato de trabalho frente às mídias sociais, a responsabilidade jurídica, assim como à proteção do trabalhador.

Palavras-chave: Direito. Avanços Tecnológicos. Relações informacionais de trabalho. Start-up. Contrato de trabalho.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho foi desenvolvido por meio do Projeto Sócrates Negócios⁴, edição XI 2018, o qual propiciou visitas técnicas a um grupo de acadêmicos de variadas áreas de formação em diversas empresas como a “TozziniFreire Advogados”⁵, além de startups como a “PLUG Clxt”, “Uber” dentre outras.

O Projeto pretendia, não somente a compreensão de uma abordagem específica ao futuro-presente tecnológico da sociedade, trazido pelas startups, como também provocar o acadêmico de Direito diante desses novos avanços, a se aperfeiçoar para atuar frente ao novo contexto social empregado nessas relações de trabalho.

¹ Artigo apresentado na XIX Jornada Jurídica do Cesupa. Núcleo Temático: Constituição, Trabalho e Previdência Social. Avaliador: Dr. José Cláudio Monteiro de Brito Filho.

² Graduanda no Curso de Bacharelado em Direito pelo Centro Universitário do Estado do Pará/CESUPA.

³ Graduada no Curso de Bacharelado em Direito pela Universidade da Amazônia. Especialista em Direito de Estado pela Faculdade do Pará – Estácio/FAP. Mestre em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional pelo Centro Universitário do Estado do Pará/CESUPA. Professora de Direito do Trabalho na Estácio/Castanhal e de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho no CESUPA.

⁴ Projeto de extensão universitária do Núcleo de Inovação e Empreendedorismo Junior (NIEJ), que realiza visitas técnicas a empresas de diferentes tamanhos e modelos de gestão, adicionando conhecimento prático sobre o mercado.

⁵ TozziniFreire Advogados (Matriz). Borges Lagoa, 1328 - Vila Mariana, São Paulo - SP, 04038-004.

Nesse contexto, o presente artigo objetiva avaliar a metamorfose que a internet trouxe a sociedade, a qual reflete nas relações de trabalho, com o surgimento das chamadas startups, que consistem, de forma ampla, em empresas, geralmente tecnológicas, com ideais inovadores e alta lucratividade em curtíssimo espaço de tempo (ECONÔMICO, Brasil, 2016).

Essas categorias utilizam-se dos meios digitais para sua ascensão, gerando relações múltiplas e diversas, pois, onde houver interações humanas, sempre existirá o Direito, que “é fato ou fenômeno social, sendo um ramo inexistente senão na sociedade e não podendo ser concebido fora dela” (REALE, 2012, p. 2).

Assim, ao Direito é necessária uma atualização dos métodos tradicionais diante desse mercado de trabalho exponencialmente crescente, a fim de manter as normas vigentes em consonância com a realidade social, assim como, àqueles que atuam no ordenamento jurídico, capacitados para atuar na 4ª Revolução Industrial com mentalidade inovadora.

2 REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E REVOLUÇÕES TECNOLÓGICAS DA INFORMAÇÃO

A priori, cabe destacar que as revoluções serão aqui denominadas de Revolução Industrial (RI), que se enquadra a primeira revolução, e, de revoluções tecnológicas (RT), as demais revoluções subsequentes.

O mercado, na RI teve a inserção do trabalho assalariado e o regimento de uma nova forma de produção, às máquinas a vapor de fitar e de tear, as quais configuraram um marco histórico, que criou novos paradigmas de inserção dos indivíduos no sistema socioeconômico, pois, a mudança de produção artesanal para industrial ocasionou maior produtividade do capital (CASSAR, 2018, não paginado).

A segunda e a terceira RT trazem, de forma bem resumida, a ideia de divisão do trabalho e expansão da internet por meio do processo de globalização, respectivamente.

Cabe à compreensão das modificações jurídicas implementadas na configuração institucional de trabalho e das normas que regulam as relações integrantes, pois, os direitos dos trabalhadores estão inseridos no rol dos direitos humanos de 2ª dimensão e, via de regra, ao invés da simples abstenção do Estado, exigem prestações positivas deste, importando investimentos e políticas definidas a serem oferecidas (BRITO FILHO, 2018, p. 44).

Ao longo da história houve uma “profunda modificação em face da forte volatilidade do mercado, do aumento da competição, estreitamento das margens de lucro, necessidade de maior produção, divisão internacional” (CASSAR, 2018, não paginado), dentre outros fatos

que se subdivide para fins didáticos, nessas três revoluções e na iminência da 4ª (cibernet), as quais propiciam base para a compreensão do presente estudo.

Há uma total exploração do trabalho de modo que, “substituíam-se o trabalho do homem pelo da mulher e criança que eram mais dóceis e economicamente mais baratos” (CASSAR, 2018, não paginado), com isso, constatava-se a prevalência da lei do mercado no qual o empregador regulamentava as regras e as impunha livremente aos empregados, sem a intervenção do Estado.

A primeira Guerra Mundial trouxe incremento na produção das fábricas, pois figurou como mercado consumerista nunca antes experimentado, intensificando a produção do trabalho e conseqüentemente a atuação do trabalhador, que até então trabalhava com ausência de regulação estatal.

Ao final da grande guerra e como “produto de reação ocorrida no século XIX contra a utilização sem limites do trabalho humano, passa a encontrar-se legislações e constituições preocupadas em proteger o hipossuficiente na relação de emprego” (CASSAR, 2018, não paginado).

Nesse contexto, é criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e por meio desta é editada a Convenção nº 01 que trouxe as primeiras normas protetivas ao trabalhador: limitação de jornada de trabalho em 8h, igualdade salarial entre homens e mulheres, proibição do trabalho do menor e férias (CASSAR, 2018, não paginado).

Na época, as indústrias automobilísticas, inovaram no modo de produção do trabalho, criando o Fordismo e o Toyotismo como compartimentalização do modo de produção do trabalho, no qual cada operário se responsabiliza apenas com uma fase da montagem. (DELGADO, 2017, p. 46).

Tal realidade cria ou acentua “formas de prestação laborativa que pareciam estranhas ao tradicional sistema de contratação e controle empregatícios” (DELGADO, 2017, p. 38) iniciando assim, uma nova fase de se qualificar o trabalhador e se especializar o trabalho, chamada de 2ª Revolução Tecnológica.

A 3ª RT se caracteriza pela troca dos meios de produção de energia pela utilização dos meios de comunicação advindos da internet, sendo, deveras influenciada pela globalização, oportunizando que empresas percam sua localização espacial e por uma amplitude global.

No inerente ao Direito do Trabalho, esta revolução impacta no sentido de impor desafios que se vinculam aos meios de proteção desse trabalho, porque nossas normas positivadas foram adequadas à execução de um contrato presencial, no entanto, com a nova

forma de produção do capital se desenvolvendo por meios telemáticos como internet, rádio, telefonia, acarreta certa fluidez das regras tradicionalmente elaboradas e, portanto, de maior adequação à atualidade do e-commerce.

A Lei nº 13.467/2017, conhecida como reforma trabalhista, trouxe em seu texto normativo a previsão de proteção ao teletrabalho, que, de acordo com a definição do art. 75-A da Consolidação das Leis do Trabalho é aquele que, prestado preponderantemente fora das dependências do empregador e por meio de meios telemáticos de comunicação. O que demonstra uma preocupação do legislador reformista, nos artigos seguintes, inclusive, em tutelar essa forma de expansão do trabalho atual, como se verá mais adiante.

A 4ª RI, também chamada *Cibernet*, a era dos ciborgues, não consegue, ainda, consenso doutrinário, vez que, embora em franco desenvolvimento, ainda não propiciou a total substituição dos postos de trabalho (REVISTA PSICOLOGIA: TEORIA E PESQUISA, 2002, p. 196).

Logo, torna-se indiscutível o fato de que as mudanças constantes na dinâmica e estrutura do mercado econômico, assim como o aumento da competitividade interempresarial são tão intensas que induzem de forma implacável, mais uma vez, às mudanças dos meios de produção, mais precisamente, do emprego e trabalho (DELGADO, 2017, p. 98).

2 SOCIEDADE TECNOLÓGICA DA INFORMAÇÃO

Como se percebeu acima, a sociedade vive em constantes transformações, e, a cada nova geração as formas de se relacionar e viver na mesma também se modificam. É nítido o saber que, sem as TICs (Tecnologias da Informação e Comunicação) além de não haver *internet banking* e comércio eletrônico, também não haveria a grande integração intermundial contemporânea. Isso constitui uma mudança de paradigmas, tendo por base a chamada internet das coisas, a qual “pode ser definida como uma infraestrutura de rede global baseada em padrão IP, em que coisas físicas (objetos) ou virtuais, interoperam entre si e com sistemas de informação” (GRANDO, 2012).

Desde o século passado, os modelos de inovação centralizada estão sendo substituídos nas principais economias do mundo, “por regimes mais descentralizados, os quais encurtem os ciclos de geração de valor e confirmam novas dinâmicas ao desenvolvimento industrial” (INDÚSTRIA, 2016, p. 36).

Nessa nova trajetória, a distância entre empreendedorismo e pesquisa diminuiu e o desenvolvimento de novas tecnologias se torna, simultaneamente, um desafio científico e

industrial, o qual brevemente consolidará a 4ª revolução, assim que alterados todos os postos de trabalho por essa nova forma.

É difícil encontrar qualquer atividade trabalhista que não envolva a computação, ou seja, “cada vez mais ela se torna ubíqua e casual de maneira integrante para as corriqueiras relações sociais” (GRANDO, 2012). Sendo o que se observa nas novas formas comerciais estabelecidas pelo uso de internet, denominado E-commerce.

No Brasil, atualmente, 45,6% de sua população tem acesso à internet. Se fizermos uma comparação entre os anos de 2000 e 2012, percebemos um aumento significativo, aproximadamente 1.500%, do número de usuários da internet no Brasil (TEIXEIRA, 2015, p. 19).

Com essa possibilidade de comercialização no meio virtual, aquele indivíduo que outrora era apenas um visitante/navegante da internet, torna-se um consumidor em potencial dos produtos de determinada empresa, seja em razão dos preços ou da comodidade propiciada pela compra sem sair de casa (FERREIRA e PITWAK, 2009 apud REVISTA CONEXÃO ELETRÔNICA, 2017).

Nesse cenário empreendedor solidificado nos sistemas de informação, tem-se também o surgimento de empresas na modelagem Start-up, considerada “uma empresa nova, até mesmo embrionária ou ainda em fase de constituição, que conta com projetos promissores, ligados à pesquisa, investigação e desenvolvimento de ideias inovadoras” (SEBRAE MG, 2017) tendo como característica a rápida ascensão econômica em curto espaço de tempo.

Destarte, existem programas de apoio e incentivo, mas carecem de maior forma organizacional, pois, não possuem foco quanto à desenvoltura e aplicabilidade frente às necessidades dessas empresas.

É o que se pode verificar no STARTUPS AND ENTREPRENEURSHIP ECOSYSTEM DEVELOPMENT (SEED), programa de aceleração para empresas nascentes, lançado em 2103 pelo governo de Minas Gerais, objetivando principalmente apoiar empreendedores nacionais ou estrangeiros, para que desenvolvam projetos de base tecnológica no Estado.

A atividade de inovação é destacada por ser, essencialmente, uma atividade de risco, ou seja, o grau de incerteza inerente ao seu desenvolvimento está ligado não apenas a fatores imponderáveis da produção tecnológica, mas também aos riscos comerciais, ambientais e financeiros, as quais marcam os produtos e processos que aspiram uma participação nos mercados (INDÚSTRIA, 2016, p. 56).

Em síntese, para se enfrentar os obstáculos e as conseqüentes adversidades, faz-se necessária a atração de investidores como componente essencial para o desenvolvimento dessas empresas nascentes, porque é a maneira mais eficiente de se compartilharem riscos e mitigarem incertezas.

3 O DIREITO BRASILEIRO FRENTE ÀS RELAÇÕES DE TRABALHO DO MERCADO TECNOLÓGICO

A regulamentação jurídica decorre dos fatos sociais, os quais apresentam no decorrer do tempo o “contexto socioeconômico do capitalismo no País, o valor-trabalho e seu ramo jurídico regulador não chegaram a alcançar plena afirmação” (DELGADO, 2017, p. 114).

O ordenamento jurídico vigente é desenvolvido para reger empresas e práticas tradicionais daquelas de pequeno, médio e grande porte, que ao longo da história se constituíam necessariamente por espaços e pessoas físicas, em contrapartida, essa realidade não figura mais a atualidade.

A partir do entendimento da necessidade de adaptação, se faz realidade à existência de uma empresa que não possui sede fixa, como é o caso daquelas denominadas de Startups, as quais sugerem profundas mudanças na legislação vigente.

Destarte, outro empecilho jurídico tradicional são as relações trabalhistas existentes, que não se adéquam as vivenciadas por aqueles atuantes em startups, pois, os seus custos recorrentes vão de encontro ao princípio da economicidade, típico dessa nova estrutura.

A Lei nº 13.243/2016 dispõe sobre os estímulos ao desenvolvimento científico, à pesquisa, à capacitação científica e tecnológica e à inovação, todavia, ainda existe um grande número de normas constitucionais, legais e infralegais esparsas, imprecisas, com formulações ambíguas, e muitas vezes “sem capacidade de disciplinar todo o ciclo da inovação, se transformam, em fontes de incerteza e insegurança jurídica” (INDÚSTRIA, 2016, p. 60).

Para o profissional do Direito conseguir espaço nesse novo mercado, necessariamente, precisa saber como ocorrem as interações do direito e a dinamicidade apresentada pelo fluxo de informações disponíveis e de fácil acesso, isso é marcante porque, por exemplo, o Direito do Trabalho precisa proteger as relações trabalhistas, como a jornada e a saúde ocupacional, tendo em vista que algumas startups funcionam apenas virtualmente, configurando uma espécie denominada de Teletrabalho.

Nesse sentido, a startup Stone Age, do Rio de Janeiro, possui um quadro de funcionários, que estão sempre envolvidos com as atualidades acadêmicas e desenvolvimentistas da área tecnológica, lhes propiciando horários mais flexíveis de trabalho, isto é, sem àquela obrigatoriedade de estar fisicamente na sede da empresa, pois, a mesma atua na solução de negócios verticais de grandes empresas a partir da tecnologia de software Big data.

Nessa linha ténue a startup “PLUG Clxt”, quando indagada acerca da existência de um setor jurídico dentro do seu corpo empresarial informou não haver nenhum corpo jurídico na empresa e que desde a sua fundação em 2012 até o presente nunca houve histórico processual litigioso a envolvendo.

Logo, toda essa dinamicidade ainda não está devidamente regulamentada e as startups submetem-se, em regra, às normas existentes a qualquer microempresa e empresas de pequeno porte, sendo bastante destacada nesse âmbito a Lei Complementar 123/ 2006, que estabelece “normas gerais e favorecimento a ser dispensado às microempresas e empresas de pequeno porte no âmbito dos Poderes da União, dos Estados, Distrito federal e Municípios” (REVISTA DOS TRIBUNAIS, 2017).

Ao utilizar um regramento que não foi pensado para a realidade jurídico-empresarial pró-startup constata-se a existência de barreiras jurídicas, as quais desestimulam o investimento e o desenvolvimento. A realidade é que “tanto a ordem jurídica que não se altera diante do processo quanto a que se transforma de maneira descontrolada atentam contra a segurança jurídica” (NADER, 2013, p. 127).

Sob esse prisma, o Brasil, infelizmente, ainda não adequou o Direito, pois apesar dos avanços observados nos últimos anos, como a regulamentação mais recente do Teletrabalho, por exemplo, as startups ainda carecem de atenção, “seja do ponto de vista da estrutura de investimento e financiamento, seja por conta dos regimes regulatórios, do peso da tributação e da burocracia, seja em função dos custos generalizados” (INDÚSTRIA, 2016).

Tendo em vista as startups funcionarem apenas virtualmente, é um desafio identificar o trabalhador, quais suas condições de trabalho, quem controla a jornada, quem controla as regras de proteção à saúde do trabalhador e a produtividade dele, ou seja, são inúmeras as indagações constatadas.

Reale (2012, p. 336) no tangente as renovações da cibernética jurídica, ou o que chama de Juscibernética, aduz:

O Estado de Justiça Social, que é por definição um Estado de múltiplas atribuições [...] Isto exigirá por parte dos juristas, especializados em “Direito do Planejamento”, o aprendizado da linguagem cibernética, para a elaboração eletrônica dos dados jurídicos.

De modo geral, startups proporcionam bons empregos e multiplicam seu valor nos mercados, com potencial de crescimento essencial para o desenvolvimento sustentável, pois “são ferramentas que contribuem para o dinamismo econômico, favorecendo o aumento da produtividade e elevando a qualidade de vida das pessoas” (INDÚSTRIA, 2016, p. 8).

Assim, cabe destacar que a reforma trabalhista, beneficia de certa forma, as startups porque formaliza e estimula realidades como o *home office*⁶, tão comum em empresas deste tipo, diminuindo os custos do empreendedor com empregados.

5 MODALIDADE DE ARRANJO: TELETRABALHO

Em conformidade com a OIT, o teletrabalho consiste no trabalho que é executado com o uso de novas tecnologias de informação e comunicação em local distante do escritório central ou instalação de produção onde o trabalhador não tem contato pessoal com os colegas de trabalho, segundo a Convenção nº 177/1996, sobre trabalho a domicílio.

Destarte, o teletrabalho possui três espécies, quais sejam: em domicílio; em telecentros; e o nômade. No primeiro, o empregador fornece o material de trabalho para o empregado e este realiza o trabalho em casa, sendo responsável pelas despesas de energia, Internet e telefone, bem como, é uma realidade empregada aos funcionários pela Start-up Stone Age, constatada durante a visita técnica.

Por conseguinte, o teletrabalho em telecentros ocorre em locais fora da sede principal da empresa, mas que estão interligados e se unem criando telecentros onde os trabalhadores realizarão suas obrigações empregatícias, sendo todos os equipamentos e despesas da empresa. Por fim, o teletrabalho nômade, onde o trabalhador realiza seu trabalho em lugares diversos, aplicado àqueles que costumam viajar muito.

Logo, o teletrabalho é uma volta ao trabalho em casa, do jeito que era na revolução do artesanato, mas agora os teletrabalhadores embora distantes fisicamente, estão todos conectados em tempo real através dos meios de comunicação virtual.

⁶ Escritório situado dentro da residência, podendo ser de três espécies: I - funcionário de uma empresa (teletrabalho); II - freelancer (projetos avulsos); ou III - empresário de uma empresa home based, o qual tem sede em uma residência (LUNA, 2014).

Nesse sentido, dentre as empresas de startups visitadas durante a realização do projeto de extensão, as quais possuem atuação virtual, existe a Welight⁷, situada na “internet” e com atuação em prol de um objetivo sustentável.

Ademais, o art. 83 da CLT define que trabalhador a domicílio consiste naquele que presta serviços em sua habitação ou em oficina de família, por conta do empregador que o remunere. O indivíduo inserido nessa seara atua em atividade laborativa aparentemente simples, pois a realidade de estar fora do estabelecimento empresarial, na comodidade da residência e sem custos de transporte, até o advento da Reforma não possuía disposições específicas, tão somente a garantia de que não haveria distinção remuneratória entre os trabalhadores que atuassem dentro ou fora da empresa.

No entanto, essa realidade infere inquietações comumente pré-estabelecidas nos contratos de trabalho, tais quais jornada trabalhista e situações de ambientação e saúde do trabalhador, conforme será analisado nos tópicos seguintes, uma vez que, o trabalhador não mais desenvolvendo suas tarefas nas dependências da empresa, terá que ter uma análise diferente daquela utilizada pelas empresas tradicionais.

5.1 JORNADA DE TRABALHO

Na jornada de trabalho, o horário é previamente estipulado no contrato de trabalho, não podendo o teletrabalhador escolher, de forma unilateral, esse horário. Ademais, o art. 75-C, da CLT, prevê a possibilidade de conversão do trabalho presencial para o teletrabalho, *in verbis*: [...]§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

É pertinente ressaltar o art. 62 da CLT, que define o rol de empregados não sujeitos ao controle de jornada, e as alterações em razão da Reforma Trabalhista:

**Art. 62 – Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:
[...]III – os empregados em regime de teletrabalho. (grifo nosso)**

Logo, uma vez que o controle de jornada não abrange os teletrabalhadores, faz-se realidade na startup Stone Age, que segundo um de seus sócios, tem seu horário de trabalho regido de acordo com a disponibilidade dos integrantes, sendo comumente o trabalho desenvolvido na comodidade de suas casas e pouco se fazendo presentes na sede da empresa.

⁷ A idealizadora, Joice Lemos, disse que não havia uma sede física e todos trabalhavam sem horário pré-fixado e inclusive, atuavam em finais de semana e feriados.

Ademais, o requisito organizacional adotado é que haja produtividade, independente, do horário ou local que venha a executar as funções.

Desse modo, mesmo que os teletrabalhadores tenham sido incluídos no CAPÍTULO II-A da CLT e constantes no supracitado artigo, não se pode considerar a aplicação absoluta da jornada de trabalho, pois o princípio da primazia da realidade inerente à forma e também à garantia constitucional de controle de jornada e pagamento de hora extra, tendo em vista a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, retira o controle da jornada.

5.2 FORMAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE DO TELETRABALHADOR

No inerente a proteção da saúde do trabalhador e a prevenção de acidentes que possam ocorrer durante a execução das tarefas, bem como às doenças ocupacionais, o empregador se obriga a instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a serem tomadas. Destarte, as doenças ocupacionais, são segundo Oliveira (2013):

[..] estados patológicos ou mesmo, mórbidos, ou seja, estados de perturbação da saúde do trabalhador, que normalmente vai se instalando insidiosamente e se manifesta internamente, com tendência ao agravamento, podendo se apresentar em maior ou menor intensidade.

Desse modo, as doenças ocupacionais surgem no decorrer do contrato de trabalho em razão do desempenho de tarefas que exigem posturas ou repetições de procedimentos por parte do indivíduo, levando-o a uma degeneração física ou mesmo psicológica.

Quanto às atividades do teletrabalho nas empresas de startups, observar-se-á àquelas desenvolvidas pela repetitividade, por exemplo, de digitação, inserida pelo uso de novas tecnologias para execução do trabalho, em caso de continuidade e ausência de equipamentos protetivos adequados poderá vir a gerar problemas de saúde, como tendinites e bursites.

Ocorre que, quando a Reforma retirou a responsabilidade do empregador caso o mesmo tenha instruído o empregado a respeito das precauções a serem tomadas, o empregado acaba ficando suscetível ao risco de ter que arcar com todo o ônus de uma doença ocupacional, pois, o mesmo perdeu a proteção à saúde ocupacional.

Essa realidade foi constatada na startup Méliuz⁸, em Belo Horizonte, onde há diversas modalidades de teletrabalho, pois além daqueles que realizavam suas funções a domicílio,

⁸ Startup brasileira que através de plataforma virtual, disponibiliza gratuitamente, cupons de desconto das melhores lojas online do Brasil e devolve parte do valor gasto nas compras, direto na conta bancária do usuário.

também havia aqueles designados a fazer dispersão da plataforma, através de novas parcerias e conseguindo novos usuários, demonstrando a espécie “telecentro”.

Tal realidade enseja curiosidade quanto ao desgaste físico e psíquico desses trabalhadores, vez que, não têm prévia jornada de trabalho, em síntese, possuem objetivos a serem alcançados, o que pode gerar desgaste maior do que aquele que ocorreria se empregado em horário e local predeterminados.

Nesse sentido, a fim de proteger “ambas” as partes do contrato de trabalho, o empregado tem a “obrigação” de assinar o termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir as regras preventivas definidas pelo empregador para desenvolver as tarefas, segundo o art. 75-E, da CLT. E, o empregador não poderá se eximir de ser responsabilizado para os fins indenizatórios em detrimento da ocorrência de acidente do trabalho ou doença ocupacional.

Não obstante, o trecho do mérito do recente provimento ao recurso da decisão de 1º do TRT-2ª Região de São Paulo (reconhecia o nexo de causalidade da doença ocupacional com o trabalho desenvolvido, concedendo a estabilidade do teletrabalho e danos morais), se manifestou no sentido de que:

“[...] Competia à reclamante demonstrar quais eram suas efetivas condições de trabalho, a rotina cumprida, suas atribuições, seu posto de trabalho, mobiliário e equipamentos utilizados etc. **Seria isenta deste ônus se a atividade desempenhada, por sua natureza, fosse de risco acentuado, ou seja, aquela que, por sua natureza, permitisse a presunção de elevado potencial de acarretar danos à saúde do trabalhador**”.

Mas a reclamante não produziu prova alguma quanto à questão, deixou de demonstrar que as condições laborais serviram de suporte para a conclusão pericial, ou de que trabalhava em condições excessivamente desgastante, da existência dos fatores de risco e do excesso de movimentos repetitivos. [...]

Pelo exposto, **dou provimento ao recurso da reclamada para excluir da condenação o direito à estabilidade no emprego, indenização do período estável e indenização por danos morais.** (*grifo nosso*).

(TRT-2 10019642620165020242 SP, Relator: JONAS SANTANA DE BRITO, 15ª Turma - Cadeira 5, Data de Publicação: 14/06/2018)

Logo, com os teletrabalhadores exercendo suas funções no âmbito domiciliar, ocorre um excesso do número de horas trabalhadas, assim como, há diminuição das pausas para descanso e na maioria das vezes uma redução/inibição do intervalo para almoço.

Além disso, dificilmente o ambiente de trabalho do teletrabalhador a domicílio passa por uma fiscalização, podendo ocorrer inobservância dos padrões ergonômicos, fadiga ocular, exposição a ruído, assim como, exposição a temperaturas inadequadas em razão do excessivo uso do computador e/ou da incorreta iluminação do ambiente e/ou postura.

A Convenção nº 177 definiu os cuidados que as partes deveriam ter para evitar problemas de segurança e saúde, devendo tal convenção ser analisada nos casos de teletrabalhadores de startups a domicílio.

No mais, o Brasil possui um déficit para realizar a fiscalização do ambiente de trabalho em casos de trabalho a domicílio, pois, o mesmo é **inviolável** conforme disposto no texto Constitucional, Art. 5º, XI.

Portanto, a fiscalização a qual se efetua pelo Ministério do Trabalho por meio das Delegacias Regionais do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho só poderá acontecer com o consentimento do empregado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Observando o aceleramento do processo de inserção internacional do país, motivado pelas novas perspectivas de desenvolvimento e a previsível repercussão das normas jurídicas existentes não serem aptas para lidar com os desafios colocados por essa nova dinâmica mercadológica, consideram-se os formados/formação em direito que também não estão preparados para lidar com essas mudanças, uma vez que, não atuam no segmento e desconhecem suas particularidades.

A esse respeito, o entendimento da dissertação de Falcão (2017) assevera que o Direito Brasileiro regente das relações trabalhistas contemporâneas das Startups deve evoluir seus dogmas para estar equiparado ao desenvolvimento nacional de forma a facilitar e incentivar os negócios de inovações no Brasil, evidenciando o questionamento principal da presente pesquisa que é a emergente necessidade de regulamentação protetiva à saúde do trabalhador neste novo segmento empresarial.

Não obstante, cabe frisar que a Reforma Trabalhista privilegiou a negociação entre trabalhadores e empregadores, sendo uma linha muito frágil e tênue de segurança jurídica do contrato existente entre eles, devendo o direito adequar-se para propiciar um ambiente facilitador ao empreendedor, sem deixar desfavorecido àquele que a própria historicidade comprova como hipossuficiente. Ademais, a Reforma merece destaque no inerente a jornada de trabalho, pois, em conformidade a ela própria, suas regras não se aplicam aos empregados no regime de teletrabalho, muito comum nas empresas de startups.

Destarte, o empregado não está sujeito ao controle de ponto, sendo assim, este deixaria de receber o adicional, por exemplo, pelas horas extras assim como, a proteção quanto à salubridade do ambiente em que desenvolve suas atividades e, a observância quanto aos

intervalos de descanso, ainda que não mais se fale em descontos, advertências ou suspensões por atrasos, no regime de teletrabalho, sendo uma via de mão dupla na qual uma está (continua) na possibilidade de ter seus direitos violados, mormente os inerentes a sua saúde em consequência do labor desenvolvido.

Dessa forma, surgem os contrapontos entre a inovação e a atual regulamentação, pois, os empreendedores de startups não estão dispostos a trabalhar na mesma perspectiva do empresário tradicional de pequenas, médias e grandes empresas, em razão dos empecilhos existentes dentro do ordenamento jurídico atual para a realização de seus negócios, dada a velocidade de seu crescimento, constatando-se desde logo que o fator tempo pode se demonstrar danoso quando alcançado o objetivo final.

Por fim, cabe aqui ressaltar a carência da criação ou adequação de uma legislação que seja mais compatível com a realidade social e funcional das Startups no Brasil. A complexidade jurídica tradicional demonstra ser um dos principais fatores facilitadores do fracasso de negócios, pois a transformação digital presente no contexto social é um tipo de força semelhante a um furacão, que joga todas as empresas dentro do olho desse fenômeno.

Logo, a essa legislação específica que consiste num desafio ao ordenamento jurídico atual, faz-se necessário não somente a observação e implementação de benesses de incentivos ao crescimento dessas startups, mas deve ser, o aumento conjunto com os meios protetivos à integridade da saúde física e psíquica do trabalhador virtual.

REFERÊNCIAS

BRASIL ECONÔMICO. Startup: entenda o conceito e saiba como funciona o investimento. Disponível em: <http://economia.ig.com.br/2016-06-30/startup-conceito.html>. Acesso em 30, jan. 2018.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho Decente: Análise Jurídica da Exploração do Trabalho – Trabalho Escravo e outras formas de trabalho indigno**. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo Direito do Trabalho**. 6ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

DELGADO, Maurício Goudinho. **Capitalismo, Trabalho e Emprego: Entre o Paradigma da Destruição e os Caminhos da Reconstrução**. 3ª ed. São Paulo: Editora LTR, 2017.

FALCÃO, João. **Startup law Brasil: o direito brasileiro rege mas desconhece as startups.** 2017. 147 f. Dissertação de Mestrado. Escola de Direito do Rio de Janeiro da Fundação Getúlio Vargas, RJ, 2017.

GRANDO, Nei, *et al.* **Empreendedorismo Inovador: Como criar Startups de tecnologia no Brasil.** São Paulo: Évora, 2012.

LUNA, Roger Augusto. **Home Office um novo modelo de negócio e uma alternativa para os centros urbanos.** Revista Pensar Gestão e Administração, v. 3, n. 1, jul. 2014.

NADER, Paulo. **Introdução ao Estudo do Direito.** 35ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional.** 7ª ed. São Paulo: Ltr, 2013.

REALE, Miguel. **Lições Preliminares do Direito.** 27ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

REVISTA CONEXÃO ELETRÔNICA: O comércio eletrônico: e-commerce. Mato Grosso do Sul: AEMS, v. 14, nº1, 2017. Anual.

REVISTA PSICOLOGIA: TEORIA E PESQUISA, Rio de Janeiro: Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, v. 2, nº 2, 2002. Mensal.

SEBRAE MG. Inovação, o que é uma empresa Startup? Biblioteca Digital Sebrae, 2017. Disponível em: <https://www.sebraemg.com.br/atendimento/bibliotecadigital/documento/Texto/O-que-e-uma-empresa-startup>. Acesso em 10, fev. 2018.

TEIXEIRA, Tarcisio. **Comércio Eletrônico: Conforme o Marco Civil da Internet e a regulamentação do e-commerce no Brasil.** São Paulo: Saraiva, 2015.