

VI ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

LUCIANA DE ABOIM MACHADO

IARA MARTHOS ÁGUILA

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Comunicação:

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicritiba - Paraná

Eventos:

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Iara Marthos Águila; Luciana de Aboim Machado – Florianópolis; CONPEDI, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-730-4

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito e Políticas Públicas na era digital

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VI Encontro Virtual do CONPEDI (1; 2023; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



VI ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI
DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

Advindos de estudos aprovados para o VI Encontro Virtual do CONPEDI, realizado entre os dias 20 a 24 de junho de 2023, apresentamos à comunidade jurídica a presente obra voltada ao debate de temas contemporâneos cujo encontro teve como tema principal “Direito e Políticas Públicas na Era Digital”.

Na coordenação das apresentações do Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I" pudemos testemunhar relevante espaço voltado à disseminação do conhecimento produzido por pesquisadores das mais diversas regiões do Brasil, vinculados aos Programas de Mestrado e Doutorado em Direito. Os estudos que compõem esta obra reafirmam a necessidade do compartilhamento das pesquisas direcionadas ao direito do trabalho, como também se traduzem em consolidação dos esforços para o aprimoramento da área e da própria Justiça.

Nossas saudações aos autores e ao CONPEDI pelo importante espaço franqueado a reflexão de qualidade voltada ao contínuo aprimoramento da cultura jurídica nacional.

Eloy Pereira Lemos Junior

Universidade de Itaúna - MG

Iara Marthos Águila

Faculdade de Direito de Franca

Luciana de Aboim Machado

Universidade Federal de Sergipe

O TELETRABALHO NÔMADE COMO FERRAMENTA PARA ATENDER OS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

TELEWORKING NOMADISM AS A TOOL FOR MEETING SUSTAINABLE DEVELOPMENT OBJECTIVES

Jaqueline Cristina de Fatima Okubo Rangel ¹

Mariane Fortunato Homes ²

Resumo

O presente artigo aborda a Revolução Industrial 4.0 e seus avanços tecnológicos que mudaram o cenário da organização do trabalho, alcançando uma nova modalidade: o teletrabalho nômade permitindo às empresas reduzirem custos de infraestrutura e proporcionarem maior qualidade de vida para os colaboradores envolvidos. Serão elencados, assim, os principais benefícios deste formato flexível de trabalho, e como ele se conecta aos ODS, que possuem a meta de promover a equidade entre os gêneros, a inclusão social e digital, além de ampliar o uso das TICs. O objetivo do presente trabalho é demonstrar como o teletrabalho nômade pode contribuir para cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). A pesquisa bibliográfica e qualitativa foi adotada, com base no estudo de materiais bibliográficos, incluindo artigos científicos publicados em revistas especializadas e legislações. Observou-se que o teletrabalho nômade tem um importante papel na execução dos ODS da Agenda 2030, pois abarca vantagens como equidade entre os gêneros e flexibiliza as jornadas dos trabalhadores, além de reduzir custos para o empregador, gradativamente mudando o futuro dos negócios para um cenário mais maleável e integrado ao meio ambiente. Sendo assim, é necessário implementar as condições certas para que esse formato de trabalho seja bem-sucedido e melhore as relações laborais a nível global, dada sua contribuição para alcançar uma economia sustentável.

Palavras-chave: Objetivos de desenvolvimento, Desenvolvimento sustentável, Teletrabalho, Tecnologia, Indústria 4.0

Abstract/Resumen/Résumé

This article addresses the Industrial Revolution 4.0 and its technological advances that changed the scenario of work organization, reaching a new modality: nomadic telecommuting, allowing companies to reduce infrastructure costs and provide a better quality of life for the collaborators involved. Thus, the main benefits of this flexible work format will be listed, and how it connects to the SDGs, which have the goal of promoting

¹ Bolsista CAPES. Mestranda em Ciência Jurídica na Universidade do Vale do Itajaí, bacharela em direito pela Universidade do Vale do Itajaí. Linha de pesquisa Direito Ambiental, Transnacionalidade e Sustentabilidade.

² Bolsista CAPES. Mestranda em Ciência Jurídica na Universidade do Vale do Itajaí, bacharela em direito pela Universidade do Vale do Itajaí. Linha de pesquisa Direito Ambiental, Transnacionalidade e Sustentabilidade.

gender equality, social and digital inclusion, in addition to expanding the use of ICTs. The objective of this work is to demonstrate how nomadic telework can contribute to the fulfillment of the Sustainable Development Goals (SDGs). Bibliographic and qualitative research was adopted, based on the study of bibliographic materials, including scientific articles published in specialized magazines and legislation. It was observed that nomadic telework plays an important role in the implementation of the SDGs of the 2030 Agenda, as it encompasses advantages such as gender equality and makes working hours more flexible, in addition to reducing costs for the employer, gradually changing the future of business to one scenario more malleable and integrated to the environment. Therefore, it is necessary to implement the right conditions for this work format to be successful and improve labor relations globally, given its contribution to achieving a sustainable economy.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Development goals, Sustainable development, Telework, Technology, Industry 4.0

1 INTRODUÇÃO

A Revolução Industrial 4.0, com seus avanços tecnológicos, vem mudando o cenário de organização do trabalho e oferecendo novas metodologias para os profissionais alcançarem maior produtividade nas suas atividades diárias. Um dos exemplos dessa evolução é o teletrabalho nômade - uma forma flexível de trabalhar onde os empregados podem executar tarefas remotamente sem necessidade de transporte ou espaços físicos tradicionais, conectados ao empregador através de meios tecnológicos.

Tal modalidade permite que as organizações reduzam custos com infraestrutura e ofereçam mais qualidade de vida para os trabalhadores envolvidos. Agora, no contexto dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) estabelecidos pela Organização das Nações Unidas - ONU é chegada a hora de considerar como este estilo peculiar de trabalho tem influência neste âmbito. Por isso, nesse artigo serão abordados alguns aspectos básicos sobre teletrabalho nômade e suas contribuições para o cumprimento da Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável proposta pela ONU.

A finalidade da abordagem reside principalmente no fato de que ela estabelece uma forma de otimizar recursos empresariais com o objetivo de incrementar o bem-estar social buscado pelos ODS. Assim, o problema a ser enfrentado: será possível atingir simultaneamente os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável usando esse tipo peculiar e moderno do trabalho? É a isso que este artigo pretende dar resposta, discutindo os benefícios trazidos por ele para as organizações e seus respectivos colaboradores.

A relevância desta reflexão é chave para as empresas prepararem-se para este novo contexto de trabalho e viabilizar soluções que façam a interface com o objetivo da humanidade por um futuro mais sustentável. Por isso, o objetivo deste artigo é demonstrar como o teletrabalho nômade pode proporcionar benefícios diretos para a sociedade e também contribuir para cumprimento dos ODS.

A fim de responder o problema delineado, o presente artigo se dividiu em quatro tópicos principais. Inicialmente, será tecida uma breve discussão sobre como a Revolução 4.0 trouxe um novo panorama para a organização do trabalho. Logo depois, serão elencados os pontos principais acerca da natureza do teletrabalho nômade, para que haja a compreensão dos benefícios e riscos embutidos nesse modelo de trabalho remoto flexível.

Em um terceiro momento, será discutido como o meio ambiente de trabalho e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) estão interligados. Finalmente, serão destacadas as principais contribuições do teletrabalho nômade para o cumprimento dos ODS, dadas às vantagens usufruídas pelo empregador que optar por este formato flexível de trabalho.

Neste estudo, optou-se por adotar uma metodologia qualitativa que se baseia no estudo de materiais bibliográficos. Para tal, foram consultadas e utilizadas fontes variadas para coletar informações pertinentes ao tema em questão. Estas fontes incluíram artigos científicos publicados em revistas especializadas, doutrinas e legislações. A coleta de dados foi realizada por meio de uma análise aprofundada da literatura disponível e o processamento dos conteúdos científicos abordados em tais fontes.

2 A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL 4.0

A palavra "revolução" significa alteração radical e abrupta. Na nossa história, revoluções têm ocorrido quando inovações tecnológicas e novos jeitos de enxergar a vida causam uma modificação intensiva nas estruturas sociais e nos sistemas econômicos. Assim, tendo em vista que a passagem tempo é atribuída como referência, essas mudanças podem demandar anos para acontecer. (SCHWAB, 2016, p. 15).

Ainda conforme os estudos de Schwab:

A quarta revolução industrial, no entanto, não diz respeito apenas a sistemas e máquinas inteligentes e conectadas. Seu escopo é muito mais amplo. Ondas de novas descobertas ocorrem simultaneamente em áreas que vão desde o sequenciamento genético até a nanotecnologia, das energias renováveis à computação quântica. O que torna a quarta revolução industrial fundamentalmente diferente das anteriores é a fusão dessas tecnologias e a interação entre os domínios físicos, digitais e biológicos. (SCHWAB, 2016, p. 19).

Nesse contexto, as relações de trabalho sofreram modificação estrutural e no pensamento em variadas partes do globo. Estas inovações não só edificam as plataformas virtuais tão vistas atualmente, como permitem mudança nas relações de trabalho, sobretudo nas indústrias. Na 4ª Revolução Industrial, as novidades permitem a substituição de serviços manuais por sistemas mais efetivos, resultando numa procura por capacitação intelectual e por investidores. Por conseguinte, a maior parte dos trabalhadores que realizam funções rotineiras e mecanizadas estão em grave perigo em serem trocados por inovações ou sistemas digitais que facilitem tal labor. (RONCATI, 2018, p. 220).

Schwab afirma que a indagação que o trabalhador deve formular não é “se existirá em minha empresa?” mas sim “quando se realizará a ruptura, quanto tempo irá demorar e como esta poderá atingir a mim e à minha empresa?”. Nesse sentido, várias profissões e responsabilidades atuais também passarão a ser só um passado, causando o fim de parte do atual

quadro de trabalho. E apesar de alguns dos trabalhadores se readaptarem com novas funções e empregos igualmente importantes para a sociedade moderna. (SCHWAB, 2016, p. 24).

Em seus estudos, Schwab ainda questiona: “Será que estaremos começando uma transformação do trabalho flexível, o qual dará oportunidades a todos aqueles com conexão à *internet* e acabará com a escassez de competências? Ou seria isso um início para uma disputa desagradável por posições num mundo de fábricas virtuais sem regras?” (SCHWAB, 2016, p. 57).

Aguiar, por sua vez, em seu livro *Direito do trabalho 2.0*, acertadamente descreve que a revolução vai muito além da utilização de robótica para substituição de força de trabalho humana. Esta mudança tem um impacto cultural e estrutural no modo como as empresas funcionam e realizam negócios neste novo mundo virtual, que substitui moldes econômicos de constituição e realização de negócios das organizações, assim como da maneira de trabalhar e ser contratado de onde, como e para quem presta serviços. (AGUIAR, 2018, p. 36).

Absolutamente não se pode pensar que somente as funções trabalhistas manuais, aquelas realizadas de modo repetitivo e com pouca instrução formal, serão as únicas prejudicadas pelo progresso das tecnologias. Tarefas envolvendo procedimentos ligados ao conhecimento, aqueles que já foram consideradas intocáveis, também poderão ser impactadas. (RIFKIN, 2016, p. 113).

Talvez esta transformação ou substituição que pode alcançar os profissionais criativos, seja um dos principais pontos nebulosos referentes a implicações tecnológicas no mundo do trabalho. Já não era difícil notar hoje em dia o desaparecimento de várias funções industriais, uma vez que o processo de automação foi iniciado por volta do ano 1960 e até então fomentou-se gradualmente. Porém, ainda é complicada imaginar certas tarefas baseadas na criação, inovação, conhecimento, associação de ideias/conceitos e todas estas atividades que parecem especificamente humanas possam ser elucidadas com exatidão e destreza por máquinas.

Diante do exposto, nota-se que a Quarta Revolução Industrial vem influenciando em muito no campo do trabalho, e esse panorama tende a se agravar conforme descreve o livro *Automação & Sociedade - quarta revolução industrial, um olhar para o Brasil*. Especula-se que funções intelectuais mais frequentes serão removidas para mecanização. Tal tecnologia não só compromete o trabalho de produção, como já afeta variadas profissões tradicionais. O informe da Organização Mundial do Comércio em 2016 conclui também que 25% dos ofícios existentes atualmente estará sujeito à substituição por softwares e robôs antes de 2025. (IBGE, 2017).

No Brasil, em setembro de 2017 haviam 91,3 milhões trabalhadores ocupados. Destes, 22,9 milhões eram indivíduos que possuíam seus próprios negócios e 10,9 milhões eram contratados sem carteira assinada no setor privado. Quando analisada a chamada Revolução Industrial 4.0 e sobre qual profissional será requisitado para esse cenário, surge como traços principais: um maior domínio social, pessoas mais inovadoras capazes de tomar decisão diante de cenários de incertezas. (IBGE, 2017).

Portanto, a Quarta Revolução Industrial traz relações de trabalho completamente diferentes do que é conhecido socialmente e legalmente, bem como novas características de corporações, o que acarreta mudança significativa nas formas de labor. A tecnologia impulsionada pelo presente cenário também criou modos de trabalho alternativos como o teletrabalho, possibilitando que um colaborador trabalhe remotamente em outro local do que onde a empresa está estabelecida, como será exposto no próximo tópico.

3 ASPECTOS GERAIS SOBRE O TELETRABALHO NÔMADE

Desde a sua origem, o teletrabalho tem sido abordado por diversas conceituações. A doutrina e a jurisprudência colocam objeções a ideia de delimitar especificamente esta modalidade de trabalho. Até os dias atuais, existem várias definições criadas por diferentes autores. Dos ensinamentos de Masi, é possível concluir que segue uma conceituação para ambicionar este tipo inovador de labor:

Trabalho que se desempenha fora das instalações da empresa e longe dos companheiros de trabalho, com comunicação independente com a sede central do trabalho e com demais sedes, por intermédio de utilização intensiva das tecnologias da informação, mas que não necessariamente de natureza informática. (MASI, 2000, p. 204).

Ademais, o entendimento de Dallegre Neto é semelhante ao de Masi, apresentando uma ideia que facilita a compreensão e destaca dados significativos sobre o que é e como se pratica essa forma de trabalho. Segundo o autor, o teletrabalho aquele realizado através de um local que não pertence à empresa, que permite separação física entre o lugar de produção ou de execução do trabalho e o ambiente na sede da organização, possibilitado pelas inovações tecnológicas por meio da informação e da comunicação. (DALLEGRAVE NETO, 2013, p. 8).

Mesmo assim, nem sempre se compreendeu com facilidade o que seria o teletrabalho. De acordo com a sua evolução, os conceitos sofreram alterações para obter-se uma clara especificação do termo. Tais transformações a todo momento eram passíveis de dificuldades,

pois cada formato de teletrabalho entregava execuções e instrumentos peculiares, e isso tornava complexo definir exatamente cada caso.

Em primeiro lugar, cabe clarificar que o teletrabalho não se restringe necessariamente a ser executado no domicílio do funcionário, podendo ser desempenhado em diversos locais, isto é, fora da sede da empresa. Uma definição muito empregada e destinada a comprovar a ideia de que o teletrabalho pode ser parcial ou inteiramente executado fora da organização, sem exigências essenciais, tem sido usada por Pinho Pedreira, para defini-lo como "a atividade do trabalhador feita total ou parcialmente em locais longe das instalações predominantes da companhia de modo telemático". (PEDREIRA, 2000, p. 583).

Em 1990, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) apresentou um conceito desenvolvido por Di Martino, que ditava uma característica para qualificar algo como teletrabalho: a atividade precisaria ser prestada remotamente mediante cabos/conexões e fora do âmbito da equipe de trabalho, sendo o trabalho “realizado em um local onde, distante das instalações centrais ou de produção, o trabalhador não tem interação próxima com seus colegas, porém é possível aproveitar as inovações tecnológicas para comunicar-se entre si.”(DI MARTINO, 1990, p. 529-03).

Em 2012, a OIT reavaliou tal conceito, afirmando que o teletrabalho é aquele executado fora dos escritórios ou oficinas centrais da organização, onde o funcionário não tem contato presencial com seus colegas, mas pode contactá-los por meio das modernas tecnologias.

É comum equivocadamente confundir-se teletrabalho com trabalho em domicílio, visto que a maneira mais habitual desta atividade ser exercida é na residência do trabalhador. Contudo, não se pode equiparar ou misturar esses dois conceitos, pois nem toda tarefa concluída na casa de um profissional significaria teletrabalho. Há casos em que o funcionário cumpre seu trabalho dentro de casa por conta própria (de modo autônomo), sem estabelecer qualquer relação empregatícia com outra parte.

Assim, é fundamental que se faça a distinção entre estes dois conceitos. O trabalho em domicílio pode ser algo completamente diferente do teletrabalho, ou também caracterizar-se como uma modalidade desta prática, de acordo com Silva:

O teletrabalho sendo o trabalho realizado completa ou parcialmente distante da organização, de modo telemático, se distingue do trabalho em domicílio. Uma vez que este, via de regra, ocorre fora da organização e sem contato pessoal com ela, e também utiliza-se dos instrumentos tradicionais de comunicação, como, por exemplo, telefone e fax. Todavia, o teletrabalho opera com o intermédio de recentes tecnologias. De modo que este pode existir em formato domiciliar, mas não precisa ser confundido com o trabalho em domicílio. (SILVA; FREDERICO, 2004, p. 103).

Atualmente, com a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) foi estabelecido um conceito legal para o teletrabalho os serviços online. No passado não se tinha uma definição clara na lei relacionada às atividades desta modalidade.

Art. 75-B - Considera-se teletrabalho 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. (BRASIL, 2017).

Dessa forma, a figura do teletrabalho está presente na legislação atual. Para que ocorra o referido caso, é preciso cumprir as condições sugeridas pelo artigo 75-B trazido pela Reforma Trabalhista de 2017 e tê-lo como uma função não eventual, onerosa, pessoal, onde se verifica a relação de subordinação entre duas partes. (BRASIL, 2017).

Em relação à modalidade nômade do teletrabalho, Masi afirma que “tal nome vem da atividade pastoril, que necessitava de deslocamento constante das pessoas para localizar novas pastagens e caças”. (MASI, 2000, p 109). Segundo Pinel, o teletrabalho móvel ou nômade é executado em pequenos lapsos temporais em lugares variados e até mesmo móveis, como carros, hotéis, aeronaves, entre outros; tendo acessíveis recursos telemáticos móveis, tais quais computadores portáteis, smartphones, etc. (PINEL, 2023, p. 4)

Nesse sentido, os teletrabalhadores nômades são aqueles que desenvolvem seus afazeres contínuos no movimento, seja viajando, visitando ou laborando em escritórios de clientes, munidos de suporte tecnológico móvel apropriado para a execução de suas funções.

De acordo com o que foi exposto por Barbosa, os trabalhadores que operam em tarefas necessárias para assistência técnica, reparo, venda e supervisão, conseguem exercer sua função inclusive nas instalações dos clientes, fornecedores ou durante a viagem para agilizar ainda mais e melhorar significativamente a qualidade do trabalho apresentado. (BARBOSA, 2003, p. 30).

Verifica-se que isso é a expressão mais evidente do teletrabalho, aquela em que uma pessoa trabalha onde quiser ou necessitar. Os teletrabalhadores nômades podem exercer suas atividades em casa, na casa do cliente, em um telecentro ou mesmo diretamente dos meios de transportes. Especialmente nos EUA tornou-se cada vez mais comum encontrar profissionais que laboram dentro de aviões, quartos de hotéis e locais igualmente inusitados. Alguns veículos, inclusive, vêm exibindo não somente telefone celular, mas também um computador e até fax. Hoje em dia é comum observar a existência desse tipo de teletrabalho sendo muitas vezes usado por representantes comerciais externos, para quem tal progresso tecnológico só contribuiu. (FINCATO, 2003, p. 34).

Portanto, é possível aferir que qualquer forma de teletrabalho, sobretudo a nômade, existirá uma forma de comunicação com o empregador através da tecnologia. Existem inúmeras ferramentas e plataformas tecnológicas projetadas especificamente para permitir que os trabalhadores nômades mantenham contato com seus supervisores. Alguns exemplos incluem mensagens de texto, chat ao vivo, videoconferências, sistemas de gerenciamento de tarefas colaborativos e outros. Estes fornecem a capacidade dos trabalhadores nômades compartilharem ideias e *feedback* com facilidade usando qualquer dispositivo conectado à *internet* em qualquer parte do mundo. Outro benefício dessas inovações tecnológicas é o monitoramento e análise da produtividade dos teletrabalhadores mesmo à distância.

4 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E OS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS)

O impulso de empresas sustentáveis, direcionado na 96ª reunião da Conferência Internacional da OIT em 2007, compreende necessariamente um sistema de produção que ofereça simultaneamente melhora na qualidade do serviço prestado e nos produtos fabricados. Neste âmbito, várias questões importantes devem ser analisadas, como, por exemplo, o desenvolvimento social e econômico, a tutela do meio ambiente do trabalho, as condições salubres para os trabalhadores no local de serviço, a qualidade de vida no labor, formação profissional, um trabalho que defenda a dignidade, dentre outros.

Considerando as consequências positivas e negativas na qualidade de vida dos trabalhadores que estão ligadas aos objetivos, tarefas e resultados estabelecidos pelo âmbito empresarial, elas são fundamentais para estimar e prever as condições de trabalho, da segurança laboral, motivação individual ou coletiva dos colaboradores envolvidos diretamente com a empresa, além do desenvolvimento das habilidades humanas, assim como meios necessários à formação da confiança, ou seja, do estudo do comportamento organizacional. (ALMEIDA, 2007, p. 156).

Diferentes formas de gestão e organização do labor podem originar alguns processos patológicos no âmbito da organização do trabalho, com consequências catastróficas na saúde física e psicológica dos trabalhadores. Logo, considerar as motivações humanitárias é fundamental para entender o impacto que a interação entre trabalhadores, chefias e ambiente de trabalho possuem sobre o adoecimento mental durante as funções laborais. Para contornar essa questão, é indispensável a compreensão dos dirigentes da companhia de que as suas

determinações quanto à organização do trabalho podem presidir sofrimento mental e influenciar os níveis de saúde todos os trabalhadores.

A antiga clássica organização do trabalho, baseada no viés mecanicista, focaliza o êxito de ações e reações com base nas técnicas de produção e da sua retribuição monetária, já sendo considerado um viés reducionista, pois é completamente dependente e em função da produtividade, do pleno rendimento possível e de sua remuneração econômica, não levando em conta o trabalhador como indivíduo. As empresas com base nesse modelo são fundamentadas para ajustar sua estrutura às técnicas para alcançar tais finalidade, que são as operacionais, ou seja, seu principal objetivo é a eficácia da produção, sem considerar plenamente a saúde do trabalhador. (CHANLAT, 1996. p. 213).

É preciso reassegurar-se a mudança de pensamentos, no sentido de que se estabeleça uma visão abrangente da empresa. Estimulados por valores e metas comuns, nossas interações tentam alcançar um recíproco proveito. Na organização, tal método é reconhecido por antropológico ou institucional. Ele busca fomentar tanto as técnicas quanto os sistemas de direção, nele a dificuldade reside em introduzir e implementar as estratégias adequadas para satisfazer os princípios legais, bem como a cooperação na gestão de pessoal.

No âmbito específico dos comportamentos organizacionais, o estudo abrange o comportamento geral e individual de empresas, concentrando-se na parcela humana especialmente. Esta prática tem como objetivo aumentar tanto quanto possível o bem-estar mental e econômico de todos os trabalhadores. (WISNER, 1994. p. 119). É um instrumento que contribui não só para melhorias individuais, mas para maior produtividade no meio empresarial. A qualidade de vida no ambiente organizacional se conecta diretamente com os direitos ao desenvolvimento satisfatório, à sustentabilidade e à saúde.

Produzir ativo social compreende ensinar, habilitar, preservar o meio ambiente e, sobretudo, defender e fomentar a saúde no ambiente organizacional. Ou seja, gera ativo social quem cumpre seu objetivo econômico específico, oferecendo produtos de excelência com melhor custo possível e, concomitantemente, fomenta e colabora com o seu capital humano e meio ambiente. Nota-se, assim, a necessidade de instauração de um sistema de contabilidade capaz de refletir o esgotamento de todos os recursos de produção e de outras maneiras de degradação do meio ambiente do trabalho, sobretudo do meio ambiente humano de trabalho. (BARBOSA, 2003. p. 20).

Diante o exposto, no ano de 1972, na Declaração de Estocolmo, a comunidade global reconheceu a obrigatoriedade de evidenciar parâmetros e princípios básicos que ofertassem não

apenas segurança, mas também a qualidade do meio ambiente humano, pois diz respeito a “uma questão importante que afeta o bem-estar dos indivíduos e o desenvolvimento econômico do mundo todo”. (ONU, 1972).

Tanto a ONU quanto a OIT fomentam o trabalho em um local seguro como uma das principais condições do trabalho digno. Está vinculado a essa premissa que dentro dos objetivos do milênio está garantir a sustentabilidade do meio ambiente, muitas vezes relacionado de maneira direta com saúde no labor de forma geral. As empresas necessitam passar por uma grande mutação para adequar-se ao novo paradigma e tornarem-se ambientes organizacionais sustentados sob a ótica humana.

A construção de melhorias na qualidade do ambiente de trabalho é essencialmente dependente da gestão das condições psicossociais nesse âmbito, e implica a aceitação das responsabilidades por parte dos indivíduos e organizações, com o propósito compartilhado de esforço conjunto. Pessoas e empresas juntando seus atos com seus valores darão forma ao meio ambiente humano relacionado ao trabalho para o futuro.

Assim, o meio ambiente do trabalho emergiu como um objetivo importante para os interesses da sociedade global. Esta iniciativa busca atingir não somente resultados econômicos positivos, mas também a preservação das condições de saúde dos trabalhadores e equilíbrio entre as pessoas envolvidas nas relações laborais. Promover melhorias na qualidade do ambiente de trabalho será essencial para o sucesso desta missão compartilhada pelas partes envolvidas, em construir um futuro mais sustentável. Portanto, os objetivos do milênio da ONU, bem os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS são importantes avanços na direção desejada.

A Conferência Rio+20, que lançou a movimentação em torno dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, tratou também da criação de instrumentos institucionais de intercâmbio de experiências entre partes variadas da sociedade civil brasileira e estrangeira sobre assuntos relativos ao progresso sustentável em proveito dos interesses da coletividade. (ONU, 2017).

Recordando o histórico da Agenda 2030, nota-se que em setembro de 2015 os Estados Membros das Nações Unidas (ONU) edificaram uma agenda de desenvolvimento para suceder aos Objetivos do Milênio (ONU, 2000), intencionando ter êxito lá onde os últimos não conseguiram. Em linhas gerais, destaca-se a busca contínua da efetivação dos direitos humanos para todos aliada à igualdade de gênero e o empoderamento feminino. A partir disso, foi denominada como Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, contendo 17 Objetivos

do Desenvolvimento Sustentável (ODS) junto com 169 metas que incluem três áreas: social, ambiental e econômica. (ONU, 2015).

Assim, os ODS são os seguintes:

1. Erradicação da pobreza; 2. Fome zero e agricultura sustentável; 3. Saúde e bem-estar; 4. Educação de qualidade; 5. Igualdade de gênero; 6. Água potável e saneamento; 7. Energia limpa e acessível; 8. Trabalho decente e crescimento econômico; 9. Indústria, inovação e infraestrutura; 10. Redução das desigualdades; 11. Cidades e comunidades sustentáveis; 12. Consumo e produção responsáveis; 13. Ação contra a mudança global do clima; 14. Vida na água; 15. Vida terrestre; 16. Paz, justiça e instituições eficazes e 17. Parcerias e meios de implementação. (ONU, 2015).

A finalidade dessa Agenda 2030 e dos ODS é que todos os países, enquanto Estados-Membros das Nações Unidas, se comprometessem com a eliminação da pobreza, com a proteção do meio ambiente e com o crescimento das populações, verificando-se a qualidade de vida dos indivíduos e os direitos humanos. Assim, a Agenda 2030 é um empenho político, onde qualquer pessoa: governantes, instituições privadas e públicas, bem com escolas, bibliotecas e a própria sociedade civil fariam parte do compromisso com os ODS, visando acabar até 2030 com a extrema pobreza e a fome global, oferecendo uma educação de qualidade para todas as idades, além de preservar o planeta e impulsionar sociedades mais inclusivas e pacíficas.

Nota-se, assim, a inclusão de novos propósitos e objetivos em relação à proteção das crianças e jovens, ao acesso à educação infantil, bem como à mitigação de desigualdades. Contudo, os indivíduos continuam centrais na agenda 2030, o que tinha sido uma das qualidades principais dos Objetivos do Milênio.

Além do mais, é possível reconhecer que a extinção da pobreza em todas as suas formas e vertentes de seu desenvolvimento, bem como o combate às disparidades entre os países e dentro deles; a preservação dos recursos naturais; a implantação de um progresso econômico sustentável, inclusivo e contínuo, com incentivo à inclusão social, estão relacionados uns com os outros, formando-se uma base interdependente. Portanto, o desenvolvimento sustentável necessita sobretudo da superação da extrema pobreza, o que é imprescindível para que possa haver pleno exercício da cidadania num ambiente que propicie a justiça social.

5 O TELETRABALHO E SUAS CONTRIBUIÇÕES PARA O CUMPRIMENTO DOS ODS

Inicialmente, vale destacar a importância da informação na atualidade e os direitos ligados à dignidade humana que são essenciais para o acesso à mesma. Sem o fácil fluxo de dados nos dias de hoje, há um grande risco da existência dos denominados “analfabetos digitais”, pois seriam excluídos do conhecimento necessário para suprir as necessidades em diversas áreas. No entanto, com iniciativas regulamentadas por meio das Leis 12.965/2014 (BRASIL, 2014) e 13.709/2018, (BRASIL, 2018) tem-se garantido que todos possam usufruir desse tratamento igualitário tendente à inclusão digital uns com os outros na busca pelos seus interesses legítimos.

É notável que os avanços tecnológicos permitem, cada vez mais, a ampliação da conectividade entre diferentes países. A Agenda 2030 alinha-se com essa tendência promovendo o desenvolvimento sustentável através do ODS 9 (Ampliar significativamente a entrada às Tecnologias de Informação e Comunicações) e oferecendo recursos para tornar o íntegro alcance à internet nos países menores em desenvolvimento possível. (ONU, 2015).

Isso providencia uma maior abertura para que teletrabalhadores exerçam suas funções diretamente no conforto de seus lares, garantindo, assim, maior facilidade na execução dos serviços realizados via novas tecnologias com a segurança digital necessária nestes tempos modernos. Por isso, é possível notar claramente os benefícios sociais gerados por meio do crescimento tecnológico em relação ao teletrabalho.

De maneira similar, e com uma ligação ainda maior às tecnologias da informação, no que toca à igualdade de gênero, o ODS 5 tem o intuito de ampliar o emprego das chamadas tecnologias de base, sobretudo as de informação e comunicação, para favorecer o empoderamento das mulheres. Assim, é preciso ter atenção à rotina de rescisões contratuais que ocorrem após a estabilidade gestante, como se a trabalhadora não fosse mais capaz e tivesse igual valor. (ONU, 2015).

É necessário ressaltar o comum rompimento dos contratos de emprego no término do afastamento remunerado da gestação, como se a funcionária estivesse fadada à perda de aptidão e dispusesse de menor espaço de tempo para o labor. Consoante notícia veiculada pelo Correio Brasiliense em 2019, metade das mulheres grávidas são demitidas após a volta da licença-maternidade. Muitas deparam-se com desemprego e dificuldades na sua recontração por parte dos empregadores que focam nos possíveis prejuízos financeiros causados pela chegada futura destas profissionais. (BATISTA, 2019).

O teletrabalho, nessa perspectiva, dispensa a necessidade de deslocamento, resultando na relação com o ODS 10, voltado à minimização das desigualdades, particularmente no item 10.2, que sustenta a promoção e o fortalecimento da inclusão social, política e econômica de

todos até 2030, sem discriminações por idade, gênero, deficiência, raça, etnia origem meios financeiros ou outra característica. A mesma análise também serve para a manutenção e/ou conquista de um emprego para aqueles que cuidam pessoas doentes, debilitadas ou com idade avançada, já que os trabalhos podem ser executados à distância, preservando-se as necessidades especiais dos que precisam do cuidado. (ONU, 2015).

Relativamente ao trabalho decente que sustenta o ODS 8, é possível conjugá-lo com o ODS 3, saúde e bem-estar, que busca garantir uma vida saudável e o bem-estar para todas as pessoas de todas as idades. Por conseguinte, o teletrabalho, sobretudo o nômade, permite a realização concreta dos direitos básicos, por intermédio da libertação das atividades finalizadas na jornada de trabalho fixa, segundo os ciclos naturais do colaborador, que tem autonomia de horários e controla a sua própria programação de afazeres.

Se somar a isso o tempo ganho com a não necessidade de deslocamento até o trabalho, tais horas livres podem ser usadas para aprimorar laços familiares, assim como praticar *hobbies* que possam proporcionar felicidade e satisfação ao trabalhador. Sem dúvida, todas estas vantagens se traduzem na consagração do direito à busca da felicidade refletida na Declaração de Independência dos Estados Unidos da América.

A quantidade de ganhos para as empresas também é algo motivador, começando pela retenção de talentos, elevação na produtividade e criatividade e ainda maior tranquilidade dos trabalhadores, com menos estresse. Aliás, o acréscimo da produtividade inclui-se na Agenda 2030 com o ODS 8 (trabalho decente e crescimento econômico). Segundo Masi, a jornada cumprida em oito a dez horas na organização pode ser efetuada em quatro ou cinco horas na residência do colaborador, uma vez que não existem diversas interrupções constantes nos ambientes físicos. (MASI, 2000. p. 226).

O teletrabalho ainda possibilita a diminuição do absenteísmo e do trabalho ocioso, bem como reduz os riscos de acidentes no percurso que o trabalhador deveria fazer diariamente, se laborasse no estabelecimento físico do empregador. Além de mitigar os danos gerados pro Erário em auxílios relacionados à acidentes de trajeto. A economia nas organizações pode ser relevante, porque nenhuma infraestrutura é necessária – envolvendo reduzir salas individuais, móveis, transporte, dentre outros.

Ademais, as organizações podem realizar contratações de teletrabalhadores nômades em qualquer parte do mundo, recebendo o resultado das funções executadas instantaneamente, através da internet. Portanto, diante da ausência de deslocamento ao ambiente físico, notadamente há a diminuição dos indivíduos em trânsito nas vias públicas, o que, por conseguinte aumenta a possibilidade de melhora na segurança pública.

6 CONCLUSÃO

Através da realização do presente estudo, concluiu-se que o teletrabalho nômade, como consequência direta da já iniciada Revolução Industrial 4.0, vem expandindo os limites da organização moderna do trabalho e possibilitando seus colaboradores uma liberdade maior no que tange a horários e locais de execução de suas necessidades diárias. Além disso, tantas as organizações que adotam esse tipo de sistema como também seus trabalhadores conectados nele são grandes beneficiários dos aspectos abordados através desta inovação.

Assim, é possível aferir que o teletrabalho nômade contribui para o cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) estabelecidos pela ONU na Agenda 2030. A breve exploração desse novo modelo de trabalho, evidencia o seu potencial em oferecer significativas melhorias aos colaboradores em termos de produtividade e qualidade de vida, acerca dos quais as organizações procuram atender cada vez mais. Por meio dele é possível reduzir custos operacionais devido às instalações físicas e outras despesas relacionadas com infraestrutura tradicional.

Os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) expostos na Agenda 2030 estipulados pela ONU visam transformar positivamente os contextos sociais lineares das organizações incluindo a integridades desses sujeitos dentro da sociedade global para um futuro sustentável, cujo teletrabalho nômade em muito contribui. Desse modo, o teletrabalho nômade tem o papel principal na consolidação e benefícios da Revolução Industrial 4.0 ao permitir uma maior flexibilidade de horários, arcar com menores custos em âmbito profissionais e evitar os desgastes físicos que normalmente decorrem do uso excessivo dos meios de transportes para locomoções feitas no momento convencional.

Assim, tem impacto direto sobre os ODS 9, 5, 10 e 8, uma vez que ajuda na ampliação da entrada às tecnologias de informação e comunicação, além de gerar uma maior equidade entre os gêneros, minimizar as desigualdades e fomentar a inclusão social e digital, promovendo o trabalho decente e digno. Dessa forma, o teletrabalho é um importante aliado para o cumprimento de todos objetivos estabelecidos como parte dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável até 2030.

Portanto, é possível afirmar que o futuro do trabalho será marcado pela mobilidade digital em detrimento das jornadas convencionais. Assim, é imprescindível garantir as condições necessárias para essa iniciativa, a fim de integrar melhor as novas derivações da

Revolução Industrial 4.0 com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável estabelecidos pela ONU.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Antonio Carlos. **Direito do trabalho 2.0 digital e disruptivo**. São Paulo: LTr, 2018.

ALMEIDA, Fernando. **Os desafios da sustentabilidade: uma ruptura urgente**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

BARBOSA, A. B. **Saúde mental e trabalho: um problema quase invisível**. Correio Brasiliense. Brasília, 2003.

BARBOSA, Robinson Luís Duarte. **O teletrabalho dentro de uma visão mais ampla da subordinação jurídica**. Revista Direito e Liberdade. Natal, v. 3, n. 2, 2006.

BRASIL. **Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014**. Estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/112965.htm. Acesso em: 26 jan. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 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 nº 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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 22 jan. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm. Acesso em: 26 jan. 2023.

BATISTA, Vera. Metade das mulheres grávidas são demitidas na volta da licença-maternidade. **Correio Brasiliense**. 2019. Disponível em: https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2019/05/12/internas_economia,754492/metade-das-mulheres-gravidas-sao-demitidas-na-volta-da-licenca-materni.shtml . 26 jan. 2023.

CHANLAT, Jean F. **Modos de gestão, saúde e segurança no trabalho**. DAVEL, E.; VASCONCELOS, J. (orgs.) “Recursos” humanos e subjetividade. Petrópolis: Vozes. 1996.

COMISSÃO NACIONAL ODS. **Plano de ação 2017-2019**. Disponível em: <http://www4.planalto.gov.br/ods/noticias/comissao-nacional-dos-objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel-lanca-plano-de-acao>. Acesso em: 25 jan. 2023.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **O teletrabalho**: importância, conceito e implicações jurídicas. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 3, n. 33. 2013.

DI MARTINO, Vittorio; WIRTH, Linda. **Telework**: A new way of working and living. Int'l Lab. Rev., v. 129, p. 529, 1990.

FINCATO, Denise Pires. **Teletrabalho**: uma análise juslaboral. Revista de Direito Social. Porto Alegre: Editora Notadez, a. 3, n. 11, 2003.

MASI, Domenico de. **Ócio criativo**. São Paulo: Sextante, 2000.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração de Estocolmo sobre o ambiente humano**. 1972. Disponível em: www.silex.com.br/leis/normas/estocolmo.htm. Acesso em: 24 jan. 2023.

PEDREIRA, Pinho. **O teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

PINEL, Maria de Fátima de Lima. (2012a). **Conceituação**. Disponível em: <<http://www.teletrabalhador.com/conceituacao.html>>. Acesso em: 23 jan. 2023.

PASOLD, César Luiz. **Metodologia da Pesquisa Científica**. 11ª Ed. Florianópolis: Ed. Conceito, 2008.

RIFKIN, Jeremy. **Sociedade Com Custo Marginal Zero**: A internet das coisas, os bens comuns colaborativos e o eclipse do capitalismo. São Paulo: M.books do Brasil, 2016.

RONCATI, João; SILVA, Mhileizer T.A.; MADEIRA, Felipe. **O desafio dos empregos na Quarta Revolução Industrial**. Automação & Sociedade: Quarta Revolução Industrial: Um olhar para o Brasil (1st ed., pp. 211–225). Rio de Janeiro: Brasport, 2018.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Edipro, 2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA– IBGE. Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNADC. 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA– IBGE. Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNADC. 2017. In: RONCATI, João; SILVA, Mhileizer T.A.; MADEIRA, Felipe. O desafio dos empregos na Quarta Revolução Industrial. In: DILVA, Elcio B; SCOTON, Maria L.R.P.D.; PEREIRA, Sergio L.; DIAS, Eduardo M. (Coord.). **Automação & Sociedade – Quarta revolução industrial, um olhar para o Brasil**. São Paulo: Brasport, 2018. p. 215.

SILVA, Elcio B; SCOTON, Maria L.R.P.D.; PEREIRA, Sergio L.; DIAS, Eduardo M. (Coord.). **Quarta revolução industrial, um olhar para o Brasil**. Automação & Sociedade. São Paulo: Brasport, 2018.

SILVA, Silveira e, Frederico. **O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico brasileiro**. Boletim Jurídico, Uberaba/MG, a. 2, no 83, 2004.

WISNER, A. **A inteligência no trabalho**: textos selecionados de ergonomia. São Paulo: Fundacentro, 1994.