XXVIII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI GOIÂNIA – GO

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

CLAUDIO JANNOTTI DA ROCHA

EDINILSON DONISETE MACHADO

CARLA REITA FARIA LEAL

Copyright © 2019 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

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
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro Prof. Dr.
Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Santa Catarina
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal
Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goías
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul) Prof. Dr.
José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul Prof. Dr. Caio
Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais

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

---

E27

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UFG / PPGDP

Coordenadores: Claudio Jannotti Da Rocha
Edinilson Donisete Machado
Carla Reita Faria Leal – Florianópolis: CONPEDI, 2019.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-775-5
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Constitucionalismo Crítico, Políticas Públicas e Desenvolvimento Inclusivo

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVIII Encontro Nacional do CONPEDI (28 : 2019 : Goiânia, Brasil).

CDU: 34

Conselho Nacional de Pesquisa
Univeridade Ferderal de Goiás e Programa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis

Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

de Pós Graduação em Direito e Políticas Públicas
Goiânia - Goiás
https://www.ufg.br/

XXVIII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI GOIÂNIA – GO

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

Apresentação

Grupo de Trabalho: "Eficácia de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais."

O XXVIII Encontro Nacional do CONPEDI realizado em Goiânia nos dias 19, 20 e 21 de junho, teve como tema "Constitucionalismo Crítico, Políticas Públicas e Desenvolvimento Inclusivo", com a divisão dos já tradicionais Grupo de Trabalho.

No GT foram apresentadas pesquisas desenvolvidas em mais de 15 Programas de Mestrado e Doutorado do Brasil, com artigos selecionados por meio de avaliação por pares, objetivando a melhor qualidade e a imparcialidade na divulgação do conhecimento e formação do estado da arte na área da eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais.

Valorosas contribuições teóricas e relevantes inserções na realidade brasileira emanam da reflexão trazida pelos professores, mestres, doutores e acadêmicos de todo o Brasil. Os artigos mostram um pouco do constitucionalismo crítico, das políticas públicas e desenvolvimento Inclusivo, com suas implicações na ordem jurídica brasileira, na contemporaneidade, em especial nos Direitos Sociais.

Foram apresentadas nesse Grupo de Trabalho pesquisas e abordagens, sobre a reforma trabalhista, em especial, sua repercussão na atual sociedade brasileira, com temas como: Desconstrução do Estado Democrático de direito promovido pela reforma trabalhista: a violação dos direitos fundamentais; Direitos de personalidade do trabalhador e limites do poder diretivo do empregador: o balancing test como técnica de ponderação; O trabalho análogo ao de escravo como violação à função social do contrato de trabalho; Extinção do contrato de trabalho por ato da autoridade pública que obsta continuidade empresarial em decorrência de desapropriação no Brasil, Argentina e Espanha; Estágio supervisionado e a precarização do trabalho: Releitura dos projetos pedagógicos dos cursos da área de públicas sob a ótica da lei do estágio; Empregabilidade das pessoas com deficiência: avanços e perspectivas; O ensino à distância e a proteção do meio ambiente do trabalho dos docentes como teletrabalhadores; Da declaração de constitucionalidade da terceirização trabalhista e seus reflexos na saúde do trabalhador; O desvalor social do trabalho: a liberdade sem limites

de contratar decorrente das reformas trabalhistas; A reforma trabalhista e os diretos da personalidade; desqualificadas: assim se explica a falta de trabalho para as pessoas com deficiência; Projeto de lei 4.742/2001: uma tutela jurídica ao meio ambiente de trabalho psicologicamente equilibrado; A sociedade de risco e os desastres ambientais: análise das indenizações dos acidentes de trabalho em rompimentos de barragens frente à reforma trabalhista; Desemprego, deterioração do emprego subordinado, empreendedorismo individual e cooperativismo; Regime constitucional do emprego socialmente protegido: terceirização ilícita no novo marco regulatório; O direito ao trabalho sob a perspectiva da reinserção do trabalhador acidentado; O cooperativismo como possibilidade de inclusão social através do trabalho; Teletrabalho, um mundo em transformação; O desmonte dos direitos dos trabalhadores após a redemocratização no brasil; Dano existencial e relação de trabalho: reflexão para efetivação de direitos.

Assim, como foi seguramente um momento ímpar a Coordenação do GT, organizando a apresentação dos trabalhos, acreditamos que tem valor científico positivo, ao leitor ou leitora, a experiência de aprofundar o pensamento daqueles que souberam cativar para este momento, o solitário momento da leitura e da meditação, para colocar à prova as várias teses defendidas no CONPEDI em Goiânia-GO o de 2019.

Divulgar a produção científica colaborativa socializa o conhecimento e oferece à sociedade nacional e internacional o estado da arte do pensamento jurídico contemporâneo aferido nos vários centros de excelência que contribuíram no desenvolvimento pessoal e profissional dos autores e autoras do Grupo do Trabalho.

Por fim, nossos agradecimentos ao CONPEDI pela honra a que fomos laureados ao coordenar o GT e agora, pela redação do Prefácio, que possui a marca indelével do esmero, da dedicação e o enfrentamento a todas as dificuldades que demandam uma publicação de qualidade como o presente.

Goiânia, junho de 2019.

Coordenadores:

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM

Prof. Dra. Carla Reita Faria Leal - UFMT

Prof. Dr. Cláudio Jannotti da Rocha - PUC/Minas

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

O ENSINO A DISTÂNCIA E A PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO DOS DOCENTES COMO TELETRABALHADORES

DISTANCE EDUCATION AND THE PROTECTION OF WORK OF TEACHERS AS TELEWORKERS

Eid Badr [1]
Kaleen Sousa Leite [2]

Resumo

Diante do avanço tecnológico as relações de trabalho ganham novos contornos. O trabalho a distância vem ganhando cada vez mais relevância diante do mundo globalizado, ao mesmo tempo a legislação atual tende a fragilizar alguns direitos laborais, em especial, a saúde e segurança do trabalhador. O presente estudo analisa a proteção do meio ambiente do trabalho nos contratos de teletrabalho no ensino a distância, enquanto direito fundamental estendido a todos os trabalhadores sem distinção, pois mesmo na ausência de normas legais específicas sobre segurança e saúde nos contratos de teletrabalho, os trabalhadores a distância igualmente contam com proteção constitucional.

Palavras-chave: Direito do trabalho, Meio ambiente do trabalho, Ensino a distância, Teletrabalho, Novas tecnologias

Abstract/Resumen/Résumé

Faced with the technological advance, labor relations gain new contours. Work at a distance is gaining increasing relevance in the globalized world at the same time the current legislation tends to weaken some labor rights, especially the health and safety of the worker. The present study analyzes the protection of the work environment in telework contracts in distance education as a fundamental right extended to all workers without distinction, for even in the absence of specific legal rules on safety and health in teleworking contracts, distance workers also enjoy constitutional protection.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Labor law, Work environment, Distance learning, Telework, New technologies

---

[1] Doutor em Direito pela PUC-SP; Professor da Universidade do Estado do Amazonas; Membro da Coordenação do PPGD em Ambiental; Advogado. Artigo indicado pelo Programa de Mestrado em Direito Ambiental da Universidade do Estado do Amazonas - UEA

[2] Mestranda em Direito Ambiental pela Universidade do Estado do Amazonas; Integrante do Grupo de Pesquisa CNPq Direito Educacional Ambiental; Servidora do TRT11ª Região. Artigo indicado pelo Programa de Mestrado em Direito Ambiental da Universidade do Estado do Amazonas - UEA

INTRODUÇÃO

Não há dúvidas de que o implemento da tecnologia no mercado de trabalho, especificamente a *internet*, vem provocando a reestruturação das relações de trabalho, impondo um novo ritmo de desenvolvimento nas atividades humanas.

Nesse cenário surge o teletrabalho como uma nova relação laboral que desloca o trabalhador para fora dos muros das empresas, porém o interliga ao centro de dados das unidades empresariais por meios de equipamentos eletrônicos, no afã de otimizar a execução de tarefas, reduzir custos e despesas comuns nas relações laborais presenciais. Vê-se, por outro lado, que essas profundas modificações trouxeram repercussão no direito ao meio ambiente equilibrado laboral.

No presente artigo trabalho são abordados os reflexos do teletrabalho na área educacional. O educador agora é posto em ambiente virtual para desempenhar a atividade de docência, cujo tempo e espaço são remodelados em razão da ausência de delimitação específica da jornada de trabalho.

A sobrecarga de trabalho e o número excessivo de alunos, somando a ausência de legislação que regule condições sadias e seguras da relação telemática, são as principais causas apontadas pela doutrina pelas enfermidades que acometem esses profissionais.

Nesse sentido, a proposta é, inicialmente, discorrer sobre os aspectos históricos, conceituais e jurídicos do Ensino a Distância. Apresentar os conceitos sobre o teletrabalho e definir seus elementos configuradores no Ensino a distância. Além de pontuar algumas peculiaridades sobre o ambiente laboral desses trabalhadores.

Por fim, debater sobre o arcabouço jurídico que o Estado brasileiro dispõe acerca do meio ambiente do trabalho de modo a garantir ao teletrabalhador a proteção necessária.

1 EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA: ASPECTOS HISTÓRICOS, CONCEITUAIS E JURÍDICOS

Os sistemas educacionais em todo o mundo vêm sofrendo significativas mudanças em razão do uso das tecnologias de informação. O tempo e espaço fechados do modelo

tradicional de educação, no qual alunos e professores estão vinculados a um determinado local e tempo, estão ganhando novos contornos graças ao ensino a distância, conhecido pela sigla EAD.

A criação de cursos a distância tinha como objetivo ampliar a oferta de oportunidades educacionais, permitindo o acesso à educação às camadas sociais menos privilegiadas, sob os ideais da democratização do ensino.

As primeiras experiências de EAD surgiram no século XIX, apresentando uma concentração maior na Europa, com o oferecimento de cursos por correspondência na Suécia, Reino Unido e Espanha, além dos Estados Unidos.

No Brasil, o EAD se desenvolve a partir do século XX, em virtude do processo de industrialização que obrigou o Estado a demandar políticas educacionais que capacitasse o trabalhador para o mercado industrial incipiente. O Estado Novo, em 1937, desempenha o papel de "adestrar" o profissional para os serviços necessários à modernização industrial.

A educação a distância brasileira foi desenvolvida por correspondência, mas também por meios radiofônicos, que permitiam a formação dos trabalhadores da zona rural sem a necessidade de deslocamento para os grandes centros. Destacam-se, nessa época, o Instituto Rádio-Técnico Monitor em 1939, e o Instituto Universal Brasileiro, em 1941, como aponta NUNES (1992).

Assim, o ensino a distância no Brasil surge com o propósito de expandir a educação ao maior número de pessoas possível para fomentar a formação profissional que o mercado de trabalho exigia.

De acordo com ALVES (2009), a radiodifusão era a segunda forma de transmissão do conhecimento, perdendo apenas para a correspondência, especialmente após a criação do Serviço de Radiodifusão Educativa vinculado ao Ministério da Educação, que implementou vários programas educacionais.

Com avanço das tecnologias, o EAD adquiriu novas ferramentas para sua expansão. Em 1950, foram feitas as primeiras transmissões via televisão, mas foi uma década após com a criação da TV Cultura que o ensino a distância via televisão ganhou contornos mais sólidos. Destaca-se, especialmente, o programa "Telecurso 2º Grau" de 1978. Segundo BARRETO

(2009) os resultados dos exames supletivos naquele ano após a implementação do programa demonstraram índices de aprovação superiores aos anos anteriores.

Atualmente, o EAD conta as ferramentas advindas da revolução tecnológica, mais especificamente das tecnologias da informação, cujo instrumento mais importante foi a internet. É por meio dela que os instrumentos eletrônicos de ensino alcançam distância ainda maiores do que antes. O uso de ambiente virtuais, redes sociais, fóruns de discussão, são hoje recursos aplicados no ensino a distância graças ao desenvolvimento da internet.

A doutrina classifica hoje o momento do ensino a distância como de terceira geração, o EAD on-line.

O EAD vem sendo conceituado na literatura, como:

> "uma atividade de ensino e aprendizado sem que haja proximidade entre professor e alunos, em que a comunicação biodirecional entre os vários sujeitos do processo (professor, alunos, monitores, administração seja realizada por meio de algum recurso tecnológico intermediário, como cartas, textos impressos, televisão, radiodifusão ou ambientes computacionais" (ALVES; ZAMBALDE & FIGUEIREDO, 2004, p.6).

De acordo com MATTAR (2011) entende-se que EAD é uma modalidade de ensino em que os professores, alunos e instituições estão separados espacialmente, porém conseguem ter interações por meio de diversas tecnologias de informação e comunicação – TIC´s. Essas tecnologias podem ser vistas como: fóruns, ambientes virtuais de aprendizagem – chats, jogos, skype, blogs e muitos outros.

Nas palavras de RUMBLE (2003, p. 16) pode-se compreender:

> "Teoricamente, o ensino a distância é um método que separa fisicamente o estudante do professor. Ainda que os professores possam entrar em contato direto com seus alunos, por telefone, áudio e videoconferências, a separação física entre aluno e professor implica a utilização de certos meios para ensinar. Embora certos recursos permitam visualizar os estudantes (videoconferência) ou falar-lhes a distância (audioconferências, ensino por telefone), a maioria dos instrumentos de comunicação utilizados não permitem o diálogo entre professor e aluno (no caso de materiais impressos, áudio, videocassetes, ensino por computador etc.) ".

Oficialmente o conceito de Educação a Distância no Brasil é definido no Decreto nº 9.057 de 25 de maio de 2017:

> Art. 1º Para os fins deste Decreto, considera-se educação a distância a modalidade educacional na qual a mediação didático-pedagógica nos processos de ensino e aprendizagem ocorra com a utilização de meios e tecnologias de informação e comunicação, com pessoal qualificado, com políticas de acesso, com acompanhamento e avaliação compatíveis, entre outros, e desenvolva atividades educativas por estudantes e profissionais da educação que estejam em lugares e tempos diversos.

O referido Decreto autoriza que tanto a educação básica quanto a superior poderão ser ofertadas na modalidade a distância (art. 2º), cabendo às autoridades de cada esfera federal autorizar os cursos a distância na educação básica (art. 8º) e ao Ministério da Educação disciplinar os cursos a distância em nível superior (art. 6º).

A atual Lei de Diretrizes Básicas da educação brasileira dispõe sobre a EAD no art. 80 definindo que cabe ao Poder Público incentivar o desenvolvimento e a veiculação de programas de ensino a distância, em todos os níveis e modalidades de ensino, e de educação continuada.

A legislação garante a essa modalidade de ensino tratamento diferenciado como redução de custos de transmissão em canais comercias de rádio e imagens; concessão de canais com finalidades educativas; reserva de tempo mínimo, sem ônus para o Poder Público, pelos concessionários de canais comerciais (§4º do art. 80 da LDB).

A previsão na LDB consagra a Educação a Distância como uma modalidade de ensino, evidenciando a sua importância para o processo educacional brasileiro, abandonando o mero status de método inovador de se fazer educação.

Nesse sentido, cumpre destacar, no ano de 2005, a criação da Universidade Aberta do Brasil (UAB) pelo Ministério da Educação e regida pela Capes com o objetivo de expandir o ensino superior através do Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE). Os cursos oferecidos são de graduação, sequencial e pós-graduação latu sensu e stricto sensu. A UAB busca fomentar a modalidade de educação a distância nas instituições públicas de ensino superior, bem como apoia pesquisas em metodologias inovadoras de ensino superior respaldadas em tecnologias de informação e comunicação. Além disso, incentiva a colaboração entre a União e os entes federativos e estimula a criação de centros de formação permanentes por meio dos polos de educação a distância em localidades estratégicas.

BADR (2011, p. 33) indica que em 2009 já era possível notar um crescimento vertiginoso das matrículas no ensino superior a distância no Brasil, especialmente, no setor privado da educação.

Acerca da expansão do EAD, segundo o Censo realizado pela Associação Brasileira de Ensino a Distancia (ABED, 2016), existiam em 2016 em números absolutos 3.458 cursos de EAD. Nesse conjunto estão os ministrados totalmente a distância ou semipresenciais de todos os níveis: superior, técnico e educação básica. O mesmo censo aponta que nesse ano 68% dos cursos oferecidos foram por instituições privadas e 32% pelas instituições públicas. Convém anotar que, apenas dez anos antes, ou seja, em 2006 o censo realizado pela mesma Associação registrava apenas 549 cursos a distância (ABED, 2006). Um crescimento no referido período de mais de 600%.

OLIVEIRA (2014) observa que esse aumento da oferta de cursos possibilita a quebra de barreiras da estrutura de ensino convencional, fazendo com que se busque alternativas para assegurar que a educação inicial e a continuada permaneçam como direito de todos.

Não se pode negar que a expansão proporcionou favoráveis vantagens sociais e políticas. No campo social porque a demanda por vagas, especialmente na educação superior, sofrera aumento exorbitante. Por derradeiro, as políticas públicas viram no EAD uma alternativa para atender à demanda por vagas em universidades, alterando o contexto dos investimentos públicos ao fomentar a abertura destas vagas nas universidades privadas.

Nesse cenário explica-se porque a rede privada detém o maior número de cursos EAD. Por consequência, é esse mercado educacional que exige uma “nova” mão-de-obra que se amolde a nova realidade de ensino, cuja relação de trabalho diferenciará em grau de tempo e espaço em relação aos trabalhadores do sistema tradicional de ensino.

2 CARACTERIZAÇÃO DOS TELETRABALHADORES DOCENTES

Graças aos avanços tecnológicos, é possível ligar as máquinas a um número crescente de tarefas físicas e intelectuais. Assim, a quantidade e qualidade das ideias e bens produzidos são cada vez menos ligados a um lugar, a um tempo fechado e preciso de produção. As novas

tecnologias de informática permitem anular as distâncias e transformar o trabalho em teletrabalho.

A origem do termo teletrabalho é proveniente da palavra grega tele, sugere distância, longe.

Em sentido lato, o teletrabalho refere-se ao "trabalho realizado com a aplicação sistemática de telecomunicações que permitem trabalhar e comunicar a distância, trocando sistematicamente informações e dados" (ARAÚJO; BENTO, 2002, p. 17).

Sandro Nahmias Melo (2018, p. 56), citando THINAULT ARANDA, amplia o conceito do teletrabalho como sendo:

> [...] a forma de organização, execução do trabalho realizado prevalentemente à distância e **mediante o uso intensivo das tecnologias de informação e comunicação**, podendo ser desenvolvido em diferentes modalidades, conforme o local onde é executado; *home office* é o desenvolvido na residência do trabalhador; telecentros são locais escolhidos pelas empresas fora de suas sedes; móvel ou nômade é o realizado por trabalhadores que não tem local fixo para a realização das tarefas. (grifou-se)

Essa nova forma de trabalhar transcende os limites territoriais e poderá ser transregional, transnacional e transcontinental. Permite-se até mesmo atividade em movimento e seu exercício depende da utilização da informática ou da telecomunicação, o que exigirá alta ou média qualificação às pessoas que executarem esse tipo de trabalho (BARROS, 2011).

Em 2011, a Lei Federal nº 12.551 alterou o art. 6º da CLT para equiparar o trabalho a distância aos contratos comuns, desde que caracterizados os pressupostos da relação de emprego, dispostos no art. 3º da CLT. O verbete destacava ainda que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando do trabalho alheio.

Recentemente a Lei 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, inovou a legislação laboral ao dispor especificamente sobre o teletrabalho, matéria até então não normatizada no ordenamento jurídico pátrio, visto que o art. 6º da CLT limita-se ao gênero, trabalho a distância.

A referida lei introduziu o artigo 75-B na CLT por meio do qual define o teletrabalho como sendo 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. No parágrafo único do dispositivo ressalta que o comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Diante da norma podemos observar os seguintes elementos configuradores: a) o trabalho preponderantemente fora do espaço físico da empresa; b) uso de tecnologias de informação e de comunicação; c) que não constitua por sua natureza trabalho externo.

Considerando tais requisitos é fundamental pontuar sobre o significado da palavra telemática. A expressão significa o método tecnológico de transmissão e comunicação a distância, mediante o emprego de uma linguagem computadorizada, que veicula informações automatizadas. É a combinação entre o termo telecomunicação e informática (RODRIGUES, 2011, p. 32).

Cumpre destacar que o trabalho a distância é gênero que compreende, no leque das novas formas de trabalhar, o teletrabalho e o trabalho em domicílio, sendo que estes não se confundem. O primeiro, embora se admita ser prestado em domicílio, diferencia-se do segundo em razão da ênfase no uso de tecnologias, enquanto que o trabalho em domicílio se tem o entendimento de que se relaciona a atividades manuais como, por exemplo, costureiras e sapateiros.

Com o advento da Reforma Trabalhista consolidou-se o entendimento doutrinário de que o teletrabalho, espécie de trabalho a distância, também é uma relação empregatícia e detém mesmo valor que o trabalho presencial, desde que vencidos os elementos configuradores do vínculo de emprego, quais sejam, onerosidade, pessoalidade, habitualidade e subordinação.

Não há dúvida que o elemento mais sensível de se avaliar no trabalho a distância será o da subordinação jurídica. Isso porque, *a priori*, se imagina que o trabalho fora da supervisão direta do empregador proporcione maior autonomia ao trabalhador na condução das suas atividades. Contudo, é fato que o uso dos recursos telemáticos possibilita sobremaneira a vigilância eletrônica sobre o trabalhador.

A utilização de computadores, celulares, *tablets*, *e-mail*, etc. impõe ao empregado estar em conexão direta e permanente com o centro de dados da empresa para receber instruções e comprovar quantidade e qualidade das tarefas de forma instantânea. A internet permite aferir o tempo de conexão, bem como quando foi o último acesso. Todos esses registros são armazenados por um software controlado pela empresa.

Neste sentido, BARROS (2011) faz referência aos tribunais espanhóis que assimilam a presença física à virtual, realçando que as novas tecnologias não podem servir de burla à legislação, ou seja, não poderá implicar retrocesso social de modo a favorecer a precariedade do emprego.

Na área educacional, a essência do ensino à distância é a utilização de tecnologias digitais como internet, videoconferência, fóruns, plataformas digitais, etc. MILL esclarece que o ensino à distância se organiza de forma coletiva e cooperativa. "O trabalho nessa modalidade educacional é extremamente fragmentado e cada parte das atividades que compõem o trabalho docente virtual é atribuída a um trabalhador diferente (ou a um grupo deles) " (MILL, 2006, p. 65).

Em sua tese, o referido autor conclui que dentre os vários profissionais envolvidos no ensino à distância (coordenadores, apoio técnicos, secretaria, tutores presenciais) apenas o tutor virtual pode ser analisado como teletrabalhador, pois é o único que desempenha suas atividades essencialmente à distância (MILL, 2006).

Este trabalhador (tutor virtual) exercita suas atividades como docente especialista da disciplina em que trabalha e está subordinado, em todos os sentidos, ao coordenador. Etimologicamente, ele é a figura mais próxima do professor da educação tradicional.

No acompanhamento pedagógico, cabe ao tutor virtual auxiliar os discentes à distância no processo de aprendizagem, empregando as ferramentas tecnológicas aos propósitos educacionais definidos pela instituição de ensino.

Segundo FERREIRA E REZENDE (2004 p. 59):

> O tutor virtual é aquele que tem a função de acompanhar, motivar, orientar e estimular a aprendizagem autônoma do aluno, utilizando-se de metodologias e meios adequados para facilitar a aprendizagem. Através de diálogos, de confrontos, da discussão entre diferentes pontos de vista, das diversificações culturais e/ou regionais e do respeito entre formas próprias de se ver e de se postar frente aos conhecimentos, o tutor assume função estratégica. Enfim,

> sua principal atribuição é o esclarecimento de dúvidas através de fóruns de discussão pela Internet, pelo telefone, participação em videoconferências, entre outros, de acordo com o projeto pedagógico.

Nesse contexto, diante do desempenho de atividade de docência à distância de forma subordinada, pessoal, habitual e onerosa, mediante o uso intenso de meios telemáticos pode-se conceber o tutor virtual como um teletrabalhador da área de ensino a distância.

3 AS IMPLICAÇÕES AMBIENTAIS DO TELETRABALHO PEDAGÓGICO

O teletrabalho é difundido pela promessa de "mais tempo livre", autonomia e flexibilidade, além da redução de tempo no deslocamento casa-trabalho-casa. Enfim, uma ocupação que proporciona maior qualidade de vida. Contudo, não é dessa forma "mágica" que o teletrabalho se opera na prática.

Inicialmente destaca-se que o teletrabalho na área educacional geralmente é conjugado com dupla jornada com a docência presencial diante dos baixos salários e poucas perspectivas de aumento salarial nessa área profissional. Além disso, o número de alunos no sistema virtual é demasiadamente maior que no ambiente presencial. A média gira em torno de 15 a 200 alunos. Nesse sentido, aponta-se que a sobrecarga de trabalho é o grande desafio no teletrabalho docente.

Com a promessa de autonomia de tempo e o espaço, o trabalho virtual seduz muitos docentes que ingressam neste sistema com a expectativa de que tal modalidade de trabalho pode ser mais uma fonte de renda viável para as suas necessidades.

No entanto, a tarefa de conciliar tempo e espaço com o trabalho em casa não é tarefa das mais fáceis. Em ambiente comum, o trabalho se opera pelo chegar ao trabalho "bater o ponto", desempenhar as tarefas e encerrar o "bater o ponto" ao término da jornada. O local de trabalho detém tempo e espaço bem definidos. No teletrabalho incumbe ao trabalhador a difícil separação entre horário de trabalho e horário de descanso, ou convívio familiar, o que invariavelmente implicará em certa confusão ou até danos psicossociais (MILL, 2006).

A literatura aponta que os males que mais acometiam os professores na modalidade presencial de ensino eram os decorrentes de distúrbio da voz e estresses emocionais. Após a intensificação do uso das tecnologias das informações, os professores-tutores do EAD tendem

a apresentar também doenças relacionadas a enfermidades psicológicas decorrentes do isolamento; lesões por esforços repetitivos ou osteomusculares provindas da má postura laboral; lesões oculares pelo uso excessivo de tecnologias de informação; além de fadigas em razão de ausência de limites para a jornada de trabalho.

No que tange ao limite de jornada no teletrabalho, a nova legislação (Lei 13.467/2017) modificou entendimento da jurisprudência para expressamente excluir a possibilidade de pagamento de horas extras (inciso III do art. 62 da CLT), o que pode vir a resultar jornadas de trabalho extenuantes. Antes da reforma, a jurisprudência dominante adotava o posicionamento de investigar no caso concreto se os meios telemáticos empregados permitiam algum controle de jornada como fundamento de deferimento das horas extras.

A nova legislação, em relação aos teletrabalhadores, também flexibilizou a garantia ao meio ambiente laboral equilibrado ao conferir ao empregador o dever de instruir os empregados, mediante compromisso destes acerca das instruções fornecidas, no tocante às definições quanto à saúde e segurando no trabalho (art. 75-E da CLT).

Com efeito, o cenário atual do meio ambiente laboral no teletrabalho ainda se mostra obscuro quanto às soluções para os possíveis danos que os tempos modernos impuseram a esses trabalhadores.

Apesar das lacunas legais, a aplicação direta das normas constitucionais asseguradoras dos direitos fundamentais, especialmente, sobre a valorização do trabalho e a dignidade da pessoa humana na perspectiva da garantia de um labor que proporcione vida digna e saudável àquele que o preste deverão servir de solução para os problemas identificados.

4 A PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TELETRABALHADOR

A doutrina estabelece o conceito de meio ambiente a partir de quatro perspectivas mais relevantes, são elas: meio ambiente natural, meio ambiente artificial, meio ambiente cultural e meio ambiente do trabalho.

Quanto ao último, Raimundo Simão de Melo ensina que o meio ambiente do trabalho constitui um direito difuso, afirmando que:

> De conformidade com as normas constitucionais atuais, a proteção ao meio ambiente do trabalho está vinculada diretamente à saúde do trabalhador, enquanto cidadão, razão por que se trata de um direito de todos, a ser instrumentalizado pelas normas gerais que aludem à proteção dos interesses difusos e coletivos. O Direito do Trabalho, por sua vez, regula as relações diretas entre empregado e empregador, aquele considerado estritamente (MELO, 2008, p. 28).

Na visão de FIORILLO (apud MELO, 2004, p. 29) meio ambiente do trabalho é:

> O local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens, mulheres, maiores, menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc.)

Ampliando ainda mais o conceito, na observação de Sandro Nahmias Melo:

> [...] o meio ambiente laboral não está adstrito ao local, ao espaço, ao lugar onde o trabalhador exerce suas atividades. Ele é definido por todos os elementos que compõem as condições (materiais e imateriais) do trabalho de uma pessoa (MELO, 2001. p. 27).

O meio ambiente do trabalho é inserido na Constituição da República de 1988 no art. 200, II e VIII, o qual dispõe que compete ao sistema único de saúde executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador, além de colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

No art. 225, *caput*, a Carta Magna de 1988 também estabelece que todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

De acordo com PADILHA (2002, p. 32) parece evidente que o artigo 225 da CF/88 ao utilizar a expressão “meio ambiente ecologicamente equilibrado”, abarca todos os aspectos que constituem o meio ambiente, em especial o do trabalho, uma vez que é nesse ambiente que o homem passa maior parte de sua vida produtiva.

Diante disso, pode-se concluir que a acepção de meio ambiente de trabalho não se restringe ao trabalhador de vínculo celetista, a definição deve ser ampliada e irrestrita a abarcar todo aquele que exerce atividade laborativa, remunerada ou não, pois sob a ótica

constitucional a todos são garantidos um ambiente de trabalho adequado e seguro necessário à digna e sadia qualidade de vida.

Diante desta proteção constitucional, a doutrina concebe o meio ambiente do trabalho como um direito fundamental de terceira geração dada sua natureza difusa, porém o reconhece como imprescindível à condição humana, porquanto está diretamente relacionado à vida e ao trabalho, cujos direitos estão previstos no Título II da Carta Magna que dispõe sobre os direitos e garantias individuais a todas as pessoas humanas.

Segundo MOUSINHO (2013, p.121) a leitura dos dispositivos da Constituição acerca do meio ambiente do trabalho deve ter por foco ainda a dignidade da pessoa humana, fundamento essencial do Estado Democrático de Direito, o que assegura por via reflexa outro fundamento constitucional, o valor social do trabalho (art. 1º, IV, da CF/88).

Assim, o direito ambiental do trabalho deve ser visto por um viés antropocêntrico, uma vez que seu principal escopo é atender e satisfazer as necessidades do trabalhador com a proteção da vida em todas as suas formas e uma vez normatizado na Carta Magna se impõe um *status* de direito humano fundamental.

Na intenção de salvaguardar tamanho direito, o Estado Brasileiro editou diversas normas sobre a saúde do trabalhador, as quais se destacam como mais pragmáticas as NR's, normas regulamentadoras sobre segurança e medicina do trabalho de observância obrigatória pelas empresas privadas e órgãos públicos. A CLT, Título II, Capítulo V, mais especificamente nos seus artigos 154 a 201, apresenta um rol de dispositivos protetivos e penalidades em caso descumprimento das regras.

No âmbito internacional, a Organização Internacional do Trabalho - OIT promove a elaboração de tratados, convenções e resoluções visando proteger as relações entre empregados e empregadores, as quais se destacam as convenções n. 148, 155 e 161 que foram ratificadas pelo Estado Brasileiro, portanto, incorporadas no ordenamento jurídico.

Sem a pretensão de esgotar o tema proposto, observa-se uma variedade de dispositivos protetivos presentes no sistema jurídico brasileiro a fim de garantir o direito constitucional ao meio ambiente equilibrado ao trabalhador, cabendo a todos (empregados, empregadores, estagiários, sociedade, entre outros) o dever de promover e zelar pela boa ambiência laboral.

Contudo, a despeito de todo esse arcabouço jurídico acerca da ambiência laboral, deve-se ressaltar que tais regras têm por pressuposto a prestação laboral dentro das instalações físicas do empregador, onde a fiscalização e manutenção das normas de segurança é promovida diretamente pela empresa, circunstância que é mitigada quando se trata de teletrabalho, especialmente, quando praticado em domicílio, que encontra óbice ao direito de inviolabilidade do domicílio.

João Hilário Valentim (1995) entende que deve ser estendido ao teletrabalhador toda a gama de direitos previstos para os trabalhadores comuns, portanto, tratando-se de uma relação de teletrabalho, independentemente de sua classificação, subsiste igualmente ao empregador o dever de cumprir com os regulamentos de higiene, saúde e segurança, procedendo com a fiscalização nas instalações de trabalho sempre que julgar e entender necessário, conforme dispõe os incisos XXII e XXVII do art. 7º da Constituição Federal, que obriga o empregador a proteger o trabalhador dos riscos inerentes do trabalho, inclusive em face da automação.

As normas de segurança de ambiência laboral visam garantir a integridade física do trabalhador, tais como, uma boa iluminação, boa acomodação, instrumentos adequados para o bom desempenho do labor, adaptando as condições de trabalho à capacidade física e mental do empregado, tudo com a finalidade de proteger a saúde e segurança do empregado.

Com efeito, a não observância da prevenção dos riscos podem ocasionar ao trabalhador diversos acidentes de trabalho ou invalidez, comprometendo a saúde do empregado, independentemente se a relação empregatícia é presencial ou à distância. Nesse sentido, ensina MARTINS (2012, p. 139) que o trabalhador é o sujeito da relação de emprego e não objeto.

Assim, não obstante a ausência de normas de segurança específicas para o teletrabalho, incumbe ao empregador promover a segurança e saúde dos teletrabalhadores de modo a atender os preceitos da valorização social do trabalho e a dignidade da pessoa humana, insculpidos no artigo 1º, incisos III e IV da Constituição Federal, como direitos fundamentais e princípios da República Federativa do Brasil. Afinal, a inobservância dos regramentos protetivos ao meio ambiente laboral, dificilmente garantirá o desenvolvimento de uma vida digna.

Nesse contexto, entendemos que o teletrabalho na docência merece o mesmo amparo jurídico daquele dispensado ao docente que exerce sua atividade na modalidade presencial no

que tange ao meio ambiente de trabalho equilibrado, uma vez que a omissão da lei não pode ser causa para tornar o teletrabalhador um mero objeto na relação laboral.

Aos empregadores que tenham a pretensão de implementar tal modalidade, deve-se destacar que o princípio da alteridade veda transmitir ao trabalhador os riscos do negócio (art. 2º, CLT), portanto, apesar da lacuna jurídica, o empregador deve imprimir todos os esforços para garantir a saúde e segurança do teletrabalhador em compensação às vantagens auferidas pela redução de custos do labor prestado à distância, de modo a atender ao caráter sinalagmático do contrato de trabalho.

Para tanto sugere WINTER (2005) que o empregador, a fim de evitar toda e qualquer agressão lesiva e inesperada à saúde e segurança do teletrabalhador, defina, em conjunto com o empregado, nas tratativas contratuais, quanto ao tempo e modo das inspeções *in loco*, bem como os encargos das responsabilidades a serem adotados e atribuídos durante toda a relação havida entre eles.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento do presente artigo permitiu indicar os primeiros passos na criação do trabalho a distância e os motivos pelos quais o mesmo se tornou necessário na realidade brasileira.

O Ensino a distância possibilitou a expansão do ensino em todos os níveis e suas ferramentas vieram associadas à nova modalidade de trabalho docente, tendo, inclusive, criado uma nova nomenclatura: a do tutor virtual.

A presença dos requisitos caracterizadores da tradicional relação de emprego reclama que ao novo trabalhador seja assegurada a aplicação das normas protetivas de segurança e saúde que amparam todos os trabalhadores, enquanto garantias constitucionais.

A sobrecarga do trabalho, por exemplo, é um dos grandes desafios enfrentados pelo docente enquanto teletrabalhador, na medida em que a responsabilidade em atender um número excessivo de alunos durante uma jornada de trabalho sem delimitação de tempo pode gerar prejuízos ao descanso e ao seu convívio familiar.

As normas legais advindas com a última reforma trabalhista tendem a fragilizar a proteção do teletrabalho em comparação ao trabalho desenvolvido pelo professor de cursos presenciais.

Apesar da fragilidade apontada e das lacunas da citada legislação, a aplicação direta das normas constitucionais pode assegurar a todos os trabalhadores sem distinção o direito ao meio ambiente equilibrado do trabalho, notadamente, da valorização social do trabalho e a dignidade da pessoa humana, insculpidos no artigo 1º, incisos III e IV da Constituição Federal, como direitos fundamentais e princípios da República Federativa do Brasil.

REFERÊNCIAS

ABED. **Censo EAD.BR 2016**. Disponível em: <http://abed.org.br/censoead2016/Censo_EAD_2016_portugues.pdf>. Aceso em: 04 de abr. 2019.

____. **Censo EAD.BR 2006**. Disponível em: <http://www.abed.org.br/censoead/anuario2006.pdf >. Acesso em: 04 de abr. 2019.

ALVES, J. R. M. A História da EaD no Brasil. In: LITTO, Fredric M.; FORMIGA, Marcos. (orgs). **Educação a Distância: o estado da arte.** São Paulo: Pearson Education, v. 1. p. 9-13, 2009.

ALVES, Rêmulo Maia; ZAMBALDE, André Luiz; & FIGUEIREDO, Cristhiane Xavier. **Ensino a Distância**. UFLA/FAEPE. 2004

ARAÚJO, E. Rodrigues; BENTO, S. Coelho. **Teletrabalho e aprendizagem: Contributos para uma Problematização**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2002.

BADR, Eid. **Curso de direito educacional: o ensino superior brasileiro**. Curitiba: CRV, 2011.

BARRETO, Hugo. **Aprendizagem por Televisão. In: Educação a distância – o estado da arte.** LITTO, Frederic Michael; FORMIGA, Marcos (Orgs.). São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2009.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7ª. ed. Editora LTr. São Paulo, 2011.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 04 abr. 2019.

FERREIRA, M.M.S. e REZENDE. R.S.R. **O trabalho de tutoria assumido pelo Programa de Educação a Distância da Universidade de Uberaba: um relato de experiência**. 2003. Disponível em: <http://www.abed.org.br/seminario2003/texto19.htm>. Acesso em 27 de julho de 2018.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

MARTINS. Sérgio Pinto. **Teletrabalho**. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, São Paulo, v. 279, n. 24, p. 85-105, set. 2012.

MATTAR, João. **Guia de Educação a Distância. São Paulo: Cengage Learning**: Portal Educação, 2011.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do Trabalho e Saúde do Trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral e dano estético**. 5ª Edição. São Paulo. LTr, 2008.

_____, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do Trabalho e Saúde do Trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral e dano estético**. São Paulo. LTr, 2004.

MELO, Sandro Nahmias. **Meio Ambiente do Trabalho: Direito Fundamental.** São Paulo: LTr, 2001.

_____, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho: com análise crítica da reforma trabalhista: (Lei n. 13.467/2017).** São Paulo: LTr, 2018.

MILL, Daniel. **Educação a distância e trabalho docente virtual: sobre tecnologia, espaços, tempos, coletividade e relações sociais de sexo na Idade Mídia.** Tese de

Doutorado. Faculdade de Educação. Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, 2006. Disponível em:<http:// www.bibliotecadigital.ufmg.br>. Acesso em: 25 de jul. 2018.

MOUSINHO, Ilena Neiva. **Meio ambiente do trabalho aplicado: homenagem aos 10 anos da Codemat,** Coordenadores: Philippe Gomes Jardim e Ronaldo José de Lira, São Paulo: LTR 2013, vários autores.

NUNES, I. B. **Educação a Distância e o Mundo do Trabalho.** Revista Tecnologia Educacional, n.107, p. 73-78, jul./ago., 1992.

OLIVEIRA, M. S. **A história da educação a distância e contexto atual**. In: Francisco José Figueiredo Coelho; Andréa Velloso. (Org.). Educação a Distância: história, personagens e contextos. 1 ed. Curitiba: CRV, v., p. 15-35, 2014.

PADILHA, Norma Sueli. **Do Meio Ambiente do Trabalho Equilibrado**. São Paulo: LTr, 2002.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho: A tecnologia transformando as relações de trabalho.** 2011. 142f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

RUMBLE, Greville. **A gestão dos sistemas de ensino a distância**. Brasília: Editora Universidade de Brasília: Unesco, 2003.

SILVA, S.S. **A modernidade e a pós-modernidade: uma leitura de Michel Maffesoli e Anthony Giddens.** RBSE – Revista Brasileira de Sociologia da Emoção, João Pessoa, v.10, n.29, p.372 – 377, ago. 2011.

VALENTIM, João Hilário. **Teletrabalho e relações de trabalho.** Revista Genesis, Curitiba, n.82, p. 524-530, out. 1999. p. 525

WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego.** São Paulo: LTr, 2005.