

**VII ENCONTRO INTERNACIONAL DO  
CONPEDI/BRAGA - PORTUGAL**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO  
TRABALHO II**

**JEFFERSON APARECIDO DIAS**

**TERESA ALEXANDRA COELHO MOREIRA**

**MARIA IRENE DA SILVA FERREIRA GOMES**

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

#### **Diretoria – CONPEDI**

**Presidente** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS

**Vice-presidente Sudeste** - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM

**Vice-presidente Nordeste** - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN

**Vice-presidente Norte/Centro** - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP

**Secretário Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC

**Secretário Adjunto** - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

**Representante Discente** – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

#### **Conselho Fiscal:**

Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches – UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)

Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

#### **Secretarias:**

**Relações Institucionais** – Ministro José Barroso Filho – IDP

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF

**Educação Jurídica** – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDI

**Eventos** – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC

Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG

Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA

**Comunicação** – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

---

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UMinho

Coordenadores: Jefferson Aparecido Dias; Maria Irene da Silva Ferreira Gomes; Teresa Alexandra Coelho Moreira – Florianópolis: CONPEDI, 2017.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-473-0

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Interconstitucionalidade: Democracia e Cidadania de Direitos na Sociedade Mundial - Atualização e Perspectivas

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Internacionais. 2. Relações trabalhistas. 3. ambientalismo. VII Encontro Internacional do CONPEDI (7. : 2017 : Braga, Portugal).

CDU: 34



# VII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI/BRAGA - PORTUGAL

## DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

---

### **Apresentação**

O Direito do Trabalho e o Meio Ambiente do Trabalho são temas que têm gerado grande debate, não só no Brasil, em especial em razão de reformas trabalhistas que estão sendo propostas e aprovadas em todo o mundo.

No caso do Brasil, a reforma trabalhista recentemente aprovada é um dos temas tratados por vários dos artigos aqui apresentados.

O primeiro deles, chamado “CONSIDERAÇÕES SOBRE A PROPOSTA DE REFORMA TRABALHISTA E SEUS DESDOBRAMENTOS”, de Patrícia Garcia dos Santos e Clarisse Inês de Oliveira, analisa a proposta de reforma trabalhista promovida no Brasil, adotando postura crítica em relação a vários dos preceitos aprovados, iniciando-se por um alerta em relação à falta de debate com sociedade durante a tramitação do projeto. Além disso, o artigo também questiona, inclusive, a adoção da palavra “reforma” e apresenta dura crítica à aprovação de preceito que prevê que o negociado prevalecerá sobre o legislado, sem nenhuma ressalva para os casos em que tal substituição puder trazer prejuízos para o trabalhador.

Já o artigo “A NOVA REALIDADE DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A NECESSÁRIA RELEITURA DAS AÇÕES TRABALHISTAS”, de Eduardo Augusto Gonçalves Dahas, trata da proposta de alteração da legislação trabalhista, a partir de uma análise das ações trabalhistas e das decisões proferidas no âmbito do Tribunal Regional de Trabalho da 3ª Região, em Belo Horizonte (MG). Sustenta que muitas ações são propostas não com o objetivo de pacificar conflitos, mas sim com o fito de judicializar situações que poderiam ser solucionadas de forma amigável e extrajudicial. A fim de demonstrar essa realidade, o artigo apresenta dados indicando que a grande maioria das ações são julgadas improcedentes e a inviabilidade das ações seria observável desde o início. Com base em tal constatação, conclui que as ações são propostas mesmo sabendo-se que são inviáveis como forma de tentar-se obter algum recebimento indevido.

O artigo “RELEITURA CONSTITUCIONAL DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE À LUZ DOS PRINCÍPIOS AMBIENTAIS DA PREVENÇÃO E DA PRECAUÇÃO”, de Daiana Felix de Oliveira e Flavia De Paiva Medeiros de Oliveira, apesar de não analisar a

reforma trabalhista brasileira propriamente dita, trata, basicamente, do meio ambiente do trabalho e propõe uma releitura do adicional de insalubridade a partir do texto constitucional e à luz dos princípios ambientais da prevenção e da precaução, ou seja, propõe mudanças que deveriam ser feitas na legislação e em sua interpretação.

No mais, o texto apresenta uma crítica à Súmula 448 do Tribunal Superior do Trabalho, que teria caráter meramente remuneratório, e defende a adoção de uma perspectiva dirigida à saúde do trabalhador a partir de medidas de caráter preventivo. Conclui que deve ser buscada a plena garantia ao direito fundamental à saúde do trabalhador.

Na sequência, Bruno Ferraz Hazan e Luciana Costa Poli, no artigo “DIAGNOSTICANDO E SUPERANDO O MONISMO SINDICAL OBRIGATÓRIO”, se dedicam a analisar aspectos normativos que permitam superar o monismo sindical obrigatório, um dos temas mais discutidos na atualidade no Brasil. Questionam os preceitos que impõem um único sindicato em uma base territorial e com uma única categoria.

Sustentam que essa unicidade acaba resultando em corporativismo, razão pela qual defendem que é possível uma interpretação da Constituição e dos pactos e tratados ratificados pelo Brasil que reconheça a possibilidade de adoção da liberdade sindical e o afastamento do monismo sindical.

Também no tema relacionado ao sindicalismo, o artigo “AS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO E NOS SINDICATOS NO BRASIL: A PARTICIPAÇÃO DAS TRABALHADORAS NOS PROCESSOS SINDICAIS DECISÓRIOS”, de Candy Florencio Thome e Rodrigo Garcia Schwarz, se dedica a analisar a participação das mulheres trabalhadoras nos processos decisórios dos sindicatos no Brasil, a partir de pesquisa empírica, a partir da qual se concluiu que a baixa participação feminina no movimento sindical resulta na precarização do trabalho das mulheres. Por fim, o trabalho sugere a adoção de uma política de ações afirmativas para aumentar a participação das mulheres nos processos decisórios dos sindicatos brasileiros.

Continuando tratando das mulheres, o artigo “AS REPERCUSSÕES DA GESTAÇÃO DE SUBSTITUIÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO: UM CASO DE DISCRIMINAÇÃO?”, de Diana Sofia Araújo Coutinho, analisa a legislação portuguesa que trata da gestação de substituição (barriga de aluguel) e a sua repercussão no âmbito do direito de trabalho. Além disso, o artigo se propõe a responder se a mãe que se utiliza de uma gestação de substituição tem direito a licença maternidade e se a sua negação constitui espécie de discriminação.

O artigo “A ADMISSIBILIDADE DO DANO MORAL COLETIVO NA JUSTIÇA DO TRABALHO”, de José Antonio Remédio e Ana Luísa Guimarães Fonseca Martins, por sua vez, analisa os aspectos que devem ser observados para que seja possível e plenamente aplicável a condenação por dano moral coletivo no âmbito da Justiça do Trabalho, a partir da concepção do trabalhador como cidadão. Além disso, o artigo concebe o dano moral como qualquer violação à dignidade humana, em sua projeção coletiva. Assim, conclui pela possível aplicação de preceitos normativos de outras áreas no âmbito da Justiça do Trabalho e que a ausência de legislação específica nesta área não é apta a impedir o reconhecimento do dano moral coletivo nas relações de trabalho. Por fim, sustenta que os valores arrecadados deveriam ser direcionados para a comunidade e não para o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

Apresentando tema envolto em certa polêmica, o artigo “REFLEXÕES SOBRE DISCRIMINAÇÃO E ACIDENTE DE TRABALHO: UMA NOVA COMPREENSÃO SOB O PRISMA DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA”, de Eduardo Coletto Piantá, após reconhecer que os acidentes do trabalho geram discriminação, analisa a possibilidade de a discriminação ser considerada um acidente do trabalho. O estudo utiliza como caso paradigmático o evento envolvendo a Ambev que, com o fim de incentivar as vendas de seus produtos, obrigou um vendedor de certa religião a assistir um filme pornográfico, atitude contrária à sua crença.

Conclui que é possível que uma discriminação seja considerada um acidente do trabalho, mas que, atualmente, tal fato não ocorre e dificilmente ocorrerá no futuro, em razão das recentes alterações legislativas.

Além da legislação trabalhista, sua reforma e interpretações, outro tema que merece destaque e foi objeto de dois artigos, que apresentam estudo de caso, é o trabalho escravo contemporâneo.

O primeiro artigo, intitulado “FORA DE MODA: O TRABALHO ANÁLOGO À CONDIÇÃO DE ESCRAVO NAS EMPRESAS DE VESTUÁRIO”, de Gil César Costa De Paula e Aline Rodrigues, se refere a um estudo de caso que analisou a situação de trabalhadores encontrados em situação análoga a de escravos em empresas de vestuário no Estado de São Paulo. Interessante que o artigo traz um relato histórico do conceito de moda e sua evolução. Além disso trata de como o conceito de “fast fashion” impôs a necessidade de produção rápida e de baixo custo, o que, algumas vezes, acaba resultando na degradação do trabalho e na violação de direitos, que precisam ser reprimidas para que os direitos dos trabalhadores sejam efetivamente garantidos.

O segundo artigo, chamado “O ENFRENTAMENTO DO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO NO PARÁ E A EFETIVIDADE DOS TERMOS DE AJUSTAMENTO DE CONDUCTA”, de Roberta Castro Alves de Paula Hannemann, também se dedica a realizar um estudo de caso focado na atuação extrajudicial do Ministério Público do Trabalho (MPT) no enfrentamento do trabalho escravo contemporâneo no Estado do Pará, em especial por meio de Termos de Ajustamento de Conduta (TAC). Foram analisados os dados de 75 municípios do Pará.

Conclui pela parcial efetividade dos TAC no enfrentamento do trabalho escravo contemporâneo, uma vez que eles teriam excelentes resultados em relação às obrigações de dar, que não dependem do decurso de prazo para serem realizadas. As obrigações de fazer, contudo, que demandam tempo para serem implementadas, apresentam baixo índice de êxito.

Dando o início ao estudo de temas relacionados às novas tecnologias, o artigo “MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E DIREITOS FUNDAMENTAIS”, de Isabelli Maria Gravatá Maron, se dedica a analisar como elas alterarão as relações de trabalho, em especial no que diz respeito ao meio ambiente do trabalho.

Analisa o “home office” e o “any here office” e como eles afetam as normas que estabelecem as condições mínimas dos ambientes de trabalho.

Por fim, conclui que essa nova realidade trará grande dificuldade de fiscalização e pode resultar em uma perda da qualidade de vida e saúde dos trabalhadores.

Por fim, a partir da análise das decisões judiciais proferidas em ações propostas por motoristas em relação ao UBER, na Inglaterra e no Brasil, o artigo “A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE CARONAS PAGAS E SUAS IMPLICAÇÕES NA VIDA DO TRABALHADOR VINCULADO À UBER”, de Angela Barbosa Franco, apresenta certa inquietação sobre qual a natureza jurídica da relação existente entre os motoristas e as plataformas digitais dessa natureza.

Após apresentar importantes reflexões, a autora conclui que deve ser reconhecida a existência de uma relação de trabalho entre o motorista (empregado) e a plataforma digital (empregador).

Como se pode ver, muitos são os temas relacionados ao Direito do Trabalho e ao Meio Ambiente do Trabalho que suscitam dúvidas, razão pela qual esperamos que os artigos a seguir possam servir de fonte de inspiração para importantes e necessários debates.

Coordenadores(as):

Teresa Moreira (UMinho)

Irene Gomes (UMinho)

Jefferson Aparecido Dias (Unimar)

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Revista CONPEDI Law Review, conforme previsto no artigo 7.3 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - [publicacao@conpedi.org.br](mailto:publicacao@conpedi.org.br).

## MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E DIREITOS FUNDAMENTAIS

### WORK ENVIRONMENT AND FUNDAMENTAL RIGHTS

Isabelli Maria Gravatá Maron <sup>1</sup>

#### Resumo

A pesquisa apresenta um estudo das normas de proteção ao trabalho analisadas à luz das novas tecnologias, verificando as principais características do trabalho a distância, buscando entender as tendências contraditórias observadas nas mudanças dos padrões de trabalho e emprego ao longo das últimas décadas, verificando as vantagens e as desvantagens dessa nova modalidade. O trabalho realizado à distância nos faz refletir sobre a forma como o mesmo é desenvolvido, se há um verdadeiro respeito ao adequado meio ambiente do trabalho e se há necessidade de empregadores mais comprometidos com a cidadania, com a dignidade humana e com a responsabilidade social.

**Palavras-chave:** Novas tecnologias, Trabalho a distância, Meio ambiente do trabalho, Cidadania, Dignidade humana, Responsabilidade social

#### Abstract/Resumen/Résumé

The research presents a study of labor protection norms analyzed in the light of the new technologies, checking the main characteristics of distance work, trying to understand the contradictory tendencies observed in the changes in the patterns of work and employment during the last decades, checking the advantages and disadvantages of this new modality. The work done at a distance makes us reflect on how it is developed, whether there is a true respect for the adequate work environment and whether there is a need for employers who are more committed to citizenship, human dignity and social responsibility.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** New technologies, Work at a distance, Work environment, Citizenship, Human dignity, Social responsibility

---

<sup>1</sup> Doutoranda em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie - UPM



## 1. INTRODUÇÃO

Em 16 de dezembro de 2011 foi publicada, no Brasil, a Lei nº. 12.551 que alterou a redação do artigo 6º da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, possibilitando o reconhecimento de vínculo empregatício entre empregador e empregado que realiza suas tarefas a distância, ou seja, o trabalho realizado fora do estabelecimento do empregador com uso da informática ou dos meios telemáticos.

A norma trabalhista amparou um contingente de teletrabalhadores, em condições de uma nova realidade, como pressuposto de resgate da cidadania, na busca da efetivação da Constituição Federal Brasileira de 1988. Foram equiparados os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos.

A referida Constituição estabelece a dignidade como princípio norteador das relações trabalhistas, ao determinar a valorização do trabalho humano como fundamento da República. No entanto, há de se discutir a dignificação do trabalho humano no caso do trabalho a distância.

Em um primeiro momento, a nossa legislação trabalhista possibilitava a execução dos serviços na empresa, ou na residência do empregado, sendo que no último caso, havia certa dificuldade de controle de jornada e conseqüente comprovação de horas extras ou noturnas.

Com o desenvolvimento tecnológico, a utilização do telefone celular e da internet de forma controlada e dos demais equipamentos de trabalho informatizados, é possível que a execução dos serviços se dê de qualquer lugar. Dentro desta perspectiva, o serviço realizado fora da empresa, além do horário, já pode ser comprovado. Entretanto, é necessário fazer uma análise das normas de proteção ao trabalho à luz das novas tecnologias.

O estudo dos impactos do desenvolvimento tecnológico nas relações de emprego analisa se está havendo abuso na cobrança de trabalho de forma a afetar a vida pessoal do empregado, causando-lhe problemas emocionais e de saúde ou se as normas de proteção existentes conservam a dignidade do trabalhador e possibilitam o aumento do desenvolvimento da empresa, em virtude da alteração do meio ambiente de trabalho. O objetivo será identificar, fundamentar e justificar os limites jurídicos do poder econômico, relacionando-os com o papel do Estado no domínio econômico.

Com a propagação dos meios tecnológicos e a informatização dos dados, hoje não se gasta mais horas em congestionamentos para chegar ao seu local de trabalho, entretanto, até que ponto o trabalho desenvolvido em um local qualquer estará apto a preservar a saúde do trabalhador.

É necessário analisar as normas gerais de tutela do trabalho, os aspectos da medicina e segurança do trabalho, bem como as normas especiais de tutela do trabalho constantes da CLT (datada de 1943), após a evolução tecnológica dos últimos vinte anos. O meio ambiente do trabalho mudou, não se fala mais em fiscalizar tão somente a empresa, será feita uma análise desse novo ambiente do trabalho.

O presente artigo aborda aspectos doutrinários e da legislação sobre o trabalho realizado em local diverso da sede da empresa e faz uma análise sobre a indispensabilidade ou não de revisão da legislação brasileira e apresenta uma visão da necessidade de empregadores mais comprometidos com a cidadania, com a dignidade humana e com a responsabilidade social.

## **2. OBJETIVOS**

O objetivo geral da pesquisa é estudar de forma generalizada a influência da tecnologia na relação de emprego, sob a égide do Direito do Trabalho, do Direito Constitucional, da Sociologia e da Economia, em virtude da proteção ao meio ambiente do trabalho e da garantia dos direitos fundamentais da pessoa humana.

O objetivo específico da pesquisa é investigar de forma mais delimitada os reflexos do avanço tecnológico na submissão do empregado a ordens em tempo integral, pois as realidades sociais hoje não são mais lineares. Não adianta pensar que o problema dos outros não é um problema seu. O direito quântico é difuso, não tem um arcabouço padrão.

A delimitação do problema de estudo necessita que sejam estabelecidos recortes específicos. Assim, definimos os seguintes objetivos para a presente investigação:

- Analisar a conceituação do trabalho a distância (para alguns autores teletrabalho) no ordenamento jurídico pátrio (no Brasil) e em outros ordenamentos jurídicos, a partir de um conjunto de métricas qualitativas e quantitativas. Alguns países não possuem regulamentação específica.

- Analisar as regras utilizadas em outros países para que através do direito comparado possamos adotar critérios de proteção ao trabalhador. O uso será de critérios de comparação.
- Avaliar, a partir da análise acima, como as normas de proteção ao trabalho estão sendo respeitadas no Brasil, vislumbrando a elaboração de um Código de Comunicação da empresa com responsabilidade do empregado.

### **3. METODOLOGIA DE PESQUISA**

A metodologia adotada para confecção do presente trabalho será através de pesquisa bibliográfica e jurisprudencial, ou seja, com a leitura de livros, artigos, teses, julgados dos Tribunais Regionais e Superiores do Brasil, direito comparado e outras formas de escritos que abordem o tema. Essa bibliografia será composta de trabalhos de diferentes autores, que utilizaram, por sua vez, modelos teóricos distintos, segundo suas opiniões e convicções. Será feita consulta a dados de pesquisas feitas pelo DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos), pelo Observatório do Mercado de Trabalho, pela SOBRATT (Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades) e pelo ESENER (Inquérito Europeu às Empresas sobre Riscos Novos e Emergentes). Por fim, será consultada toda legislação existente acerca do tema proposto, bem como será feita busca de artigos em sites e publicações que abordam e discutem a problemática inerente ao assunto escolhido.

### **4. O DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO E AS TRANSFORMAÇÕES DO TRABALHO**

Com o passar do tempo, os meios tecnológicos evoluíram e a sociedade se desenvolveu. As grandes cidades passaram a estar abarrotadas de pessoas que se movimentam em sua maioria em um mesmo determinado período de tempo. Além disso, há também aqueles que não são capazes por alguma enfermidade ou deficiência de sair de casa junto aos outros. Como mola mestra destas transformações, tivemos a globalização.

Foi neste momento que surgiram as primeiras manifestações do que hoje denominamos teletrabalho, que atualmente não é mais apenas um gênero do trabalho a

domicílio, pois não é somente realizado em locais fixos. O teletrabalho surgiu graças ao nascimento de meios de telecomunicação como o telefone, os bipes, e os computadores. Hoje ele se desenvolve rapidamente sobre os meios de tecnologia pesados, que torna a vida cada dia mais online. E mostra a cada dia grande relevância para solução de problemas sociais modernos.

No Brasil, o teletrabalho foi introduzido oficialmente no evento “Seminário Home Office/Telecommuting – Perspectivas de Negócios e de Trabalho para o 3º Milênio” ocorrido em 20 de agosto de 1997. Nesta mesma ocasião foi lançado o primeiro livro sobre o tema em português, sendo este “De volta para casa – Desmistificando o Telecommuting” de Álvaro Mello<sup>1</sup>.

Poucos anos depois, em 1999, foi criado no Conselho Regional de Administração de São Paulo um grupo de excelência, denominado “Teletrabalho e Novas Formas de Trabalho” que funciona até hoje sob a denominação de “GE.CTMC – Grupo de Excelência em Convergência Tecnológica e Mobilidade Corporativa”, à época de sua criação foi de grande importância ao oferecer informações sobre estudos e práticas do teletrabalho em empresas associadas ao grupo, demonstrando suas experiências, com sucessos e insucessos. Foi responsável também pela edição de algumas obras pelo tema, e organizador, junto a outros, de fórum e seminários sobre o assunto.

Em 29 de julho de 1999, na sede do CRA-SP foi fundada a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades, que tem estado presente em eventos nacionais e internacionais relacionados à matéria.

O primeiro Congresso Brasileiro de Teletrabalho (CBT) ocorreu em setembro de 2006, com o apoio da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades e da ESPM, em São Paulo.

No dia 16 de dezembro de 2011 com a publicação a Lei nº. 12.551 foi alterada a redação do artigo 6º da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT<sup>2</sup>, possibilitado o

---

<sup>1</sup> MELLO, Álvaro. De volta para casa: Desmistificando o Telecommuting. São Paulo: Ed. do Autor, 1997.

<sup>2</sup> **Art. 6º da CLT** – Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

**Parágrafo único** – Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

reconhecimento de vínculo empregatício entre empregador e empregado que realiza suas tarefas a distância, ou seja, o trabalho realizado fora do estabelecimento do empregador com uso da informática ou dos meios telemáticos.

Firmando tal posicionamento, o Tribunal Superior do Trabalho atualizou, em 14 de setembro de 2012, a antiga Súmula 428<sup>3</sup>, para incluir em seu corpo a determinação do sobreaviso para aqueles que fazem uso de meios telemáticos sob controle patronal, reconhecendo assim esse tipo de relação.

Com isso, percebe-se que a tecnologia como parte do cotidiano do trabalhador deu ensejo ao surgimento do “anywhere office” ou seja, da possibilidade do trabalho não ser realizado tão somente dentro da empresa ou da casa do trabalhador (“home office”), mas sim, de qualquer lugar.

Portanto, considerando o constante crescimento dos meios tecnológicos que ocorre na atualidade, em muito as relações estão sendo afetadas. Existe hoje uma forte tendência da transformação do mundo físico para o mundo virtual.

## **5. O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO**

O marco teórico que embasa a pesquisa é o avanço tecnológico da última década e a inovação legislativa ocorrida em 16 de dezembro de 2011, quando foi publicada a Lei nº. 12.551 que alterou a redação do com a nova redação do artigo 6º da CLT possibilitado o reconhecimento de vínculo empregatício entre empregador e empregado que realiza suas tarefas a distância, ou seja, o trabalho realizado fora do estabelecimento do empregador com uso da informática ou dos meios telemáticos nos faz refletir sobre o respeito ao meio ambiente do trabalho. Passamos a ter um novo local de trabalho, que em princípio não pode sequer ser fiscalizado e que influenciará no desenvolvimento das tarefas do obreiro e afetará sua saúde se não for adequado.

---

<sup>3</sup> Súmula 428 do TST SOBREAVISO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012 – DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

O estudo realizado por CASTELLS, Manuel. A sociedade em Rede – a era da informação: economia, sociedade e cultura – Volume 1. São Paulo: Paz & Terra, 2002 nos traz a figura deste novo paradigma informacional.

É preciso investigar de forma mais delimitada os reflexos do avanço tecnológico na submissão do empregado a ordens em tempo integral, pois as realidades sociais hoje não são mais lineares. Não adianta pensar que o problema dos outros não é um problema seu. O direito quântico é difuso, não tem um arcabouço padrão.

A Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), em seu artigo 1º, estabelece que a República se constitui em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos, entre outros, a cidadania. A referida Constituição caracteriza-se por sua notável preocupação com os aspectos sociais da federação brasileira. Inovadora, veio trazer não só um elenco básico de direitos, tanto individuais como coletivos, típico das Constituições clássicas, mas também os denominados direitos sociais (direitos de segunda geração).

Mesmo que passível de críticas por sua prolixidade, a Constituição da República Brasileira possui incontáveis avanços. Um deles encontra-se justamente na existência de um capítulo destinado aos chamados direitos sociais, agora elevados à categoria de direitos de envergadura constitucional, embora apenas formalmente.

Os direitos e deveres individuais se destinam a tutelar direitos fundamentais do homem enquanto indivíduo. Já sob o título Dos Direitos Sociais, a Constituição enumera os direitos que pertencem ao homem enquanto ser social, inserido num contexto de inter-relações e interdependência social, em que pode expressar todo seu potencial.

As relações sociais mudam diariamente, e é chegado o momento de mudar também as relações de trabalho. O modelo tradicional, com desempenho das atividades laborativas na sede física da empresa se mostra cada dia mais ultrapassado, podendo gerar sérios problemas ao desenvolvimento e saúde do trabalhador.

As relações humanas, cada vez mais, se darão em um ambiente multimídia, cujos impactos precisam ser pesquisados. É preciso analisar a questão da dignidade da pessoa humana e as transformações que ocorreram nas empresas, por conta do novo modelo econômico. Em que pese as intensas transformações ocorridas nas últimas décadas no mercado de trabalho, as discriminações nas relações laborais não deixaram de existir. As inovações tecnológicas trazem novos paradigmas de produção.

Os empregados serão beneficiados por estarem mais próximo da família ou perderão produtividade face a ausência de competitividade? Dúvidas surgem diante deste novo modelo de trabalho.

Os questionamentos irão evidenciar se o trabalho a distância é capaz de gerar benefícios não só ao empregado, que passa a gozar de maior dignidade, dispondo de maior tempo para o convívio social e familiar, e para implementar sua formação profissional, como também se gera vantagens ao empregador, que além de ter um empregado mais satisfeito e produtivo, deixa de ter custos com instalações físicas.

O trabalho a distância é modalidade inovadora de relação de emprego que em muito contribui para quebra de barreiras geográficas e temporais. Devido a tais facilidades e a redução dos custos, muitas empresas estão aderindo a esta modalidade. Contudo, como uma relação de trabalho, esta envolve questões não só de ordem técnica, mas também psicológicas e sociais.

O Direito do Trabalho visa proteger as relações jurídicas no âmbito da relação contratual entre os sujeitos empregado e empregador, enquanto que, o direito Ambiental resguarda a proteção do ser humano trabalhador em desfavor de qualquer meio de degradação e poluição desregrada do meio ambiente onde exerce suas atividades rotineiramente.

Na Constituição da República de 1988, o direito ao meio ambiente e o meio ambiente do trabalho estão interligados pelos valores que transpassam o princípio da dignidade humana. Sendo assim, o trabalhador não é um instrumento de produção, devendo ser-lhe conferido o devido respeito como pessoa e a finalidade do trabalho deve ser o pleno desenvolvimento da identidade do trabalhador, servindo de espaço para construção de sua identidade e bem-estar.

O meio ambiente do trabalho faz parte de um mercado econômico que visa a obtenção de altas taxas de produtividade amparado pelas inovações tecnológicas, onde em primeiro lugar se busca a obtenção do lucro, não importando, muitas vezes, que a dignidade da pessoa humana do trabalhador seja arbitrariamente ofendida.

Em alguns países como os Estados Unidos, onde a legislação relativa ao trabalho a distância é mais avançada, existem normas que tratam da ergonomia, bem como elementos para a constituição do escritório tais como mesas, cadeiras, computadores, sendo o mínimo para que se mantenha a qualidade para a prestação do serviço sem risco de eventuais doenças. Este tipo de norma ainda não apareceu de forma expressa no nosso ordenamento jurídico

pátrio. O que podemos observar é que o capítulo existente na CLT sobre segurança e medicina do trabalho precisa ser estudado sobre a ótica desta grande “revolução tecnológica”.

No Brasil a questão da ergonomia ainda representa uma desvantagem para o trabalhador a distância, pois muitos empregados se aproveitam da estrutura pré-existente na casa, sem atentar para o fato que agora passarão a utilizar aquele ambiente, antes ocupado poucas horas por dia, por horas a fio, se sujeitando a doenças funcionais.

Observa-se, portanto, possível a disseminação de lesões por esforço repetitivo, considerando que não há normas de ergonomia e nem fiscalização específicas para estes trabalhadores, gerando repercussões diretas na Previdência Social, que se verá forçada a fornecer auxílio a um maior número de trabalhadores.

As relações humanas, cada vez mais, se darão em um ambiente multimídia, cujos impactos precisam ser pesquisados. Atualmente, o empregado leva consigo todos ou parte essencial dos meios necessários ao exercício de sua atividade, carregando telefones celulares, smartphones, notebooks, tablets. Desta forma, o trabalho pode ser realizado em hotéis, aeroportos, em transportes, na cidade da sede da empresa, ou até em outro país.

É sabido que o Clima organizacional é fator que muito influencia as probabilidades de uma empresa obter sucesso. E tal fator está relacionado às relações dos empregados no ambiente de trabalho, bem como com sua satisfação pessoal.

A verdade é que com a melhoria da qualidade de vida dos empregados, estes terão maior aptidão se estiverem envolvidos em um ambiente cujo clima é satisfatório e a tendência será maior produção e ideias criativas.

## **6. O DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO E AS TRANSFORMAÇÕES DO TRABALHO**

O Taylorismo e o Fordismo são dois sistemas que visavam à maximização da produção e do lucro, são formas de organização da produção industrial que revolucionaram o trabalho fabril durante o século XX.

Passamos por mudança de materiais e novas tecnologias no processo produtivo. A microeletrônica surge e o perfil do operário muda. Mudam os parâmetros de controle. O espaço da fábrica muda. São mudanças na produção, no cenário, no complexo energético e em consequência, no perfil do empresário. Há um processo de desconcentração produtiva.



Com a disseminação dos meios tecnológicos e a informatização dos dados, muitas são as atividades que deixaram de exigir a existência de arquivos físicos, que dificultavam a disponibilidade das informações. Muitos hoje gastam horas em congestionamentos para chegar ao seu local de trabalho e desenvolver uma atividade que depende única e exclusivamente de meios tecnológicos, e que poderiam ser facilmente desenvolvidas em ambiente mais próximo ou no próprio domicílio. Por outro lado, o uso dos meios telemáticos e informatizados podem vir a deixar o empregado disponível em tempo integral para o seu empregador.

A norma trabalhista (art. 6º da CLT) amparou um contingente de teletrabalhadores, em condições de uma nova realidade, como pressuposto de resgate da cidadania, na busca da efetivação da Constituição Federal Brasileira de 1988. Foram equiparados os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos.

A referida Constituição estabelece a dignidade como princípio norteador das relações trabalhistas, ao determinar a valorização do trabalho humano como fundamento da República. No entanto, há de se discutir a dignificação do trabalho humano no caso do trabalho a distância. Na prática, o Estado não tem conseguido garantir esse “mínimo constitucional”, o que, aliado a falta de conhecimento do povo quanto aos seus direitos ou de como exercê-los, bem como a necessidade de manter-se empregado, tem como resultado a dúvida quanto ao avanço tecnológico ser benéfico ou representar um retrocesso à escravidão? É preciso observar as condições mínimas de trabalho para se poder afastar o preconceito do Brasil escravo.

Os direitos previstos nos arts. 6º a 11 da Carta Política só podem ser realizados se forem impostos ao Estado (e aos outros atores sociais) determinadas obrigações positivas. O art. 6º da Constituição brasileira limita-se a enumerar os direitos sociais, já que cada um deles será tratado em capítulos à parte dentro do Título VIII – Da Ordem Social. Pela redação do caput do artigo 7º percebe-se que a Constituição brasileira igualou, em direitos, os trabalhadores urbanos e os rurais, que antes recebiam tratamento diferenciado, pois, na maioria dos casos, muitos dos direitos conquistados pelos primeiros não eram aplicáveis aos segundos. Portanto, após a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil, todos os direitos previstos no art. 7º são extensivos às duas categorias mencionadas.

Outro ponto importante é que os direitos previstos nesse artigo formam um elenco mínimo, indispensável e irrecusável, que não exclui outros que poderão ser previstos pela

legislação ordinária, por tratados internacionais celebrados pelo Brasil (art. 5º, § 2º, da CRFB), por Convenções e Acordos Coletivos, ou ainda pelo contrato individual de trabalho, sempre em busca da melhoria das condições sociais dos trabalhadores, pois os valores sociais do trabalho constituem um dos fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, IV, da CRFB).

As relações sociais mudam sem parar, e é chegado o momento de mudar também as relações de trabalho. O modelo tradicional, com desempenho das atividades laborativas na sede física da empresa se mostra cada dia mais ultrapassado, porém, a realização do trabalho longe das vistas do empregador ou da fiscalização do trabalho tem gerado sérios problemas ao desenvolvimento e a saúde do trabalhador.

O presente trabalho visa apresentar as principais características do trabalho a distância, buscando evidenciar esta modalidade capaz de gerar benefícios não só ao empregado, que passa a gozar de maior dignidade, dispendo de maior tempo para o convívio social e familiar, e para implementar sua formação profissional, como também gera vantagens ao empregador, que além de ter um empregado mais satisfeito e produtivo, deixa de ter custos com instalações físicas.

Por outro lado, o meio ambiente do trabalho faz parte de um mercado econômico que visa a obtenção de altas taxas de produtividade respaldado pelas inovações tecnológicas, onde se busca a obtenção do lucro, não importando, muitas vezes, que a dignidade da pessoa humana do trabalhador seja arbitrariamente sacrificada.

É importante ressaltar que o trabalho a distância, assim como qualquer outra modalidade, possui seus pontos positivos e negativos. Porém, tudo indica, que desde que seja efetuada a devida ponderação de interesses e a análise da capacidade de adequação da atividade desempenhada e do perfil do profissional, poderão ser evitados maiores riscos.

É preciso analisar a questão da dignidade da pessoa humana e as transformações que ocorreram nas empresas, por conta do novo modelo econômico. Em que pese as intensas transformações ocorridas nas últimas décadas no mercado de trabalho, as discriminações nas relações laborais não deixaram de existir. As inovações tecnológicas trazem novos paradigmas de produção.

É necessário analisar os direitos constantes da CLT nas normas gerais de tutela do trabalho, no capítulo da medicina e segurança do trabalho, bem como nas normas especiais de tutela do trabalho, após a evolução tecnológica dos últimos vinte anos, pois é inquestionável a

relevância do tema tratado, dada a iminência de sua ampla aplicação, e a necessidade do conhecimento de sua individualidade.

Para as empresas, a aplicação do trabalho a distância gera menores custos. Uma vez que, apesar de ter que investir em ferramentas para que seu empregado desempenhe seu trabalho em local alheio a sede da empresa, não ocorrem gastos com a infraestrutura física necessária para um posto de trabalho, tal como aluguel, contas de água, luz, serviços de limpeza, dentre outros. Assim, sob este ponto de vista, o trabalho realizado a distância é vantajoso ao empregador. É o que nos demonstra Márcia Regina Pozzeli Hernandez<sup>4</sup>:

“Quanto às empresas as principais vantagens são a redução de custos com estrutura física, eficiência organizacional e maior produtividade. JOSÉ PASTORE afirma que das 8736 horas de disponibilidade anual, as empresas utilizam os escritórios urbanos apenas 2000 horas ou 23%. No Brasil uma empresa de origem americana que desenvolve sistemas de software para transporte e viagens, com a implantação do teletrabalho evitou o aumento de sua área física em 50% A possibilidade de contratação de teletrabalhadores sem custos da abertura de novas filiais permitiu a expansão do negócio em outros Estados e a criação de novos empregos.”

Outro ponto positivo para o empregador é o aumento da produtividade. Tal progresso na produtividade do empregado pode se dar tanto devido ao aumento da qualidade de vida, que passa a fruir de melhor ambiente, mais contato com a família e amigos, melhor disponibilidade do próprio tempo, quanto pela ausência do estresse gerado pela presença contínua da chefia imediata e suas cobranças.

Além disso, muitos trabalhadores após enfrentar grandes engarrafamentos ou espaços lotados para chegar à sede da empresa, desenvolvem uma alternância de comportamento. Isso junto à carga um pouco maior de trabalho, ou constantes cobranças pode alterar a condição psicológica do empregado, aumentando a tensão profissional e o estresse. Com o trabalho realizado de qualquer lugar, este empregado não sofrerá os desgastes, podendo inclusive apresentar melhor desempenho.

Por outro lado, um dos grandes obstáculos enfrentados pelas empresas é a adaptação a este novo modelo. Neste ponto a empresa sofre com diversos problemas, tais como o investimento necessário para a compra de equipamentos que serão oferecidos aos funcionários, além da possível baixa na produtividade dos funcionários, que pode ocorrer por

---

<sup>4</sup> HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho. São Paulo: LTr, 2011.43 p.

consequência do desconhecimento das ferramentas agora colocadas a sua disposição, e das dificuldade no controle do horário, que passa a ser mais flexível, porém a responsabilidade de sua gestão passa a ser do empregado, que pode encontrar problemas neste momento.

A falta de legislação específica para esta relação de emprego realizada a distância é um fator de desvantagem tanto para o empregador quanto para o empregado, pois permite abusos de ambas as partes. Ainda não conseguimos encontrar uma forma ideal desta forma de trabalho.

Para o empregado, o distanciamento da sede da empresa pode trazer problemas de relacionamento, tanto no que se refere à falta de contato pessoal de colegas, que acaba gerando o isolamento social do trabalhador, quanto à troca de experiências e novas oportunidades de crescimento na carreira.

Desta forma podemos concluir que, o trabalho a distância pode representar uma desvantagem sim, contudo, isto só se observa naqueles que se submetem em tempo integral ao isolamento social que pode ser criado por esta modalidade. O ideal é dosar e usar a legislação que possuímos de forma adaptada ao novo modelo.

## **7. CONCLUSÕES**

O presente trabalho apresenta um estudo das principais características do meio ambiente do trabalho realizado a distância, buscando entender as tendências contraditórias observadas nas mudanças dos padrões de trabalho e emprego ao longo dos últimos anos, verificando as vantagens e as desvantagens dessa nova modalidade, de forma a se resguardar o princípio da dignidade da pessoa humana.

O trabalho realizado à distância possui grande potencial gerador de empregos, uma vez que facilita o acesso a todo tipo de pessoa, seja de alta ou baixa qualificação, jovem ou maduro, ou àqueles que possuem deficiências físicas ou doenças que tornam a locomoção diária um desafio.

É uma modalidade capaz de gerar maior qualidade de vida para o empregado, que passa a dispor de maior tempo para cuidar de si e de sua família, transmitindo esse status para os que o rodeiam. Gera também o desenvolvimento do comércio em áreas antes não amplamente exploradas, desafogando as capitais, que hoje já não são mais capazes de suportar a demanda cotidiana que recebem.

Para as empresas, a nova modalidade reduz os custos, fazendo com que estas se tornem capazes de realizar mais contratações, fazendo circular mais capital, tudo contando com profissionais mais dispostos e produtivos.

A legislação atual não prevê uma forma de controle ou fiscalização dos locais onde o empregado poderá prestar o seu serviço, nem tem sido fácil controlar a quantidade de horas de trabalho, com isso, diuturnamente se ofende o princípio da dignidade da pessoa humana e não se tem um adequado ambiente de trabalho.

Os questionamentos evidenciaram que o trabalho a distância não impossibilita o cumprimento das normas de proteção ao trabalho contidas na Consolidação das Leis do Trabalho, mas precisam ser adequadas a este verdadeiro avanço tecnológico.

## **8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

ABRANTES, João José. O novo Código do Trabalho e os direitos de personalidade do trabalhador, in A Reforma do Código do Trabalho – Centro de Estudos Judiciários, Coimbra editora, Coimbra, 2004, p. 139-160. ISBN 972-32-1290-0.

ARISTÓTELES. A Política. Trad. Roberto Leal Ferreira, São Paulo: Martins Fontes, 1991.

BAGNOLI, Vicente. Direito e Poder Econômico – Editora Campus, Rio de Janeiro.

BERCOVICI, Gilberto. Soberania e Constituição. São Paulo, Quartier Latin, 2ª ed. 2013.

BERMAN, Marshall. Tudo que é sólido desmancha no ar: a aventura da modernidade. Tradução: Carlos Felipe Moisés e Ana Maria L. Ioriatti. São Paulo: Companhia das Letras, 2007.

BERTOLIN, Patrícia Tuma; SMANIO, Gianpaolo Poggio (coords.). O Direito e as Políticas Públicas no Brasil. São Paulo: Atlas, 2013.

BOBBIO, Norberto. A Era dos Direitos. São Paulo: Editora Campus, 2004.

CAPRA, Fritjof. A teia da vida. São Paulo: Cultrix, 2006.

CARVALHO, José Murilo de. Cidadania no Brasil. São Paulo: Record, 2003.

CASTELLS, Manuel. A sociedade em Rede – a era da informação: economia, sociedade e cultura – Volume 1. São Paulo: Paz & Terra, 2002.

\_\_\_\_\_ O poder da identidade. Lisboa: Calouste Gulbenkian, 2003.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; Neto, Francisco Ferreira Jorge. Direito do Trabalho. 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2013.

COMPARATO, Fábio Konder. A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos. São Paulo: Saraiva, 2015. (livro eletrônico).

DARCANCHY, Mara Vidigal. Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais. São Paulo: LTr, 2006.

\_\_\_\_\_. (Org.). Responsabilidade social nas relações laborais. São Paulo: LTr, 2007.

DE MASI, Domenico (Org.) A sociedade pós-industrial. São Paulo: Editora SENAC, 1999.

\_\_\_\_\_. O ócio criativo. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

DWORKIN, Ronald. O direito da liberdade. São Paulo: Martins Fontes, 2006.

\_\_\_\_\_. A virtude soberana. São Paulo: Martins Fontes, 2011.

GOULART, Joselma Oliveira. Teletrabalho – alternativa de trabalho flexível. Brasília: SENAC, 2009.

HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho. São Paulo: LTr, 2011.

JARDIM, Carla Carrara da Silva. O teletrabalho e suas atuais modalidades. São Paulo: LTr, 2003.

JOSAPHAT, Carlos. Ética mundial. Esperança da humanidade globalizada. Petrópolis: Vozes, 2010.

MELLO, Álvaro. De volta para casa: Desmistificando o Telecommuting. São Paulo: Ed. do Autor, 1997.

MORAES, Alexandre de. Direito Constitucional. 10a ed. São Paulo: Atlas, 2001.

\_\_\_\_\_. Direito Humanos Fundamentais. São Paulo: Atlas, 2011.

MOREIRA, Teresa Coelho. O poder directivo do empregador e o direito à imagem do trabalhador, in Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor António Motta Veiga, Almedina, Coimbra, 2007.

PIKETTY, Thomas. O capital. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2011.

PIOVESAN, Flávia. Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional. São Paulo: Saraiva, 2012.

PRADO JUNIOR, Caio. História Econômica do Brasil. Editora Brasiliense, São Paulo.

REDINHA, Maria Regina. Os direitos de personalidade no Código do Trabalho: actualidade e oportunidade da sua inclusão, in A Reforma do Código do Trabalho – Centro de estudos jurídicos, Coimbra editora, Coimbra, 2004, ISBN 972-32-1290-0.

SARLET, Ingo W. A eficácia dos direitos fundamentais. 6.ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. 9a ed. São Paulo: Malheiros, 1994.

SOROS, George. Globalização. Tradução de Afonso Celso da Cunha Serra. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

TANAKA, Sonia Yuriko (coord.). Panorama Atual da Administração Pública no Brasil. São Paulo: Malheiros, 2012.

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

WOLKMER, Antonio Carlos e LEITE, José Rubens Morato. Os "novos" direitos no Brasil: problemas e perspectivas: uma visão básica das novas conflituosidades jurídicas. São Paulo: Saraiva, 2003.