

# **XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP**

## **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III**

**CRISTINA VELOSO DE CASTRO**

**JOSÉ QUERINO TAVARES NETO**

**IVANDICK CRUZELLES RODRIGUES**

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** - Profa. Dra. Samyra Haydée Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

**Diretor Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

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

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

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

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

**Vice-presidente Nordeste** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

**Representante Discente:** Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

**Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Ednilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

**Secretarias**

**Relações Institucionais:**

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

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

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

**Comunicação:**

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

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

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

**Relações Internacionais para o Continente Americano:**

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

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

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

**Relações Internacionais para os demais Continentes:**

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

**Educação Jurídica**

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

**Eventos:**

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

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

**Comissão Especial**

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

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

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

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

Coordenadores: Cristina Veloso De Castro, José Querino Tavares Neto, Ivandick Cruzelles Rodrigues – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-334-3

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

Tema: Os Caminhos Da Internacionalização E O Futuro Do Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXXII Congresso Nacional do CONPEDI São Paulo - SP (4: 2025: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

# **XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP**

## **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III**

---

### **Apresentação**

O título sugere, um breve estudo da etimologia palavra trabalho, e, assim, o surgimento do conceito trabalho em si. A definição do termo meio ambiente com a consequente aplicação dele no campo do trabalho, formando, dessa forma, uma expressão de uso frequente nos meios jurídico, acadêmico e filosófico, na mídia em geral e por uma ainda pequena parte da sociedade atual preocupada com o destino do planeta, que é o meio ambiente de trabalho.

A proteção constitucional do meio ambiente significa a defesa da humanização do trabalho, não se limitando à preocupação com as concepções econômicas que envolvem a atividade laboral, mas, sim, com a finalidade do trabalho como espaço de construção do bem-estar, de identidade e de dignidade daquele que trabalha.

# **METAVERSO E OS IMPACTOS NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO**

## **METAVERSE AND ITS IMPACTS ON THE WORK ENVIRONMENT**

**Abraão Lucas Ferreira Guimarães**

### **Resumo**

O artigo examina o metaverso e suas implicações no ambiente de trabalho, analisando de que forma esse espaço virtual pode impactar a relação laboral e a concepção contemporânea de meio ambiente do trabalho. Parte-se de uma contextualização sobre a origem e o desenvolvimento do metaverso, relacionando-o com a evolução histórica das modalidades de trabalho, desde o modelo tradicional presencial até o teletrabalho e o trabalho híbrido. Aborda-se o direito fundamental dos trabalhadores a um ambiente saudável, destacando que o metaverso, embora ofereça novas possibilidades de interação, inovação e flexibilidade, também pode gerar riscos, tais como sobrecarga informacional, intensificação da jornada e problemas relacionados à saúde mental. Nesse sentido, ressalta-se a dualidade dos meios eletrônicos, que proporcionam autonomia, mas podem comprometer o bem-estar se não forem acompanhados por políticas eficazes de gestão laboral. O estudo, baseado em pesquisa bibliográfica e documental, busca oferecer uma análise crítica e abrangente, apontando a necessidade de empregadores e empregados estarem atentos aos desafios e oportunidades do trabalho no metaverso, visando a construção de um equilíbrio entre produtividade, dignidade e qualidade de vida no ambiente corporativo.

**Palavras-chave:** Metaverso, Impactos, Meio ambiente do trabalho, Direito do trabalho, Meio ambiente

### **Abstract/Resumen/Résumé**

This article examines the metaverse and its implications for the workplace, analyzing how this virtual space can impact employment relationships and the contemporary conception of the work environment. It begins by contextualizing the origin and development of the metaverse, relating it to the historical evolution of work modalities, from the traditional in-person model to telecommuting and hybrid work. It addresses the fundamental right of workers to a healthy environment, highlighting that the metaverse, while offering new possibilities for interaction, innovation, and flexibility, can also generate risks such as information overload, longer working hours, and mental health issues. In this sense, it emphasizes the duality of electronic media, which provide autonomy but can compromise well-being if not accompanied by effective labor management policies. The study, based on bibliographic and documentary research, seeks to offer a critical and comprehensive analysis, highlighting the need for employers and employees to be aware of the challenges and opportunities of work in the metaverse, aiming to build a balance between productivity, dignity, and quality of life in the corporate environment.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Metaverse, Impacts, Work environment, Labor law, Environment

## **1. INTRODUÇÃO**

A pesquisa abordará o metaverso e os impactos no meio ambiente do trabalho, tendo como objetivo conceituar e analisar essa inovação tecnológica como um novo tipo de relação de trabalho, destacando as implicações jurídicas e sociais que podem surgir nesse contexto. Busca-se, ainda, examinar como o metaverso dialoga com a noção de meio ambiente laboral e quais desafios despontam para a efetividade dos direitos fundamentais do trabalhador diante das novas formas de organização produtiva.

O problema de pesquisa que orienta este estudo pode ser assim formulado: Como surgiu o metaverso e quais os impactos que pode representar no meio ambiente do trabalho? A resposta a essa indagação envolve compreender não apenas a origem conceitual e tecnológica do metaverso, mas também sua potencialidade de alterar substancialmente o modo de prestação de serviços, as relações laborais e a proteção jurídica do trabalhador.

Historicamente, o trabalho sempre esteve em constante transformação. Ao longo da evolução da sociedade, diferentes modalidades foram surgindo e se consolidando, acompanhando os avanços econômicos, sociais e tecnológicos. Da escravidão e servidão da Idade Média, passando pela consolidação do trabalho assalariado na Revolução Industrial, até as recentes modalidades de trabalho remoto, verifica-se que as formas de labor são reflexo das condições históricas, políticas e culturais de cada época.

O cenário pandêmico da Covid-19 revelou de maneira intensa a fragilidade e, ao mesmo tempo, a resiliência das relações de trabalho. O home office, antes visto como exceção, ganhou centralidade em diversos setores, abrindo caminho para o fortalecimento de novas práticas laborais sustentadas pela tecnologia. Aliado a isso, o avanço da internet, a velocidade da informação, a realidade virtual e o desenvolvimento de novos aplicativos impulsionaram a discussão sobre ambientes virtuais de trabalho. Nesse contexto, o metaverso surge não apenas como tendência tecnológica, mas como um potencial divisor de águas nas relações produtivas.

O metaverso trata-se de uma realidade virtual imersiva, em que o trabalhador poderá, a partir de sua casa, interagir em ambientes profissionais simulados, participar de reuniões em qualquer parte do mundo e desempenhar atividades laborais de maneira digitalizada. Essa possibilidade expande os limites tradicionais do espaço físico da empresa e impõe novos desafios: a preservação da qualidade de vida do trabalhador, a necessidade de regulamentação do ambiente virtual como meio ambiente laboral e a garantia de que os direitos constitucionais não sejam comprometidos.

O presente estudo ganha relevância justamente por trazer à discussão jurídica um tema inovador e interdisciplinar, que une direito do trabalho, direito ambiental do trabalho e tecnologia. A imersão virtual já é vivenciada em áreas como a educação e o entretenimento, por meio de jogos digitais e plataformas de realidade aumentada, mas sua inserção no mundo do trabalho demanda reflexão crítica e normatização.

A pesquisa será desenvolvida por meio de método bibliográfico e documental, com base em doutrina, legislações e artigos científicos nacionais e estrangeiros, buscando oferecer um olhar crítico e atual sobre a temática. Quanto aos objetivos, trata-se de uma pesquisa exploratória, destinada a levantar hipóteses, estabelecer critérios e discutir caminhos possíveis para a regulamentação da atividade laboral no metaverso.

Assim, espera-se que este estudo contribua para a consolidação de um debate acadêmico e prático sobre os impactos do metaverso nas relações de trabalho, apontando riscos, potencialidades e limites constitucionais, sempre à luz da proteção da dignidade da pessoa humana e da promoção de um meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado.

## **2. RELAÇÕES TRABALHISTAS**

Preliminarmente cabe destacar que o trabalho se refere a “toda atividade desenvolvida pelo homem para prover o seu sustento e para produzir riquezas e, com o decorrer do tempo, diversas foram suas formas, que variaram conforme as condições históricas que contemplava cada época” (Romar, 2018).

Ao longo dos anos, o trabalho passou por transformações em relação as modalidades e formas como eram tratados as pessoas que realizavam qualquer tipo de prestações de serviços.

Na Idade Média, houve a questão da servidão, que se revelou como principal meio de prestação de trabalho, que, apesar de não apresentar grandes diferenças em relação à escravidão, estabelecia-se uma certa proteção política e militar em decorrência do serviço prestado para o senhor feudal, dono das terras (Romar, 2018).

Posteriormente houve a decadência da sociedade feudal, em que surge as figuras de comerciantes apartir do momento em que ocorreu o crescimento das relações mercantis.

Com a Revolução Industrial, os trabalhadores passaram a trabalhar em troca de um salário, e assim, ocorreu a transformação de trabalho em emprego.

Corrobora Delgado (2016, p. 295) com seus ensinamentos:

[...] a palavra trabalho, embora ampla, tem uma inquestionável delimitação: refere-se a dispêndio de energia pelo ser humano, objetivando resultado útil (e não dispêndio de energia por seres irracionais ou pessoa jurídica). Trabalho é atividade inerente a pessoa humana, compondo o conteúdo físico e psíquico dos integrantes da humanidade. É, em síntese, o conjunto de atividades produtivas ou criativas, que o homem exerce para atingir determinado fim.

Contudo, trabalho é um atribuição ligada ao homem, de forma pessoal e como ato de vontade livre do ser humano.

Segundo Barros (2016, p. 45 e 46), tem-se que:

“O trabalho é uma atividade humana que pressupõe esforço físico e mental. Do ponto de vista filosófico, vem sendo conceituado como “uma atividade consciente e voluntária do homem, dependente de um esforço” ou como “a obra moral de um homem moral”; já sob o prisma econômico, o trabalho é considerado como “toda energia humana empregada, tendo em vista um escopo produtivo. Finalmente, sob o aspecto jurídico, ele é encarado como “objeto de uma prestação devida ou realizada por um sujeito em favor do outro” e, mais precisamente do ponto de vista jurídico-trabalhista, o trabalho é uma prestação de serviço não eventual, subordinada e onerosa, devida pelo empregado em favor do empregador.”

Nesse contexto, menciona-se que os regimes de trabalho eram os piores já enfrentados desde a escravidão, pois, os salários quase não eram suficientes para a subsistência. Além do mais, as condições de trabalho eram demasiadamente perigosas e insalubres, o qual faziam com que o trabalhador estivesse sujeito as piores condições de trabalho. Quanto as jornadas de trabalho, destacam-se que eram extremamente longas, dependendo, podiam se dar ao nascer do sol até a noite vir (Martins, 2016).

A relação de emprego trata-se de um vínculo jurídico estabelecido entre o empregador (pessoa física ou jurídica) e o empregado, que é estabelecida após a assinatura do contrato de trabalho, o qual se distingue da relação de trabalho, que nem sempre exige que essa relação seja estabelecida por meio de contrato.

Destaca-se que a expressão de relação de trabalho se refere a um termo genérico, em que compreende todas as relações jurídicas que possuem um prestação de serviço em troca de um valor pecuniário ou não pecuniário.

De acordo com Pereira (2013, p. 35):

A relação de trabalho e a relação de emprego são modalidades de relação jurídica que pressupõem, no mínimo, duas pessoas e uma norma jurídica qualificadora de uma relação social. Essa relação cria um vínculo jurídico cujos interesses particulares entre as partes resultam em direitos e obrigações recíprocos.

As relações de trabalho tratam-se de um termo genérico em que compreende diversas espécies de formas de prestação de trabalho humano, com contratos ou não, e com remuneração ou não.

Segundo Zangrandi (2008, p.421), “Diversas vezes a locução relação de trabalho é confundida ou utilizada como sinônimo da relação de emprego, o que se explica pela influência de parte da doutrina laboral dos países de língua espanhola”.

Para Delgado (2009, p. 265) a expressão relação de trabalho tem caráter genérico, o qual assim dispõe:

Refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estagio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de trabalho existente no mundo jurídico atual.

Para Pereira (2013), na relação de trabalho pode ser prestada de diversas formas: “relação de trabalho autônoma, relação avulso, relação trabalho eventual, relação de trabalho institucional, relação de trabalho estagio, relação de trabalho voluntário, relação de trabalho subordinado (relação de emprego) etc.”

Saraiva (2016, p. 34) menciona que a relação de trabalho condiz a “qualquer vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural executa obras ou serviços para outrem, mediante o pagamento de uma contraprestação.”

Assim, considera-se que toda relação de emprego é caracterizada como uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho é considerada como uma relação de emprego.

Nessa relação, destacam-se dois elementos, o empregador e o empregado. No artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho conceitua-se como empregador a “empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.” (BRASIL, 1943).

Quanto a figura do empregado, trata-se de um sujeito da relação de emprego, que pode ser conceituado como aquele que encontra-se inserido na empresa.

De acordo com o artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, empregado é “toda pessoa física, que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” (BRASIL, 1943).

Vale mencionar que, quando existe um contrato de trabalho entre empregado e empregador, os poderes do empregador são instituídos, dentre os que se destacam, são: o poder de direção, o poder de organização, o poder de controle e o poder disciplinar do empregador.

A palavra ‘poder’ vem do latim “*potere*” (“*poti*”), que significa chefe de um grupo, traduz a idéia de posse, de obediência e de força, pressupondo a existência de vários graus entre pessoas unidas por um vínculo de autoridade (Horoshkeyeff, 2010, p. 1).

Sob o poder de direção o empregador poderá determinar o modo que deseja que o empregado realize o serviço, assim como punir irregularidades que porventura ocorram, a fim de manter a disciplina e ordem na empresa. Tal poder, está regulamentado, no artigo 2º, caput, da CLT, já mencionado anteriormente.

O poder de organização é justamente o que está relacionado com as atividades desenvolvidas, com o objetivo de adquirir para a empresa um desenvolvimento econômico e social, consistindo na ordenação das atividades dos empregados.

Segundo Horoshkeyeff (2010, p. 1):

Dentro de tal poder, o empregador estabelecerá a “estrutura” da empresa, iniciando pela escolha da atividade que será desenvolvida até a quantidade de funcionários, bem como suas funções. Cabe também o empregador, a sua escolha, elaborar o regulamento da empresa.

Neste sentido, os empregadores podem e devem estabelecer regulamentos e políticas internas, para que seus funcionários cumpram, para que a finalidade da do empregador seja de todos seus funcionários, contribuindo assim, para o crescimento da empresa.

O poder disciplinar, tem o objetivo de manter a disciplina dentro da empresa, que haja a subordinação na relação do empregado e empregador, a fim de que a ordem seja estabelecida.

Nascimento (2014, p. 74) descreve:

“O poder disciplinar age preventivamente e repressivamente na manutenção da ordem da empresa e do bom ambiente de trabalho. Atua preventivamente, através de medidas profiláticas, defendendo a ordem antes que ocorra a lesão. Atua repressivamente, depois da ocorrência da lesão, através da aplicação das sanções disciplinares, com vistas à restituição da ordem interna e para servir de exemplo ao empregado para que não reitere na prática faltosa.”

Para a efetivação do poder disciplinar, o empregador pode utilizar-se de três meios: advertência verbal, a advertência escrita e a suspensão, sendo tais sanções previstas nas convenções ou acordo coletivos de trabalho ou ainda, nos regulamentos da empresa.

Como visto, o empregador detém o poder de organizar, dirigir e controlar a prestação

de serviços, bem como de aplicar sanções disciplinares aos empregados na hipótese destes praticarem alguma falta. No entanto, existem limites para o empregador exercer tais poderes, pois, nenhum deles pode ser exercido de forma a provocar quaisquer constrangimentos ou alguma situação de vexame e humilhação.

### **3. MEIO AMBIENTE DE TRABALHO**

O meio ambiente é considerado como um direito fundamental de terceira geração, em que a doutrina o classifica sob quatro aspectos: natural, artificial, cultural e do trabalho.

Segundo o artigo 225 da Constituição Federal de 1988: “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” (BRASIL, 1988).

Quanto ao meio ambiente do trabalho, Celso Antônio Pacheco Fiorillo *apud* (Melo, 2008, p. 26 e 27) cita que o meio ambiente do trabalho é:

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

De acordo com 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).

Portanto, o meio ambiente do trabalho engloba qualquer tipo de cidadão que realiza uma atividade laboral em um determinado espaço em que é realizado o exercício.

De modo que Thaís Rodrigues Lustosa de Camargo e Sandro Nahmias Melo (2013, p. 26), o conceito de meio ambiente engloba:

O meio ambiente do trabalho engloba o espaço e as condições físicas e psíquicas de trabalho, com ênfase nas relações pessoais. O conceito abrange a relação do homem com o meio (elemento espacial de viés objetivo) e a relação do homem com o homem (elemento social de viés subjetivo). Trata-se, assim de uma dinâmica complexa de múltiplos fatores, não se restringindo, somente, a um espaço geográfico delimitado e estático.

Todo trabalhador possui o direito fundamental ao meio ambiente de trabalho

saudável, afim de assegurar proteção à sua saúde e segurança.

Para Raimundo Simão de Melo (2008, p. 28), o meio ambiente do trabalho constitui um direito difuso, ao citar 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.

Tem-se que o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado é um direito que está vinculado diretamente ao direito à vida, pois, sua efetividade se relaciona com a sadia qualidade de vida do ser humano, quer seja no ambiente de trabalho, quer seja no meio genericamente considerado.

Assevera Santos (2010, p. 81) que:

O direito ao meio ambiente do trabalho saudável, essencial qualidade de vida do trabalhador, pode ser reconhecido materialmente como um direito fundamental. Aprofundando o art. 225 da Constituição Federal dispõe que “todos tem direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado”. Trata assim a Constituição o meio ambiente como um todo, e por sua extensão abrange igualmente a prerrogativa fundamental a um ambiente laboral saudável.

Deve haver e ser oferecido ao trabalhador condições apropriadas ou adequadas para o desenvolvimento das atividades laborais.

Segundo Rocha (1997, p. 30):

É possível conceituar o meio ambiente do trabalho como a ambiência na qual se desenvolvem as atividades do trabalho humano. Não se limita ao empregado; todo o trabalhador que cede a sua mão-de-obra exerce sua atividade em um ambiente de trabalho. Diante das modificações por que passa o trabalho, o meio ambiente laboral não se restringe ao espaço interno da fábrica ou da empresa, mas se estende ao próprio local de moradia ou ambiente urbano.

Assim, o meio ambiente do trabalho envolve tanto os espaços internos da empresa quanto ao próprio local de moradia ou ambiente urbano.

Segundo entendimento de Fonseca (2000, p. 71), o meio ambiente do trabalho pode ser conceituado como “o conjunto de fatores físicos, climáticos ou qualquer outro que, interligados, ou não, estão presentes e envolvem o local de trabalho de uma pessoa”.

Contudo, o meio ambiente do trabalho deve ser saudável e equilibrado, e tanto o

empregado quanto o empregador deve adquirir uma consciência necessária para que seja alcançado o cumprimento desse direito.

De modo que, esse ambiente laboral saudável e digno ao trabalhador, terá como consequência reflexos positivos para o âmbito familiar e social, perpassando os limites do ambiente interno do trabalho.

#### **4. METAVERSO: ABORDAGENS DE UMA NOVA REALIDADE**

Nos últimos anos, a pandemia enfrentada no mundo todo, fez surgir novas formas de relações de trabalho, como a questão do trabalho em *home office*, que segundo Moreira (2020), “os termos mais exatos para definir esta modalidade de trabalho são: trabalho remoto, teletrabalho, trabalho à distância, ou o que acredito ser o mais adequado, trabalho portátil”.

Cada vez mais está havendo a adaptação de trabalhos para ambos os lados, de modo mais eficiente e mais prático, quer sejam empregadores ou empregados e, nesse contexto, a legislação trabalhista deve acompanhar as mudanças e novas relações de trabalho, afim de oferecer aos cidadãos uma maior segurança e proteção jurídica.

Com o fenômeno da globalização, uma nova forma de economia mundial ganhou destaque nas empresas e indústrias. Segundo Cachapuz, globalização, seria:

...entende-se que a globalização consiste em uma nova realidade econômica cosmopolita entre as novas nações, numa necessidade de uma democracia social global, numa política de integração entre povos, devido ao fato da necessidade de integração globalizada dos indivíduos da sociedade contemporânea e da tentativa de diminuir a fronteira entre eles. (Cachapuz, 2004, p. 157)

A globalização se revela como uma nova forma de revolução, em que utiliza-se de novos instrumentos para modificar os interesses econômicos, produtivos e sociais.

Pedro Proscurcin (2003, p. 23) descreve o comportamento exercido pelas empresas no mundo globalizado:

Para competir numa economia de concorrência agressiva, a empresa precisou promover profundas mudanças. A produção passou a ter uma fragmentação mundial, com a mudança e/ou a instalação de novas empresas onde fosse estrategicamente conveniente à competitividade. A empresa, competindo mundialmente precisa de rapidez, adaptabilidade e alta tecnologia, o que implica a redução de pessoal, produtos e curta maturação, busca do cliente internacionalmente e salários seletivos voltados aos objetivos imediatos da organização. Mas não é só. A empresa passa pela chamada reengenharia, que é o recrudescimento das técnicas de racionalização empresarial já mencionadas e voltadas à melhoria da

competividade.

Nesse contexto, as dinâmicas do trabalho tiveram que se reestruturarem afim de que empresas acompanhem o desenvolvimento e alterações das tecnologias. Dessa forma, o trabalhador sempre teve que se adequar as mudanças para se moldar ao mercado de trabalho (Capelari, 2008).

Cassar (2010, p. 22) menciona que a globalização gera efeitos na relação laboral:

Outro efeito da globalização é sentido nas relações de trabalho, pois a dinamização do mercado mundial, o avanço tecnológico e científico, a revolução na comunicação, substituição do homem pela máquina automatizada e outros fatores impactam de forma negativa os países de economia mais frágil, abalam seus níveis salariais, exigem mão-de-obra cada vez mais especializada, aumentam o índice de desemprego, conduzindo à desintegração social. Medidas são adotadas sob o manto da incansável busca de custos mais baixos, aumento da produção, melhor qualidade do produto, tudo para incrementar a concorrência.

Assim, em meio ao avanço tecnológico, a agilidade das informações desse mundo globalizado, e a firmação de empresas em se estabilizar no mercado, desejando inovar e acompanhar todo esse processo cita-se uma nova realidade nesse contexto, que é sobre o metaverso.

Quanto ao surgimento do metaverso, Santana (2022, p. 01) menciona que:

O metaverso surgiu a partir da obra "Snow Crash" de Neal Stephenson, em 1992. Em suma, a história do livro sincroniza ficção e realidade por meio de um jogo no qual um personagem é entregador de pizza no mundo real e um samurai no mundo virtual (o que chamamos de metaverso). Sendo assim, a partir da ideia do livro, surgiram diversos jogos como *Minecraft*, *Roblox*, *Second Life* e *Fortnite*, que possuem mundos de realidade paralela no qual os jogadores podem interagir entre si.

Segundo Passos (2021, p. 01), metaverso trata-se de: “ideia é um espaço virtual em que os mundos físico e digital se encontram. É um espaço onde as representações digitais de pessoas - avatares - interagem no trabalho e no lazer, encontrando-se no escritório, indo a concertos e até experimentando roupas”.

Por essa plataforma, as pessoas irão ficar mais em casa, sem se preocupar com sua aparência, pois poderão utilizar avatar para comparecer em reuniões, shows, teatros ou viagens.

Essa realidade já pode ser experimentada por meio do Facebook, o qual, possui uma versão profissional do Metaverso que está em andamento, denominado de: “*Horizon*

*Workrooms*".

Esse aplicativo, permite que os trabalhadores da *Oculus-sporting* entrem em escritórios virtuais e façam reuniões. Passos (2021, p. 1) ainda acrescenta que: "A previsão é a de que em pouco mais de cinco anos o seu Avatar esteja assistindo a um show de uma banda de rock em um mega estádio da Europa, ou mesmo a uma mostra de artes em Paris"

Dentre os desafios legais que o metaverso pode trazer ao mundo jurídico, se refere aos direitos trabalhistas, meio ambiente do trabalho e relações trabalhistas que irão surgir a partir desse contexto.

Segundo Pereira (2022, p. 1):

O conceito que engloba o envolvimento das relações de trabalho com o metaverso vem sendo chamado de "*Home Office 2.0*". Inclusive, já estão em desenvolvimento aplicativos que permitirão a presença de profissionais em escritórios virtuais, para a participação em reuniões com fones de ouvido de realidade virtual.

Essa nova realidade poderá trazer diversos impactos ao trabalhador, como por exemplo, possibilitar a redução de sensação de isolamento que o home office causa ao indivíduo, fechamento de contratos que antes fossem difíceis para fechamento, pela dificuldade de distância, porém, poderá causar danos negativos à saúde do empregado.

Pereira (2022, p. 1) cita ainda que, essa realidade está cada vez mais perto, de forma que "o escritório de advocacia "Grungo Colarulo", de Nova Jersey, especializado em seguros de acidentes pessoais, anunciou recentemente o lançamento de uma sede no metaverso, visando a realização de reuniões virtuais com clientes e a total disponibilidade para dúvidas relacionadas a seguros de acidentes pessoais. Além disso, planeja inserir vídeos e links sobre suas áreas de atuação, para atrair novos clientes e expandir seus negócios".

Assim, as relações de trabalho irão sofrer modificações no decorrer da construção desse sistema, o qual ocorreu um aceleramento a partir dos efeitos pandêmicos causados em todo o mundo, potencializando mudanças entre o empregado e empregador, principalmente no que se refere ao trabalho à distância.

Maior (2011, p. 13) menciona que, "o avanço tecnológico apresenta também o paradoxo de que ao mesmo tempo em que permite que o trabalho se exerça a longa distância possilita que o controle se faça pelo mesmo modo".

Assim, os meios eletrônicos ao mesmo tempo que podem se apresentar como uma vantagem quanto a versatilidade em diminuir distância e flexibilização de tempo do empregador, poderá causar uma sobrecarga de trabalho, o qual deve ser observado pelo

empregador e pelo empregado, em se desconectar, devendo ser limitado o tempo do trabalho.

Contudo, assim como o metaverso de apresenta como um avanço tecnológico que trará benefícios ao empregador e empregado, que proporciona ao profissional uma experiência interessante, onde ele não se sinta como um observador no ambiente, mas sim fazendo parte dele, deve ser utilizado com atenção à legislação trabalhista já positivada, assim como as questões básicas que devem ser protegidas em relação a qualidade de vida do empregado, seu tempo de trabalho, proteção e defesa de um meio ambiente do trabalho saudável.

Do ponto de vista jurídico, surgem questionamentos quanto à caracterização da subordinação, à mensuração da jornada e à proteção de dados pessoais do trabalhador. As informações manipuladas em ambientes virtuais, desde expressões faciais captadas por sensores até dados biométricos, precisam ser protegidas à luz da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). A ausência de regulação clara nesse ponto pode gerar novos litígios trabalhistas e civis.

Portanto, o metaverso representa simultaneamente oportunidade e desafio. Por um lado, pode gerar novas formas de interação, produtividade e inclusão global. Por outro, impõe ao Direito do Trabalho a necessidade urgente de repensar categorias jurídicas tradicionais, como local de trabalho, jornada e poder de direção, para um espaço imaterial, fluido e transnacional. O desafio maior será equilibrar inovação tecnológica e dignidade humana, garantindo que o trabalho no metaverso não reproduza desigualdades históricas, mas se constitua como ferramenta de valorização social e de melhoria na qualidade de vida do trabalhador.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O metaverso se configura como uma tecnologia que cria um mundo paralelo, estabelecendo conexões com diversos ambientes digitais, podendo ser conceituado como um ambiente virtual imersivo, construído a partir de recursos como realidade aumentada, realidade virtual e hologramas. Revela-se um grande avanço para empresas, novos negócios, ampliação de oportunidades e versatilidade, podendo desencadear uma nova forma de relação de trabalho. A pandemia e o avanço tecnológico consolidaram o trabalho remoto como modelo comum, destacando o potencial do metaverso como ambiente virtual interativo. Esse novo cenário desafia o Direito do Trabalho a adaptar-se, garantindo um ambiente equilibrado e saudável, especialmente para os trabalhadores que utilizam essas tecnologias diariamente

(GUIMARÃES et al., 2025).

Apesar dos benefícios, como maior interação entre equipes dispersas, otimização de processos e possibilidade de maior equilíbrio para trabalhadores remotos, não se pode ignorar os riscos trazidos pelo metaverso. Entre eles destacam-se: o aumento da vigilância empresarial, a diluição dos limites entre vida pessoal e profissional, a intensificação do controle por algoritmos, além dos impactos ergonômicos e psicológicos decorrentes da exposição prolongada a ambientes virtuais. Nesse sentido, a proteção à saúde e à dignidade do trabalhador deve permanecer no centro do debate jurídico, de modo a evitar que a inovação tecnológica resulte em novas formas de precarização.

A nova dinâmica laboral exige uma atuação mais atenta do legislador, que deverá elaborar normas capazes de assegurar condições dignas de trabalho, prevenindo abusos e garantindo a efetividade dos direitos fundamentais. Além disso, os órgãos de fiscalização trabalhista terão de se adequar à realidade digital, repensando métodos de inspeção e monitoramento para ambientes virtuais, sob pena de ficarem obsoletos diante das novas formas de prestação de serviços.

Outro ponto de destaque é a necessidade de políticas públicas que garantam o acesso democrático às ferramentas tecnológicas que viabilizam o metaverso. Sem isso, haverá um risco real de aprofundar as desigualdades sociais, permitindo que apenas determinados setores econômicos e grupos de trabalhadores se beneficiem dessa inovação. É indispensável que o avanço tecnológico caminhe de mãos dadas com a inclusão digital, para que o metaverso não seja mais um fator de exclusão social, mas sim um instrumento de oportunidades.

Também se mostra necessário refletir sobre a ética do trabalho virtual, especialmente quanto ao direito à desconexão e à preservação da vida privada do trabalhador. Se por um lado o metaverso pode ampliar fronteiras de atuação e flexibilizar jornadas, por outro pode criar uma sensação de disponibilidade permanente, suprimindo o tempo de descanso e convivência social. Assim, o equilíbrio entre conectividade e desconexão deve ser garantido como condição essencial de um meio ambiente de trabalho saudável, ainda que este se dê em uma dimensão virtual.

Além disso, cabe destacar a relevância da atuação conjunta entre empresas, sindicatos e o próprio Poder Judiciário na construção de parâmetros seguros para essa nova realidade. O diálogo social será instrumento indispensável para que as transformações tecnológicas não sejam impostas de forma unilateral, mas debatidas e pactuadas, de modo a fortalecer o espírito democrático que permeia as relações trabalhistas. O reconhecimento de

convenções e acordos coletivos que tratem especificamente das condições de trabalho no metaverso pode representar um avanço significativo na proteção dos trabalhadores.

Por fim, conclui-se que o metaverso representa uma fronteira promissora para o mundo do trabalho, mas ainda permeada por incertezas jurídicas, sociais e éticas. Cabe ao Direito do Trabalho e às instituições reguladoras assumir o protagonismo nesse processo, criando parâmetros que assegurem que a tecnologia seja utilizada como ferramenta de valorização da dignidade da pessoa humana, e não como mecanismo de intensificação da exploração laboral. O futuro das relações de trabalho no metaverso dependerá da capacidade de conciliar inovação tecnológica, desenvolvimento econômico e justiça social, de modo a garantir que a evolução não se faça à custa da saúde, da proteção jurídica e da qualidade de vida dos trabalhadores. O desafio, portanto, não é apenas acompanhar a revolução tecnológica, mas moldá-la à luz da Constituição e dos direitos fundamentais, para que o progresso caminhe lado a lado com a dignidade humana.

## 6. REFERÊNCIAS

- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 10<sup>a</sup> ED. SÃO PAULO: LTR, 2016.
- BRASIL. **Constituição Federal de 1988.** 1988.
- BRASIL. VADE MECUM. CLT. **Consolidação das leis do Trabalho.** 20 ed. São Paulo: Rideel, 2020.
- CACHAPUZ, Rozane da Rosa. **Direito comunitário na união europeia.** Revista jurídica Unifil, Londrina, 2004.
- CAMARGO, Thaís Rodrigues Lustosa de; e MELO, Sandro Nahmias. **Princípios de direito ambiental do trabalho.** São Paulo: LTr, 2013.
- CAPELARI, Luciana Santos Trindade. **Alternativa para o trabalhador num mundo globalizado e flexibilizado.** In: Âmbito Jurídico, Rio Grande do Sul, novembro de 2008.
- CASSAR, Vília Bomfim. **Flexibilização das normas trabalhistas.** Tese de Doutorado. Universidade Gama Filho. Rio de Janeiro, 2010.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

FONSECA, Vicente José Malheiros da. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região.** Belém: Tribunal do Regional do Trabalho. v. 33, nº 65, pp. 71-72-73, jul./Dez./2000.

GUIMARÃES, Abraão et al. Quando o Ambiente Adoece: Burnout e a luta por qualidade de vida. São Paulo: Dialética, 2025.

HOROSHKEYEFF, Kathia Loviat. **Poderes do Empregador.** 2010. Disponível em <[http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=4023](http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4023)>. Acesso em 20 Maio 2022.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 32ª ed. São Paulo: Saraiva. 2016.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Do direito à desconexão do trabalho.** 2011. Disponível em: [http://bdjur.stj.gov.br/xmlui/bitstream/handle/2011/18466/Do\\_Direito\\_%C3%83%C2%A0\\_Desconex%C3%83%C2%A3o\\_do\\_Trabalho.pdf?sequence=2](http://bdjur.stj.gov.br/xmlui/bitstream/handle/2011/18466/Do_Direito_%C3%83%C2%A0_Desconex%C3%83%C2%A3o_do_Trabalho.pdf?sequence=2). Acesso em 20 Maio 2022.

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.

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

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: relações individuais e coletivas.** 27 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

PASSOS, Cleyton Mendes. **Desafios legais diante da criação da Metaverso.** Disponível: <https://www.migalhas.com.br/depeso/354825/desafios-legais-diante-da-criacao-da-metaverso>. Acesso em 24 Maio 2022.

PEREIRA, Leone. Pejotização: O trabalhador como pessoa física. São Paulo: Saraiva, 2013.

PEREIRA, André. **Metaverso e relações de trabalho: abordagens de uma nova realidade.** 2022. Disponível em: <https://www.limajr.com.br/metaverso-e-relacoes-de-trabalho-abordagens-de-uma-nova-realidade/>. Acesso em 22 Maio 2022.

PROSCURCIN, Pedro. **Do contrato de trabalho ao contrato de atividade.** São Paulo: Biblioteca LTr. Digital. 2003. ISBN 85-361-0450-3. Código 2758.1.

ROCHA, Julio César de Sá da. **Direito ambiental e meio ambiente do trabalho: dano, prevenção e proteção jurídica.** São Paulo: LTr. 1997.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho Esquematizado.** 5ª ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho para concursos públicos.** 4. ed. São Paulo:

Método, 2016.

SANTANA, Liz. **Como o metaverso deve impactar o exercício da advocacia contemporânea?**. 2022. Disponível em: <https://blog.jusbrasil.com.br/artigos/1351033704/como-o-metaverso-deve-impactar-o-exercicio-da-advocacia-contemporanea>. Acesso em 22 Maio 2022.

SANTOS, Adelson Silva dos. **Fundamentos do Direito Ambiental do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.