



Caminhos para a Sustentabilidade: Contribuições do Direito desde uma Perspectiva Crítica e Interdisciplinar



latindex

Sistema Regional de Información
en línea para Revistas Científicas de América Latina,
el Caribe, España y Portugal

A AGENDA 2030: A CONSTRUÇÃO OU CRISTALIZAÇÃO DE UMA ASPIRAÇÃO?
Janny Carrasco Medina, Leandra Dias Melo Azevedo

SEGURANÇA E DIREITO ALIMENTAR PELAS VEREDAS DA AGROECOLOGIA
Gernardes Silva Andrade, Gabrielle Jacobi Kölling, Sandra Regina Martini,
Maria Cristina Vidotte Blanco Tárrega

TRABALHO REMOTO NA PERSPECTIVA DO OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL Nº 8 da ONU
Camila Lins Rodrigues, Valéria Santos Araújo, Larissa Jorge Ferreira Torquato

SUSTENTABILIDADE: PROTEÇÃO DO SUJEITO PELO EMPREGO PRINCIPALISTA DA BIOÉTICA NA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL
Luna Stipp, Bruna Guesso Scarmagnan Pavelski

DESENVOLVIMENTO COMO LIBERDADE: A IMPORTÂNCIA DOS DIREITOS SOCIAIS PARA O EXERCÍCIO DA LIBERDADE E DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE
Dirceu Pereira Siqueira, Juvêncio Borges Silva, Bruna Caroline Lima de Souza

A RETÓRICA DA SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL NA IMPLEMENTAÇÃO DA LOGÍSTICA REVERSA
João Hélio Ferreira Pes

ANÁLISE DA OPERAÇÃO URBANA CONSORCIADA INTERFEDERATIVA À LUZ DA AGENDA 2030
Josué Mastrodi Neto, Maria Eduarda Ardinghi Brollo

ENERGIA E DIREITO REGULATÓRIO SUSTENTÁVEL: UM ESTUDO DE CASO SOBRE O DESCOMISSIONAMENTO NA INDÚSTRIA DO PETRÓLEO NO BRASIL
Clarissa Kowarski, Marilda Rosado

A FRAGMENTAÇÃO E A DISPENSA DO ESTUDO DE IMPACTO AMBIENTAL COMO DESAFIOS À EFICÁCIA JURÍDICA DA PROTEÇÃO AMBIENTAL E HÍDRICA NO DISTRITO FEDERAL
Gabriela Garcia Batista Lima Moraes, Nathalia Peres Bernardes

DEMOCRACIA, PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE E ESTATUTO CONSTITUCIONAL DOS POVOS INDÍGENAS
Maren Guimarães Taborda, Vanêsa Prestes

Direito.UnB. Revista de Direito da Universidade de Brasília.
Programa de Pós-Graduação em Direito – Vol. 7 N. 2 (mai./ago. 2023) –
Brasília, DF: Universidade de Brasília, Faculdade de Direito.

Quadrimestral. 2023.

ISSN 2357-8009 (VERSÃO ONLINE)

ISSN 2318-9908 (VERSÃO IMPRESSA)

Multilíngue (Português/Inglês/Espanhol/Francês)

1. Direito – periódicos. I. Universidade de Brasília,
Faculdade de Direito.

CDU 340

Revista de Direito da Universidade de Brasília
University of Brasilia Law Journal

Revista vinculada ao Programa de Pós-graduação
em Direito da Universidade de Brasília

Maio – Agosto de 2023, volume 7, número 2

CORPO EDITORIAL

EDITORA-CHEFE

Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Inez Lopes Matos Carneiro de Farias

EDITORES

Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Daniela Marques de Moraes

Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Evandro Piza Duarte

Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Fabiano Hartmann Peixoto

Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Gabriela Garcia Batista Lima Moraes

Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Janaína Lima Penalva da Silva

Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Marcelo da Costa Pinto Neves

Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Othon de Azevedo Lopes

Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Simone Rodrigues Pinto

CONSELHO CIENTÍFICO

Universität Bielefeld, Alemanha – Ifons Bora

Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Brasil – Ana Beatriz Ferreira Rebello Presgrave

Universidade Federal do Rio de Janeiro, Brasil – Ana Lúcia Sabadell

Universidade de Connecticut, Estados Unidos – Ángel Oquendo

Universidade de Glasgow, Escócia – Emiliós Christodoulidis

Universidade Federal de Goiás, Brasil – Francisco Mata Machado Tavares

Universität Flensburg – Hauke Brunkhorst

University of Luxembourg, Luxemburgo – Johan van der Walt

Universidade Agostinho Neto, Angola – José Octávio Serra Van-Dúnem

University of Glasgow – Johan van der Walt

Universidade de Helsinque – Finlândia Kimmo Nuotio

Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Brasil – Leonel Severo Rocha

Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil – Maria Leonor Paes Cavalcanti Ferreira

Universidade Meiji, Japão – Masayuski Murayama

Universidade Clássica de Lisboa, Portugal – Miguel Nogueira de Brito

Universidade Federal do Piauí, Brasil – Nelson Juliano Cardoso Matos

Universidade Federal do Pará, Brasil – Paulo Weyl

Universidade Católica de Santos, Brasil – Olavo Bittencourt Neto

Universidad de Los Andes, Colômbia – René Fernando Urueña Hernandez

Universidade Federal de Uberlândia, Brasil – Thiago Paluma

Universidade Johann Wolfgang Goethe, Alemanha – Thomas Vesting

Universidade Federal do Espírito Santo, Brasil – Valesca Raizer Borges Moschen

Universidade de São Paulo, Brasil – Virgílio Afonso da Silva

SECRETÁRIA EXECUTIVA

Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Ida Geovanna Medeiros da Costa

EQUIPE DE REVISÃO

Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Cleomara Elena Nímia S. Moura

Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Ida Geovanna Medeiros da Costa

Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Ingrid Kammyla Santos Bernardo

Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Luciana Pereira da Silva

Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Marcos Heleno Lopes Oliveira

EQUIPE DE EDITORAÇÃO

Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Bárbara Luize Santos Silva

Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Cleomara Elena Nímia S. Moura

Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Gabriel Teles Pontes

Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Ida Geovanna Medeiros da Costa

Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Ingrid Kammyla Santos Bernardo

Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Lívia Cristina dos Anjos Barros

Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Marcos Heleno Lopes Oliveira

Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Thaís Cristina Freitas Marques

DIAGRAMAÇÃO

Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Cleomara Elena Nímia S. Moura

Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Ida Geovanna Medeiros da Costa

Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Inez Lopes Matos C. Farias

Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Ingrid Kammyla Santos Bernardo

Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Marcos Heleno Lopes Oliveira

ASSISTENTES

Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Kelly Martins Bezerra

CAPA

Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Inez Lopes Matos Carneiro de Farias

IMAGEM

RosZie por Pixabay, disponível em <https://pixabay.com/pt/photos/economize-energia-economia-de-energia-7382279/>

DIREITO.UnB

Revista de Direito da Universidade de Brasília
University of Brasilia Journal Law

V. 07, N. 02

Maio - Agosto, 2023

SUMÁRIO

NOTA EDITORIAL	11
Inez Lopes	
AGRADECIMENTOS	17
Inez Lopes	
DOSSIÊ TEMÁTICO	20
A AGENDA 2030: A CONSTRUÇÃO OU CRISTALIZAÇÃO DE UMA ASPIRAÇÃO?	21
Janny Carrasco Medina Leandra Dias Melo Azevedo	
SEGURANÇA E DIREITO ALIMENTAR PELAS VEREDAS DA AGROECOLOGIA	43
Gernardes Silva Andrade Gabrielle Jacobi Kölling Sandra Regina Martini Maria Cristina Vidotte Blanco Tárrega	
TRABALHO REMOTO NA PERSPECTIVA DO OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL Nº 8 DA ONU	75
Camila Lins Rodrigues Valéria Santos Araújo Larissa Jorge Ferreira Torquato	
SUSTENTABILIDADE: PROTEÇÃO DO SUJEITO PELO EMPREGO PRINCIPALISTA DA BIOÉTICA NA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL	99
Luna Stipp Bruna Guesso Scarmagnan Pavelski	

DESENVOLVIMENTO COMO LIBERDADE: A IMPORTÂNCIA DOS DIREITOS SOCIAIS PARA O EXERCÍCIO DA LIBERDADE E DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE 121

Dirceu Pereira Siqueira
Juvêncio Borges Silva
Caroline Lima de Souza

ANÁLISE DA OPERAÇÃO URBANA CONSORCIADA INTERFEDERATIVA À LUZ DA AGENDA 2030 143

Josué Mastrodi Neto
Maria Eduarda Ardinghi Brollo

A RETÓRICA DA SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL NA IMPLEMENTAÇÃO DA LOGÍSTICA REVERSA 169

João Hélio Ferreira Pes

A ENERGIA E DIREITO REGULATÓRIO SUSTENTÁVEL: UM ESTUDO DE CASO SOBRE O DESCOMISSIONAMENTO NA INDÚSTRIA DO PETRÓLEO NO BRASIL 189

Clarissa Brandão Kowarski
Marilda Rosado de Sá Ribeiro

A FRAGMENTAÇÃO E A DISPENSA DO ESTUDO DE IMPACTO AMBIENTAL COMO DESAFIOS À EFICÁCIA JURÍDICA DA PROTEÇÃO AMBIENTAL E HÍDRICA NO DISTRITO FEDERAL 217

Gabriela Garcia Batista Lima Moraes
Nathalia Peres Bernardes

DEMOCRACIA, PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE E ESTATUTO CONSTITUCIONAL DOS POVOS INDÍGENAS 251

Maren Guimarães Taborda
Vanesca Buzelato Prestes



Gostaria de submeter seu trabalho a **Revista Direito.UnB?**

Visite <https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb>
e saiba mais sobre as nossas Diretrizes para Autores.

DOSSIÊ TEMÁTICO

TRABALHO REMOTO NA PERSPECTIVA DO OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL Nº 8 DA ONU

REMOTE WORK FROM THE PERSPECTIVE OF THE UN'S SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOAL N. 8

Recebido: 03/03/2023

Aceito: 13/07/2023

CAMILA LINS RODRIGUES

Doutora e mestre em Desenvolvimento Econômico pela Universidade Estadual de Campinas.

Graduada em Ciências Econômicas pela Universidade Federal de Minas Gerais.

Professora permanente do PPGDE na Universidade Estadual de Montes Claros.

E-mail: milalins82@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-0427-8857>

VALÉRIA SANTOS ARAÚJO

Mestranda em Desenvolvimento Econômico e Estratégia Empresarial pela Universidade Estadual de Montes Claros (Unimontes).

Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário e graduada em Direito pela Funorte.

Advogada e professora do Centro Universitário Funorte.

E-mail: valeriasantosaraujo92@gmail.com

 <https://orcid.org/0009-0000-4079-1431>

LARISSA JORGE FERREIRA TORQUATO

Mestranda em Desenvolvimento Econômico e Estratégia Empresarial pela Universidade Estadual de Montes Claros (Unimontes).

Especialista em Direito Econômico e Empresarial e graduada em Direito pela Unimontes. Advogada.

E-mail: larajorgetorquato@gmail.com

 <https://orcid.org/0009-0005-3990-3236>

Este é um artigo de acesso aberto licenciado sob a Licença Creative Commons Atribuição-NãoComercial-SemDerivações Internacional 4.0 que permite o compartilhamento em qualquer formato desde que o trabalho original seja adequadamente reconhecido.



This is an Open Access article licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License that allows sharing in any format as long as the original work is properly acknowledged.

RESUMO

A quarta revolução industrial e a pandemia de COVID-19 tornou o teletrabalho realidade cada vez mais frequente. A previsão da ONU é de crescimento destes postos de trabalho nos próximos anos. Nesse contexto, tendo em vista que o Brasil é signatário da agenda 2030 da ONU, busca-se por meio da presente pesquisa analisar as tendências do trabalho remoto no Brasil sob a perspectiva da ODS nº 8 da ONU de promover trabalho decente e crescimento econômico. Para tanto, utilizou-se a metodologia exploratória de caráter descritivo, cujo levantamento bibliográfico possibilitou a organização, síntese e descrição do conteúdo. A pesquisa se deu através da análise de textos acadêmicos, livros, busca das palavras-chave em sites como *Scielo*, *Google Scholar*, além de sites institucionais como IPEA, IBGE e ONU. Apurou-se a existência de correlação positiva entre o percentual de postos de teletrabalho e a renda *percapita* do país, bem como a necessidade de aperfeiçoamento da legislação brasileira e fortalecimento de políticas públicas para compatibilizar o trabalho remoto com as metas da ONU de alcançar o pleno emprego e o trabalho produtivo e decente.

Palavras-chave: trabalho decente. desenvolvimento sustentável. mercado de trabalho. trabalho remoto. teletrabalho.

ABSTRACT

The fourth industrial revolution and the COVID-19 pandemic made telecommuting more and more frequent. The UN forecast is for the growth of these jobs in the coming years. In this context, considering that Brazil is a signatory of the UN's 2030 agenda, this research seeks to analyze trends in remote work in Brazil from the perspective of UN SDG No. 8 to promote decent work and economic growth. For that, an exploratory methodology of a descriptive nature was used, whose bibliographic survey allowed the content's organization, synthesis and description. The research was carried out by analysing academic texts, and books, searching for keywords on sites such as Scielo and Google Scholar, as well as institutional sites such as the IPEA, IBGE and UN. The existence of a positive correlation between the percentage of telework jobs and the country's per capita income was found, as well as the need to improve Brazilian legislation and strengthen public policies to make remote work compatible with the UN goals of achieving full employment and productive and decent work.

Keywords: decent work. sustainable development. job market. remote work. telecommuting.

1. INTRODUÇÃO

A quarta revolução industrial tem transformado as relações entre indivíduo, trabalho e organizações. Nesse sentido, tem extinguido algumas profissões e criado outras, bem como ensejado mudanças estruturais nas empresas e no trabalho. No tocante à dimensão individual, a tendência aponta para intensificação do tripé desfronteirização – desregulamentação-dessubjetivação com tendência maior à terceirização das atividades (SANT'ANA; FERREIRA; SANTOS, 2020).

A pandemia de COVID-19 impulsionou esse processo de mudanças, tendo em vista a necessidade de adotar-se medidas de distanciamento social, de modo que o investimento

na indústria 4.0 foi alternativa encontrada por muitas empresas para manter a produção e garantir a saúde dos trabalhadores (AGÊNCIA DE NOTÍCIAS DA INDÚSTRIA, 2020).

Nesse contexto, houve aumento significativo dos postos de trabalho remoto, visto que a tecnologia da informação e da telecomunicação permite que várias atividades sejam desenvolvidas fora das empresas (LUA; ARAÚJO, 2021). No entanto, o crescimento do trabalho remoto tem revelado vários problemas e disparidades no mercado de trabalho, os quais merecem ser analisados sob a óptica do objetivo de desenvolvimento sustentável (ODS) nº 8 da Organização das Nações Unidas (ONU), a fim de possibilitar a criação e amadurecimento de políticas públicas para o devido enfrentamento.

O Brasil é signatário da agenda 2030 da ONU, por meio da qual se comprometeu a, dentre outros objetivos, promover trabalho decente e crescimento econômico. Em vista disso, as políticas públicas devem ser condizentes com os compromissos assumidos (ONU, 2021). O conceito de trabalho decente foi formalizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1999 e sintetiza as quatro metas principais deste órgão:

1. o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil);
2. a promoção do emprego produtivo e de qualidade;
3. a ampliação da proteção social;
4. e o fortalecimento do diálogo social (OIT, 2023).

Portanto, a promoção do trabalho decente está intimamente relacionada ao combate aos trabalhos denominados precários. O conceito de trabalho precário e suas dimensões passam, segundo Rodgers (1989), por quatro questões principais. Em primeiro lugar, o grau de certeza sobre a continuidade no trabalho. Trabalhos precários seriam, portanto, aqueles de horizonte temporal curto ou os que apresentam alto risco de perda. Em segundo lugar está a questão do controle sobre o trabalho, sendo que o trabalho será mais inseguro quanto menor for a capacidade dos trabalhadores (seja a nível individual ou coletivo) de controlar as condições de trabalho como os salários e a rotina. Em terceiro lugar, está a proteção, que se refere às leis laborais, às organizações coletivas, à discriminação, às demissões sem justa causa, às práticas de trabalho inaceitáveis, e também aos benefícios sociais (como cobertura de saúde e de acidentes, pensão e seguro-desemprego). E, por último, a questão da renda, que por ser ambígua precisa estar associada a outros fatores. Trabalhos com remuneração baixa podem ser considerados precários se estiverem associados à pobreza e a uma inserção social insegura, por

exemplo.

Nota-se, portanto, que para o autor o conceito de precariedade envolve a combinação de vários elementos como instabilidade, ausência de proteção, insegurança e vulnerabilidade social e/ou econômica. Desta forma, haveria graus diferentes de precariedade e vulnerabilidade, variando de um grupo de trabalhadores para outro. Rodgers (1989) descreve o que seria o perfil médio dos trabalhadores inseridos nestas ocupações consideradas atípicas: mulheres; jovens; e indivíduos com nível educacional e de habilidades inferior à média de seu respectivo grupo (sexo e idade).

Desta feita, a presente pesquisa tem por objetivo analisar as tendências do trabalho remoto no Brasil durante a pandemia de COVID-19 sob a perspectiva do ODS nº 8 da ONU de promover trabalho decente e crescimento econômico.

Esse estudo mostra-se oportuno e relevante, pois o trabalho remoto se tornou uma tendência em todo mundo tendo sido a alternativa para manter em curso várias atividades econômicas e a preservação dos empregos. No entanto, traz consigo uma série de impactos na sociedade, na vida e saúde do trabalhador e nas empresas, os quais devem ser contemplados e monitorados para aperfeiçoamento das legislações e políticas públicas.

2. O TELETRABALHO OU TRABALHO REMOTO E A NORMATIVA BRASILEIRA

O artigo 170 da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB/1988) estabelece que a ordem econômica, tem por base a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa, de modo a assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social, delimitando uma dimensão da ordem econômica e social que ora impulsiona o desenvolvimento e ora estabelece limites às atividades econômicas, em busca do desenvolvimento equilibrado e sustentável.

Em 2017, o Estado brasileiro promoveu a regulação do teletrabalho, através da lei 13.467/2017. Posteriormente, em 2020, com o advento da pandemia de coronavírus, editou a Medida Provisória 927/2020 e em 2022 promoveu alteração substancial no regramento do teletrabalho através da lei 14.442/2022.

A Lei 14.442/2022 alterou o artigo 75-B¹ da Consolidação das Leis do Trabalho

¹ Artigo 75-B Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo (BRASIL, 1943).

(CLT) equiparando o teletrabalho ao trabalho remoto e sanou a confusão conceitual gerada com a adoção em larga escala do trabalho realizado fora das instalações da empresa, intermediado pelas tecnologias da informação e da comunicação.

O teletrabalho ou trabalho remoto é um modo de organização laboral em que o prestador de serviços desenvolve suas atividades fisicamente ausente do ambiente empresarial, mas virtualmente presente através de meios telemáticos (MARTINEZ, 2020).

De acordo com Rodrigues (2011) o teletrabalho se configura pela prestação dos serviços à distância, realizados à partir de qualquer lugar em que o trabalhador tenha acesso às tecnologias da informação e da comunicação. É caracterizado pela não presencialidade, tendo em vista a ausência da presença física do trabalhador na empresa durante toda jornada ou em parte dela, bem como pelo uso prevalente da tecnologia da telemática e digitalização que permitem acessar as informações transfronteiriças, instantaneamente e em tempo real.

Existem várias espécies de trabalho remoto, dentre eles: *home office* que é realizado na residência do trabalhador; trabalho em escritórios-satélite, executado em pequenas unidades espalhadas de uma empresa central; trabalho em telecentros, realizado em estabelecimentos próximo ao domicílio do trabalhador; trabalho móvel ou nômade, realizado fora do domicílio ou do centro principal de trabalho, por exemplo, em viagens; o trabalho em empresas remotas ou *off-shore*, realizado em *call-centers* ou telesserviços por meio de escritórios-satélite que subcontratam empresas de telesserviços de outras zonas do globo com mão de obra mais barata; e o trabalho informal ou teletrabalho misto, realizado durante algumas horas fora do estabelecimento empresarial (ROSENFELD E ALVES, 2011).

Embora o desenvolvimento tecnológico seja a mola propulsora do trabalho remoto, Tofler (1980) já advertia sobre o progressivo deslocamento do trabalho dos escritórios para os domicílios, em razão de fatores como deslocamento nas grandes cidades e custos de manutenção das estruturas empresariais. Com o passar do tempo, tornou-se possível a realização do trabalho a partir de qualquer local que possibilite o acesso às tecnologias da informação e da telecomunicação.

Alguns estudos mostram esse aumento progressivo do trabalho remoto: Serra (1996) aponta que em 1970, o trabalho remoto já era uma realidade na Europa e nos Estados Unidos, influenciado pela crise do petróleo, surgimento da telemática e pela popularização do uso das tecnologias da informação e da comunicação, especialmente microcomputadores. Mais recentemente, Benavides, Fernando G. et al. (2021) relataram que em 1995, na União Europeia, de 4% a 7% dos trabalhadores já realizavam trabalho remoto em pelo menos metade do seu tempo, sendo que em 2015, houve um salto para

17%. E espantosamente, em 2020, na Argentina, Brasil, Chile, Colômbia e México, foi registrado aumento de 324% no trabalho remoto.

A recente alavancagem do trabalho remoto decorre de fatores estruturais como o desenvolvimento tecnológico, e também, de fatores conjunturais, como a pandemia de COVID-19. Com o início da pandemia em 2019, veio a necessidade de promover o distanciamento social para evitar contaminação pelo coronavírus e, naquela ocasião, muitas empresas implantaram o regime de trabalho remoto para continuar suas atividades respeitando as medidas de distanciamento social

3. O TRABALHO REMOTO NO CONTEXTO DA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E DA PANDEMIA DE COVID-19 NO BRASIL

Robótica, tecnologias digitais cada vez mais avançadas, sensores, fibra ótica, algoritmos e máquinas capazes de prever e executar tarefas de humanos, tudo isso caracteriza a forma de produção e distribuição de produtos e serviços na denominada “Revolução 4.0”. Diferentes denominações são empregadas para se referir a esse mesmo processo: Fábricas Inteligentes, Economia Digital, Indústria 4.0, Indústria Inteligente. A expressão “Revolução 4.0” foi utilizada pela primeira vez em uma feira industrial na Alemanha (2011) e aponta para uma nova era da indústria, a qual se baseia principalmente na aplicação de recursos de informação e tecnologia da comunicação (ICT) com intuito de melhorar o processo de manufatura e negócio (SANT’ANA; FERREIRA; SANTOS, 2020; KAGERMANN et al., 2013 apud AZEVEDO, 2017).

De acordo com AZEVEDO (2017) a Indústria 4.0 é “a visão alemã da transformação e do modo como as empresas e pessoas se relacionarão com um futuro próximo”. É um movimento que abrangeu tanto países desenvolvidos quanto países em desenvolvimento. A França conta com o programa “*Industrie du Futur*”, a Alemanha com o projeto “*Industrie 4.0*”, na Itália o movimento é fortalecido pela “*Fabbrica del Futuro*”. No Reino Unido há o “*Catapult Programme*”. São programas bem estruturados que almejam o avanço industrial das nações europeias, com aumento dos postos de trabalho e crescimento anual do produto interno bruto (SANT’ANA; FERREIRA; SANTOS, 2020).

A Indústria 4.0 cria o que tem sido chamado de *smart factory*, que é uma fábrica inteligente com uma estrutura modular em que sistemas ciberfísicos monitoram processos físicos – criando-se uma cópia virtual do mundo físico- e tomam decisões descentralizadas; fazem o uso intenso de sistemas ciberfísicos e Internet das coisas, que se comunicam entre si e com humanos em tempo real (KAGERMAN et al., 2013, apud AZEVEDO, 2017, p.49).

Além disso, a Revolução 4.0 se caracteriza pelo dinamismo e rapidez com que a inovação acontece. Há um intenso processo de desenvolvimento tecnológico e digitalização, centrados nas Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs), na qual há a incorporação de robôs, dispositivos de realidade aumentada e ferramentas inteligentes. Há também a integração de sistemas nas etapas de produção das empresas, tanto internamente quanto externamente, permitindo assim o monitoramento e controle dos processos produtivos. Conta com dispositivos de impressão em 3D e recursos da internet das coisas para ligar e operar máquinas, interligar equipamentos e conectar as pessoas, favorecendo a comunicação entre fornecedores, distribuidores e clientes. Some-se a isso, os sistemas de modelagens virtuais para desenhar produtos e processos de fabricação, a coleta, análise e armazenamento de grande quantidade de dados e sua aplicação em tempo real nas empresas ou nas nuvens (SANT'ANA; FERREIRA; SANTOS, 2020).

Neste contexto, as empresas têm intensificado as mudanças em suas táticas organizacionais e competitivas, com impactos importantes sobre o mercado de trabalho. A demanda por trabalhadores com alto nível de instrução, competências relacionais, aptidão para comunicação e capacidades de empenho e adaptação têm se tornado cada vez mais intensa, assim como o apelo à prática de relações de trabalho mais flexíveis (SANTOS E BIAVASCHI, 20_).

Freyssinet (2009), sob um ponto de vista histórico, busca compreender o fenômeno da flexibilidade no mercado de trabalho a partir de transformações no conteúdo (relação salarial) e na forma (regulação) das normas deste mercado. O conteúdo se reflete em três variáveis principais: tipo de emprego ou contratação; organização do tempo de trabalho; e a determinação dos salários e das rendas do trabalho. O comportamento destas três variáveis é inter-relacionado e suas alterações representam, na essência, transformações qualitativas na relação salarial. As questões da forma e das transformações do modo de produção das normas se refletem na mudança dos sistemas normativos nacionais, que passaram a ser menos coercitivos e mais diversificados. Portanto, a política de flexibilização se traduz tanto em mudanças no conteúdo das normas quanto em transformações na natureza dos processos de produção destas normas.

Baglioni (1994) descreve a flexibilização como uma exigência atual dos ambientes industrializados que visa eliminar a rigidez das regras de negociação ou institucionais. Desta forma, haveria a flexibilidade interna (mudanças na organização do trabalho, administração dos horários, modalidade das tarefas e evolução das responsabilidades) e a flexibilidade externa (variações do número de funcionários, contratos atípicos/anormais, mobilidade), além da combinação destes elementos com a tendência de descentralização da regulamentação das relações de trabalho.

O avanço do trabalho remoto nos últimos anos pode ser perfeitamente compreendido a partir destas importantes transformações estruturais envolvendo o processo produtivo e as novas demandas e necessidades do mercado de trabalho.

No entanto, enquanto as nações seguiam os objetivos de fortalecimento e aprimoramento tecnológico de suas indústrias, um novo cenário envolvendo a pandemia da COVID-19 trouxe mais mudanças significativas, incluindo uma crise global. Diante da necessidade iminente de adoção de medidas sanitárias e afastamento social, o trabalho remoto foi a alternativa encontrada para manter a preservação dos empregos, a continuidade das atividades econômicas e o controle da pandemia. Assim, as atividades que podem ser desempenhadas com TICs passaram a ser executadas a partir dos domicílios dos trabalhadores.

Naquela conjuntura de pandemia de COVID-19 as empresas e trabalhadores tiveram que se adaptar a uma nova realidade social de forma muito rápida, muitos dos quais passaram a realizar suas atividades no regime de trabalho remoto sem planejamento estratégico e sem a devida adequação do ambiente e das condições de trabalho.

A repentina transição dos postos de trabalho presencial para remoto resultou em precarização das condições de trabalho para vários trabalhadores, em razão do aumento dos dias e horas trabalhadas e da intensidade do trabalho, bem como em razão do desenvolvimento das atividades em ambiente sem estrutura ergonômica adequada ou com transferência dos custos da atividade para o trabalhador.

De acordo com o relatório técnico da pesquisa intitulada “O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19”, houve aumento das horas diárias trabalhadas além da oitava, de 16,11% para 34,44%. Também houve aumento nos dias trabalhados semanalmente de modo que, antes da pandemia, 8,39% dos participantes laboravam 6 dias por semana e, durante a pandemia, o índice subiu para 18,10% e dentre os que trabalhavam 7 dias por semana, antes da pandemia o índice era de 2,32% e durante a pandemia, subiu para 17,77%. Além disso, 48,45% dos participantes da pesquisa consideraram o ritmo de trabalho mais acelerado no trabalho remoto. Quanto ao ambiente e equipamentos de trabalho, mais da metade (57,06%) dos participantes da pesquisa apontou que a ergonomia e os equipamentos tecnológicos eram apenas razoáveis, e 12,14% o caracterizaram como sendo péssimos (BRIDI, BOHLER E ZANONI, 2020).

A precarização das condições de trabalho apontadas na pesquisa não é reflexo apenas da pandemia de COVID-19, mas, também, da legislação que regia o teletrabalho naquela ocasião. Isto porque o artigo 62, III da Lei 13.467/2017 excluía o teletrabalho do controle de jornada, o que favorecia a supressão de direitos consagrados na CRFB/1988, tais como o descanso, o lazer e a qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Entretanto, a Lei nº 14.442/2022 alterou a disposição prevista no artigo 62, III da CLT, superando assim o anacronismo da redação anterior. Na nova redação são excluídos do controle de jornada somente os teletrabalhadores que prestarem serviço por produção ou tarefa.

Outro ponto da legislação vigente que contribui para a precarização do trabalho remoto são os artigos 75-D e 75-E incluídos no texto de lei da CLT pela Lei 13.467/2017. Ao passo que relativizam o princípio da alteridade estabelecido no artigo 2º da CLT e a obrigação do empregador de garantir um ambiente de trabalho seguro e livre de riscos ao trabalhador (artigo 225 da CRFB/88).

3.1 Características do trabalho remoto no Brasil

O IBGE através da pesquisa PNAD COVID-19, entre os meses de maio a novembro de 2020 coletou dados referentes ao trabalho remoto em todo país. Com base nesses dados dois estudos foram publicados em julho e agosto de 2021 pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA).

A pesquisa mostrou que em todo o país, pouco mais de 8 milhões de trabalhadores estavam em trabalho remoto no ano de 2020, o que representa aproximadamente 11% dos trabalhadores ocupados não afastados, sendo que as regiões Sudeste e Nordeste concentraram a maior parte deles

Quanto ao gênero a pesquisa apontou algo interessante. Apesar da maioria dos ocupados serem homens, quando se observa o trabalho remoto, percebe-se uma reversão. Em todos os estados brasileiros a maioria dos trabalhadores que se encontram em teletrabalho são mulheres. Com relação à característica raça/cor a pesquisa demonstra que a nível nacional a participação de pessoas que se autodeclaram brancas (65,5%) foi maioria. No tocante ao perfil de escolaridade e faixa etária os teletrabalhadores brasileiros são, em sua maioria, possuidores de ensino de nível superior completo/pós-graduados (74,6%) e idade entre 20 e 49 anos (77,4%). O setor privado (63,9%) tem concentrado a maioria das atividades em trabalho remoto no país. No entanto, em ambos os setores, a atividade educacional apresentou bastante expressão. Tanto no setor público quanto no setor privado, a atividade com maior concentração de teletrabalhadores foi na área educacional.

Em vista dos dados do IBGE (2020), pode-se depreender que a maior parte dos trabalhadores em trabalho remoto no Brasil, possuem escolaridade de nível superior

completo, vínculo empregatício junto ao setor privado, são do gênero feminino, se autodeclararam brancas e contam com idade entre 20 e 49 anos. Tanto no setor público quanto no setor privado a atividade com maior concentração desses trabalhadores, foi a do ensino. Tal fato pode ser justificado tendo em vista a suspensão atividades escolares presenciais em decorrência da pandemia do COVID-19.

4. O TRABALHO REMOTO SOB O ENFOQUE DO OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL Nº 8 DA ONU DE PROMOVER TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO

O Brasil é signatário da agenda 2030 da ONU, por meio da qual se comprometeu a implementar esforços para, dentre outros ODS promover trabalho decente e crescimento econômico, sendo o aludido objetivo estruturado sobre doze metas específicas. Estas metas visam, especialmente, o crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos.

O IPEA (2020) aponta uma correlação positiva entre o percentual de postos de teletrabalho e a renda *percapita* dos países. De oitenta e seis países pesquisados, o Brasil ocupava a 45º posição em número de teletrabalhadores, com 25,65% dos postos de teletrabalho, com maior percentual de teletrabalhadores no Distrito Federal (31,6%) e menor percentual no Piauí (15,6%). Tal fato revela as desigualdades regionais e as diferenças no acesso ao trabalho remoto, que demanda intensificação de capital incorporado no processo produtivo.

A expansão dos postos de trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19 contribuiu para o alcance das metas econômicas e de produtividade do ODS nº 8, uma vez que permitiu a continuidade das atividades compatíveis, quando as empresas e organizações estavam de portas fechadas para cumprir as determinações sanitárias e de distanciamento social. Foi através do trabalho remoto que possibilitou-se a manutenção dos postos de emprego e da renda, com aumento da produtividade e geração de riquezas no país.

A implantação do trabalho remoto demanda investimentos em tecnologia por parte das empresas, que acaba por ter retorno desse investimento com a redução de custos com as despesas operacionais. Como exemplo disso, cita-se a economia que o governo federal teve no importe de R\$ 1,419 bilhões de reais em decorrência da redução de gastos dos servidores públicos com diárias; passagens e locomoção; serviços de energia elétrica, água e esgoto; cópias e reprodução de documentos, além de ter constatado aumento da

produtividade e qualidade no trabalho, enquanto os servidores trabalhavam remotamente (BRASIL, 2021).

Em muitos casos, além de arcarem com as despesas da atividade remota, os colaboradores em *home Office* têm vivenciado alteração dos hábitos de consumo, já que passaram a valorizar mais produtos e serviços essenciais, em detrimento dos supérfluos (DE LIMA E FREITAS, 2020). Como por exemplo, maiores gastos com energia elétrica e internet, pois os trabalhadores ficam mais tempo em casa conectados à internet e usam mais equipamentos elétricos; aumento no consumo de alimentos via *delivery* ou preparo da própria comida em casa; redução de gasto com combustíveis, vez que diminui a necessidade de deslocamento.

Insta frisar que, tendo em vista a redução no deslocamento de trabalhadores em regime remoto, há considerável diminuição da degradação ambiental. Esse fato acaba por favorecer avanço da meta 8.4 que preconiza a melhoria na eficiência dos recursos globais no consumo e na produção e dissociação do crescimento econômico da degradação ambiental.

No tocante à meta 8.5, pode-se dizer que o trabalho remoto contribui para a promoção do emprego produtivo e trabalho decente de pessoas com deficiência e, também das mulheres. De acordo com Aksoy (2022), ao pesquisar o teletrabalho em 27 países, em todos eles mais mulheres preferiam o teletrabalho e, essa preferência é maior quando se trata de mulheres com filhos e sujeitas a longos deslocamentos.

No que diz respeito às mulheres as pesquisas têm mostrado impactos negativos que devem ser considerados. A acumulação do trabalho produtivo com o reprodutivo, intensificado pela pandemia de COVID-19 e a desigualdade na distribuição sexual do trabalho, tem sobrecarregado as mulheres, ocasionando riscos psicossociais, abuso de álcool, depressão, distúrbios do sono, transtornos alimentares, impactos na produtividade, na permanência no mercado de trabalho, redução de publicações científicas, intensificação dos conflitos familiares e ainda, aumento nos casos de violência doméstica (ARAÚJO E LUIZ, 2021).

O trabalho remoto também contribui para o avanço na meta 8.6 de reduzir substancialmente a proporção de jovens sem emprego, educação ou formação. Isso porque, no Brasil, 77,4% dos postos de teletrabalho são ocupados por trabalhadores com idade entre 20 e 49 anos (IPEA, 2021).

Entretanto, há que se atentar para o possível desequilíbrio e exclusão do mercado de trabalho dos trabalhadores analfabetos ou com baixa escolaridade, uma vez que 74,6% dos trabalhadores remotos possuem nível superior completo ou são pós-graduados (IPEA, 2021). Assim, torna-se necessário maior investimento em educação e inclusão digital dos

jovens de forma a garantir que tenham acesso às vagas de trabalho.

Ademais, é sabido que o trabalho remoto pode ser desenvolvido de qualquer lugar do planeta e em qualquer horário, através das TICs (DA ROCHA E AMADOR, 2018). Essa característica contribui para o alcance da meta 8.9 de promoção de turismo sustentável. Já que os trabalhadores remotos ficam livres para fazer viagens turísticas a qualquer tempo, mesmo durante o período de trabalho, não se limitando somente às férias e feriados prolongados, como é o caso dos trabalhadores presenciais.

No que diz respeito às metas relacionadas ao alcance do emprego pleno e a promoção de trabalho decente, deve-se fazer uma análise mais cautelosa haja vista que “o trabalho decente se baseia na geração de empregos produtivos e de qualidade, na extensão da proteção social e no fortalecimento do diálogo social” (AZEREDO, 2018, p. 7). De modo que, para promover o trabalho decente é necessário a criação de políticas públicas de enfrentamento do desemprego bem como a criação de postos de trabalho com renda suficiente para uma vida digna e superação de atividades insalubres, perigosas, inseguras e degradantes.

A regulamentação brasileira do teletrabalho, a pretexto de fomentar a criação de novos postos de trabalho, deixou margem para a exploração e precarização do trabalho, contrariando a meta 8.3 que estabelece a criação de políticas orientadas para a geração de emprego decente e a meta 8.8. que estabelece a proteção dos direitos trabalhistas e promoção de ambientes de trabalho seguro para todos os trabalhadores.

Isso porque, a legislação não determinou expressamente o custeio da implantação e execução do trabalho remoto pelo empregador (artigo 75-D da CLT), abrindo margem para transferência dos ônus da atividade para o trabalhador (CASTILHO E SILVA, 2020) permitindo que os trabalhadores exerçam suas atividades com mobiliário, equipamentos e tecnologia inadequada (BRIDI, BOHLER E ZANONI, 2020).

O levantamento feito pela SAP Consultoria em RH em parceria com a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades- SOBRATT (2020) constatou que 82% das empresas que adotaram o trabalho remoto somente durante a pandemia, não concederam auxílio financeiro ao trabalhador para as despesas do trabalho remoto. O mesmo levantamento também analisou as empresas que adotaram o trabalho remoto regularmente, e mostrou que a maior parte das empresas (71%) não contribuem com as despesas da execução do trabalho remoto e, dentre a maioria das que contribuem, em 17% dos casos o valor do subsídio é inferior a R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais).

Desse modo, verifica-se que as despesas com a implantação e execução do trabalho remoto são custeadas em grande parte pelo trabalhador. Muitos empregadores não estão dispostos a arcar com o custo da atividade remota e, ao transferirem os ônus

da atividade para o trabalhador remoto, violam o princípio da alteridade estabelecido no artigo 2º da CLT (CASTILHO E SILVA, 2020). Tal constatação vem em sentido contrário com a meta nº 8.8. da ODS nº 8.

No mesmo sentido, o artigo 75-E da CLT, não garantiu ambiente de trabalho livre de riscos de acidentes, já que se limitou apenas, a estabelecer que o empregador deve instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Assim, a legislação não assegurou que o empregador garanta ambiente de trabalho adequado para o desenvolvimento do trabalho, permitindo que muitos trabalhadores prestem serviços sem a estrutura ergonômica adequada.

Pesquisas preliminares apontaram diversos efeitos na saúde física e mental dos trabalhadores associados a incorporação ao trabalho remoto. Houve aumento de lesões causadas por acidentes domésticos (queda, pancada, incêndio), distúrbios musculoesqueléticos associados ao trabalho no computador, transtornos mentais ligados ao estresse e alterações nas dietas, sono, exercícios físicos, além do aumento de vícios (BENAVIDES, FERNANDO G. et al., 2021).

Ainda, durante a pandemia de COVID-19 houve aumento de comportamento de risco à saúde dos brasileiros, que passaram a praticar menos atividade física, aumentaram o tempo dedicado às telas (TV, tablet e/ou computador), reduziram o consumo de alimentos saudáveis e aumentaram o de ultraprocessados, como também o consumo de cigarros e de álcool (MALTA, 2020).

Na Argentina, em um estudo realizado com professores de escolas privadas constatou-se que o trabalho remoto desfaz a fronteira entre vida pessoal e profissional. Nesse levantamento 47% dos professores alegaram trabalhar mais horas do que o normal e 44% disseram deixar de fazer pausas no trabalho. Em outro estudo feito na Costa Rica com trabalhadores de *call center*, 11% declararam trabalhar mais de 48 horas semanais, realizando seus trabalhos no quarto (39%), na sala de estar (16%) ou sala de jantar (9%) (BENAVIDES, FERNANDO G. et al., 2021).

Nessa nova conjuntura, determinados pontos relacionados à saúde do trabalhador merecem destaque, como por exemplo, a saúde mental. Em estudo realizado por Lima (2022), mais da metade dos entrevistados relatou que, ao trabalharem na modalidade teletrabalho, sofreram prejuízo emocional em decorrência do isolamento, falta de interação social e solidão.

Além disso, Faria et. al. (2023) reuniu estudos de diversos países acerca dos danos à saúde ligados ao teletrabalho e apurou que as mulheres foram as maiores acometidas de dores, sendo os maiores danos estão ligados a sintomas musculoesqueléticos com

dores nas costas, pescoço, ombros e mãos.

As condições do teletrabalho no Brasil durante a pandemia tem refletido na quantidade de ações propostas na justiça do trabalho em decorrência da síndrome de *burnout*. Conforme levantamento feito pelo Valor Econômico (2023), entre os anos de 2020 e 2022 tramitaram no poder judiciário brasileiro mais de 4.000 (quatro mil) ações relacionadas à síndrome de *burnout*, quase que o dobro do registrado entre os anos de 2017 e 2019, quando haviam 2,3 mil ações em curso relacionadas (POMBO, 2023).

O artigo 225 da CRFB/1988 garante a todos meio ambiente ecologicamente equilibrado, nele englobado o meio ambiente do trabalho, onde o trabalhador passa boa parte de sua vida produtiva, devendo, portanto, ser livre de riscos psicofísicos (ATTADEMO E LEITE, 2019).

Há que salientar que no trabalho em home office há dificuldade de conciliar a inviolabilidade do domicílio, a proteção à intimidade do trabalhador e de sua família com a fiscalização, prevenção, controle de riscos de acidentes e implementação de medidas de higiene e segurança do trabalho. No entanto, tal fato não pode servir de barreira para a proteção da ambiência laboral em todas as espécies de trabalho remoto, visto que em várias espécies, são realizadas fora do ambiente residencial.

É certo que a obrigação de instruir os trabalhadores expressa e ostensivamente quanto aos riscos ambientais e precauções para evitar acidente e doença laboral não é suficiente para a garantia da higidez psicofísica do trabalhador. É necessário também compelir o empregador a fornecer o mobiliário, equipamentos e tecnologia adequada para a execução do trabalho em *home Office*, quando o trabalhador deles não dispuser, a fim de mitigar os riscos ocupacionais.

Em que pese a Lei 14.442/2022 ter incluído o teletrabalhador no controle de jornada e estabelecido que acordo individual poderá dispor sobre horários e meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os descansos legais, isso não é suficiente para garantir o direito à desconexão do trabalhador, sendo necessário medidas de fiscalização para prevenir o excesso de labor.

Nesse sentido, o teletrabalho prejudica o direito a desconexão do trabalhador, “uma vez que este decorre da inserção dos aparelhos eletrônicos e da tecnologia de informação na rotina dos empregados [...] sendo a proteção desse direito de extrema relevância” (FERREIRA, JUNCQUA E SILVA, 2020, p. 111), cujo descumprimento pode ocasionar sobrecarga e adoecimento do trabalhador.

Outro ponto da legislação do trabalho remoto que merece considerações, diz respeito ao artigo 75-B, §8º da CLT que trata do teletrabalho transnacional. O artigo dispõe que ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização

de teletrabalho fora do território nacional aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes da Lei nº 7.064/1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. A redação do dispositivo legal ignorou o princípio da norma mais favorável ao trabalhador que estabelece que, havendo pluralidade de normas aplicável a relação do trabalho será aplicada a que for mais favorável ao trabalhador.

Nesse ponto, a legislação serve como atrativo para empresas estrangeiras contratarem mão de obra mais barata no Brasil para trabalhar de forma remota em suas sedes. Tal prática pode fomentar o chamado *dumping social*, em que empresas contratam mão de obra mais barata em outros países, a fim de conseguirem comercializar seus produtos e serviços mais baratos e assim obterem vantagem econômica em relação às outras empresas que não adotam tal prática.

Fernandez (2014) define o *dumping social* como sendo:

Modalidade de concorrência desleal consistente na comercialização de mercadorias ou serviços a preços inferiores àqueles normalmente praticados pelo mercado, obtidos mediante a reiterada utilização de mão de obra em condições inadequadas a padrões laborais mínimos, gerando danos sociais (FERNANDEZ, 2014, p. 85)

Desse modo, o *dumping social* poderá estar associado ao trabalho remoto quando houver a contratação de trabalhadores brasileiros para trabalharem de forma remota em empresas internacionais ou transnacionais, aproveitando-se da flexibilização da legislação trabalhista brasileira, em prol do crescimento econômico e para o fornecimento de produtos ou serviço a preço inferior ao do mercado internacional.

Muitos são os benefícios do trabalho remoto como, por exemplo, maior flexibilidade e autonomia do trabalhador, aumento da produtividade, livre escolha do seu local de trabalho, redução de acidentes ao deslocar-se, possibilidade de melhoria do equilíbrio entre vida pessoal e profissional. No entanto, há que se considerar os pontos contrários dessa modalidade laboral, como: aumento da jornada de trabalho, dificuldade em separar trabalho e vida pessoal, isolamento social, limitação da participação do trabalhador, dificuldade de controle das condições de trabalho, falta de suporte e equipamentos, transferência de custos para o trabalhador como internet, aparelhos eletrônicos, energia elétrica (BENAVIDES, FERNANDO G. et al., 2021).

Filarde, De Castro e Zanini (2020) realizaram uma pesquisa a respeito das vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública, com a participação da Receita Federal do Brasil e do Serviço Federal de Processamento de Dados, que permite ter um panorama sobre as vantagens e desvantagens do trabalho remoto para a empresa e o trabalhador. Deve-se levar em consideração que a pesquisa foi realizada em dois órgãos

públicos, cujo nível de renda e de estudo dos trabalhadores são maiores que a média brasileira, de modo que não retrata a realidade do teletrabalho no Brasil. As principais vantagens e desvantagens apuradas pelos pesquisadores foram:

Vantagens: redução do custo com transporte e alimentação, maior segurança, menos exposição à violência e poluição, mais privacidade, maior interação com a família e mais qualidade de vida, focando fortemente em sua individualidade. Nos aspectos relacionados à atividade profissional, autonomia, motivação, produtividade, flexibilidade de horário, menos interrupções e qualidade do trabalho foram considerados ganhos. [...] Desvantagens: problemas de infraestrutura tecnológica, especialmente a falta de treinamento específico, não adaptação ao teletrabalho, perda de vínculo com a empresa, isolamento profissional, falta de comunicação imediata, perda de status, receio de má avaliação e falta de reconhecimento, comprometendo o crescimento e o desenvolvimento na empresa. Além disso, pôde-se constatar que as atividades domésticas atrapalham, há necessidade de conscientizar a família e existe a tentação de realizar outros trabalhos por conta própria (FILARDE, DE CASTRO E ZANINI, 2020, p. 16-17)

Na esfera privada, em um estudo de caso realizado na empresa Shell Brasil, os participantes apontaram como principais vantagens e desvantagens do teletrabalho:

[...] a maior autonomia para organizar o trabalho, a flexibilidade para gerir o próprio tempo e o sentimento de maior qualidade de vida, principalmente, quando essa qualidade de vida inclui a melhoria das relações em família. [...], o «pacote» das desvantagens inclui, especialmente, as dificuldades de manter a visibilidade profissional, de estabelecer limites para a autocobrança e de conciliar o trabalho com a vida doméstica (BARROS E DA SILVA, 2010, p.16)

Desse modo, embora existam diversas vantagens na implantação do trabalho remoto, verifica-se que a regulamentação brasileira do teletrabalho é falha no que tange a garantia da saúde, segurança e direito a desconexão, de modo que a legislação deve ser reformada para compatibilizar com as metas estabelecidas no ODS n. 8, especialmente, a meta nº 8.5. de alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente.

O estudo do trabalho remoto e seus efeitos na saúde do trabalhador e nas desigualdades causadas por ele deve ser prioridade urgente, já que, com a pandemia de COVID-19 o aumento dessa modalidade de trabalho trouxe consigo novas características para o mercado de trabalho, além de mudança na percepção acerca do trabalho.

Surge, então, a necessidade de estudos que contemplem os efeitos dessa modalidade laboral sobre a motivação do trabalhador, manutenção do vínculo com a organização e com o grupo de trabalho, bem como das estratégias de enfrentamento dos desafios, como a segurança ambiental e a saúde do trabalhador e a gestão do tempo, de forma a alcançar um melhor desempenho

5. PERSPECTIVAS PARA O TRABALHO REMOTO NO BRASIL

Com o avanço da vacinação, a pandemia de coronavírus vem cedendo e a vida volta cada vez mais ao normal. Nessa nova conjuntura, as empresas, instituições de ensino, instituições bancárias e serviço público têm retomado gradativamente o trabalho presencial.

Apesar desse retorno ao trabalho presencial, pesquisas têm apontado grande tendência das empresas adotarem a modalidade de trabalho híbrido (*GOOGLE WORKSPACE*, 2022; AKSOY et. al., 2022; LIMA, 2022).

De acordo com *Google Workspace* (2022), entre os anos de 2021 e 2022 o modelo de trabalho híbrido foi o mais adotado pelas empresas no Brasil. Em 2021, 44% dos participantes da pesquisa trabalhavam no modelo híbrido e em 2022 já eram 80% em trabalho híbrido de forma definitiva, sendo que a maioria deles trabalhava de casa 2 ou 3 dias por semana.

A modalidade híbrida tem sido apontada como tendência não apenas no Brasil, mas em diversos países do mundo. Aksoy et. al. (2022) analisaram 27 países e perceberam que na maioria dos países analisados, os colaboradores pleiteiam de 2 a 3 dias por semana em teletrabalho e, estariam dispostos a pagar até 5% das suas remunerações para ter essa modalidade. Ocasionalmente por essa preferência, as empresas têm ofertado vagas de trabalho permitindo que o colaborador trabalhe de 1 a 2 dias por semana em casa, mesmo após a pandemia.

A preferência pelo regime de trabalho híbrido está associada a maior ganho em bem estar e saúde mental; aumento da produtividade; economia de tempo de deslocamento para o trabalho; economia de gastos pessoais com alimentação e transporte; melhoria da qualidade de vida; flexibilidade e possibilidade de melhor equilibrar vida profissional e pessoal (AKSOY, 2022; LIMA, 2022; *GOOGLE WORKSPACE*, 2022).

O trabalho híbrido acaba por ocasionar desafios aos gestores das empresas. A construção ou manutenção da cultura da empresa se torna desafiador, já que o teletrabalho e o modelo híbrido reduzem a convivência entre colaboradores e líderes. As maiores dificuldades apontadas são: lidar com as particularidades e proporcionar as mesmas experiências para trabalhadores de diferentes gerações; criar valor para os dias de ida ao escritório, tornando-a mais atrativa e menos protocolar; promover a integração entre os trabalhadores que já estão na empresa e aqueles que estão ingressando e definir estratégias claras para o trabalho híbrido sem tirar a autonomia dos trabalhadores

(GOOGLE WORKSPACE, 2022).

Para superar os desafios do trabalho híbrido a colaboração entre trabalhadores e empresa pode ser o fator decisivo. Lima (2022) aponta que a comunicação das tarefas e suporte dos líderes são elementos essenciais para o sucesso no teletrabalho. Para tanto, organização e alinhamento de tarefas entre a equipe são cruciais para o avanço nessa modalidade.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pandemia de COVID-19 alavancou o processo de desenvolvimento tecnológico. A necessidade de distanciamento social fez com que as organizações investissem em tecnologias para manterem suas produções, mas também preservarem a saúde dos trabalhadores e dos clientes. Nesse contexto pandêmico, houve um significativo aumento dos postos de trabalho remoto, o que revelou disparidades no mercado de trabalho. Os dados analisados evidenciam pontos de desequilíbrio que merecem ser apreciados de forma a alinhá-los com os objetivos firmados pelo Brasil junto à ONU.

O caminho é sem volta, uma vez que o trabalho remoto contribui para redução dos custos operacionais e aumento da eficiência da empresa e da produtividade dos trabalhadores, ao mesmo tempo em que contribui para os indicadores socioambientais com a redução na emissão de poluentes, melhoria no tráfego e diminuição do consumo de água e papel.

No entanto, sob a perspectiva social é importante destacar que muitos trabalhadores já foram e ainda serão excluídos do mercado de trabalho por não possuírem as competências exigidas. No Brasil, ainda é alto o analfabetismo tecnológico (INDEX, 2021), não dispomos de um sistema público de ensino capaz de qualificar essas pessoas para o mundo digital. Além disso, muitos brasileiros não possuem acesso à internet de qualidade, mobiliários ergonômicos e aparelhos tecnológicos aptos para execução do trabalho e contam com moradias precárias a ponto de não possuírem espaços adequados para desempenho de atividades laborais em seus lares.

Nessa conjuntura, o maior desafio está relacionado à garantia de condições adequadas ao desenvolvimento do trabalho em *home Office*, o que pode gerar a transferência dos custos da atividade do empregador para o trabalhador, bem como afetar a higidez psicofísica do trabalhador.

Tendo em vista que a tendência no mercado de trabalho é o crescimento do modelo

híbrido, os desafios do trabalho remoto devem ser enfrentados para construir soluções que permitam a viabilidade econômica do modelo para as empresas e a proteção dos trabalhadores, convergindo para o alcance das metas estabelecidas no ODS nº 8 da ONU de promover trabalho decente e crescimento econômico.

Nessa perspectiva, o presente estudo pode enriquecer discussões de novas políticas públicas, especialmente, no que diz respeito ao aperfeiçoamento da legislação do trabalho remoto ou teletrabalho, bem como contribui para enriquecimento das discussões acerca das políticas de governança corporativa voltadas para o trabalho remoto, provocando órgãos públicos e organizações a repensarem suas estruturas e processos, de modo a se adequarem à nova tendência do mercado de trabalho com garantia do bem estar e da saúde do trabalhador.

Uma limitação do presente estudo é a ausência de dados que permitam fazer um comparativo do trabalho remoto durante e após a pandemia de COVID-19. Assim, sugere-se que estudos futuros se debrucem sobre as condições do trabalho remoto após a pandemia de COVID-19, especialmente, no que diz respeito ao direito à desconexão do trabalho, às condições de ergonômicas e de saúde e aos efeitos desse modelo de trabalho para as mulheres, bem como se as políticas de trabalho remoto adotadas pelo Brasil abrem margem para a prática do chamado dumping social e as implicações disso.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AKSOY, Cevat Giray; BARRERO, Jose Maria, et al. Working from Home Around the World. **NBER**. September 2022. Disponível em: <https://www.nber.org/papers/w30446>. Acesso em 01 de mar. 2023.

AGÊNCIA DE NOTÍCIAS DA INDÚSTRIA. **Covid-19 exige capacitação de inovação e acelera tecnologias da indústria 4.0**. Por Diego Abreu. Data da publicação: 14 de dezembro de 2020. Disponível em: <https://noticias.portaldaindustria.com.br/noticias/inovacao-e-tecnologia/covid-19-exige-capacitacao-de-inovacao-e-acelera-tecnologias-da-industria-40/>. Acesso em: 13 set. 2021.

ARAÚJO, Tânia Maria de; LUA, Iracema. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional** ISSN: 2317-6369 (online) <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000030720>. Disponível em <https://www.scielo.br/j/rbso/a/LQnfJLrjgrSDKkTNyVfgnQy/?lang=pt>

ATTADEMO, Patricia; LEITE, Kallen Souza. Teletrabalho: um olhar sobre o direito ao desenvolvimento econômico e ao meio ambiente equilibrado. **Revista de Constitucionalização do Direito Brasileiro**—RECONTO v. 2, n. 1. Jan./Jun. 2019e-ISSN 2595-9840 | <https://doi.org/10.33636/reconto.v2n1.e016>. Disponível em: <https://revistareconto.com.br/index.php/reconto/article/view/20/18>. Acesso em: 26/fev. 2023.

AZEREDO, Climar. Objetivo de desenvolvimento sustentável 8: promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos. [Entrevista concedida a Revista Retratos]. **Retratos a Revista o IBGE**. Rio de Janeiro. p. 7. Janeiro 2018.

AZEVEDO, Marcelo Teixeira de. **Transformação Digital na Indústria: Indústria 4.0 e a Rede de Água Inteligente no Brasil**. 2017. Tese (Doutorado em Ciências) – Escola Politécnica da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017.

BAGLIONI, G. As relações industriais na Europa nos anos 80. In: Oliveira, C. A. et al (Org.). **O mundo do trabalho: crise e mudanças no final do século**. São Paulo: Scritta, 1994, p.49-106.

BARROS, Alexandre Moço; DA SILVA, José Roberto Gomes. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. **Cad. Ebape**. BR 8 (1). Mar 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/jjcebape/a/pB6bjbKsBNBdKk6VwGCbSRM/?lang=pt>. Acesso em: 24 jan. 2022.

BENAVIDES, Fernando G. et al. O futuro do trabalho após a COVID-19: o papel incerto do teletrabalho no domicílio. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional** [online]. v. 46, 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/2317-6369000037820>>. Acesso em: 27 jan. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 03 jan. 2022.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 24 jan. 2022.

BRASIL. Ministério da Economia. **Governo federal economiza R\$ 1,419 bilhão com trabalho remoto de servidores durante a pandemia**. Publicado em 03/08/2021. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2021/agosto/governo-federal-economiza-r-1-419-bilhao-com-trabalho-remoto-de-servidores-durante-a-pandemia>. Acesso em: 11 jan. 2022.

BRIDI, Maria Aparecida (coord); BOHLER Fernanda Ribas, ZANONI Alexandre Pilan. **Relatório técnico-científico da pesquisa: o trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia Covid-19**. Curitiba: UFPR, GETS, REMIR, 2020. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.eco.unicamp.br/remir/imagens/Artigos_2020/RELATRIO_DE_DIVULGAO_DA_PESQUISA_SOBRE_O_TRABALHO_REMOTO.pdf>. Acesso em: 25 fev. 2023.

CASTILHO, G.; SILVA, V. A transferência dos custos ao trabalhador no teletrabalho: estratégias da doutrina e jurisprudência para o trabalho digno do futuro. **Revista do Tribu-**

nal Regional do Trabalho da 10ª Região, v. 24, n. 1, p. 207-218, 18 ago. 2020. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/386>. Acesso em: 24 jan. 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: Obra revista, atualizada e ampliada, conforme Lei n. 13.467/17 e MPr. N. 808/17. 17 ed. São Paulo: LTr, 2018.

DE LIMA, Alexandre Vasconcelos; FREITAS, Elísio De Azevedo. A Pandemia e os impactos na economia brasileira. **Boletim Economia Empírica**, v. 1, n. 4, 2020.

DA ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cad. Ebrape.BR** 16 (1). Jan 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/xdbDYsyFztnLT5CVwpxGm3g/?lang=pt>. Acesso em: 24 jan. 2022.

FARIA, Daniela Aparecida de; et. al. Quais as evidências científicas sobre teletrabalho e COVID-19 no sistema musculoesquelético: uma revisão sistemática. **Research, Society and Development**, v.12, n.1, jan. 2023.DOI: <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v12i1.39428>.

FERNANDEZ, Leandro. **Dumping social**. São Paulo: Saraiva, 2014.

FERREIRA, Vanessa Rocha; JUNCQUA, Anna Luiza Andion Farias; SILVA, Fernanda de Oliveira. Teletrabalho e covid-19: os impactos na vida e na saúde do trabalhador. **Revista Direito UNB**. Maio- Agosto, 2020, V. 04, N. 02 (Tomo II). ISSN 2357-5009. PP 89-118. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb/article/view/32154/28368>. Acesso em: 24 jan. 2022

FILARDI, Fernando; DE CASTRO, Rachel Mercedes P; ZANINI, Marco Tulio Fundão. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cad. Ebape.BR**, v. 18, nº 1, Rio de Janeiro, Jan./Mar. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/pJSWmhnCPvz6fGwdkcFyvLc/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 24 jan. 2022.

FREYSSINET, Jacques. As trajetórias nacionais rumo à flexibilidade da relação salarial. A experiência Europeia. In: **Trabalho Flexível, Empregos Precários?** Uma comparação Brasil, França, Japão. Nadya Araújo Guimarães, Helena Hirata e Kurumi Sugita, organizadoras. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2009. pgs. 25-48.

GOOGLE WORKSPACE. **O futuro do Trabalho no Brasil**. Um ano de híbrido: insight e os novos desafios para as empresas brasileiras. Edição 2022. Disponível em: chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2023/01/O_FUTURO_DO_TRABALHO_NO_BRASIL_1671387942.pdf. Acesso em: 27 fev. 2022.

INCLUSIVE INTERNET INDEX. 2021. <https://theinclusiveinternet.eiu.com/>. Acesso em: 13 set.2021.

IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Trabalho remoto no Brasil em 2020 sob a pandemia do Covid-19: quem, quantos e onde estão? **Carta de Conjuntura número 52**, nota de conjuntura 6, julho de 2021. Brasília: IPEA, 2021. <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/tag/trabalho-remoto/>. Acesso em: 11 set. 2021.

IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. O trabalho remoto na pandemia nas Unidades Federativas brasileiras: a heterogeneidade das suas realidades. **Carta de Conjuntura número 52**, nota de conjuntura 20, agosto de 2021. Brasília: IPEA, 2021. <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/tag/trabalho-remoto/>. Acesso em: 11 set. 2021.

IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Nota técnica. Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo. **Carta de conjuntura número 47**, 2º trimestre de 2020. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10152/16/CC_47_nt_potencial_de_teletrabalho.PDF. Acesso em: 12 jan. 2022.

IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **8. Trabalho decente e crescimento econômico**: Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos. Publicado no ano de 2019. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ods/ods8.html>. Acesso em: 25 jan. 2022.

LIMA, Sabrina da Silva. **Um estudo de caso sobre a percepção do teletrabalhador no setor público**. 2022. 47 f. Dissertação (mestrado). Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, FGV. Brasília, DF.

LUA, Iracema; ARAÚJO, Tânia Maria. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de saúde ocupacional**. vol. 46, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/LQnfJLrjgrSDKkTNyVfgnQy/>. Acesso em: 13 set. 2021.

MALTA, Deborah Carvalho et al. A pandemia da COVID-19 e as mudanças no estilo de vida dos brasileiros adultos: um estudo transversal, 2020. **Epidemiologia e Serviços de Saúde** [online]. vol. 29, n. 4, 2020. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1679-49742020000400026>>. Acesso em: 27 jan.2022.

MARTINEZ, LUCIANO. **Curso de direito do trabalho**. 11 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho Decente**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 27 fev. 2023.

ONU- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil Trabalho decente e crescimento econômico**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>. Acesso em: 15 dez. 2021.

POMBO, Barbara. Número de ações por síndrome de burnout cresce na Justiça do Trabalho. **Valor econômico**. Publicado em: 12/01/2023. Disponível em: <https://valor.globo.com/legislacao/noticia/2023/01/12/numero-de-acoes-por-sindrome-de-burnout-cresce-na-justica-do-trabalho.ghtml>. Acesso em: 26. Fev. 2023.

RODGERS, Jerry. Precarious work in Western Europe: The state of the debate. In: Rodgers, Jerry and Janine Rodgers. **Precarious Jobs in Labour Market Regulation**, ILO, Geneva, 1989.

RODRIGUES, A. C. B. Teletrabalho: **A Tecnologia Transformando as relações de trabalho**. Tese (Mestrado em direito do trabalho e previdenciário). Universidade de São Paulo, Faculdade de Direito. São Paulo, p. 142. 2011. Disponível em:<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/publico/TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral.pdf>. Acesso em: 25 fev. 2023.

ROSENFELD, C.L.; ALVES, D.A. Teletrabalho: in: CATTANI, A. D.,; HOLZMAN, L. (orgs) **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Zouk, 2011. P. 414-418.

SANT'ANNA, Anderson de Souza; FERREIRA, Jaqueline; SANTOS, Tânia Coelho dos. (2020). Revolução 4.0: uma "radiografia" de países de economia desenvolvida e do Brasil. **Revista de Empreendedorismo, Negócios E Inovação**, v. 4, n.2, p. 27 - 50. Disponível em: <https://doi.org/10.36942/reni.v4i2.187>. Acesso em: 13 set. 2021.

SANTOS, A.; BIAVASCHI, M. **A terceirização no contexto da reconfiguração do capitalismo contemporâneo: a dinâmica da construção da Súmula 331 do TST**. Campinas (20_).

TOFLER, Alvin. **A Terceira Onda**. São Paulo: Record, 1987



Gostaria de submeter seu trabalho a **Revista Direito.UnB?**
Visite <https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb>
e saiba mais sobre as nossas Diretrizes para Autores.