



III Congresso de Direitos Humanos da FSG

<http://fsg.br/congressodedireitoshumanos>



MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EM MEIO A PANDEMIA

Guilherme Bettiato Bortolotto^a, Natasha Giacomet^b, Cleide Calgaro^c

^{a)} Universidade de Caxias do Sul – UCS.

Informações de Submissão	Palavras-chave:
^{a)} Cleide Calgaro, endereço: Av. Treze de junho, 1800, Bairro São Cristóvão- Caxias do Sul – RS – Cep: 95058-390. E-mail: ccalgaro1@hotmail.com	Meio ambiente. Meio ambiente do trabalho. Pandemia. Teletrabalho.

INTRODUÇÃO: Com o advento da Constituição Federal de 1988 o meio ambiente ganhou tratamento singular, tendo inclusive sido elevado a direito fundamental. Não obstante, o meio ambiente foi definido pelo artigo 3º, I da Lei 6.938/91, a qual dispõe: "*meio ambiente é conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas*". O conceito é tão abrangente que coaduna com o texto constitucional inserido no artigo 225 em que contempla o meio ambiente natural, artificial, cultural e do trabalho, conferindo a todos o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado. As condições laborais influenciam diretamente na qualidade de vida do trabalhador, o qual permanece a maior parte do tempo, por esta razão se fazem necessários direitos e garantias a esta parcela de cidadãos, os trabalhadores. Diante dessa realidade, torna-se curial a análise da questão ambiental sob a ótica do meio ambiente do trabalho, por ser tema de profunda discussão e importância. O meio ambiente do trabalho faz parte de um mercado econômico que visa a obtenção de altas taxas de produtividade respaldado pelas inovações tecnológicas, onde precipuamente se busca a obtenção do lucro. Em razão da Pandemia, ocasionada pelo coronavírus (Covid-19), o teletrabalho ganhou destaque, sendo que a casa de inúmeros trabalhadores, passou a ser também, seu mais novo ambiente de trabalho.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA: Nesse contexto, o governo federal editou a Medida Provisória 927/20, a qual traz uma série de flexibilização de direitos trabalhistas, dentre elas específica acerca do teletrabalho, encurtando os prazos já estabelecidos com a reforma trabalhista Lei 13.467/17, a fim de agilizar as alterações contratuais e fazer com que mais

trabalhadores pudessem laborar de casa e permanecer o mais tempo possível em isolamento, mas mantendo, assim sua renda familiar. Pelo cenário a qual estamos inseridos, se vislumbra que a tendência é de que mais áreas passem a utilizar tal modalidade de contratação, e não apenas as áreas de tecnologia, bem como que tal modalidade seja utilizada não só durante a pandemia, mas também que passe a ser usual. Contudo, possui algumas particularidades que devem ser observadas, a fim de não causar prejuízo tanto aos empregados quanto aos empregadores, devendo se levar em conta a saúde e segurança dos trabalhadores, a questão da jornada de trabalho, desconexão do labor, custos com equipamentos necessários para o trabalho, entre outros. Nesse sentido, e, considerando que a casa do indivíduo é asilo inviolável, conforme já prevê a CF/88 em seu artigo 5º, XI, o teletrabalho realizado dentro do domicílio do empregado, desperta a necessidade de se ampliar o conceito de meio ambiente do trabalho, eis que a casa do trabalhador passa a ser tal ambiente, o qual inclusive deve estar adequado às regras de saúde e segurança legalmente estabelecidas. De acordo com Melek (2017, p. 16) o Direito do Trabalho não é um fim em si mesmo. O Direito laboral possui correlação com a macroeconomia, a tecnologia, o meio ambiente, a relevante questão social da dignidade da pessoa, tanto do empregado, quanto do empregador, da valorização social do trabalho e da livre iniciativa. A CLT de 1943 foi uma revolução à época, trazendo proteções necessárias na relação capital e trabalho. Entretanto, o Brasil atual se mostra extremamente diferente daquele da década de 40, fato este que motivou a modernização trabalhista. Desta forma, frente a dinamização do mercado, e no intuito de atender as novas demandas de labor, a reforma trabalhista regulamentou uma nova forma de prestação de trabalho: Teletrabalho. Conforme explanação de Barros (2014, p. 94) a modalidade de teletrabalho vem crescendo no Brasil e no mundo, inserida em um contexto de transformações no mundo laboral, principalmente após a década de 90. Desta forma, o avanço da tecnologia criou a possibilidade real dos colaboradores trabalharem fora das dependências da empresa, escritório e ou indústria. Contudo, foi em virtude da pandemia anunciada no mundo que o teletrabalho se destacou e a que tudo indica veio para ficar. Estudos disponibilizados pela Fundação Getúlio Vargas (FGV, 2020), indicam que esta modalidade se tornará tendência e cresça aproximadamente 30% pós pandemia, o que demonstra que muitos empregados e empregadores sentiram gosto pela modalidade e se adequaram rápido a este novo estilo de vida e a certa liberdade que ele representa na rotina diária de milhares de trabalhadores e suas famílias. **MATERIAL E MÉTODOS:** O método utilizado para a pesquisa foi o analítico, sendo que foram analisadas a legislação trabalhista antes e durante a pandemia do Covid-19, fazendo uma reflexão acerca da nova tendência de

contratos de trabalho, especialmente o novo ambiente de trabalho que passa a surgir após a decretação do estado de calamidade anunciado pelo Decreto Legislativo n.6/20.

CONCLUSÃO: A crise mundial oriunda do Covid-19 trouxe mudanças profundas no mercado de trabalho, e, conseqüentemente nos ambientes laborais. A rotina de milhares de trabalhadores foi alterada do dia para a noite, eis que inúmeros contratos foram, suspensos, reduzidos sua carga horária, alguns extintos e outros com seu meio ambiente de trabalho alterado, sendo que para muitos passou a ser o próprio lar. Muito embora, o teletrabalho já tivesse disciplina na CLT, e que detinha uso pelas áreas de tecnologia da informação, com a pandemia empresários passam a vislumbrar tal modalidade como uma solução para a continuidade de inúmeros empregos. Frente a este novo cenário, as empresas precisarão repensar suas estruturas, seus processos internos, seus custos e verificar novas formas para otimizar as relações internas. Conforme constatado pelo professor MICELI (2020, p. 54), no pós-crise, o *home office* poderá ser a ferramenta para auxiliar na adequação de parte das empresas a uma nova realidade econômica. Quando a pandemia for superada, encontraremos um novo “normal”, com maior incentivo ao home office. Dessa forma, o teletrabalho poderá ser visto como um diferencial, um meio termo entre as necessidades das empresas e as pretensões dos empregados. O teletrabalho passa a ganhar destaque e maior relevância no mundo jurídico e, principalmente no pós pandemia, sendo possivelmente considerado o novo “normal” dentro das estruturas e ambientes de trabalho. Todavia, todo bônus, tem seu ônus. E assim as empresas e os trabalhadores precisarão equilibrar esta nova relação trabalhista. Será preciso inovar na reestruturação das empresas, com a adoção de mais tecnologia e melhor aproveitamento dos colaboradores, por meio de capacitação e um olhar mais atento para as necessidades individuais, proporcionando a todos os envolvidos mais tempo para poderem buscar maior qualidade de vida.

REFERÊNCIAS

BARROS, Márcia Regina Castro. **O teletrabalho em domicílio e a transformação social e jurídica da relação laboral**. Rio de Janeiro, RJ: 2014. Disponível em: <<https://www.metodista.br/revistas/revistasunimep/index.php/direito/article/download/2110/1359>>. Acesso em: 05 de maio. 2020.

BRASIL, Assembleia Nacional Constituinte. **Constituição da República Federativa do Brasil**, Publicada no Diário Oficial da União nº 191-A, de 5 de outubro de 1988. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 10 de julho de 2020.

BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho**. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 10 de julho de 2020.

BRASIL, **Lei Federal nº. 13.979**, de 6 de fevereiro de 2020. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus responsável pelo surto de 2019. Publicada no Diário Oficial da União de 7 de fevereiro de 2020.

BRASIL, **Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981**. Dispõe sobre a política nacional do meio ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 02 set. 1981. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/sicon/Executa>. Acesso em: 12 de julho de 2020.

BRASIL, **Decreto Legislativo Nº 6, DE 2020**, de 18 de março de 2020, reconhece a ocorrência do estado de calamidade pública em âmbito nacional, com efeitos até 31 de dezembro de 2020. Publicada no Diário Oficial da União de 19 de março de 2020. Disponível em: <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-legislativo-249090982>. Acesso em: 10 de julho de 2020.

MELEK, Marlos Augusto. **Trabalhista! O que mudou? – Reforma Trabalhista 2017**. Curitiba, Estudo Imediato Editora, 2017.

MICELI, André. **Tendências de Marketing e Tecnologia 2020**. TEC Institute | Infobase Interativa. Disponível em: <https://mcusercontent.com/3ed718585ba846bda1c12a6d0/files/70f3f9a0-ae34-4b4c-93b2-c112666e506f/TEC_relatorio_tendencias_de_marketing_e_tecnologia_coronavirus_2020.pdf>. Acesso em: 05 de maio de 2020.

PORTAL UOL. **Home office deve crescer 30% no país após coronavírus, diz professor da FGV**. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2020/04/06/home-office-coronavirus.htm>>. Acesso em: 03 de maio de 2020.