

## OS DESAFIOS PARA UM AMBIENTE DO TRABALHO DIGNO NO *HOME OFFICE*

### THE CHALLENGES FOR A DECENT WORK ENVIRONMENT IN HOME OFFICE

Marcelo Ivan Melek<sup>1</sup>

**RESUMO:** O presente estudo tem como objetivo analisar a garantia de um meio ambiente do trabalho salubre, adequado e digno ao trabalhador em regime *home office*. Para isso, é preciso identificar os principais desafios dessa modalidade de trabalho e, em seguida, traçar enunciados propositivos de soluções capazes de promover o direito fundamental ao meio ambiente de trabalho digno. O artigo estrutura-se em três partes: legislação e contexto atual do trabalho remoto; conceito de meio ambiente do trabalho e sua aplicação no *home office*; desafios e proposições para a garantia de um meio ambiente salubre, adequado e digno.

**PALAVRAS-CHAVE:** Trabalho Digno; Home Office; Meio Ambiente do Trabalho.

**SUMÁRIO:** 1. Introdução. 2. Regulação do teletrabalho no direito do trabalho. 3. O direito ao meio ambiente do trabalho digno no *home office*. 3.1 Desafios para a garantia do meio ambiente do trabalho salubre, adequado e digno. 4. Considerações finais. 5. Referências Bibliográficas

**ABSTRACT:** This study aims to analyze the guarantee of a healthy, adequate and dignified work environment for home office workers. For this, it is necessary to identify the main challenges of this type of work and then draw up proposals for solutions capable of promoting the fundamental right to a decent work environment. The article is divided into three parts: legislation and current context of telecommuting; concept of the work environment and its application in the home office; challenges and proposals for ensuring a healthy, adequate and dignified environment.

**KEYWORDS:** Decent Work; Home Office; work environment.

**SUMMARY:** 1. Introduction. 2. Regulation of teleworking in labor law. 3. The right to a decent work environment in the home office. 3.1 Challenges for ensuring a healthy, adequate and dignified work environment. 4. Final considerations. 5. Bibliographic References.

## 1. Introdução

A modalidade contratual de teletrabalho apesar de não ser exatamente uma novidade para o mundo laboral brasileiro, tornou-se uma importante forma de trabalho face a pandemia ocasionada pelo novo coronavírus, SARS-COVID-19 no Brasil<sup>2</sup>.

A pandemia impôs a necessidade de isolamento social, que em maior ou menor grau, ainda que em momentos diferentes, toda a sociedade brasileira aderiu. A depender da política

---

Artigo enviado em 13/11 /2021.

Artigo aprovado em 21/11/2021.

<sup>2</sup> O distanciamento social, usado atualmente como parte das medidas de redução da disseminação da Covid-19, é substanciado pelo aumento do teletrabalho. A literatura cita que o confinamento é mais oneroso, em termos de perda de produção induzida, em regiões onde a participação dos trabalhadores em teletrabalho é menor” (IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Carta de Conjuntura número 47 - 2 trimestre de 2020. **Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo.** Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200608\\_nt\\_cc47\\_teletrabalho.PDF](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200608_nt_cc47_teletrabalho.PDF) . p.1)

de cada Estado e Município brasileiro, atividades empresariais de forma presencial de muitos setores foram suspensas, reduzidas ou limitadas de alguma forma. Isto fez com que as empresas dos mais diversos setores e segmentos tivessem que se adaptar ao novo quadro pandêmico limitador, optando que a prestação de serviços por parte dos seus empregados fosse de forma remota, por teletrabalho ou *home office*<sup>3</sup>.

O universo de trabalhadores que aderiram ao trabalho remoto são de aproximadamente 7,9 milhões de pessoas até setembro de 2020, sendo que os trabalhadores com nível superior completo ou com pós-graduação representam a maior parte dos empregados remotos<sup>4</sup>.

Desta forma, empregado e empregador tiveram que se adaptar em tempo recorde nessa modalidade contratual, o que fez surgir diversos questionamentos e questões sobre obrigações e deveres trabalhistas, de ambas as partes, fruto da ausência de normas específicas do teletrabalho que conseguissem resolver com a devida e esperada segurança jurídica esses temas.

Uma das questões relevantes que merece destaque, objeto deste artigo, é no que tange a garantia de um meio ambiente do trabalho salubre, adequado e digno ao trabalhador em *home office*. Este artigo tem por escopo contribuir na identificação dos principais desafios, bem como fazer enunciados propositivos de soluções capazes de promover o direito fundamental ao meio ambiente de trabalho digno.

Este artigo se estrutura em três partes: legislação e contexto atual do trabalho remoto; conceito de meio ambiente do trabalho e sua aplicação no *home office*; desafios e proposições para a garantia de um meio ambiente salubre, adequado e digno.

## 2. Regulação do teletrabalho no direito do trabalho

O teletrabalho foi normatizado de forma tardia no Brasil, já que essa forma de prestação de serviços tem sido cada vez mais utilizada, mesmo antes da pandemia iniciada em março de 2020 no Brasil. Isto ocorreu em virtude do desenvolvimento das tecnologias que permitem o trabalho remoto.

A previsão legal existente, até então, apenas se limitava a mencionar que o trabalho realizado no domicílio do empregado e o realizado a distância, não se distingue em relação ao

---

<sup>3</sup> O termo teletrabalho é mais amplo pois envolve todas as formas remotas de teletrabalho, incluindo aí o *home office*. Esta expressão da língua inglesa quer significar o trabalho a distância, remoto realizado na residência do empregado ou em outro local designado pelo empregador.

<sup>4</sup> IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Brasília, DF. 2020. **Trabalho PNAD-COVID**. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>. Acesso em: 06 out. 2021

trabalho realizado no estabelecimento do empregador. Esta disposição é oriunda da Lei n. 12.551/11, que alterou o art. 6º da norma trabalhista e estabeleceu, ainda de forma implícita, a subordinação estrutural e objetiva<sup>5</sup> nesta forma de trabalho, uma vez que enuncia em seu parágrafo único que os meios telemáticos e informatizados de controle e supervisão se equiparam para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Pesquisa do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) estima que o *home office* é viável para quase 25% dos trabalhadores no Brasil, isto é, 20,8 milhões de trabalhadores poderiam utilizar o teletrabalho para todas as profissões da Classificação de Ocupações para Pesquisas Domiciliares (COD) - utilizada na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) Contínua - e vincula essa classificação às contagem de empregos ocupacionais<sup>6</sup>.

A reforma trabalhista, introduzida pela Lei 13.467/17, inseriu o Capítulo II-A da CLT e em cinco artigos pretendeu normatizar o teletrabalho. O conceito legal de teletrabalho é definido no art. 75-B da CLT em que a prestação de serviços é preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. O parágrafo único deste artigo complementa o conceito, enunciando que o comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Em linhas gerais, a legislação limitou-se a conceituar essa modalidade de trabalho; inseriu regra que obriga constar expressamente no contrato a condição de teletrabalho; previu a possibilidade de alterar do regime presencial para o teletrabalho por meio de acordo mútuo entre emprego e empregador; definiu que compreende ao poder diretivo do empregador modificar a forma de prestação de serviços do teletrabalho para o presencial; dispôs que a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária para o trabalho remoto, e o reembolso de despesas arcadas pelo emprego serão previstas em contrato escrito; determinou a obrigatoriedade do empregador em instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim

---

<sup>5</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ed. rev.atual.e ampl.- São Paulo: Ltr, 2018. p. 1065.

<sup>6</sup> IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Carta de Conjuntura número 47 - 2 trimestre de 2020. Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo. Distrito Federal: IPEA, 2020. p.1. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200608\\_nt\\_cc47\\_teletrabalho.PDF](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200608_nt_cc47_teletrabalho.PDF) . Acesso em: 06 out. 2021

de evitar doenças e acidentes de trabalho, com a assinatura do empregado no termo de responsabilidade onde compromete-se seguir as instruções.

O art. 62 da CLT prevê as hipóteses em que as regras da duração do trabalho não são aplicáveis, e a Reforma Trabalhista inseriu o inciso III neste artigo e acrescentou o teletrabalho neste rol. Então, a princípio, nesta forma de trabalho, o trabalhador não faz jus a horas extras, eis que há presença legal de não haver controle de jornada. Todavia, caso o trabalhador remoto tenha alguma espécie de controle de jornada, essa situação fática atrai toda a aplicação da norma trabalhista quanto a duração do trabalho, o que é cada vez mais possível e fácil de se fazer face as tecnologias e instrumentos de trabalho.

Neste mesmo sentido, Vólia Bonfim Cassar, entende que:

Há forte presunção de que teletrabalhador não é fiscalizado e, por isso, está incluído na exceção prevista no art. 62, I, da CLT. Se, todavia, o empregado de fato for monitorado por webcâmera, intranet, intercomunicador, telefone, número mínimo de tarefas diárias etc., terá direito ao Capítulo “Da Duração do Trabalho”, pois seu trabalho é controlado. Aliás, o parágrafo único do art. 6o da CLT é claro no sentido de que ‘Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio<sup>7</sup>.

Considerando o regramento dado a matéria, pode-se dizer que a legislação não é suficiente para regular todas as complexidades e peculiaridades existentes no teletrabalho. Além de sua incompletude, a lei inverte, em alguns pontos, a *ratio* trabalhista, e vai de encontro aos princípios e conceitos mais básicos do direito do trabalho.

Como exemplo, cita-se o art.75-D da CLT que permite que as partes contratantes, definam em contrato escrito acerca da responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado. A lei pode ser interpretada no sentido de que o referido contrato escrito pode prever que a responsabilidade pelo equipamento ou sua manutenção para realizar o trabalho é do empregado, inclusive no que tange ao seu custeio<sup>8</sup>. No entanto, esta interpretação literal da legislação não encontra amparo na própria lógica do conceito da relação de emprego, bem como nos princípios do direito do trabalho. A própria natureza jurídica dessa relação naturalmente estabelece que os riscos da atividade é do empregador e assim este deve fornecer todos os equipamentos, materiais e instrumentos necessários a prestação do labor.

---

<sup>7</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2012. p.712.

<sup>8</sup> Neste sentido: VALÉRIO, Juliana Herek. **Reforma trabalhista: retrocesso em 20 pontos**. Jota: 26 de abril de 2017 – 09h34. Disponível em: [https://www.jota.info/paywall?redirect\\_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/reforma-trabalhista-retrocesso-em-20-pontos-26042017](https://www.jota.info/paywall?redirect_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/reforma-trabalhista-retrocesso-em-20-pontos-26042017) . Acesso em: 06 out. 2021.

Impor este ônus ao empregado, é o mesmo que dividir com ele o risco do negócio, descaracterizando uma relação empregatícia genuína.

A partir destas breves considerações, não se pode deixar de constatar que a Reforma Trabalhista perdeu uma grande oportunidade de melhor regular essa relação ou de pelo menos, de forma aberta, estabelecer princípios diretivos para essa modalidade de trabalho.

Além da legislação existente acerca do teletrabalho, foi editada a Medida Provisória (MP) n. 927<sup>9</sup>, de 22 de março de 2020, que dispôs sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência pública de importância internacional decorrente do novo coronavírus. Dentre as medidas estabelecidas para o enfrentamento dos efeitos econômicos do estado de calamidade pública e para a preservação do emprego e da renda incluiu medidas em relação ao teletrabalho.

A citada MP evidenciou, em seu art. 3º, o teletrabalho como instrumento a disposição das empresas para o enfrentamento do período pandêmico. Alterou, também, a regra Celetista, permitindo que a alteração da forma de trabalho, presencial para remoto, ocorresse sem a anuência do empregado, entendido no *jus variandi* do empregador, independentemente de haver prévio acordo individual ou coletivo. Para tanto, bastava o empregador fazer a comunicação com antecedência mínima de quarenta e oito horas ao empregado por meio escrito ou por meio eletrônico, conforme § 2º do art. 4º da aludida MP.

Em relação a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura adequada à prestação do teletrabalho, não divergiu da regra prevista na CLT, mas possibilitou que o contrato escrito fosse firmado em até trinta dias a contar da mudança do regime.

Inseriu controvertida regra no § 5 do mesmo artigo, ao presumir de forma absoluta que o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação não se configuram como tempo à disposição do empregador. Imperioso frisar que o referido dispositivo inverte a regra trabalhista ao prever tal presunção, já que não traz nenhuma hipótese excepcional ou condição para que esse tempo se configure como tempo à disposição ou até mesmo trabalho efetivo dado ao uso destes instrumentos tecnológicos.

Além disso, a MP reforça o caráter não salarial, dos equipamentos e eventuais pagamentos de custos de infraestrutura feitos pelo empregador ou dados em regime de

---

<sup>9</sup> BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. BRASÍLIA, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm). Acesso em: 06 out. 2021.

comodato ao empregado. Por fim, estende a possibilidade do regime de teletrabalho a aprendizes e estagiários.

Como visto, a MP não representou avanços no regramento legal ao par do já existente, ora repetindo a CLT ora inovando em poucos pontos como os citados no parágrafo anterior. Adaptou, face a pandemia, a regra da alteração do regime presencial para o remoto sem anuência e acordo prévio entre empregado e empregador, talvez única medida eficaz e útil de todo o regramento trazido pela MP.

A MP não foi convertida em Lei, e perdeu sua validade em 19/07/20. Logo, o regramento legal referente o teletrabalho permanece àquele introduzido pela Reforma Trabalhista.

### **3. O direito ao meio ambiente do trabalho digno no *home office***

O meio ambiente é definido, em termos legais, pela Lei nº 6.938/91<sup>10</sup> no art. 3º, inciso I: "o 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". Como visto, esta definição é abrangente e inclui o meio ambiente do trabalho. Neste sentido amplo, a doutrina classifica em meio ambiente artificial, cultural, natural e do trabalho<sup>11</sup>.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 reservou um de seus Capítulos para o Meio Ambiente e no *caput* do art. 225 assim preceitua:

Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, imponde-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

A regra constitucional além de conferir direito a todos a um meio ambiente ecologicamente equilibrado, com qualidade de vida, imputa a responsabilidade tanto ao Estado quanto a sociedade em defendê-lo e preservá-lo. Neste sentido, Raimundo Simão de Melo assevera que:

É o bem ambiental, portanto, um direito de todos e de cada um ao mesmo tempo e, uma vez violado, a agressão atinge a sociedade, do que decorre que não somente o Poder Público tem o dever de tutelar o meio ambiente, mas todos aqueles que usufruem os benefícios da atividade humana tem a obrigação de prevenir os riscos e danos ao meio ambiente, incluído o do trabalho, e de reparar os danos causados coletiva e individualmente. É a chamada

---

<sup>10</sup> BRASIL. Lei nº 6.938/91, de 31 de agosto de 1981. Brasília, DF, 31mar. 1981. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/16938.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16938.htm). Acesso em: 06 out. 2021.

<sup>11</sup> FIORILLO, Celso Antonio Pacheco; RODRIGUES, Marcelo Abelha. **Direito Ambiental e patrimônio genético**. Belo Horizonte: Del Rey, 1995. p. 111.

responsabilidade compartilhada ou solidária<sup>12</sup>.

Ainda, no plano constitucional o art. 200 deu atribuição ao Sistema Único de Saúde (SUS) o dever de colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. Além disso, visando a proteção do meio ambiente do trabalho, a Magna Carta no art. 7º incisos XXII e XXIII definiu como direito dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; e adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei.

Assim, a partir da compreensão de que o meio ambiente do trabalho está indissociavelmente atrelado ao meio ambiente geral, não há como se falar em meio ambiente saudável, sustentável e com qualidade de vida, sem haver qualidade de trabalho, ignorando o meio ambiente de trabalho<sup>13</sup>.

No plano infraconstitucional há um grande número de normas esparsas na CLT e em outros diplomas legais, que visam garantir ao trabalhador um ambiente do trabalho sadio e digno. Exemplo disso, é o art. 157 da CLT quando diz que incumbe a empresa o dever de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho. As diversas Normas Regulamentadoras (NRs) do extinto Ministério do Trabalho, apesar de sofrerem ataque recente do governo federal<sup>14</sup>, contribuem para garantir o meio ambiente do trabalho digno.

Feitas estas breves considerações a respeito do conceito e fundamentos do meio ambiente como gênero, dedica-se agora ao meio ambiente do trabalho.

O meio ambiente do trabalho é conceituado por Celso Antonio Pacheco Fiorillo<sup>15</sup>:

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

---

<sup>12</sup> MELO, Raimundo Simão. **Meio Ambiente do Trabalho e atividades de risco: Prevenção e Responsabilidades**.p. 134. In: Revista Eletrônica do TRT9.out.2013. Disponível em: [https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/24241/mod\\_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20%28OUT%202013%20-%20n%C2%BA%2023%20-%20Meio%20Ambiente%20de%20Trabalho%29.pdf](https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/24241/mod_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20%28OUT%202013%20-%20n%C2%BA%2023%20-%20Meio%20Ambiente%20de%20Trabalho%29.pdf) Acesso em: 06 out. 2021.

<sup>13</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de Oliveira. **Proteção Jurídica à saúde do Trabalhador**. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.p. 127.

<sup>14</sup> Em cerimônia no Palácio do Planalto, no dia 22/10/20, o governo Bolsonaro anunciou a revogação de 48 normas constantes em NRs sob o pretexto de que estavam obsoletas. Na ocasião o Governo anunciou que estão sendo revistos dois mil documentos do antigo Ministério do Trabalho e serão consolidados em dez. Segundo o Governo este pacote de medidas são as primeiras entregas do que denominou de Descomplica Trabalhista. Dados do Ministério da Economia. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/trabalho/outubro/descomplica-trabalhista-governo-lanca-programa-de-eliminacao-da-burocracia-para-geracao-de-oportunidades>. Acesso em: 06 out. 2021.

<sup>15</sup> FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 4ª ed. São Paulo: Ed. Saraiva, 2003.p. 202.

Como visto no conceito acima, o meio ambiente do trabalho engloba não só o estabelecimento da empresa onde é executado o trabalho, mas qualquer ambiente em que haja a prestação de labor pelo trabalhador, incluindo seu domicílio. Também, integra esse ambiente não só aspecto físico, mas também aspectos psíquicos, imateriais e psicológicos, o que determina um ambiente de respeito e urbanidade entre todos.

Ainda, sobre o direito a um equilibrado meio ambiente do trabalho, Raimundo Simão de Melo, conclui:

O equilíbrio do meio ambiente do trabalho, preceito constitucional nos termos do artigo 225 da CR/88, está ancorado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores visto que se trata de um direito que, se desrespeitado, provoca agressão a toda a sociedade, que, em última análise, é quem custeia a Seguridade Social<sup>16</sup>.

Observa-se, então, que a ausência de um meio ambiente do trabalho salubre, afeta não só o trabalhador mas toda a sociedade que inclusive arca com os custos do tratamento ou de benefícios concedidos pela Previdência Social.

Arion Sayão Romita enfatiza sobre o elastecimento do conceito de meio ambiente do trabalho, abrangendo a moradia do trabalhador:

Importante é a conceituação de meio ambiente do trabalho apta a recolher o resultado das transformações ocorridas nos últimos tempos nos métodos de organização do trabalho e nos processos produtivos, que acarretam a desconcentração dos contingentes de trabalhadores, não mais limitados ao espaço interno da fábrica ou empresa. Por força das inovações tecnológicas, desenvolvem-se novas modalidades de prestação de serviços, como trabalho em domicílio e teletrabalho, de sorte que o conceito de meio ambiente do trabalho se elastece, passando a abranger também a moradia e o espaço urbano<sup>17</sup>.

O meio ambiente do trabalho é complexo, e é dever do empregador em garantir que esse ambiente seja salubre, saudável, e digno para o empregado, como já dito extrapolando o aspecto meramente material, isto é, de aparatos físicos para a adequada prestação de serviços.

Sobre este dever, Rúbia Zanotelli de Alvarenga enfatiza que:

é dever do empregador respeitar a dignidade humana do trabalhador, por via da preservação de um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado. O trabalho a ser executado pelo trabalhador deve ser digno em todos os sentidos, ou melhor, não só no plano material, mas, em especial, no aspecto imaterial – físico, mental e social, de modo a assegurar-lhe um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado<sup>18</sup>.

---

<sup>16</sup> MELO, Raimundo Simão. **Direito Ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. 5.ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 33.

<sup>17</sup> ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2005. p. 383.

<sup>18</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. **Meio Ambiente do Trabalho Saudável e Equilibrado: Proteção à Saúde do Trabalhador**. In: Revista Eletrônica do TRT9. out.2013. p. 65. Disponível em: [https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/24241/mod\\_resource/content/1/Revista%20Elet%C3%B4nica%20%28OUT%202013%20-%20n%C2%BA%2023%20-%20Meio%20Ambiente%20de%20Trabalho%29.pdf](https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/24241/mod_resource/content/1/Revista%20Elet%C3%B4nica%20%28OUT%202013%20-%20n%C2%BA%2023%20-%20Meio%20Ambiente%20de%20Trabalho%29.pdf) Acesso em: 06 out. 2021.

Assim, esse ambiente deve ser um local onde não haja nenhum tipo de assédio, discriminação, e que respeite o direito a desconexão. O meio ambiente do trabalho é plural, isto é, existem diversas complexidades e ambientes do trabalho a depender da atividade, do local, da modalidade de prestação de serviços e do tipo de trabalho que é executado. Sobre essa pluralidade:

(...) há que se perceber o caráter relativo e profundamente diferenciado de prestação da relação de trabalho e do espaço onde se estabelecem essas relações. Com efeito, a tamanha diversidade das atividades implica uma variedade de ambientes de trabalho. A referência acerca do meio ambiente de trabalho assume, assim, conteúdo poliforme, dependendo de que atividade está a ser prestada, e como os ‘componentes’ e o ‘pano de fundo’ reagem efetivamente.<sup>19</sup>

Sendo assim, o próprio conceito de meio ambiente do trabalho estabelece a inclusão do *home office* ou outra modalidade de teletrabalho e, portanto, deve-se garantir que este seja salubre, saudável, adequado e digno. Corroborando com esta afirmação Sandro Nahmias Melo assevera que:

o conceito de meio ambiente do trabalho considera todas as condições físicas e psíquicas de trabalho, relacionadas à sadia qualidade de vida do trabalhador, empregado ou não. Neste viés, o empregado que atua em regime de teletrabalho não pode ter negado os direitos, constitucionalmente previstos, à saúde, ao descanso e ao lazer. A norma do inc. III, do art. 62 da CLT, além de desconectada da realidade, é claramente inconstitucional<sup>20</sup>.

Portanto, surgem diversos desafios para que sejam efetivos os ditames constitucionais e laborais no que tange a garantia e preservação do meio ambiente do trabalho no *home office*, especificamente, objeto deste estudo.

Há diversas peculiaridades e complexidades no *home office* que se distinguem em relação ao trabalho prestado no estabelecimento do empregador ou em outro por ele determinado. O trabalho literalmente executado de casa, apresenta muitas variáveis que, por vezes, estão além do controle, da fiscalização e do poder diretivo do empregador. Esses desafios aumentam na medida que cabe ao próprio trabalhador, também, zelar pelo seu meio ambiente do trabalho, ciente e consciente da sua importância para a sua própria saúde física e mental. No entanto, cabe ao empregador oferecer todos os instrumentos necessários, incluindo treinamento, para que haja o esperado e adequado meio ambiente do trabalho, inclusive por força do art. 75-E da CLT já abordado.

---

<sup>19</sup> ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito ambiental do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.p.254.

<sup>20</sup> MELO, Sandro Nahmias. **Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão**. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9 Região. p. 78. Disponível em: <http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=75&edicao=11020>. Acesso em: 06 out. 2021.

A seguir, serão apresentadas algumas das situações possíveis de risco ao desrespeito ao meio ambiente do trabalho sadio, para então ser apontadas algumas possíveis soluções para estes problemas.

### **3.1 Desafios para a garantia do meio ambiente do trabalho salubre, adequado e digno.**

O excesso de trabalho no *home office* é um dos problemas mais sérios e graves nesta modalidade. Além da questão da não retribuição salarial por horas a mais trabalhadas, o empregado pode adoecer, desenvolvendo várias patologias como estresse, crise de ansiedade e depressão, por exemplo. Esse labor quase que sem limites, é fruto da pressão das responsabilidades e entregas que o empregado é obrigado a fazer; pela dificuldade de separar a vida pessoal e do trabalho, face essas duas esferas conviverem, sem tréguas, literalmente no mesmo ambiente. Também, é fruto de adaptações na forma de trabalho, exigindo, muitas vezes que o profissional tenha que acrescentar trabalho em sua rotina para fazer o mesmo que fosse na modalidade de trabalho presencial. Um exemplo típico destes profissionais que laboram mais em *home office*, são os professores que além de toda a rotina da vida escolar, deve preparar aulas utilizando recursos tecnológicos, atender alunos, familiares, gestores por email ou outra forma que, em regra, demora muito mais do que o atendimento cotidiano presencial<sup>21</sup>.

Outro problema, conexo ao excesso de trabalho o *home office* está o direito a desconexão, já que especialmente em tempos de pandemia, torna-se tarefa muito difícil fazer esse “desligamento” do trabalho, tendo em vista que a mesma tecnologia empregada na comunicação, interação e realização das atividades, é utilizada para uso pessoal e lazer, a exemplo de ferramentas de mídias sociais e de comunicação como Whatsapp. Estes dispositivos e aplicativos são utilizados de forma concomitante para falar com um familiar ou com o empregador.

Vale dizer, que mesmo no caso do empregador não exigir a imediata resposta de sua demanda, a mera informação enviada por Whatsapp, por exemplo sobre o trabalho fora do horário, dificulta e torna quase impossível o direito a desconexão.

Outro ponto que merece especial atenção é no que tange ao espaço físico destinado ao

---

<sup>21</sup> Pesquisa realizada em três etapas, produzida pelo Instituto Península fundamentou estas afirmações. **Sentimento e percepção dos professores brasileiros nos diferentes estágios de Coronavírus.** Disponível em: <https://institutopeninsula.org.br/pesquisa-sentimento-e-percepcao-dos-professores-nos-diferentes-estagios-do-coronavirus-no-brasil/>. Acesso em: 06 out. 2021.

trabalho em *home office*. Deve-se providenciar ao empregado condições ergonômicas e salubres de trabalho, o que inclui mobiliário e iluminação adequada conforto término e equipamentos que permitam a esperada e adequada conexão como computadores, rede de internet, etc. O problema reside no fato de que, por vezes, não há na residência do empregado este espaço para o escritório e para a adequada prestação do labor. O empregador, muitas vezes, não tem ciência das condições que o trabalho é executado ou não tem interesse em saber e garantir o meio ambiente adequado. Deve-se sempre lembrar que é de sua responsabilidade providenciar esses instrumentos, inclusive fornecimento de mobília adequada, equipamentos, materiais para a prestação de serviços.

Existem outros fatores que estão além do controle do empregador, mas que são relevantes para a existência de um meio ambiente do trabalho digno. Trata-se da violência doméstica, que inclusive sofreu substancial aumento durante a pandemia no Brasil<sup>22</sup>, fazendo com que não haja meio ambiente minimamente digno para a prestação de serviços. Se, na empresa o empregado poderia estar sujeito a diferentes tipos de assédio, em casa o empregado também está como no exemplo citado, por membro da própria família, além de também poder sofrer assédio moral, sexual e organizacional de seu empregador em *home office*.

Ainda, outra questão a ser levantada no *home office* é a sensação de não pertencimento a organização, o isolamento social com colegas e até mesmo com gestores, porque muitas vezes são cobrados resultados e metas sem o devido acompanhamento técnico e psicológico.

A relação dos desafios para garantir um meio ambiente do trabalho digno é extensa e complexa, mas o presente trabalho tem por objetivo provocar a reflexão sobre o tema e discutir possíveis soluções para os desafios expostos.

Para que todos os objetivos previstos no ordenamento jurídico sejam atingidos, e assim garantida a qualidade de vida e trabalho, por meio de um meio ambiente do trabalho sadio as empresas devem desenvolver mecanismos de acompanhamento e acolhimento psicológico para monitorar a saúde mental dos trabalhadores nesta modalidade; devem, ainda, proporcionar formas de interação com a equipe para que haja a sensação de pertencimento a empresa e convivência com os colegas de trabalho; devem fornecer todo o tipo de aparato e suporte físico para a prestação de serviços; devem criar canais efetivos de denúncias em caso de excesso de trabalho, assédio ou outro tipo de conduta ou ato que comprometa o meio

---

<sup>22</sup> O Conselho Nacional de Justiça por meio da Portaria nº 70, de 22 de abril de 2020, instituiu grupo de trabalho destinado à elaboração de estudos para indicação ao CNJ voltadas à prioridade de atendimento das vítimas de violência doméstica e familiar ocorrida durante o isolamento social em decorrência da pandemia do novo coronavírus - COVID-19. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/04/Portaria702020-DJE111-24042020.pdf>. Acesso em: 06 out. 2021.

ambiente do trabalho; devem investir em treinamentos, especialmente, quanto a normas de segurança e medicina do trabalho.

Ainda, como forma de solução e prevenção de eventuais problemas relativos ao meio ambiente do trabalho em *home office*, os Sindicatos surgem como atores fundamentais para zelar por este ambiente. Acordos coletivos entre empresas e Sindicatos tornam-se essenciais para regular as situações não previstas em lei, e para dar maior segurança e tutela jurídica para o empregado e empregador. O poder negocial, seja por meio de acordo coletivo de trabalho ou de convenção coletiva do trabalho, é essencial para disciplinar o teletrabalho face as condições de cada categoria econômica e profissional em dada base territorial, que são peculiares. Inclusive, o art. 611-A inciso VIII da CLT estimula este tipo de regulação no que tange ao teletrabalho.

Por fim, o diálogo constante entre todos os atores, empregado, empregador e Sindicatos são fundamentais para que o teletrabalho seja uma modalidade de trabalho que traga produtividade sem comprometer a saúde e segurança do trabalhador e que permita um desenvolvimento e incremento sadio desta modalidade contratual.

#### **4. Considerações finais**

Os desafios para um meio ambiente do trabalho equilibrado, sadio e digno em trabalho em *home office* são maiores e mais complexos do que na modalidade presencial. Se, no estabelecimento do empregador há mais e melhores instrumentos de aferição e controle do meio ambiente do trabalho, no *home office* surgem barreiras que dificultam em muito esse monitoramento.

Além das questões envolvidas típicas no trabalho presencial no que se refere ao meio ambiente do trabalho, no *home office* surgem diversas outras que podem causar consequências mais rápidas, silenciosas, graves e diretas na saúde do trabalhador.

Assim, identificar esses desafios é o primeiro passo para fazer o diagnóstico e enfrentamento das questões aqui trazidas. Os problemas, como visto, vão desde o excesso de trabalho, direito à desconexão, até questões ergonômicas e de assédio. As soluções não são simples, mas são possíveis e representam, ao mesmo tempo, um impulso e estímulo ao desenvolvimento ao *home office* e respeito a direitos fundamentais do trabalhador.

O papel das empresas, neste contexto, é fundamental para garantir e dar condições efetivas de um meio ambiente do trabalho adequado, bem como os Sindicatos aparecem como seres fundamentais na relação para disciplinar e garantir um meio ambiente de trabalho

equilibrado, sadio e digno.

As convenções e acordos coletivos de trabalho, tem e terão a grande responsabilidade de efetivar o teletrabalho em um meio ambiente do trabalho digno, regulando direitos e deveres das partes.

A Covid-19 impulsionou o *home office*, fazendo com que muitas empresas e empregados experimentassem de forma abrupta e sem planejamento esta modalidade, o que acarretou maior possibilidade de comprometimento da existência de um meio ambiente do trabalho digno. Que esta experiência traga resultados positivos, ainda que com eventuais desacertos, para que esta modalidade não represente mais uma forma de precarização e desrespeito aos direitos e da saúde do trabalhador.

## 5. Referências Bibliográficas

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. **Meio Ambiente do Trabalho Saudável e Equilibrado: Proteção à Saúde do Trabalhador**. In: Revista Eletrônica do TRT9. out.2013. p. 65. Disponível em: [https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/24241/mod\\_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20%28OUT%202013%20-%20n%C2%BA%2023%20-%20Meio%20Ambiente%20de%20Trabalho%29.pdf](https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/24241/mod_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20%28OUT%202013%20-%20n%C2%BA%2023%20-%20Meio%20Ambiente%20de%20Trabalho%29.pdf). Acesso em: 06 out. 2021

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. BRASÍLIA, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm). Acesso em: 06 out. 2021.

BRASIL. **Lei nº 6.938/91, de 31 de agosto de 1981**. Brasília, DF, 31mar. 1981. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6938.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm). Acesso em: 06 out. 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2012.

CNJ - Conselho Nacional de Justiça. Portaria nº 70, de 22 de abril de 2020. Brasília, DF. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/04/Portaria702020-DJE111-24042020.pdf>. Acesso em: 06 out. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ed. rev.atual.e ampl.- São Paulo: Ltr, 2018.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco; RODRIGUES, Marcelo Abelha. **Direito Ambiental e patrimônio genético**. Belo Horizonte: Del Rey, 1995.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Brasília, DF. 2020. **Trabalho PNAD-COVID**. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>. Acesso em: 06 out. 2021.

IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Carta de Conjuntura

número 47 - 2 trimestre de 2020. **Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo.** Distrito Federal: IPEA, 2020. p.1. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200608\\_nt\\_cc47\\_teletrabalho.PDF](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200608_nt_cc47_teletrabalho.PDF). Acesso em: 06 out. 2021.

\_\_\_\_\_. Carta de Conjuntura número 47 - 2 trimestre de 2020. **Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo.** Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200608\\_nt\\_cc47\\_teletrabalho.PDF](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200608_nt_cc47_teletrabalho.PDF) p.1) Acesso em: 06 out. 2021

IP - Instituto Península. **Sentimento e percepção dos professores brasileiros nos diferentes estágios de Coronavírus.** mar.2020. Disponível em: <https://institutopeninsula.org.br/pesquisa-sentimento-e-percepcao-dos-professores-nos-diferentes-estagios-do-coronavirus-no-brasil/>. Acesso em: 06 out. 2021.

MELO, Raimundo Simão. **Meio Ambiente do Trabalho e atividades de risco: Prevenção e Responsabilidades.**p. 134. In: Revista Eletrônica do TRT9.out.2013. Disponível em: [https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/24241/mod\\_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20%28OUT%202013%20-%20n%C2%BA%2023%20-%20Meio%20Ambiente%20de%20Trabalho%29.pdf](https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/24241/mod_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20%28OUT%202013%20-%20n%C2%BA%2023%20-%20Meio%20Ambiente%20de%20Trabalho%29.pdf). Acesso em: 06 out. 2021.

MELO, Sandro Nahmias. **Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão.** Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9 Região. p. 78. Disponível em: <http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=75&edicao=11020>. Acesso em: 06 out. 2021.

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito ambiental do trabalho.** São Paulo: LTr, 2002.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2005.

VALÉRIO, Juliana Herek. **Reforma trabalhista: retrocesso em 20 pontos.** Jota: 26 de abril de 2017 – 09h34. Disponível em: [https://www.jota.info/paywall?redirect\\_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/reforma-trabalhista-retrocesso-em-20-pontos-26042017](https://www.jota.info/paywall?redirect_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/reforma-trabalhista-retrocesso-em-20-pontos-26042017). Acesso em: 06 out. 2021.