

**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE DIREITO**

Mário Pereira Machado Filho – 18/0134264

**A DIMINUIÇÃO DE DIREITOS ANTE A REFORMA TRABALHISTA E O HOME
OFFICE**

**Brasília
2023**

MÁRIO PEREIRA MACHADO FILHO

**A DIMINUIÇÃO DE DIREITOS ANTE A REFORMA TRABALHISTA E O HOME
OFFICE**

Monografia apresentada à Faculdade de Direito da
Universidade de Brasília, como requisito parcial
para a obtenção do título de bacharel em Direito.

Orientadora: Doutora Érica Fernandes Teixeira-UnB

**Brasília
2023**

MÁRIO PEREIRA MACHADO FILHO

**A DIMINUIÇÃO DE DIREITOS ANTE A REFORMA TRABALHISTA E O HOME
OFFICE**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do Curso de
Direito da Universidade de Brasília do aluno:

Mário Pereira Machado Filho

Doutora Érica Fernandes Teixeira
Professora - Orientadora UnB

Doutoranda Nicolle Wagner da Silva Gonçalves – DPPGD UnB
Mestre em Direito – Examinadora

Doutorando Lucas Sena Silva – DCP USP
Mestre em Direito - Examinador

Brasília, DF 11 de janeiro de 2023.

**Brasília
2023**

MÁRIO PEREIRA MACHADO FILHO

**A DIMINUIÇÃO DE DIREITOS ANTE A REFORMA TRABALHISTA E O HOME
OFFICE**

Monografia apresentado à Faculdade de Direito da Universidade de Brasília, como requisito parcial para a obtenção de bacharel em Direito.

RESULTADO: _____

Brasília, DF _____ de _____ de 2023.

Dedico este trabalho a Deus, a minha família e aos profissionais que contribuíram para minha formação acadêmica com ética e dedicação.

O Fim determina o valor do esforço. (Samuel
Johnson)

RESUMO

Desde a Reforma Trabalhista, aprovada em 2017 e antes mesmo da crise de saúde provocada pela pandemia Covid-19, a expressão teletrabalho tem sido alvo de discussões em todo o país. Isso porque o termo, que na reforma se traduz no mais conhecido como *home office*, foi regulamentado, permitindo que profissionais e empresas tivessem mais liberdade para analisar se o trabalho oferece a possibilidade de ser realizado fora dos escritórios tradicionais e mesmo nas indústrias. Dessa forma, a Reforma Trabalhista implantada nos termos da Lei nº 13.467/2017 forneceu especial atenção ao tema. Contudo, antes do advento da Reforma Trabalhista, o *home office* já contava com uma previsão legal, conforme mostra o art. 6º, parágrafo único, da Lei nº 12.551/2011: As formas telemáticas e informatizadas de ação, controle e monitoramento, equiparam-se, em desfechos de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de monitoramento e supervisão do labor alheio. Diante ao exposto, o objetivo geral do estudo é demonstrar as nuances das principais mudanças que tange o teletrabalho na reforma trabalhista pela Lei 13.467/17, além de verificar a perda de direitos do trabalhador com a Reforma Trabalhista linkado ao *home office*, demonstrando que até esses trabalhadores perdem Direitos Trabalhistas. Para tanto, a metodologia utilizada na presente pesquisa trata-se de uma pesquisa bibliográfica de caráter documental focada principalmente na ênfase de evidenciar a problemática levantada em tela, além de fornecer informações da investigação precisas, objetivando um conhecimento amplo e detalhado sobre o tema. Conclui-se que com o advento da Reforma Trabalhista nos termos da Lei nº 13.467/2017 avultou o entendimento do teletrabalho. De modo que a Reforma Trabalhista amplificou o entendimento acerca do *home office*, atribuindo disposições normativas relacionadas entre empregado e empregador. Todavia, na prática o que ocorreu não foi “segurança jurídica”, mas diminuição dos Direitos Trabalhistas, visto que, tornou-se um desafio para os empregadores proteger a saúde e a segurança laboral remotamente de seus colaboradores. Portanto, a Reforma Trabalhista precisaria reestruturar normas, trazendo artigos específicos para a segurança laboral desses teletrabalhadores, a fim de evidenciar que esse tipo de labor, necessita ter as mesmas configurações do que o trabalho presencial.

Palavras-chave: Lei 13.467/2017; Reforma Trabalhista; *Home Office*; OIT; Meio Ambiente do Trabalho.

ABSTRACT

Since the Labor Reform, approved in 2017 and even before the health crisis caused by the Covid-19 pandemic, the term telecommuting has been the subject of discussions across the country. This is because the term, which in the reform translates into the best known home office, was regulated, allowing professionals and companies to breathe more freedom to analyze whether the work offers the possibility of being carried out outside the traditional offices and even in the heated ones. Thus, the Labor Reform implemented pursuant to Law No. 13,467/2017 provided special attention to the topic. However, before the advent of the labor reform, the home office already had a legal provision, as shown in art. 6, sole paragraph, of Law n° 12.551/2011: The telematic and computerized forms of action, control and monitoring, are equivalent, in transfers of legal subordination, to the personal and direct means of monitoring and supervising the work of others. In view of the above, the general objective of the study is to demonstrate the nuances of the main changes that concern telework in the labor reform by Law 13.467/17, in addition to verifying the loss of workers' rights with the Labor Reform linked to the home office, demonstrating that even these workers also lose Labor Rights. Therefore, the methodology used in the present research is bibliographical research of a documental nature focused mainly on the emphasis on highlighting the problem raised on screen, in addition to providing accurate research information, aiming at a broad and detailed knowledge on the subject. It is concluded that with the advent of the Labor Reform under the terms of Law n° 13.467/2017, the understanding of telework increased. So, the Labor Reform broadened the understanding about the home office, assigning normative provisions related between employer and employer. However, in practice, what happened was not “legal security”, but a decrease in Labor Rights, since it became a challenge for employers to protect the health and safety of their employees. Therefore, the Labor Reform would need to restructure norms, bringing specific articles for the job security of these teleworkers, in order to show that this type of work needs to have the same configurations as face-to-face work.

Keywords: Law 13.467 / 2017; Labor Reform; Home Office; ILO; Work Environment.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

§	Parágrafo
ART	Artigo
CC	Código Civil
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
MIN	Ministro
MP	Medida Provisória
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NR	Norma Reguladora
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PLC	Projeto de Lei da Câmara
SUS	Sistema Único de Saúde

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1. DIREITO TRABALHISTA	14
1.1 PRINCÍPIOS DO DIREITO TRABALHISTA	15
1.2 O PODER DISCIPLINAR DO EMPREGADOR	21
2. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO	24
2.1. DEFINIÇÕES DO DIREITO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO	26
2.2. CONTEXTO HISTÓRICO	27
2.3. EQUILÍBRIO E DIGNIDADE DO TRABALHO	29
2.4. MEIO AMBIENTE DE TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988	30
2.5. CONVENÇÕES DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO	32
3. DO HOME OFFICE	34
3.1. CONCEITO	34
3.2. NATUREZA JURÍDICA	35
3.3. MODALIDADES	35
3.3.1. <i>Home Office em Casa</i>	35
3.3.2. <i>Home Office em Telecentros</i>	36
3.3.3. <i>Home Office Nômade</i>	36
3.3.5. <i>Home Office Móvel</i>	37
3.4. OS DIREITOS DO TELETRABALHADOR	37
3.5. JORNADA DE TRABALHO	38
4. HOME OFFICE DIANTE DA REFORMA TRABALHISTA - LEI 13.467/17	40
4.1. REGULAMENTAÇÃO ANTES DA REFORMA TRABALHISTA	40
4.2. REGULAMENTAÇÃO APÓS A REFORMA	41
4.3. VANTAGENS DO <i>HOME OFFICE</i> NA REFORMA TRABALHISTA	45
5. REDUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS COM O HOME OFFICE	52
5.1. DADOS E RELATOS ECONÔMICOS DA PERDA DE DIREITOS TRABALHISTAS	52
5.2. INSERÇÃO DOS ARTIGOS 75-A A 75-E	53
5.3. DIMINUIÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS	58
CONSIDERAÇÕES FINAIS	61
REFERÊNCIAS	63

INTRODUÇÃO

O presente estudo pretende abordar as nuances da diminuição de direitos ante a reforma trabalhista e o *home office*. Nessa seara, uma breve contextualização é importante a priori, para melhor entendimento do leitor. Posto isto, as relações de trabalho são modificadas de acordo com determinadas necessidades sociais e econômicas e com o avanço do uso das tecnologias, o *home office* surge como uma alternativa à atividade laboral. Nesse sentido, considera-se a Lei 13.467/17 como ponto de partida para a compreensão dos direitos dos trabalhadores inseridos no regime de teletrabalho.

Além disso, resta contextualizar que o *home office* é entendido como a prestação de serviços predominantemente fora das instalações do empregador, utilizando tecnologias de informação e comunicação que, pela sua natureza, não constituem trabalho externo. Também é referido como trabalho remoto, e/ou teletrabalho que denota, de forma sucinta, trabalho a distância.

Importante saber que antes do advento da Reforma Trabalhista, o *home office* já contava com uma previsão legal, conforme o *caput* 6º, parágrafo único, da Lei nº 12.551/2011: "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". (BRASIL, 2011).

Entretanto, com o advento da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), essa forma de labor ganhou destaque e aderiu mais normas a fim de facilitar a transposição do trabalho presencial para o trabalho remoto. Antes dessa mudança, a Consolidação das Leis do Trabalho estabelecia que o teletrabalho fosse realizado predominantemente fora das dependências do empregador, o que dificultava a adoção do trabalho *home office*, além de não dispor de direitos específicos daqueles sob o regime de teletrabalho.

Nessa senta, é mister saber que uma das consequências da mudança das leis trabalhistas com a reforma trabalhista, é que ela modificou e regulamentou regras relacionadas com a prestação de serviços. Uma das principais mudanças foi à regulamentação do teletrabalho, já aplicada em várias situações. Assim, com o advento da Reforma Trabalhista, o teletrabalho foi definitivamente regulado pelos artigos 75-A a 75-E, da CLT que considera teletrabalho a prestação de serviços predominantemente fora das instalações da entidade patronal, com recurso a tecnologias de informação e comunicação.

Conforme mencionado, um elemento fundamental das relações de teletrabalho é o uso das tecnologias de informação e comunicação em atividades não tipicamente externas. Ou

seja, as tarefas são executadas à distância, por opção dos contratantes, uma vez que não existem impedimentos para que esta atividade possa ser realizada nas instalações da empresa. Dito isso, o art. 75-C, da CLT, estabelece que, para a regulamentação do teletrabalho, é imprescindível que haja uma disposição expressa no contrato de trabalho, que deve especificar as atividades a serem exercidas pelo trabalhador.

Nesse sentido, as condições de trabalho exercidas em *home office* atraem, por analogia, as regras inerentes ao regime de teletrabalho, as regras gerais do Direito do Trabalho, as condições acordadas em contrato individual ou alteração contratual e as regras coletivas. Esse modelo laboral, todavia, pode apresentar riscos potenciais trabalhistas para empregadores que ignoram algumas diretrizes legais essenciais.

Nessa linha, apesar de alguns avanços, o sistema carece de normas que enfoquem a preservação dos direitos de quem trabalha em sistema *home office*. De modo que, as empresas necessitam oferecer aos teletrabalhadores os mesmos benefícios concedidos à equipe interna, circunstância esta que não costuma ocorrer de fato. Nesse prumo, evidencia-se a perda de direitos do trabalhador com a Reforma Trabalhista ao que tange a forma laboral *Home office*, visto que as empresas precisam se ajustar para garantir o cumprimento de dispositivos legais e evitar adversidades com as regras tributárias e ações trabalhistas. Não obstante, elas aplicam tais adequações necessárias de fato?

O objetivo geral da pesquisa é demonstrar as nuances das principais mudanças que tange o teletrabalho na reforma trabalhista Lei 13.467/17, além de verificar a perda de direitos do trabalhador com a Reforma Trabalhista linkado ao *home office*, demonstrando que até esses trabalhadores também perdem Direitos Trabalhistas.

A metodologia utilizada na presente pesquisa trata-se de uma pesquisa bibliográfica de caráter documental focada, principalmente, na ênfase de obter um conhecimento amplo e detalhado da problemática levantada em tela, além de fornecer informações da investigação com textos de obras atuais e relevantes.

A coleta de dados foi realizada em pesquisas científicas, por meio de leitura exploratória de resumos e títulos, sendo verificada a relevância das obras em relação à temática abordada nesta monografia. Nos critérios de inclusão foram utilizados artigos científicos publicados no Brasil, no espaço de tempo compreendido entre 2011 a 2023, em forma de texto completo. Os critérios de exclusão foram formados por artigos científicos não disponibilizados na íntegra, em língua estrangeira, e materiais que não correspondem à temática de estudo.

Em face do exposto, este trabalho está estruturado em 05 capítulos. O primeiro capítulo incumbe-se de explicar o Direito Trabalhista, mostrando seus princípios e também o poder disciplinar do empregador. No segundo capítulo, o leitor terá acesso ao meio ambiente do trabalho em diferentes formas de citação do trabalho de outros autores. O terceiro capítulo traz um panorama geral das diretrizes sobre o *home office*. O quarto capítulo intitulado: "*home office* diante da reforma trabalhista - lei 13.467/17", apresenta as nuances de sua regulamentação antes e após a reforma trabalhista, além das vantagens e desvantagens que esse labor traz as partes. Por fim, o último capítulo denominado redução dos direitos trabalhistas com o *home office*, ilustra a diminuição dos direitos trabalhistas que tangem o *home office*.

1. DIREITO TRABALHISTA

Antes de se iniciar o presente estudo, é primordial que haja uma breve elucidação sobre o conceito de Direito do Trabalho e sua relação direta com as normas que rodeiam o mundo dos trabalhadores. Feliciano conceitua com clareza o referido ramo do direito:

[...] O direito do trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de Trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de Trabalho e sociais ao Trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas. (FELICIANO, 2020, p. 17).

De acordo com Nascimento (2017), o Direito do Trabalho nasceu como uma resposta a enorme e desenfreada exploração desumana do trabalho ocorrida na Revolução Industrial. A primeira Constituição de um país que tratou de Direito do Trabalho foi a Mexicana, no ano de 1917, o artigo 123 desta, disciplina uma jornada de trabalho limitada em oito horas diárias, além de descanso semanal remunerado, proteção à maternidade, direito ao salário-mínimo e outros. Já no Brasil, Delgado (2020) leciona que, a Lei Áurea foi o marco inicial para o Direito do Trabalho no Brasil, devido a esta ter realizado um papel fundamental na junção de pressupostos que ajudaram explicar esse novo ramo jurídico especializado.

Para Delgado (2017), na época em que ainda predominava a escravidão negra no Brasil, a atividade era essencialmente agrícola, e ainda não havia movimentos trabalhistas e nem indústrias. Os produtos, como especiarias, materiais, perfumarias, e até roupas, etc., provavelmente vinham de outros países como, também, de Portugal. A promulgação da lei imperial nº 3.353, foi um momento fundamental e histórico, devido a ter se extinguido a escravidão, dando assim início à prática da relação de emprego.

A grande ascensão das leis trabalhistas no Brasil deu-se a partir do governo de Getúlio Vargas, realizando uma verdadeira reforma social neste País, dando ao obreiro inúmeros benefícios, criando-se o Ministério do Trabalho, como também a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (FIORILLO, 2017).

Nas últimas décadas, houve constantes mudanças no modo de organização capitalista que foram importantes para reestruturação das forças produtivas e criação de novos paradigmas na organização do trabalho e do capital, principalmente, depois da crise de 1970 (MIZIARA, 2019).

De acordo com Nascimento:

[...] O esgotamento do padrão de acumulação taylorista/fordista de produção (que em verdade era a expressão mais fenomênica da crise estrutural do capital), dado pela incapacidade de responder à retração do consumo que se acentuava. Na verdade tratava-se de uma retração em resposta ao desemprego estrutural que então se iniciava;

[...] A maior concentração de capitais graças às fusões entre as empresas monopolistas e oligopolistas;

A crise do Welfare State ou do “Estado do bem-estar social” e dos seus mecanismos de funcionamento, acarretando a crise fiscal do Estado capitalista e a necessidade de retração dos gastos públicos e sua transferência para o capital privado;

Incremento acentuado das privatizações, tendência generalizada às desregulamentações e à flexibilização do processo produtivo, dos mercados e da força de trabalho, entre tantos outros elementos contingentes que exprimiam esse novo quadro crítico. (NASCIMENTO, 2017, p. 59).

Além do mais, de acordo com os ensinamentos de Nunes (2019), esses elementos conjunturais, vividos nas décadas de 1970 e 1980, foram cruciais na mudança nas relações no âmbito trabalhistas, tornando-as mais flexíveis e prejudiciais ao trabalhador.

1.1 Princípios do Direito Trabalhista

Para Santos (2019), preliminarmente, faz-se necessário a definição do conceito de “princípio”, para posteriormente passar à menção dos princípios constitucionais aplicados no Direito do Trabalho. O termo “princípio” é utilizado, indistintamente, na Filosofia, Sociologia, Teologia, Política, Física, Direito, entre outros campos do saber, como linha mestra do conhecimento a ser explorado.

Sobre tal aspecto, Nascimento leciona:

Um edifício tem sempre suas vigas mestras, suas colunas primeiras, que são o ponto de referência e, ao mesmo tempo, elementos que dão unidade ao todo. Uma ciência é como um grande edifício que possui também colunas mestras. A tais elementos básicos, que servem de apoio lógico ao edifício científico, é que chamamos de

princípios, havendo entre eles diferenças de distinção e de índices, na estrutura geral do conhecimento humano. (NASCIMENTO, 2017, p. 77).

Com base nessa definição podemos notar de forma mais inteligível, que "princípios" são valores centrais, os quais são utilizados como bases fundamentais a qualquer outra norma existente no sistema jurídico brasileiro, pois mostram um caminho a ser seguido. Embora o Direito do Trabalho não ignore os princípios gerais do direito, os seus princípios são distintos dos que norteiam outros ramos jurídicos, apresentam perfil singular, devido às peculiaridades deste, o qual considera o Princípio da Proteção como seu princípio matriz (MARTINEZ, 2020).

Lapa esclarece que:

O verdadeiro princípio do processo do trabalho é o protecionista. Assim como no Direito do Trabalho, as regras são interpretadas mais favoravelmente ao empregado, em caso de dúvida, no processo do trabalho também vale o princípio protecionista, porém analisado sob o aspecto do direito instrumental. (LAPA, 2018, p. 49).

Dentre os vários princípios adotados pela Carta Constitucional, vislumbra-se o Princípio da Proteção como um princípio basilar do Direito do Trabalho. A inferioridade econômica do trabalhador frente ao empregador é o fator indispensável para análise do desequilíbrio da relação trabalhista. Ao buscar proteger uma das partes, o legislador buscou equiparar essa desigualdade (SANTOS, 2019).

A necessidade de sobrevivência exige que o trabalhador muitas vezes preste serviços e aceite todas as condições impostas pelo seu patrão, à maioria dos contratos de trabalho, podem ser considerados verdadeiros contratos de adesão, onde o empregado ou aceita as condições impostas ou não é contratado. Seu propósito consiste na tentativa de se corrigirem desigualdades, criando, dessa maneira, uma superioridade jurídica em favor do empregado, tendo em vista sua condição de hipossuficiente na relação trabalhista. Todas essas facetas do Princípio da Proteção têm o escopo de buscar diminuir a desigualdade existente entre o trabalhador e seu patrão (SCHIAVI, 2017).

Já o princípio da irrenunciabilidade dos direitos determina que o trabalhador não possa dispor dos direitos que lhe é atribuído pelas normas jurídicas, ou seja, estes são irrenunciáveis. Conforme o disposto no art. 9º da CLT: "serão nulos de pleno Direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos

trabalhistas". Realizando-se a interpretação do referido dispositivo, tem-se, no Direito trabalhista, como regra que os aludidos direitos são irrenunciáveis pelo trabalhador, não sendo admitido, por exemplo, que o trabalhador renuncie a seu horário de almoço ou a suas férias (DELGADO, 2020).

Em resumo, para Rocha (2019), o princípio da irrenunciabilidade dos Direitos trabalhistas equivale a impossibilidade jurídica de o trabalhador privar-se dos benefícios que lhe são conferidos pelas leis trabalhistas. A justificativa deste princípio se encontra na possibilidade de coação, ainda que possa fundamentar-se no simples medo da perda do emprego.

Tendo ainda o princípio da continuidade, este visa à preservação do emprego, com o fim de dar segurança econômica ao trabalhador e de incorporá-lo ao organismo empresarial. O autor afirma que para entender esse princípio, deve-se ressaltar que uma característica do contrato de trabalho consiste no trato sucessivo, ou seja, ele não se esgota mediante a realização instantânea de certo ato, mas perdura no tempo (DELGADO, 2020).

A Consolidação das Leis do Trabalho consagra este princípio no artigo 3º, na definição de empregado. Segundo este artigo, um dos requisitos para que fique caracterizada a relação de emprego é a não eventualidade na prestação dos serviços. A continuidade, portanto, é fundamental na relação empregatícia, sob o enfoque do referido princípio (SANTOS, 2019).

Nunes (2019), explica que:

No direito do trabalho a verdade real deve ter maior importância, isto é, ao que ocorre no dia a dia, que aos documentos, ou acordos. É sabido que o direito enquanto ciência tem como um de seus objetivos a busca pela verdade como meio de se alcançar a justiça. No direito do trabalho, essa referida busca ocorre de forma muito mais acentuada, devido às várias peculiaridades existentes, tais como a superioridade do empregador, o que agrava as fraudes, que muitas vezes nunca chegam ao conhecimento do empregado.

Trata-se, pois, de conferir uma credibilidade maior à realidade fática da relação de emprego, ainda que haja divergências com aquilo que foi pactuado ou documentado no decorrer da contratualidade. Porém, como destaca o mesmo autor, os documentos atinentes à relação de emprego possuem presunção de veracidade, ainda que relativa, de forma que não basta uma simples alegação do obreiro para afastá-la. É necessário que haja prova dos fatos que se alega não condizer com os documentos para que sejam estes desconstituídos; do

contrário, prevalecerão às disposições contratuais (DELGADO, 2020).

Vale consignar que o princípio da primazia da realidade sobre a forma constitui-se em instrumento essencial na busca da verdade real em um litígio trabalhista. Já o princípio da razoabilidade, esse princípio se dá na medida em que impõe limites a situações “em que a lei não consegue prevê-los de forma rígidas dadas as inúmeras circunstâncias que podem surgir no caso objeto de apreciação”. Assim, segundo esse princípio, parte-se da presunção de que o homem procure agir de forma coerente, de acordo com o bom senso, e não de maneira caprichosa (SCHIAVI, 2017, p. 48).

Já o princípio da boa-fé é utilizado em todos os ramos jurídicos, ele não é apenas um princípio ligado ao direito, mas também uma conduta ética. Toda relação jurídica deve estar contemplada com o princípio da boa-fé. Este princípio expõe que as partes, ao executar atos jurídicos devem agir com lealdade, fidelidade e clareza reciprocamente, ou seja, "devem agir utilizando-se de boa-fé" (MARTINEZ, 2020, p. 51).

Delgado (2020) pontua que, o artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho determina: Art. 9º CLT: Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente consolidação.

É fundamental, para a avaliação da utilização do princípio da boa fé no Direito do Trabalho o entendimento da subordinação, que claramente delimita a exposição da vontade do trabalhador. Atualmente essa soberania do empregador é característica fundamental do vínculo empregatício. A subordinação pode ser exposta no contrato de trabalho, como a aceitação do direcionamento de trabalho do empregador, informando a forma com que este deve executar o trabalho. Objetivamente, boa-fé significa cumprir um modelo de conduta social, que prega a realização de atitudes de forma honesta e leal (MARTINEZ, 2020).

Nota-se ainda a presença do princípio da intangibilidade salarial, o qual tem como objetivo a proteção do salário do trabalhador, este encontra sua base legal no art. 462 da CLT que determina em seu caput que “Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamento, de dispositivo de lei ou de contrato coletivo.” (PADILHA, 2015, p. 181).

Porém, deve-se lembrar de que o salário pode ser penhorado em alguns determinados casos, servindo de exemplo a pensão alimentícia, a lei permite descontos realizados pela empresa em algumas situações específicas (previsão legal, adiantamento salarial, previsão em norma coletiva, dano causado dolosamente pelo empregado, dano causado culposamente pelo

funcionário (VIANNA, 2018).

Ressalta-se, ainda, a existência do princípio da imperatividade, o explanado conceito informa que na relação trabalhista prevalece a norma jurídica obrigatória em detrimento das regras dispositivas. Não pode algo ser afastado das disposições legais presentes na CLT pela simples vontade das partes, por exemplo, acordar o obreiro e o empregador que o trabalho ultrapasse o limite de 44 horas semanais. Ao estabelecer essa restrição, esse princípio torna-se mais um instrumento a disposição do trabalhador para a garantia de seus direitos (DELGADO, 2020).

Observa-se que todos os princípios, possuem alto nível de rigidez com o objetivo de, protegerem o trabalhador e seu salário, porém, ao mesmo tempo, são passíveis de certa flexibilização a fim de não imobilizarem o contrato de trabalho no que se refere ao salário, dando permissão para eventuais alterações, conforme às necessidades das partes bem como às alterações externas que acabam influenciando na relação de trabalho. Toda essa proteção dada pelo legislador ao empregado se complementa com as normas de segurança e higiene do trabalho, tendo a mesma função da proteção do ser humano que trabalha, nessas estão incluídas as normas de medicina e segurança do trabalho, limitação da jornada de trabalho, fixação de intervalos obrigatórios durante a jornada de trabalho, fiscalização trabalhista etc. (VIANNA, 2018).

Segundo os art. nº 2 e nº 3 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), empregador é a pessoa física ou jurídica que assume os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviço do empregado, que é aquele que presta serviço ao empregador, com carga horária definida mediante salário estipulado (DELGADO, 2020).

Para Delgado (2020), a relação de emprego estabelecida entre eles caracteriza vínculo empregatício porque a prestação de serviço é de natureza não eventual, independente do contrato de emprego ser de trabalho em regime de tempo integral ou parcial, e subordinada, pois o empregado que deve aguardar e executar ordens do empregador. Caracteriza ainda essa relação os direitos do empregado, tais como férias, 13º salário, licença saúde e maternidade, FGTS, e a obrigatoriedade da apresentação da carteira de trabalho e da Previdência Social. O trabalho, como qualquer outra mercadoria, tem um preço que é expresso em dinheiro, que deve ser contabilizado pelo valor do trabalho. Mas:

Para poder ser vendido no mercado como mercadoria, é evidente que o trabalho tem que existir antes de ser vendido. Agora, se o trabalhador pudesse dar a seu trabalho uma existência independente, venderia mercadoria, e não trabalho (VIANA, 2018, p. 39).

Desregulamentação das leis trabalhistas, novas formas de contratação da força de trabalho, terceirização de ramos de produção, aumento do setor de serviços e de cooperativas, intensificação dos processos de trabalho sob novas formas de exploração, alterações na prática sindical, privatizações de serviços públicos e de setores da indústria de base no caso de países como o Brasil e financeirização da economia são elementos desse período (SILVEIRA, 2019).

A Constituição Federal de 1988 sedimentou importantes conquistas ao introduzir, no seu artigo 194¹, o conceito de Seguridade Social, compreendido como um conjunto integrado de iniciativas dos poderes públicos e da sociedade destinados a assegurar os direitos relativos à saúde, à Previdência e à Assistência Social (BRASIL, 1988).

A atual Constituição originou a possibilidade aos cidadãos de apresentarem a câmara de deputados projeto de leis, sendo subscrito por no mínimo de um por cento do eleitorado nacional, distribuído por cinco estados, com não menos de três décimos por cento dos eleitores de cada um deles (VIANNA, 2018).

Assim, a Constituição de 1988 acabou por trazer à tona a importância do Poder Judiciário para a sociedade, passando a exigir deste Poder, como Poder da União, transparência, eficiência, celeridade, participação, dentre outras qualidades; mas o Judiciário ainda não estava totalmente otimizado para assumir a demanda que rápido se avolumou. A crise institucional deste poder é fato real; entretanto, vislumbra-se a sua busca para adaptar-se ao novo contexto histórico (NASCIMENTO, 2017, p. 44).

¹ Artigo 194: A Seguridade Social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à Previdência e à Assistência Social.

Parágrafo Único: Compete ao Poder Público, nos termos da Lei, organizar a Seguridade Social, com base nos seguintes objetivos:

I. Universalidade da cobertura e do atendimento;

II. Uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais;

III. Seletividade e distributividade na prestação dos benefícios e serviços;

IV. Irredutibilidade do valor dos benefícios;

V. Equidade na forma de participação no custeio;

VI. Diversidade da base de financiamento;

VII. Caráter democrático e descentralizado da gestão administrativa, com a participação da comunidade, em especial de trabalhadores, empresários e aposentados.

O Poder Judiciário veio com grande influência para junto tomar as decisões do governo e no destino da população, conforme apresenta Silva (2017, p. 188):

O novo período, que surgiu com a Constituição de 1988, conferiu ao Poder Judiciário força suficiente para participar ativamente das questões sociais e políticas; preceituando, em seu art. 5º, inciso XXXV, que: “[...] a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito.” A vivência num Estado Social Democrático despertou na sociedade brasileira a conscientização do exercício da sua cidadania, aumentando o interesse pelas questões de interesse da nação.

A Constituição Federal (CF) de 1988, no Brasil, é, portanto, o pilar que passou a reger os parâmetros de proteção social no país, que norteia as políticas públicas de proteção ao trabalho, ao trabalhador e à sua saúde, e que continua em vigência neste início de século XXI. Amparada no princípio da dignidade da pessoa humana, a CF de 1988, em seus artigos 5º e 170, prioriza o social e o trabalho digno e subordina o capital à função social, tornando-o “parceiro” na promoção do bem-estar social sem discriminação ou exclusão. No que tange à proteção social à saúde do trabalhador, em seu artigo 7º, assegura a redução de riscos relativos ao trabalho por meio de normas de saúde, de higiene e de segurança, além do direito a seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem que sejam excluídas quaisquer indenizações quando houver culpa ou dolo. (VIANNA, 2018, p. 27)

De modo que, é importante abordar que os direitos trabalhistas são, em tese, os mesmos de um trabalhador que realiza atividades laborais dentro da organização, como remotamente. A reformulação da reforma trabalhista garantiu que, ainda que a atividade profissional seja exercida remotamente, o colaborador terá direito aos mesmos benefícios e proteções trabalhistas concedidos como se estivesse exercendo suas funções dentro da empresa, conforme supracitado (DELGADO, 2020). Contudo, essa situação será mais evidenciada no decorrer do estudo, enfatizando se sua aplicabilidade é de fato exercida.

1.2 O Poder Disciplinar do Empregador

Segundo os arts. 2º e 3º da CLT, empregador é a pessoa física ou jurídica que assume os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviço do empregado, que é aquele que presta serviço ao empregador, com carga horária definida

mediante salário estipulado.

Para Delgado (2017), a relação de emprego estabelecida entre eles caracteriza vínculo empregatício porque a prestação de serviço é de natureza não eventual, independente do contrato de emprego ser de trabalho em regime de tempo integral ou parcial, e subordinada, pois o empregado que deve aguardar e executar ordens do empregador. Tal como já pudemos observar, no ano de 1943 foi instituída a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), realmente o marco mais importante no direito do trabalho do Brasil.

E sobre o assunto leciona Vianna, explicando que:

A CLT surgiu pelo Decreto-Lei 5452 de 1 de maio de 1943, sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas, unificando toda a legislação trabalhista existentes no país. Teve como objetivo principal a regulamentação as relações individuais e coletivas do trabalho, sendo resultado de 13 anos de trabalho, com início Estado Novo até 1943. Busca sempre regular as relações trabalhistas e ao longo dos anos vem tendo modificações o intuito de se adequar as modernidades. (VIANNA, 2018, p.22).

Esta mencionada norma resultou em inúmeras melhorias e garantias de direito que anteriormente não eram cumpridos ou até mesmo não existiam. Melhorias tais como a obrigatoriedade de férias com remuneração, o registro de trabalhador, o período de descanso, a segurança do trabalhador, a fiscalização, o direito a organizações sindicais e às convenções coletivas, entre outros mais (NASCIMENTO, 2017).

Destarte, caracteriza ainda essa relação dos direitos do empregado, tais como férias, 13º salário, licença saúde e maternidade, FGTS, e a obrigatoriedade da apresentação da carteira de trabalho e da Previdência Social. O empregador possui o direito, garantido por lei, de ordenar, agir e mandar no empregado, desde que seja conforme os limites aceitáveis determinados no Direito do Trabalho (VIANNA, 2018).

Este poder dispensado ao empregador é conhecido como poder disciplinar, e é uma faculdade que o empregador possui de exercê-lo no instante em que for necessário e, que também é passível de ser delegado a um indivíduo que realiza um cargo de confiança, tal como um diretor. Este poder disciplinar do empregador possui como mais relevantes características: o de organizar a empresa, conforme seu desejo e, o de aplicar punições aos que forem contrárias as suas ordens (SILVA, 2017).

No que diz respeito a este poder disciplinar, os dizeres de Rocha (2019) ainda agrega explanando que:

A infração legal ou contratual, por parte do empregado, pode desencadear a vontade do empregador em puni-lo de alguma forma, dentro dos limites aceitáveis pelo Direito do Trabalho. É uma forma de exigir e obter o satisfatório cumprimento do pactuado e, pelo temor de sofrer novas punições por parte do empregado, dar um caráter pedagógico à medida. (p. 28).

Já as lições de Feliciano:

O poder de aplicar penalidades ao empregado é decorrente do poder de direção ou mais especificamente do poder disciplinar do empregador. Esse poder admite que o empregado seja advertido verbalmente, por escrito, suspenso e dispensado. Os atletas profissionais de futebol são também passíveis de multa. O empregador, porém, não poderá usar arbitrariamente ou abusivamente o poder que lhe é conferido. Deve, assim, o empregador punir as faltas mais leves com penas mais brandas, e as faltas mais graves com penas mais severas. O despedimento deve ficar reservado para a última falta ou para a mais grave (FELICIANO, 2020, p. 72).

Entretanto, no âmbito desse poder disciplinar frente à justa causa, Rodrigues evidencia assim:

Custa, por isso, aceitar que o regime da justa causa contenha de algum modo, subsídios válidos para a tutela da disciplina laboral. A rescisão por justa causa não exprime, nesses casos, senão a falência de mecanismo disciplinar: a situação não deixa margem à reconstituição do ascendente do trabalho, contém o germe da incompatibilidade entre as partes, ou seja, o da destruição das relações. Enquanto o poder disciplinar tiver que ser concebido como uma expressão da supremacia do empregador na relação de trabalho, envolvendo sempre um conteúdo punitivo ou sancionatório, difícil se tornará arrumar na sua moldura a rescisão por justa causa. (RODRIGUES, 2019, p. 94).

Pode-se verificar que, o poder disciplinar fica caracterizado através das sanções que não transgridam o contrato de trabalho, mas admite a rescisão do contrato por justa causa, sendo esta compreendida como uma pena máxima, o maior castigo possível ao trabalhador. Quando não por via de justa causa, há, no direito do trabalho, regras que permeiam a rescisão do contrato de trabalho e que geram custos ao passivo das empresas. Também é possível perceber custos devidos pelas reclamações trabalhistas, cada vez mais recorrentes e que também causam custos pesados no passivo das empresas. Além do mais, para compreender essa temática tão abrangente, é importante adentrar acerca da temática do meio ambiente do trabalho, para melhor contextualizar o objetivo do presente estudo.

2. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Para Fiorillo (2017), em relação ao conceito de meio ambiente de trabalho, a origem de meio ambiente do trabalho foi estipulado, inicialmente juridicamente, por meio do art. 3º, inciso I, da Lei nº 6.938/91, a qual mostrou numerosos conceitos acerca do meio ambiente. Dessa forma, o ponto de vista legal do meio ambiente se estabeleceu a Política Nacional do Meio Ambiente, a qual designa que o meio ambiente é a coleção de conjunturas, leis, intervenções e interações de ordem física, química e biológica as quais permitem, abrigam e regem a vida em todas as suas configurações.

Garcia ensina que:

Meio ambiente de trabalho é o local de trabalho onde o trabalhador passa a maior parte de sua vida produtiva no exercício de uma atividade laboral. Abrange a segurança e saúde dos trabalhadores, protegendo-os de todas as formas de degradação e / ou poluições geradas no ambiente de trabalho. (GARCIA, 2019, p. 154).

Complementando, Celso Antônio Pacheco Fiorillo conceitua meio ambiente de trabalho:

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 comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetista, servidores públicos, autônomos etc.) (FIORILLO, 2017, p. 21, *apud*, MELO, 2004, p.29)

Em observância para a ocorrência de que, a Carta Magna, da data de 05 de outubro de 1988, não trouxe de modo taxativo a conceitualização do meio ambiente, porém esta é a primeira Constituição, a qual utiliza de um capítulo atribuído unicamente ao meio ambiente, conforme o Capítulo VI – Do Meio Ambiente (artigo 225), este está anexado no Título VIII – da Ordem Social (GARCIA, 2019).

Garcia ainda leciona que a CF/88 filiou-se a duas finalidades para tutelar ao que tange à tese ambiental, sendo elas: um imediato que é a qualidade do meio ambiente em todos os seus aspectos, e outro mediato que é a saúde, a segurança e o bem-estar do cidadão (regulamentado no art. 3º, inciso I, da Lei nº 6.938/91) e em qualidade de vida (predisposto no artigo 225, *caput*, da CF). Posto isto, o meio ambiente definido pela Constituição Federal, no *caput* do seu artigo 225:

Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao poder público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações (BRASIL, 1988).

O termo ambiente de trabalho, é comumente usado para descrever as condições laborativas nas quais o funcionário opera, se estendendo a todas as pessoas que trabalham, não apenas aquelas que possuem CLT. Independente de ser atividades remuneradas ou não (FIORILLO, 2017).

Para Santos (2019), este ambiente ora discutido pode ser composto de condições físicas e psicológicas, como também pode estar relacionado a fatores como processos ou procedimentos de trabalho. O meio ambiente de trabalho, engloba integralmente as diferentes características do trabalho, como a forma como o trabalho é realizado e concluído, envolvendo tarefas como: treinamento de atividades, controle das atividades relacionadas ao trabalho, senso de realização do trabalho, variedade de tarefas e valor intrínseco do trabalho. Neste sentido, a definição mais adequada acerca do meio ambiente do trabalho é o explanado segundo Fiorillo (2017), em virtude de, não ser limitada unicamente ao trabalhador convencional, como também, para o que labora pela CLT.

Veja:

Configura como meio ambiente do trabalho, o lugar onde os indivíduos exercem mais funções laborais, do qual o equilíbrio está fundamentado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a integridade físico-psíquica dos trabalhadores (FIORILLO, 2017, p. 56).

Posto isto, compreende-se que o ambiente de trabalho é um termo abrangente e significa todo o ambiente de trabalho. Sendo capaz ainda, de ser entendido como sendo, toda pessoa em que se insere como trabalhador, que demanda prover a sua sobrevivência e/ou de sua família, igualmente como seu desenvolvimento. O referido conceito, pertence ao meio ambiente do Direito Ambiental (GRANZIERA, 2019).

Este meio possibilita a relação entre os indivíduos; entre estes e os meios de produção predispostos no local laboral, da mesma maneira que com as circunstâncias para o desempenho do ofício produtivo. Outrossim, compreende a relevância da atenção com o equilíbrio do meio ambiente laboral, com o propósito de que o trabalhador alcance o fortalecimento de suas atividades laborais, possuindo qualidade de vida e segurança (FIORILLO, 2017).

Como o direito ao meio ambiente está expressamente garantido no corpo da Constituição Federal vigente, e sendo qualificado como direito fundamental, pelo próprio entendimento da combinação de seus artigos 1º, inciso III, e 225, caput, percebe-se que o direito trabalho equilibrado é amplo e irrestrito. Visto que, segundo Santos (2019) o meio ambiente de trabalho equilibrado, fundamenta o alcance à condição de direito fundamental, com a proteção sendo um dever do Estado. Em razão de o meio em que se insere o trabalhador, a este sendo crucial proporcionar uma vida digna. Portanto, o meio ambiente laboral não se empenha apenas com o aspecto econômico, mas da mesma maneira que com o equilíbrio e a dignidade do trabalhador.

2.1. Definições do Direito ao Meio Ambiente do Trabalho Equilibrado

De acordo com Delgado (2017), o direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado, trazido pela Constituição Federal, se relaciona impreterivelmente ao direito à vida. Nessa perspectiva, o meio ambiente do trabalho equilibrado é tido como direito fundamental. Nesse segmento, o meio ambiente do trabalho, encontra-se inserido no ambiente geral (art. 200, inciso VIII, da Constituição Federal). Nessa conformidade, não há como exibir qualidade de vida, se não contar com a qualidade de trabalho. Inclusive, não se pode alcançar o meio ambiente equilibrado e sustentável, se ignorar o aspecto do meio ambiente do trabalho (FIORILLO, 2017).

A legislação brasileira reconhece o meio ambiente do trabalho equilibrado como um direito de natureza fundamental do trabalhador que foi incorporado no texto constitucional vigente, nos artigos 1º, 7º (XXII), 196, 200 (II e VIII) e 225 (GRANZIERA, 2019). Pode-se relatar que o direito em comento visa resguardar o trabalhador, pois, justamente, por tratar-se de direito fundamental constitucional, o meio ambiente do trabalho equilibrado, obrigatoriamente, deve ser adequado, seguro, hígido e salubre.

Para tanto, o direito fundamental ao meio ambiente equilibrado, encontra-se disposto no artigo 225 da Constituição Federal de 1988, estando indubitável que este meio ambiente é fundamental e deve ser indagado perante suas inúmeras faces, abrangendo ainda, o meio ambiente do trabalho, porquanto que, retém acepção multidisciplinar. Nesse segmento, a CF de 1988, edificou o meio ambiente equilibrado como direito substancial, para a qualidade de vida sadia, enaltecendo à categoria de direito fundamental, determinando em seu art. 225, que

todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, cabendo a todos, o dever de defendê-lo (DELGADO, 2017).

2.2. Contexto Histórico

Segundo Diniz et al., (2018), a Revolução Industrial trouxe a imagem do que vem a ser trabalho, introduzindo, assim, o homem ao meio ambiente laboral, aumentando a produtividade e o desenvolvimento econômico. Neste sentido, Medeiros *apud* Oliveira versa que:

O aumento intensivo e extensivo da jornada de trabalho, a incorporação de mulheres e crianças à força de trabalho industrial, a expulsão dos trabalhadores das terras onde viviam e trabalhavam, a precarização das condições de trabalho, a degradação do ambiente urbano e da vida doméstica, evidenciando uma verdadeira contradição do sistema (ROCHA, 2019, p. 104).

Segundo Oliveira (2012) a época, as condições de trabalho eram precárias, visto que, as necessidades e o crescimento econômico concederam este meio ambiente de trabalho negativo, perigosos e insalubres. Deste modo:

Contando com a própria sorte ou com o instinto de sobrevivência, cabia ao próprio trabalhador zelar pela sua defesa diante do ambiente de trabalho agressivo e perigoso, porque as engrenagens aceleradas e expostas das engenhocas de então estavam acima da saúde ou da vida “desprezível” do operário. Segundo as concepções da época (o *laissez-faire*), os acidentes, as lesões e as enfermidades eram subprodutos da atividade empresarial e a prevenção era incumbência do próprio trabalhador (SILVA, 2017, p. 63).

Segundo Colnago (2011) o avanço do capitalismo apresentou um panorama de desenvolvimento do comércio e da produção industrial em alta escala trazendo aos trabalhadores uma lástima inegável a sua dignidade. No que tange ao Brasil, o meio ambiente de trabalho só teve alguma melhora em 1946, ganhando assim uma hierarquia constitucional no que tange higiene e a segurança do trabalho. Prosseguindo, na Constituição Federal de 1988 positiva os direitos sociais dos trabalhadores, garantindo-lhes direitos em relação aos riscos presentes no meio ambiente laboral (segurança, saúde, higiene).

Assim, em resumo, o primórdio do meio ambiente de trabalho, ocorreu por intermédio da Revolução Industrial na Europa no século XVIII. A humanidade observou uma

crescente precarização do ambiente de trabalho, em que homem e máquina coexistiam de forma praticamente simbiótica com vistas ao atendimento das inatingíveis demandas de produtos e serviços (FIORILLO, 2017).

Segundo Silva (2017) o aumento da atividade no âmbito industrial provocou um crescimento acelerado das populações ao entorno dos centros industriais, tendo como consequência, o mau uso do meio ambiente local, ora seja pela atividade produtiva, ou pelas instalações do meio ambiente urbano. Isto gerou considerado desequilíbrio ao meio ambiente. Assim, necessariamente, surgiu uma nova classe de operários, identificada como proletários, e, conjuntamente, houve a degradação do meio ambiente de trabalho.

Recorrendo a intensificação do ritmo de trabalho, com jornadas cansativas, frequentemente exercidas em ambiente insalubre e permeadas de riscos graves à saúde e à integridade física do trabalhador, a classe proletária se manifesta. Aparecem, assim, as primeiras manifestações sociais em busca não imperiosamente da interrupção rápida desses riscos, mas sim, da indenização financeira dos males à saúde no ambiente laboral (ROCHA, 2013).

É nesse sentido, que se originam as primeiras indagações que, posteriormente, justificam o princípio dos adicionais remuneratórios, nos dias atuais, afamado como adicional de horas extras, de trabalho noturno, de insalubridade, de periculosidade, entre outros. Já nos anos de 1960 e 1970, no momento que se alicerçava em todo o mundo a autonomia do Direito Ambiental, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), conduz as discussões ambientais doutrinárias e acadêmicas para o ramo trabalhista. Fomentado pelos alarmantes índices de mortes e doenças ocupacionais em todos os âmbitos industriais e cientes da necessidade de se prevenir em vez de apenas, compensar-se aos agravos ocupacionais (ROCHA, 2013).

No ano de 1976, surge o Programa Internacional para Melhora das Condições e Meio Ambiente do Trabalho, e seguidamente, no ano de 1981, a Convenção 155 da OIT, intitulada Convenção sobre Saúde e Segurança dos Trabalhadores. Esse novo ramo ambiental, tencionava a valorização do trabalho humano, mediante a melhoria das condições de trabalho, como também a proteção da saúde física e mental laboral (BARROS, 2017).

No âmbito do ordenamento jurídico nacional, foi a Constituição Cidadã de 1988 que, primeiramente acertou de maneira expressa do direito ambiental do trabalho, alçando o direito ambiental do trabalho ao grau constitucional. Ao expor o art. 200, inciso VIII, a proteção ao meio ambiente, estando nele inserido o meio ambiente do trabalho, a Constituição deixou às claras sua atenção à tutela da saúde do homem trabalhador, que se efetiva por meio de um ambiente propício à diminuição dos inúmeros riscos laborais.

2.3. Equilíbrio e Dignidade do Trabalho

Para explanar acerca de equilíbrio e dignidade do trabalho, primeiramente deve-se entender sobre a dignidade da pessoa humana. Neste sentido, entende-se que a dignidade da pessoa humana é o valor maior que o ordenamento jurídico possa ter, tanto como princípio tanto como direito subjetivo. Assim sendo, pode-se destacar que a dignidade da pessoa humana é um fundamento de validade para o Direito que substitui o fundamento anterior no qual era baseado em uma ordem sobrenatural ou na abstração metafísica (COLNAGO, 2011). A partir deste breve comentário, se faz necessário apresentar o que a doutrina diz a respeito de referido princípio. Romita apresenta que:

A dignidade influencia o legislador na elaboração das normas de direitos fundamentais e influencia o juiz no momento de julgar; estando presente em toda tarefa de interpretação do ordenamento jurídico. Mas a dignidade não é, ela mesma, um direito fundamental, e sim o valor que dá origem a todos os valores fundamentais. (ROMITA, 2015, p. 140)

Lapa (2018) defende que o princípio em comento será aquele que dará direção para a interpretação de todas as garantias e direitos concedidos às pessoas presentes na Carta Magna. O equilíbrio, juntamente com a dignidade do trabalho, está positivado na Constituição de 1988, objetivando proteger o ambiente ecologicamente equilibrado, garantindo os direitos sociais, saúde e habitação adequada e colocar a dignidade da pessoa humana fundada no Estado Democrático Brasileiro.

O princípio da dignidade está expresso em seu art. 1º, III, da Constituição de 1988, essência dos direitos fundamentais, princípio de valor supremo da sociedade moderna. A dignidade, atributo inerente a toda e qualquer pessoa, decorrente da própria condição humana. Os direitos sociais previstos no art. 6º da Constituição de 1988, inclui o direito ao trabalho, à segurança social (saúde, assistência social e assistência), educação, habitação, lazer, segurança, maternidade, proteção infantil e assistência a desamparado (ROCHA, 2013).

Assim sendo, os direitos sociais são, direitos constitucionais, direitos fundamentais e todos são relacionados com a dignidade humana e a promoção de uma vida digna. O que vem a ser uma vida digna é a noção de um humano sendo considerado em seu aspecto físico e psicológico dotado de forte conotação cultural. O equilíbrio e a dignidade do trabalho é um valor sobre o qual todos os outros direitos fundamentais se desenvolverão economicamente e socialmente (COLNAGO, 2011).

2.4. Meio Ambiente de Trabalho na Constituição Federal de 1988

Antes de adentrar nos preceitos do meio ambiente de trabalho, se faz importante demonstrar o posicionamento do TRT ao julgar Recurso Ordinário em relação aos trabalhadores portuários. Por obviedade este trabalho não trata sobre essa classe de trabalhadores, contudo o que foi lecionado pelo Desembargador Federal Mário Sérgio M. Pinheiros faz correlação ao meio ambiente de trabalho no que tange a insalubridade.

Veja:

O Meio Ambiente do Trabalho relaciona-se imediatamente com o trabalhador, na atividade laboral exercida em proveito de outrem. O equilíbrio desse local está baseado na salubridade do meio e na ausência de certos agentes que danificam a higidez física psíquica dos trabalhadores. Sujeitar um trabalhador a dormir no chão, em locais sem sanitários, sem instalações adequadas para alimentação, e tomar banho em locais indignos, sem qualquer condição de higiene, é expor o obreiro a uma situação degradante, o que é vedado pelo ordenamento jurídico e pelas normas internacionais do trabalho. (TRT-1 - RO: 10760720115010039 RJ, Relator: Mario Sergio Medeiros Pinheiro Data de Julgamento: 06/11/2012, Primeira Turma, Data de Publicação: 2012-12-03).

A referida abordagem se refere a maior de todos os princípios constantes no Diploma Maior: A CF de 05 de outubro de 1988, a qual é referida como Dignidade da Pessoa Humana. Ademais, a promulgação da Constituição de 1988, representou um importante pacto selado em torno de uma estratégia de longo prazo para o futuro da nação, baseada no compromisso subjacente de apoiar a cidadania e respeitar a dignidade humana, proporcionando as bases de um Estado democrático fundada no Estado. Seus objetivos fundamentais compreendem uma sociedade justa e solidária (GARCIA, 2019).

Nessa perspectiva, esta Constituição Federal enfoca o direito à saúde (artigo 196) e a um meio ambiente ecologicamente equilibrado, considerado essencial para uma qualidade de vida saudável (artigo 225), que, aliado a esses compromissos, proporciona as bases da democracia brasileira.

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

[...]

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao poder

público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações (BRASIL, 1988).

O primeiro engloba um conjunto de direitos sociais (incluindo o direito à alimentação, trabalho, moradia, transporte e assistência a grupos vulneráveis e desfavorecidos) e constitui a base fundamental do Sistema Único de Saúde (SUS), que prevê igualdade de acesso a ações e serviços de saúde voltados para a promoção, proteção e recuperação da saúde e estabelece que o objetivo primário das políticas sociais e econômicas deve ser reduzir o risco de doenças e outros problemas de saúde.

No segundo, o ambiente é classificado como um bem comum que deve ser preservado para as gerações presentes e futuras. Ambos estão diretamente relacionados às dimensões de proteção social e sustentabilidade ambiental, que sustentam os processos que moldam os determinantes sociais e ambientais (PADILHA, 2015).

De acordo com Rocha (2013) a conquista desses direitos representou um grande avanço por ter lançado as bases para um pacto constitucional, baseado em um modelo de desenvolvimento socioeconômico orientado para reduzir o risco de doenças e outros problemas de saúde, visando manter um meio ambiente do trabalho equilibrado para garantir o bem-estar e a qualidade de vida das gerações presentes e futuras.

Posto isto, o Texto Constitucional de 1988 inovou ao consagrar a proteção ao meio ambiente, inserido nele o meio ambiente do trabalho como forma de preservar e promover a saúde e segurança do trabalhador. Acerca dessa análise da Carta Magna, Rocha (2013, p. 35) relata que: "[...] o mais fundamental direito do homem, consagrado em todas as declarações internacionais é o direito a vida, suporte para existência e gozo dos demais direitos humanos".

Esse é um direito conforme assegura a Constituição Federal 1988 no art. 225. Neste sentido, o Estado tem o dever, através de políticas públicas e medidas concretas de política social, que permitam aos seres humanos a qualidade de vida e um nível razoável de dignidade para o meio ambiente de trabalho. Conforme visto na Constituição da República Federativa do Brasil promulgada em 1988, no título VIII, que traz no *caput* VI art. 225, que "todos têm direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado" (BRASIL, 1988).

Nesse tocante sabe-se que perfaz um dispositivo legal que resguarde o meio ambiente como fator fundamental para uma vida com qualidade. A Constituição Federal de 1988 retrata um marco na legislação ambiental brasileira. Ademais, é incumbida acerca da elevação do meio ambiente para a categoria dos bens tutelados pelo ordenamento jurídico. Neste sentido, o

direito ao meio ambiente sadio é considerado um direito fundamental de todos os indivíduos. Neste segmento, o art. 225 assegura a todos, sem distinção, um meio ambiente saudável, necessários para garantia de uma boa qualidade de vida. Destarte, é importante ressaltar que o meio ambiente do trabalho não se limita apenas a um local de trabalho adequado ao trabalhador, tudo aquilo que o trabalhador está exposto dentro do exercício de suas funções é englobado dentro de um contexto de meio ambiente do trabalho.

Conforme Silva (2017), a Constituição Federal de 1988 foi, a primeira a proceder intencionalmente acerca da tese ambiental, encaminhando mecanismos para a proteção e controle, estando pactuada ainda como “Constituição Verde”. Nesse viés, em consonância com Rocha (2013) o mais fundamental direito do homem, consagrado em todas as declarações internacionais é o direito a vida, suporte para existência e gozo dos demais direitos humanos. Além do direito ambiental, conforme assegura a Constituição Federal de 1988 no art. 225.

2.5. Convenções da Organização Internacional do Trabalho

A Organização Internacional do Trabalho é uma agência das Nações Unidas (ONU) que visa "promover o trabalho decente em todo o mundo". A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi fundada em 1919 e incorporada à ONU como uma agência especializada em 1946. O objetivo da organização é servir como uma força de união entre governos, empresas e trabalhadores. Ela enfatiza a necessidade de os trabalhadores gozarem de "condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana" por meio do emprego. Ademais, os princípios de saúde e segurança ocupacional foram produzidos por organizações internacionais como a OIT. Neste sentido, a saúde ocupacional tem como finalidade, segundo Barros (2017, p. 279):

Considera-se saúde ocupacional como atividade multidisciplinar, visando: proteção e promoção da saúde dos trabalhadores, prevenindo e controlando doenças e acidentes profissionais e eliminando os fatores e condições profissionais perigosos para a saúde e a segurança no trabalho desenvolvimento e promoção de trabalho saudável e seguro, ambientes de trabalho e organizações de trabalho. Melhoria do bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores e apoio ao desenvolvimento e manutenção de sua capacidade de trabalho, bem como desenvolvimento profissional e social no trabalho a capacitação de trabalhadores para conduzir vidas social e economicamente produtivas e contribuir positivamente para o desenvolvimento sustentável.

A Convenção dos Serviços de Saúde Ocupacional da OIT, define serviços de saúde ocupacional, como serviços com funções essencialmente preventivas, e responsáveis por aconselhar o empregador, os trabalhadores e seus representantes no compromisso sobre os requisitos para estabelecer e manter uma saúde segura e saudável no ambiente laboral, o qual facilitará a saúde física e mental em relação ao trabalho (NASCIMENTO, 2013).

De acordo com Romita (2015):

Prestação de serviços de saúde ocupacional significa, a realização de atividades no local de trabalho com o objetivo de proteger e promover a segurança, a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, bem como melhorar as condições de trabalho e o ambiente de trabalho (ROMITA, 2015, p. 153).

Assim, a saúde ocupacional tem evoluído gradualmente de uma atividade mono disciplinar orientada para o risco para uma abordagem multidisciplinar e abrangente que considera o bem-estar físico, mental e social do indivíduo, a saúde geral e o desenvolvimento pessoal. Várias foram às convenções internacionais que trataram do tema, destacando-se, entretanto, as de números 148, 155 e 161 da OIT, já que estas foram ratificadas pelo Brasil nos moldes do artigo 5º, §2º da Constituição Federal de 1988 (VIANA, 2018).

Desse modo, as Convenções da OIT, por tratarem de direitos humanos, adquiriram, uma necessidade universal de aumentar a cobertura dos trabalhadores pelos serviços de saúde ocupacional em todo o mundo. Diante ao exposto, antes de adentrar ao assunto da Reforma Trabalhista e o teletrabalho, é importante compreender o trabalho *Home Office*, para que, posteriormente, seja possível elucidar acerca dos dados e relatos econômicos que embasem a perda de direitos proposta pelo tema.

3. DO HOME OFFICE

3.1. Conceito

A tecnologia da informação, a globalização e o advento da internet contribuíram para a criação de um novo meio de comunicação que possibilita a execução de diversos trabalhos fora da plataforma física do local de trabalho. O trabalho realizado fora do alcance direto do empregador tem desafiado historicamente, por sua natureza, até a própria caracterização do vínculo empregatício. Dessa maneira, de acordo com Viana (2018), foi criada uma nova forma de relação de trabalho denominada *home office*, conhecida como uma forma de prestação de serviços à distância ou, em suma, o trabalho à distância.

Para tanto, de acordo com Nascimento (2020), o *home office*, significa trabalhar em casa ou remotamente usando tecnologia moderna e telecomunicações para permanecer em contato com seu empregador ou empresa. Permite que as pessoas trabalhem em casa, com *WiFi* ou em um centro de teletrabalho local por um ou mais dias da semana ou em tempo integral.

A OIT define o *home office* como a atividade realizada com recurso a recursos facilitadores das tecnologias de informação e comunicação, prestados a partir de um local distante da empresa ou estabelecimento, que permite a separação física entre o local de produção ou de prestação de serviços e local de operação da empresa (MELO, 2017).

Assim, depreende-se, a partir dos conceitos expostos, que os elementos fundamentais que caracterizam o *home office* é fundamentalmente o trabalho à distância, ou seja, a sua realização fora do local onde se desenvolve a atividade do empregador e a utilização efetiva de pelo menos uma das tecnologias de informação e comunicação para o exercício desta atividade (NASCIMENTO, 2020).

Destarte, segundo Viana (2018), o *home office* é uma espécie de trabalho remoto. Um mal-entendido frequente é comparar essa forma de labor com o trabalho em casa, uma vez que não se limita apenas ao lar, mas a localidades fora da organização. Nesse sentido, a OIT opta pelo termo teletrabalho, mas destaca categorias específicas dentro dele. Na sua sistematização, o teletrabalho deve ser conceituado em termos de suas diferentes variáveis. Nessa seara faz-se importante uma abordagem acerca da natureza jurídica desse tema.

3.2. Natureza Jurídica

Para compreender melhor a relação estabelecida no *home office*, urge abordar sua natureza jurídica, isto é, apoiá-lo na ciência jurídica em sua totalidade. A natureza jurídica do *home office* pode ser contratual, e realizada por meio de contratos, que podem ser civis, comerciais ou trabalhistas. Na busca pela natureza jurídica do teletrabalho, não se obtém apenas uma resposta, pois dependerá da forma como os serviços são prestados, podendo assumir uma fisionomia autônoma e subordinada, em relação a todas as modalidades de teletrabalho, sendo sempre por meio de contratos (SANTOS; SILVA, 2023).

Assim, a natureza jurídica da relação de trabalho é contratual, sendo de natureza privada, possuindo as disposições de ordem pública e consensual, uma vez que se trata de um acordo entre as partes que pode ser estabelecido tacitamente ou por escrito, sendo assim sinalagmático, já que sua natureza também é bilateral. Compreende também a forma comutativa, tendo em vista que as obrigações de ambas as partes devem ser estabelecidas, não deixando de ser onerosa a obra. Desse modo, deve ser habitual, permanente, não podendo ser ocasional ou instantânea (COUTO, 2023).

Assim, o teletrabalho é orientado pela legislação do país, e classificado como trabalho subordinado. Mesmo quando realizado em telecentros, o teletrabalho deve ser determinado pela empresa, caracterizando a subordinação do empregado. Destarte, segundo Alves (2018) e Melo (2017) o *home office* apresenta variados tipos quando classificado a respeito da localização das tarefas do empregado, os quais serão mostrados (principais) a seguir.

3.3. Modalidades

3.3.1. *Home Office* em Casa

Esse método de teletrabalho é o mais comum, este é quando o empregado realiza atividades em casa. Na teoria, de acordo com a CLT, é obrigação de o empregador prover todos os meios necessários para que seus empregados prestem serviços. “Assim, via de regra, a empresa precisa conceder equipamentos como *notebooks*, celulares e até cadeiras adequadas

para a prestação dos serviços.” Como a empresa ainda é importante, arcará com os custos de infraestrutura como energia elétrica e internet (ALVES, 2018, p. 42).

3.3.2. *Home Office* em Telecentros

Esse método é, em síntese, onde os funcionários se reúnem em locais interligados à empresa. Ele conduz a um estabelecimento empregador realizado fora da sua sede, de forma a que os teletrabalhadores sejam recebidos para o exercício das suas atividades, no entanto estes locais não necessitam de ser propriedade da empresa contratante de teletrabalhadores (MELO, 2017).

3.3.3. *Home Office* Nômade

Essa forma de labor que ocorre quando o teletrabalhador desenvolve atividades ora em um lugar, ora em outro. Ou seja, forma de trabalho que se realiza em local afastado do escritório central ou unidade de produção, onde o trabalhador não tem contato pessoal com os colegas de trabalho, e também aquele em que é desenvolvido com o auxílio de novas tecnologias que possibilitam essa separação, promovendo a comunicação (ALVES, 2018).

3.3.4. *Home Office* em Centro-Satélite

É um centro remoto, onde dispõe de pessoas que trabalham para um único empregador. Esses centros diferem dos escritórios tradicionais, pois há uma preocupação com a geografia da cidade em escolhê-los em harmonia com a localização das residências de seus teletrabalhadores, que trabalham juntos (MELO, 2017).

3.3.5. *Home Office* Móvel

O trabalho é feito por pessoas que estão constantemente em movimento, seja viajando, visitando ou trabalhando nas instalações dos clientes; teletrabalhadores móveis usam *smartphones*, *notebooks*, por exemplo, para realizar suas tarefas. O escritório torna-se onde quer que o teletrabalhador esteja: o carro, o avião, o trem ou o escritório do cliente (ALVES, 2018).

Além do mais, em conformidade com Melo (2017), compreende-se que a distância é o gênero e entre suas espécies há o trabalho em domicílio e o teletrabalho. Evidencia que nem todo *Home Office* é executado em domicílio, podendo ser desempenhado em outras localidades que sejam fora da empresa. Não obstante, no que diz respeito às modalidades de classificação do teletrabalho, observou-se que elas podem diferir de acordo com o doutrinador. No entanto, as características e conceitos explicados anteriormente configuram essa relação de trabalho, independentemente de suas ramificações. Desta forma, todo teletrabalho é efetivado à distância com o amparo de recursos eletrônicos conectando-se o empregado com o empregador, dispondo de direitos, assim como qualquer trabalho, em conformidade com o Direito do Trabalho.

3.4. Os Direitos do Teletrabalhador

As empresas devem estar atentas aos direitos trabalhistas e, a primeira delas é registrar adequadamente a forma como as atividades profissionais serão exercidas no contrato de trabalho. As mudanças do trabalho presencial para o trabalho remoto também devem ser informadas, além de registrar o horário de trabalho e as atividades apropriadas (SANTOS; SILVA, 2023).

De acordo com Ferreira (2017), não há alteração salarial, desde que o empregado mantenha as atividades e a carga horária do que se laborasse *in loco*. Além disso, no regime de teletrabalho, os empregados têm os mesmos direitos trabalhistas em relação aos que trabalham presencialmente, como FGTS, férias, 13º salário, gratificações, assistência médica, entre outros.

Portanto, trabalhadores ativos com horário normal de trabalho, não haverá alteração salarial. Vale ressaltar que o trabalhador também tem os mesmos direitos trabalhistas dos

demais empregados. No caso de pagamento de benefícios como vale-refeição ou vale-refeição, é preciso avaliar cada caso, de acordo com o que foi definido em negociação coletiva (SANTOS; SILVA, 2023).

Ressalva-se ainda que, o empregador deve instruir os empregados, de forma expressa e ostensiva, quanto aos cuidados a serem tomados para evitar doenças e acidentes de trabalho. Além disso, o empregado deverá assinar um termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir estas instruções conforme descrito no art. 75-E em seu parágrafo único (COUTO, 2023).

Importante pontuar que, os direitos e deveres do trabalhador e do empregador são previstos na CLT, nos contratos e acordos coletivos de trabalho ou em lei específica. Assim, torna-se evidente a necessidade de incluir no contrato de trabalho cláusulas específicas para quem trabalha em regime de teletrabalho, o que deve ser feito de forma solene e escrita, estabelecendo às obrigações de ambas as partes (ALVES, 2018).

3.5. Jornada de Trabalho

A regra na legislação brasileira é a jornada de 08 horas diariamente e 44 horas semanalmente, previsto no art. 7º, inciso XIII, da CF/88, sem distinção. Além disso, há o parágrafo único do art. 6º da CLT, que equipara o controle telemático e computadorizado à supervisão direta do empregador. No entanto, existem algumas exceções ao limite estabelecido, como prorrogações, esquemas de compensação horária e banco de horas (POZELLI, 2020).

Por outro lado, a CLT traz expressamente, em seu Art. 62, os casos em que o empregado não esteja sujeito ao limite de jornada de trabalho e ao controle de horário estabelecido, além de não estar sujeito a quaisquer das normas do Capítulo “duração do trabalho”. As hipóteses já conhecidas são: I - empregados que exerçam atividades externas incompatíveis com o estabelecimento de horário de trabalho; II - Os gerentes (LANZARINI, 2018).

De acordo com Pozelli (2020), a Reforma CLT, nesse sentido, trouxe o art. 62, item III, terceira hipótese de empregados que não estão sujeitos ao controle de horas e horários: Funcionários em teletrabalho. Apesar da alteração trazida pela lei 13.467 / 2017, os empregadores devem ter cautela na aplicação do inciso III do artigo 62 da CLT.

Isso porque a jurisprudência entende que os trabalhadores que não estão sujeitos a controle de horário só se enquadram nesta categoria se, de fato, não estiverem sujeitos a nenhum controle de horário de trabalho. Desta forma, o empregador do teletrabalhador não pode, em hipótese alguma, exercer controle sobre a jornada do trabalhador. Sabe-se que, nos tempos modernos, os sistemas informatizados permitem o controle total do trabalho efetivamente realizado no teletrabalho (LANZARINI, 2018).

Assim, de acordo com Alves (2018), qualquer controle de acesso ao sistema, com tempos de *login* e *logout* que a empresa venha a efetuar, ou qualquer eventual controle de outra forma, pode dar lugar a interpretações de que, neste caso, os limites de horas e, se ultrapassados, existe a obrigação de pagar horas extras.

Posto isto, os teletrabalhadores que estão sob vigilância de períodos de conexão, controle, localização física, pausas ou chamadas ininterruptas, principalmente se periodicamente, estão incluídos no disposto no art. 7º da CF / 88 e no art. 6º, parágrafo único da CLT e têm direito à proteção da jornada de trabalho, inclusive horas extras (LANZARINI, 2018). Além do mais, a Reforma Trabalhista trouxe, em tese, fundamentos que embasam amparos legais para sua implantação, orientando direitos e deveres para os empregadores e empregados, conforme será apresentado na íntegra.

4. HOME OFFICE DIANTE DA REFORMA TRABALHISTA - LEI 13.467/17

4.1. Regulamentação Antes da Reforma Trabalhista

Outrora do início da reforma trabalhista, a legislação se limitava ao art. 6º e seu parágrafo único, conforme alterado pela Lei 12.551 / 11 que dispõe sobre a equivalência de “meios telemáticos e informatizados de comando, controle e fiscalização” para efeito de subordinação jurídica a meios pessoais e diretos de comando, controle e fiscalização de trabalho de outra pessoa (BRASIL, 2011).

Em vigor desde novembro/2017, a Lei 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, trouxe mudanças em mais de 100 itens da CLT, como trabalho em *home office*, bem como nas relações empregado-empregador. As mudanças continuam gerando polêmica, insegurança jurídica e muitas dúvidas tanto para empregados quanto para empregadores (DELGADO, 2017, p. 327).

A referida compreensão aludida acima, evidencia que, para apresentar a subordinação, o considerável é que a atividade do labor que é executado pelo empregado, seja a mesma, conhecida pelo empregador. Esta subordinação não está ligada à obediência a ordens relacionadas com a forma como os serviços são prestados, mas sim ao objetivo contido no desempenho desta atividade (DELGADO, 2020).

De acordo com Ferreira (2017), pode-se entender que o trabalhador se encontra vinculado à organização através de sua atividade fim, dando possibilidade de considerar-se o teletrabalhador como subordinado para seu prestador de serviço. Ademais, o teletrabalho é regido pelos artigos da CLT, 75-A a 75-E, inseridos pela Lei nº 13.467/2017, mas vale mencionar que o parágrafo único do artigo 6º da CLT já tratava do teletrabalho:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011).

Parágrafo único: Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e fiscalização equivalem, para efeito de subordinação legal, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e fiscalização dos trabalhos de outrem (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011). (BRASIL, 1943).

Conforme visto, o teletrabalho só foi regulamentado no ordenamento jurídico

brasileiro com a Reforma Trabalhista. Antes, porém, a modalidade já era utilizada e, dada a lacuna jurídica, era regulamentada por doutrina e jurisprudência. A OIT, na Convenção nº 177 de 1996, tratou do trabalho em casa, conceituando-o como o trabalho realizado em casa ou em outro local de escolha do trabalhador, que fica longe do estabelecimento central, a título de remuneração, a fim de prestar serviço ou elaborar produto especificado pelo empregador, independentemente de quem fornece os materiais e equipamentos necessários (DELGADO, 2020).

Assim, apesar da Reforma Trabalhista determinar um conceito legal para o teletrabalho e suas premissas acerca de sua atuação, não significa a certeza de uma “maior segurança jurídica”, visto que essa categoria de labor se encontra em contínua ascensão e suas crescentes nuances evolutivas acabam por demandar constante vigilância visando à própria proteção do Teletrabalhador.

4.2. Regulamentação Após a Reforma

Conforme mencionado, por meio do crescimento desse tipo de trabalho, a Lei nº 13.467/2017, Reforma Trabalhista, incluiu na CLT um capítulo para tratar do tema, tratando dos aspectos inerentes à classe que é destinado pelo legislador ao Teletrabalhador. Por sua vez, a regulamentação do teletrabalho veio com o advento da Lei nº 13.467/2017 e a sua posterior complementação através da Lei nº 14.442/2022, fornecendo a essa modalidade um rol de conceitos e especificidades. Assim, de acordo com o art. 75-A ao 75-E, conforme será ilustrado na sequência.

Além do mais, é imperativo destacar que:

É considerado o teletrabalho o fornecimento de serviços principalmente distante das associações do empregador, com o uso de tecnologias de informação e de comunicação às quais, não se consideram como trabalho em local extrínseco (MELO, 2017, p. 48).

Ainda é sabido que, a regra na legislação brasileira é a jornada de 08 horas diariamente, ou seja, 44 horas semanalmente conforme previsto na legislação trabalhista, sem distinção. Além disso, há o parágrafo único do art. 6º da CLT, que equipara o controle telemático e computadorizado à supervisão direta do empregador. "Art. 6º - Não se distingue

entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego." (BRASIL, 1943).

Não obstante, com a reforma, o artigo 134 da CLT também foi alterado e, por consequência, regulamentou as férias para aqueles que exercem o regime do teletrabalho.

Veja:

Art. 134. As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

§ 2º (Revogado).

§ 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado (BRASIL, 2011).

A partir desse artigo, os teletrabalhadores passaram a ter regras sobre o período de férias, respeitando o mínimo de quatorze dias contínuos. O Teletrabalhador também encontra amparo na Convenção nº 132 da OIT, consagrando os empregados com menos de um ano de trabalho a terem direito a férias proporcionais (art. 4.1), que devem ser remuneradas (art. 11), podendo o Estado Parte estabelecer um período mínimo de trabalho para ter esse direito proporcional, que, entretanto, não pode ser superior a seis meses (arts. 1, 2 e 5).

Além disso, as obrigações relativas a equipamentos de tecnologia, infraestrutura necessária, reembolso de despesas também devem estar contempladas no contrato de trabalho mediante a reforma trabalhista e o empregador deve orientar o empregado sobre os cuidados para evitar doenças e acidentes ocupacionais (PIRES, 2018).

Desta forma, nos casos de comprovada ocorrência de acidente de trabalho, o empregador terá a obrigação de apresentar toda a documentação que comprove a fiscalização ativa do ambiente de trabalho, bem como demonstrar que utilizou todos os meios capazes para manter equilibrado o ambiente de trabalho do teletrabalhador, sob pena de responsabilidade pelos danos causados (FONTES, 2018).

Além disso, é importante ressaltar que com a pandemia do Covid-19, o trabalho remoto se tornou uma realidade para muitos brasileiros. Diante dessa nova realidade, foi editada uma nova MP (Medida Provisória) 927/2020, em caráter emergencial, com o objetivo de regulamentar o teletrabalho. Para tanto, em março de 2022, foi editada a MP 1108/2022, que foi convertida na Lei 14.442/2022.

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre o pagamento do auxílio-alimentação aos empregados, bem como altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1976. 1943 .

Art. 2º As verbas pagas pelo empregador a título de auxílio-alimentação a que se refere o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, de uso obrigatório para pagamento de refeições em restaurantes e similares ou para aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais.

Art. 3º O empregador, ao contratar pessoa jurídica para prestação do auxílio-alimentação de que trata o art. 2º desta Lei, não poderá exigir ou receber:

I - qualquer tipo de desconto ou imposição de descontos sobre o valor contratado;

II - prazos de repasse ou pagamento que descaracterizem a natureza antecipada dos valores a serem disponibilizados aos empregados; vocês

III - outras verbas e benefícios diretos ou indiretos de qualquer natureza não vinculados diretamente à promoção da saúde e segurança alimentar dos empregados, no âmbito de contratos firmados com empresas emissoras de instrumentos de pagamento de auxílio alimentação.

§ 1º A vedação de que trata o caput deste artigo não se aplica aos contratos vigentes de fornecimento de auxílio-alimentação, até que sejam encerrados ou decorrido o prazo de 14 (catorze) meses, contados da data de publicação desta Lei, o qual ocorreu primeiro.

§ 2º É vedada a prorrogação de contrato de concessão de auxílio-alimentação em desacordo com o disposto no caput deste artigo.

Art. 4º A execução inadequada, desvio ou desvirtuamento das finalidades do auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. O art. a aplicação de multa no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) a R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), que será dobrada em caso de reincidência ou constrangimento à fiscalização.

§ 1º Os critérios de cálculo e os parâmetros de gradação da multa prevista no caput deste artigo serão estabelecidos em ato do Ministro do Trabalho e Previdência Social.

§ 2º Ficam sujeitos à aplicação da multa prevista no caput deste artigo o estabelecimento que comercializar produtos não relacionados à alimentação do empregado e a empresa que o credenciou.

[...]

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das instalações do empregador, predominantemente ou não, com recurso às tecnologias de informação e comunicação, que, pela sua natureza, não constituem trabalho externo.

§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do

empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.

§ 5º O tempo despendido na utilização de equipamentos tecnológicos e das infraestruturas necessárias, bem como de software, ferramentas digitais ou aplicações de internet utilizadas para o teletrabalho, fora do horário normal de trabalho do trabalhador, não constitui tempo disponível nem de espera ou de chamada, salvo se previsto em acordo individual ou em acordo ou acordo coletivo de trabalho.

§ 6º É permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho relativos à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.

§ 8º Aplica-se a legislação brasileira ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que opte pelo teletrabalho fora do território nacional, ressalvado o disposto na Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, salvo disposição em contrário entre as partes.

§ 9º Acordo individual poderá prever horário e meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os intervalos legais." (NR)

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho.

[...]

(BRASIL, 2022).

A Lei 14.442 estabelece que qualquer trabalho realizado fora do local físico da empresa é teletrabalho e merece ser avaliado como tal. Isso impede que as empresas justifiquem baixos salários e falta de benefícios, por considerarem que essa tarefa é externa.

Outra mudança estabelecida pela citada Lei é que com base nas regras da medida, os empregados que trabalharem por teletrabalho ou trabalho remoto poderão prestar serviços por dia ou por produção ou tarefa, conforme ajustado no artigo 75-B. Além disso, agora é possível que estagiários e menores aprendizes trabalhem no *Home Office*. Outra mudança no Vale Alimentação é que, a partir da Lei 14.442, fica terminantemente proibido o saque do saldo do cartão.

Imperativo ainda destacar que, a Lei 13.467 / 2017, que alterou a CLT e regulamentou o teletrabalho no Brasil, acrescentou os art. 75-A a 75-E, considerando como *Home Office* a prestação de serviços predominantemente fora das instalações do empregador, com o uso de tecnologias de informação e comunicação que, pela sua natureza, não constituem trabalho externo, desde que o atendimento nas instalações do empregador para a realização de tarefas específicas que requeiram a presença do trabalhador não prejudicam o regime deste tipo de trabalho (DELGADO, 2020).

Nessa senta, os dispositivos supracitados promovem a regulamentação do teletrabalho, visa modernizar as regulamentações que já existiam na CLT e preencher aquelas lacunas que o teletrabalho em massa mostrou durante a pandemia de Covid-19. Além disso, a MP altera o art. 75-B para considerar teletrabalho ou trabalho remoto: “a prestação de serviços fora das instalações do empregador, predominantemente ou não, com uso de tecnologias de informação e comunicação, que, por sua natureza, não constituam um trabalho externo”. (BRASIL, 2017). Nesse viés, o *Home Office* ainda dispõe de vantagens e de desvantagens como segue:

4.3. Vantagens do *Home Office* na Reforma Trabalhista

O *home office*, também chamado pelo nome de teletrabalho, passou a ser descrito na CLT após a reforma trabalhista de 2017. E como essa é uma tendência que, ao que tudo indica, veio para ficar, é fundamental que sua empresa esteja atenta às leis que regem o ato de trabalhar em casa (PIRES, 2018).

Além disso, é sabido que o trabalho a distância, vem se fortalecendo no mercado empresarial como uma suposta forma de dar maior competitividade ao negócio, reduzindo custos com insumos e instalações organizacionais. Nessa vertente, há algumas vantagens, a Tabela 1 mostrará algumas.

Tabela 1: Alguns impactos da reforma trabalhista no *home office*

O colaborador tem liberdade para o cumprimento de suas atividades dentro de sua própria disponibilidade de horários.

Mesmo se não houver definição específica para a jornada de trabalho no Home Office, a reforma trabalhista diz que o regime de trabalho também deve ter o cumprimento limite de 220 horas por mês e 44 horas semanais.

O trabalho Home Office deverá ser devidamente formalizado através de um contrato entre a empresa e o empregado. O acordo precisa conter todas as especificações de realização do trabalho, além do esclarecimento de custos para sua produção.

É preciso também que seja delimitado de forma clara, no contrato, se o trabalhador será contratado apenas em Home Office ou parcialmente, assumindo parte do trabalho presencialmente. O contrato misto poderá ser igualmente acordado, determinando dias de cumprimento de horas dentro da empresa e outros no teletrabalho.

É possível que o contrato seja alterado: o regime de trabalho remoto pode tomar-se jornada normal ou vice-versa. Nesse caso, é preciso que a empresa comunique ao empregado com uma antecedência mínima de 15 dias sobre a mudança, para que o trabalhador possa se adaptar à nova forma requisitada.

Fonte: Adaptado em Delgado (2020).

Conforme exposto na Tabela 1, a principal vantagem a favor do trabalhador, em tese, é a flexibilidade de horários capaz de facilitar a conciliação das atividades profissionais com as despesas familiares. Como resultado, o teletrabalho pode ser um meio propício para melhorar a qualidade de vida do trabalhador, desde que ele possa distinguir entre tempo de trabalho e tempo livre (ESFOGLIA, 2019).

A diminuição de custos operacionais também é ilustrada como vantagem, visto que, com o trabalho remoto, a necessidade de deslocamentos é eliminada e a tendência é que os valores operacionais diminuam. Além disso, de acordo com Delgado (2020), a modalidade em questão tem gerado empregos com um maior alcance dos beneficiários, como no caso das pessoas com deficiência que poderão trabalhar sem ter que enfrentar as dificuldades de mobilidade e ambientes de trabalho devidamente adaptados.

Dada essa perspectiva, com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mediante a Portaria nº 3.214/78, foram inseridas as Normas Reguladoras (NR) relativas à segurança do trabalho tendo como previsão medidas protetivas ao trabalhador. As NR têm como principal objetivo apresentar e esclarecer as condições necessárias para que a segurança e saúde do trabalhador sejam observadas pelas organizações (BRASIL, 2013).

Em tese, a lei assegura os mesmos benefícios que tem um colaborador alocado na empresa, ao profissional que trabalha em *home office*, ou seja, direitos trabalhistas e previdenciários permanecem iguais. Com exceção do vale-transporte, que só será fornecido em caso de deslocamento para a empresa ou para a realização de algum serviço externo, desde que comprovada a pertinência com a atividade laboral. (SANTOS; SILVA, 2023).

Outra vantagem descrita dessa modalidade laboral é a redução de custos para o empregador. Haja vista, com o agravamento e a crise mundial causada pela pandemia Covid-19, muitas empresas enfrentaram e continuam enfrentando dificuldades financeiras. Apostar em estratégias de redução de custos como a implementação do *home office*, fez com que essas reduzam custos operacionais (MENDES, 2021).

De forma que, em consoante com Alves (2021), verifica-se que o *home office* traz grandes e evidentes vantagens e benefícios para as empresas, que reduzem seus custos imobiliários ao diminuir os espaços utilizados como escritórios. Diante disso, segundo dados da pesquisa, as empresas que adotam esse tipo de obra reduzem cerca de 30% de seus custos imobiliários e de consumo. Podendo assim, verificar que as vantagens dessa modalidade laboral são ainda maiores para o empregador e não para o empregado. Além de trazer ainda desvantagens ao trabalhador, indo contra o direito trabalhista, consoante à próxima seção.

4.4. Desvantagens do *Home Office* na Reforma Trabalhista

Embora os números de pessoas que trabalham em regime de *home office* venham gradualmente aumentando ao longo dos anos, a pandemia acelerou bastante a adoção dessa modalidade pelos empregadores. Em um cenário como a pandemia Covid-19, o teletrabalho demonstrou ser um aspecto importante para garantir a integridade física, ao passo que, seus benefícios incluem a redução do tempo de deslocamento, e assim, evitar a propagação do vírus.

Destarte, de acordo com Alves (2021), a implementação do *home office* não elimina nenhuma das obrigações de segurança e de saúde ocupacional do empregador. Isso apenas

estabelece limites. O colaborador é submetido a exames periódicos necessários à saúde ocupacional. Mesmo que o empregado atue apenas em teletrabalho, nessa modalidade de trabalho também pode haver riscos laborais, sendo um desafio e um dever para os empregadores proteger a saúde e a segurança laboral dos teletrabalhadores remotos.

Para o trabalhador de *home office*, há também a preocupação em reestruturar os espaços da casa, alterando significativamente a rotina do trabalhador e de sua família. Sendo esse, um principal impacto ocorrido com esse sistema laboral. Segundo Araújo (2020), a questão da dupla jornada é ainda mais agravada, principalmente para a teletrabalhadora, que precisa conciliar a demanda laboral, com os afazeres domésticos e cuidar dos filhos. Sendo difícil manter um equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional.

O equilíbrio é como algo que cada pessoa atinge entre seu próprio enriquecimento e esgotamento, o que é crítico para a saúde física e emocional. Para muitos pesquisadores, é um desafio equilibrar com sucesso as responsabilidades profissionais com as prioridades pessoais, incluindo cônjuge, família, crescimento pessoal e profissional, bem como saúde física (ESFOGLIA, 2019).

Diante dessas elocuições, é possível e necessário pontuar que mediante os dados levantados na literatura, os teletrabalhadores se deparam com a multitarefa, como exercer suas atividades laborais na modalidade *home office*, realizar atividades domésticas e ainda ser genitores em período integral. Não dispoño assim, de segurança laboral, conforme preceitua a lei (SANTOS; SILVA, 2023).

Desse modo, o desequilíbrio entre a vida pessoal e profissional pode causar *burnout*², síndrome que inclui exaustão emocional, despersonalização das relações, redução do senso de realização (autoavaliação negativa), podendo estar associada ao comprometimento do desempenho profissional e a saúde debilitada (ARAÚJO, 2020).

Alguns especialistas acham que outras condições, como depressão, estão por trás do *burnout*. Pesquisadores apontam que fatores individuais, como traços de personalidade e vida familiar, influenciam quem vivencia o esgotamento profissional. Além do mais, foram publicados artigos acautelando para a conjectura de que o cenário de laboral exaustivo ampliava o desequilíbrio da vida particular do trabalhador. Para tanto, "o *home office* foi a forma que mais demonstrou esse desequilíbrio, evidenciando uma certa desilusão com essa modalidade de labor" (LIZOTE, et al., 2021, p. 249).

² *Burnout* está incluído na 11ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11) como um fenômeno ocupacional. Não é classificado como uma condição médica.

De acordo com Mendes (2021), esses trabalhadores se viram sobrecarregados, não mais com uma jornada dupla, mas com uma jornada tripla. E como esses teletrabalhadores agora estão em tempo totalitário em casa, eles se deparam com a missão de serem multitarefa, como exercer suas atividades laborais na modalidade *home office*, realizar atividades domésticas e ainda ser pais e mães em tempo integral.

Quando fadigados, segundo Alves (2021), os teletrabalhadores experimentam exaustão física ou mental. Isso leva à incapacidade de funcionar e realizar tarefas normais. Assim, para os empregadores, a fadiga no local de trabalho é perigosa, se não for administrada de maneira adequada.

[...] Os fatores do local de trabalho que podem influenciar a fadiga são os padrões de turnos, cargas de trabalho desequilibradas, tempo de tarefas e atividades desequilibradas, disponibilidade de recursos e ambiente de teletrabalho (por exemplo, iluminação e equipamentos.), muitas horas sentados (que pode prejudicar a ergonomia). No entanto, é importante certificar outros fatores, incluindo fadiga mental, como cargas de trabalho, atividades mentais exigentes ou estresse, longos períodos de ansiedade ou longos períodos de tarefas. Abrindo mão de seus afazeres domésticos e sociais (BRANT, 2020, p. 73).

Ademais, os fatores do local de trabalho que podem influenciar a fadiga são os padrões de turnos, cargas de trabalho desequilibradas, tempo de tarefas e atividades desequilibradas, disponibilidade de recursos e ambiente de teletrabalho (por exemplo, iluminação e equipamentos), muitas horas sentados (que pode prejudicar a ergonomia) (MENDES, 2021).

A Saúde e Segurança do Trabalho (SSO) recomenda que a gestão de segurança, limite os turnos estendidos e aumentem as pausas, para restabelecer as energias, reduzindo o funcionamento mental e físico, que possam prejudicar a concentração e diminuir a motivação, pois esses fatores podem acometer a saúde do trabalhador em *home office* (ALVES, 2021).

Para todos os trabalhadores, sendo atividade local ou remota, a saúde e a segurança devem ser valores expressivos e irrenunciáveis. Os estudos mostram que organizações comprometidas com a excelência em saúde e em segurança, conseguem alcançar seu sucesso. Além do mais, vários benefícios são associados ao desenvolvimento de normas de segurança e saúde no trabalho. De acordo com Araújo (2020), sendo mais importante ainda, tal implementação pode ajudar a prevenir lesões, doenças mentais e reduzir custos com doenças e acidentes laborais.

Ambientes de alto estresse aumentam a probabilidade de exaustão mental no *home*

office. Destaca-se que atitudes de prevenção são eficazes e colaboram para um bom desempenho dos colaboradores, já que a empresa valora, cuida, transmite segurança e amparo nos casos de necessidades, além de colaborarem para considerável diminuição nos acidentes de trabalho e afastamentos mediante os atestados (QUEIROGA, 2020).

É imperativo ainda destacar que, segundo Pires (2018), uma desvantagem desse tipo de trabalho é a eliminação da carreira e, conseqüentemente, de qualquer promoção; menores níveis de proteção social, proteção sindical e administrativa, bem como conflitos familiares, caso o trabalhador não consiga separar o tempo livre do trabalho.

Nos dizeres de Melo:

Esse tipo de trabalho a distância apresenta como desvantagem a possibilidade de deterioração das condições de trabalho, cuja principal causa é o nocivo isolamento do teletrabalhador, uma vez que a falta de interação profissional pode gerar no trabalhador o sentimento de exclusão. Na empresa tornando seu trabalho mais solitário porque a figura do ambiente de trabalho tradicional é excluída, perdendo todo o contato face a face com os demais trabalhadores (MELO, 2017, p. 39).

Em síntese, como desvantagens encontram-se amplos pontos, como dificuldade de controle do trabalhador e a falta de convivência entre o teletrabalhador e seus colegas de trabalho. Há também a preocupação de quem trabalha em casa em reestruturar os espaços da casa, alterando significativamente a rotina do trabalhador e de sua família (LANZARINI, 2018).

Outra desvantagem importante para destacar é a possibilidade de excesso de carga de trabalho. Como o local de trabalho geralmente é o mesmo de moradia poderá intercorrer a dupla e até a tripla jornada, principalmente para as mulheres e genitoras. Isso ocorre porque as mulheres são mais propensas a assumir diversas funções de trabalho não remunerado como os afazeres domésticos, intensificando essa sobrecarga com o *home office*, além de auxiliar suas proles com tarefas escolares (SANTOS; SILVA, 2023).

Tal situação em que os genitores se tornam os educadores de seus filhos trouxe, de modo empírico, a necessidade de adequação e isso, por consequência, somados ao caos emocional em que muitos se encontram, acarretou uma sobrecarga. Grande parcela desses genitores foram submetidos a contínua cobrança por aumento da produtividade, gerando cada vez mais stress e desconforto. O preço para manter a empregabilidade tem o custo de uma aceitação ‘forçada’ e com graves reflexos na saúde do teletrabalhador. Não obstante, e ainda necessitam manter minimamente a ordem de suas casas adicionada ao *home office* e a

ansiedade causada pelo estresse da mudança brusca de rotina e aumento de seus afazeres rotineiros (QUEIROGA, 2020).

Especial atenção deve ser dada sobre os riscos para a privacidade e segurança de dados dos trabalhadores que trabalham em casa. O uso de dispositivos pessoais para acesso a dados corporativos, a falta de controle sobre o ambiente de trabalho e a falta de recursos adequados para garantir a segurança da informação podem tornar os dados dos trabalhadores vulneráveis a ataques cibernéticos (CARVALHO, P. 2021).

Para Lemos (2021), a pandemia revelou a continuidade e, talvez, a intensificação do modelo social em que a mulher é “naturalmente responsável” pelos afazeres domésticos e familiares, embora o homem também esteja em casa e ambos necessitem do *home office*. Sendo expressos casos de mulheres exaustas, que cederam seus equipamentos de trabalho para os filhos estudarem, com ansiedade e depressão, ameaçadas de perder o emprego pelo não cumprimento de metas, entre outros. Nessa sapiência, o cenário pandêmico ampliava o desequilíbrio, evidenciando o aumento do excesso da carga de trabalho e a ausência de meios para a proteção da saúde do teletrabalhador, principalmente no que tange as mulheres.

5. REDUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS COM O *HOME OFFICE*

Com a Reforma Trabalhista, aderir ao *home office* foi respaldado por normas trabalhistas. Ela veio e regulamentou essa forma de contratação por meio da Lei 13.467/2017 em seu art. 75-A, permitindo que as empresas contratem profissionais com custos reduzidos por meio dessa modalidade. Além disso, seu art. 75-B traz a definição de teletrabalho como a prestação de serviços realizada predominantemente fora da empresa com o uso de tecnologias de informação e comunicação.

Assim, a Reforma Trabalhista determinou um conceito legal para o teletrabalho e premissas acerca de sua atuação, como também, assevera, em tese, maior segurança jurídica, visto que essa categoria de labor se encontra em contínua ascensão. Destarte, parece que na prática essa "segurança jurídica" não perfaz, diminuindo assim, os direitos trabalhistas para esses trabalhadores (QUEIROGA, 2020).

5.1. Dados e Relatos Econômicos da Perda de Direitos Trabalhistas

A pandemia causada pela Covid-19 teve um grande impacto no mundo do trabalho. A necessidade de adotar medidas sanitárias para evitar a propagação do vírus tem afetado trabalhadores, empresas e empregos. Com isso, a população teve que se adaptar a um novo cotidiano e práticas como o *home office*, tornaram-se uma realidade necessária para a sobrevivência de muitas atividades (LIZOTE, et al., 2021).

Em outras palavras, a pandemia mostrou que algumas pessoas poderiam trabalhar em sistema *home office*, mas a mudança para o trabalho remoto também traz alguns riscos legais que os empregadores precisam considerar, juntamente com as medidas necessárias para acomodar o turno, e a transformação digital em curso.

Além do mais, de acordo com dados levantados na literatura científica no Brasil, apenas 31,8% dos trabalhadores conseguem teletrabalhar em *home office*, pois não possuem equipamentos para tal. Com isso, fica evidente que a maioria dos trabalhadores brasileiros está impossibilitada de realizar esse tipo de trabalho, principalmente considerando os segmentos mais pobres da população. Mesmo para aqueles que têm potencial para o teletrabalho, a forma abrupta como foi adotada essa condição laboral, tem resultado na sobreposição do trabalho com outras atividades cotidianas, principalmente as de cunho

doméstico, que não afetaram apenas o físico e o mental do trabalhador, mas também financeiro (ALVES, 2021).

O teletrabalhador, em muitos casos, tem que adequar o local de trabalho para *home office*, adquirindo equipamentos, além das funções de preparar seu próprio alimento durante as jornadas laborais, não demandando de descanso e pausa para almoço e lanche. Mesmo com a inserção de artigos que detêm acerca de instrumentos laborais e vale refeição, grande parcela dos empregadores não fornecem esses benefícios aos seus empregados (SANTOS; SILVA, 2023).

O estudo realizado por Mendes (2021) confirma que, no decurso da Covid-19, houve aumento da jornada de trabalho, pois o percentual dos que trabalhavam até oito horas diárias passou para mais de dez horas diárias, sem descanso. Essa extensão da jornada de trabalho não foi acompanhada de maior remuneração, já que a população relata queda na renda e aumento dos gastos com aquisição de equipamentos e internet. Com efeito, portanto, o *home office* tem sido inserido no contexto da precarização do trabalho e perdas dos direitos trabalhistas, modulados por visíveis consequências negativas. Ressalva-se que, há artigos que postulam acerca desse modo laboral, a fim de trazer segurança para as partes, mas, ainda falta sua aplicabilidade prática em grande parte das empresas.

5.2. Inserção dos Artigos 75-A a 75-E

Antes da Lei 13.467/2017 o *home office* não tinha legislação específica no Brasil, isto é, não era regulamentado, o que inviabilizava esse tipo de trabalho por insegurança jurídica no momento da contratação e também desaprovado por ser considerado informal. Atualmente, devido à Reforma Trabalhista, aderir ao *home office* é respaldado por normas trabalhistas (POZELLI, 2020).

Nesse sentido, a Lei 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, trouxe mudanças em mais de cem itens da CLT, como trabalho em *home office*, bem como novas relações empregado-empregador. Além do mais, antes do advento da reforma trabalhista, a legislação limitava-se ao art. 6º e seu parágrafo único, alterado pela Lei 12.551/11, que dispõe sobre a equivalência dos "meios telemáticos e informatizados de comando, controle e fiscalização" para fins de "subordinação jurídica aos meios pessoais e diretos de comando, controle e fiscalização de trabalhar outras pessoas" (BRASIL, 2011).

Para tanto, por meio do advento da Reforma Trabalhista, o teletrabalho passou a ser definitivamente regulamentado pelos arts. 75-A a 75-E, da CLT. Com efeito, as características do contrato de teletrabalho foram regulamentadas no art. 75-B, *in verbis*:

Art. 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. (Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 1º A assiduidade, ainda que regular às instalações do empregador para a realização de atividades específicas que impliquem a presença do trabalhador no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho relativos à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.

§ 8º 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, de 6 de dezembro de 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais. (BRASIL, 2017).

Nesse cenário percebe-se ainda que a Reforma Trabalhista veio e regulamentou a contratação de *Home Office* por meio da Lei 13.467/2017. Destaque ao art. 75-A: "A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo". (BRASIL, 2017). Permitindo dessa forma que as empresas contratem profissionais com custos reduzidos por meio dessa modalidade. Além disso, o art. 75-B traz a definição de

teletrabalho como a prestação de serviços realizada predominantemente fora da empresa com o uso de tecnologias de informação e comunicação.

Ademais, outro ponto de inovação legislativa foi à previsão do art. 75-C, que prevê a possibilidade de alteração do regime de trabalho presencial para teletrabalho, desde que o colaborador aceite. Veja:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho.

§ 1o Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2o Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

§ 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. (BRASIL, 2017).

Nesse prumo, entra uma importante questão prevista no Direito do Trabalho: o princípio da inalterabilidade contratual prejudicial. Este princípio impede qualquer tipo de alteração no contrato de trabalho que possa resultar em lesão ou dano ao trabalhador. É o que se discute neste artigo que quando o empregado passa do regime presencial para o teletrabalho, compromete o direito à limitação da jornada de trabalho, o que traz prejuízo ao trabalhador, frustrando desse modo o princípio (DELGADO, 2020).

Outro artigo da referida Lei de destaque é o art. 75-D, este dispõe que a incumbência pela obtenção, despesa e/ou provimento de equipamento tecnológico, infraestrutura essencial, prestação do serviço e ressarcimento de despesas incorridas pelo empregado, carecerá de ser prevista em contrato escrito, incorrendo na pena de responsabilização do empregado, conforme segue:

Art. 75-D. As disposições relativas à 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, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado. (BRASIL, 2017).

A Reforma Trabalhista ainda incluiu disposições acerca de medidas de proteção e saúde dos teletrabalhadores, em virtude de que uma das predominantes contrariedades dessa modalidade contratual é a demanda de realizar o controle do cumprimento dessas medidas pelo empregador, conforme seu art. 75-E:

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (BRASIL, 2017).

Conforme elucidado, o art. 75-E deixa claro que é responsabilidade do empregador instruir os trabalhadores em regime de *home office* acerca de cuidados que devem ser empregados para evitar doenças ocupacionais e/ou acidentes de trabalho, o que deve ser feito de forma expressa e ostensiva. Ao fazer isso, o funcionário deve assinar um termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir todas as instruções que lhe forem dadas (DELGADO, 2020).

Além do mais, serão garantidos ao empregado todos os direitos trabalhistas acerca de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, como igualmente, a CF/1988, em seu artigo 7º, incisos XXII e XXVIII:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa. (BRASIL, 1988).

Como a CLT, em seu artigo 157:

Art. 157. Todos os locais de trabalho deverão ter iluminação suficiente para que o trabalho possa ser executado sem perigo de acidente para o trabalhador e sem que haja prejuízo para o seu organismo.

Art. 157 - Cabe às empresas:

- I - Cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- II - Instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- III - Adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- IV - Facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente (BRASIL, 1943).

Os artigos ilustrados dispõem acerca da proteção do meio ambiente de trabalho como maneira de precautelar a ocorrência de acidentes no âmbito laboral. Constituído o acidente de trabalho, o empregado obtiverá assistência acidentária do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), apesar de ter contribuído com culpa ou dolo para o acontecimento danoso. Nessa seara, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho é notadamente nessa circunstância:

EMENTA: ACIDENTE DO TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. CULPA EXCLUSIVA DA VÍTIMA. EXCLUDENTE DE RESPONSABILIDADE.

A responsabilidade civil do empregador por danos decorrentes de acidente de trabalho está prevista no art. 7º, XXVIII, da carta magna, exigindo, via de regra, a caracterização de dolo ou culpa. Também o código civil, em seus artigos 186 e 187, consagra a subjetividade como regra geral, no que se refere à indenização por danos, com base na hipótese de ocorrência de culpa. Assim, a teoria do risco da atividade econômica, que implica responsabilidade objetiva, restringe-se a situações excepcionais, previstas no parágrafo único do art. 927 do CCB. A aplicação da hipótese excepcional à situação de acidente de trabalho não foge ao plano, sendo necessário compreender, concretamente, como esta atividade econômica atrairia instantaneamente a teoria do risco do seu desenvolvimento. Ocorre que, ainda que se identifique responsabilidade objetiva por acidente de trabalho, constatada a culpa exclusiva da vítima, não é possível reconhecer a responsabilidade civil do empregador. Isso porque a configuração de uma das hipóteses de exclusão da responsabilidade civil tem condão de afastar o nexo de causalidade. Recurso de revista não conhecido.

(1263-04-2011.5.05.0039. Relator Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Órgão julgador: 3ª turma. Publicação dejt 08/05/2015)

Pelo transcrito acima, foi possível considerar que o legislador trabalhista preceituou a serventia de estabelecimento do nexo causal entre o acidente e a relação de trabalho. Desse modo, é primordial que o empregado, na ocasião da situação danosa, encontra-se trabalhando, com a intenção de outorgar a correlação entre o acidente e o trabalho fornecido, incorrendo na

pena de ser designada como culpa exclusiva da vítima, não estabelecendo qualquer direito a indenização.

No entanto, ficará mais difícil provar tanto o nexo causal quanto a culpa do empregador em relação aos danos causados à saúde do empregado na modalidade de teletrabalho. Em relação ao assunto em discussão, nem sempre o teletrabalhador, ao exercer suas atividades laborais em *home office*, estará em ambiente adequado para o trabalho, pois pode não possuir os equipamentos e adaptações necessários para tal, ser conforto para evitar danos à saúde, e também os cuidados necessários com o uso adequado dos equipamentos. (DELGADO, 2020).

Nesse tocante, o empregador é responsável pelo cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, e com a Reforma Trabalhista inclusive no âmbito de *home office*. Porém, conforme destacado no decorrer da pesquisa, o trabalhador ainda sofre com as perdas se seus direitos trabalhistas com essa forma de trabalhar. Algumas delas serão transcorridas a seguir.

5.3. Diminuição dos Direitos Trabalhistas

A CLT, de forma específica, não fornecia nenhuma previsão sobre o *home office*. Foi somente com a chamada reforma trabalhista em 2017 que começaram a existir disposições sobre o teletrabalho na CLT (artigos 75-A a 75-E). A modernização trazida pela Lei 13.467/17 não foi capaz de dirimir todas as controvérsias sobre o tema, deixando pontos em aberto e que deverão ser discutidos exaustivamente pela Justiça do Trabalho até a consolidação de um entendimento sobre o tema pelos tribunais. Entre esses pontos está a questão do custeio das despesas com o *home office* e o adequado ambiente funcional.

Posto isto, a redução dos direitos trabalhistas foi observada, recentemente, no Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com a promulgação da Lei 14.437/2022, que estabelece medidas alternativas nas relações trabalhistas em situações de calamidade pública. A lei, que flexibilizaram direitos, teve origem na Medida Provisória do Governo Federal (MP 1109/22). O texto disciplina, na íntegra, essas novas relações de trabalho à distância, alterando a CLT para que as diretrizes atuais sejam adequadas para atender a real necessidade de empregadores e empregados (SANTOS; SILVA, 2023).

De acordo com a Legislação Trabalhista, é de grande valia dizer que, caso o

empregado tenha as atividades que desempenha em *home office* controladas de alguma forma pelo empregador, esse trabalhador terá direito ao recebimento de horas extras eventualmente trabalhadas. Porém, parece não funcionar, ora porque o empregador não terá o controle necessário sobre a atividade do empregado, ora porque o empregado poderá ter um baixo rendimento por se distrair facilmente com as atividades domésticas. Além disso, o trabalhador necessita do fornecimento de equipamentos laborais para seu labor. Como disposto em no art. 75-D:

Art. 75-D. As disposições relativas à 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, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado. (BRASIL, 2017)

No entanto, na prática, não parece funcionar como deveria. Assim, o fornecimento de equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária para o trabalho remoto, que incluiria até gastos com energia elétrica e plano de internet, também é uma das principais polêmicas. Por outro lado, do ponto de vista jurídico, a adoção do trabalho em *home office* possui pontos controversos, levantando questões importantes que devem ser consideradas pelo gestor do negócio (ALVES, 2021).

Nesse cenário, em uma interpretação sistêmica, deve-se lembrar que o artigo 2º da CLT dispõe que cabe ao empregador assumir os riscos da atividade econômica. Nessa perspectiva, ao admitir que o empregado tenha que arcar com os custos do *home office*, como computador, móveis, internet e acessórios. Ademais, fica evidente que os custos da operação estariam sendo repassado ao empregado, o que é vedado pelo art. mencionado artigo 2º da CLT. Esse cenário ganha contorno especial a polêmica sobre os gastos gerados com o *home office*, que tem sido objeto de intensa demanda trabalhista consultiva por parte das empresas. Além da falta de controle das horas trabalhadas, sobre o recebimento de horas extras trabalhadas (SANTOS; SILVA, 2023).

Outro ponto importante a ser abordado é a saúde mental, que, por sua vez, é protegida pela CLT, e pela Lei nº 10.216, de 6 de abril de 2001, a qual dispõe sobre a proteção e os direitos das pessoas com transtornos mentais e redireciona o modelo assistencial em saúde mental. Cabe destacar, que a modalidade de *home office* já apresenta dados que indicam a diminuição do bem-estar. Devido a esses fatores, os trabalhadores precisam cuidar da casa e dos filhos, aumentando a sobrecarga de trabalho. (LIZOTE, et al., 2021).

Ademais, a partir da recuperação histórica ao longo do processo constitucional de 1988, que delineou um horizonte democrático e de desenvolvimento social baseado na redução das desigualdades, para proporcionar trabalhos dignos, protegidos e democráticos. Constatou-se, mediante ao cenário de pandemia de Covid-19 que, esse processo vai de encontro ao aludido. Pois no contexto da pandemia e do *home office*, salientou-se que os trabalhadores ainda sofrem jornadas mais extensas de trabalho e sem a aplicação prática da legislação, mesmo diante da Reforma Trabalhista.

Após analisar o tema em questão por meio de entendimentos doutrinários e pesquisas, como também os dispositivos legais supra elencados, além da Lei 13.467/2017, é possível verificar que, devido ao aumento da tecnologia e maior acesso à internet, é notável o amplo crescimento do teletrabalho. Cada vez mais as organizações estão optando por este sistema laboral como uma metodologia viável de redução de seus custos operacionais. No entanto, mesmo com essa forma de labor regulamentada, constata-se um claro cenário em que são os trabalhadores que estão perdendo os seus direitos trabalhistas.

Por fim, o *home office*, é uma prestação de serviços que tem a facilidade de ser realizada à distância. Podendo ser acometida por vantagens e desvantagens, as quais foram percorridas neste trabalho, como também as mudanças trazidas pela reforma trabalhista, na intenção de beneficiar essa modalidade de trabalho como qualquer outra forma de labor. Contudo, na prática percebem-se amplas diminuições acerca do direito trabalhista, duramente conquistado por décadas, ante a Reforma Trabalhista.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a elaboração da presente pesquisa vislumbra-se que o *home office* é a realização de jornada de trabalho de qualquer natureza, desde que seja feito à distância, em local diferente da sede da empresa, utilizando as ferramentas da telemática. A OIT é enfatizada na Convenção nº 177, de 1996, que já definia esse método de labor, e foi posteriormente esclarecido pela Lei 12.511 / 11 no país.

Conforme abordado, as inovações legislativas advindas da Reforma Trabalhista consolidaram no ordenamento jurídico brasileiro o entendimento do teletrabalhador como integrante do rol de empregados protegidos por normas e princípios trabalhistas. Posto isto, com a Reforma Trabalhista foram ampliadas intervenções a respeito da CLT para quem trabalha de maneira remota, ou seja, *home office*, evidenciando que o teletrabalhador tem o direito de férias, décimo terceiro, horas extras e todos os benefícios pontuados pela CLT. Constatando assim, algumas alterações dispostas pelo teletrabalho, seus preceitos contratuais, mudança do contrato de trabalho nas diferentes áreas da sociedade.

Nessa perspectiva, com a pesquisa em tela foi possível verificar que a Reforma Trabalhista, consolidada na Lei 13.467/2017, alterou fortemente a Consolidação das Leis do Trabalho, na tentativa de modernizar a complexa e ultrapassada estrutura vigente, com sua adequação às novas tecnologias. E assim, foram incluídos artigos referentes ao *home office*, para evidenciar que esse tipo de labor, necessita ter as mesmas configurações do que o trabalho presencial.

Ressalva-se que, a CLT não fornecia nenhuma previsão sobre o *home office*. Foi somente com a chamada Reforma Trabalhista em 2017 que começaram a existir disposições sobre o teletrabalho na CLT (artigos 75-A a 75-E). Todavia, nessa modalidade de trabalho também pode haver riscos laborais, sendo um desafio e um dever para os empregadores proteger a saúde e a segurança laboral dos teletrabalhadores remotos.

Além da preocupação em reestruturar os espaços da casa, alterando significativamente a rotina do trabalhador e de sua família. Abarcando esse, um importante impacto ocorrido com o *home office*, agravando e aumentando a jornada laboral dos teletrabalhadores, fato este observado, pois, o colaborador precisa conciliar a demanda laboral, com os afazeres domésticos, tornando-se mais difícil de manter um equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional.

Destarte, vale salientar que uma importante perda trabalhista desse tipo de trabalho é a eliminação da carreira e, conseqüentemente, de qualquer promoção, além de menores níveis

de proteção social, proteção sindical bem como possíveis aumentos de conflitos familiares, caso o trabalhador não consiga separar o tempo livre do trabalho. Portanto, o *home office* diminuem os direitos do teletrabalhador, aumenta a carga horária de trabalho e não protege as mulheres e sua histórica dupla/tripla jornada nesse âmbito laboral.

Em resumo, a Reforma Trabalhista de 2017 resultou na diminuição de direitos dos trabalhadores no Brasil, como comprovado por estudos econômicos. Além disso, o *home office* também teve impacto negativo na economia, especialmente na saúde e segurança dos trabalhadores. O uso de dispositivos pessoais para acesso a dados corporativos, a falta de controle sobre o ambiente de trabalho e a falta de recursos adequados para garantir a segurança da informação podem tornar os dados dos trabalhadores vulneráveis a ataques cibernéticos.

Por fim, a Reforma Trabalhista precisaria reestruturar normas para o *home office*, não apenas trazendo artigos específicos para a segurança laboral desses teletrabalhadores, mas também com formas e instrumentos de fiscalização eficientes para que ocorram a aplicabilidade prática, almejada pela proposta de gerar maior segurança jurídica a essa classe de colaboradores a fim de evidenciar que esse tipo de labor, necessita, de fato, que o empregador inclua as mesmas configurações do trabalho presencial para seu empregado em *home office*.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Felipe Schott Ferraz. **Impactos do Home Office na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de Jovens Profissionais**. 2021. Tese de Doutorado. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.
- ALVES, P. **Como é o teletrabalho (home office) com a reforma trabalhista?** (2018). Disponível em:<<https://chcadvocacia.adv.br/blog/teletrabalho-reforma-trabalhista/>> Acesso em 15 out. 2022.
- ARAÚJO, R. P. **Sistemas de Gestão em Segurança e Saúde no Trabalho durante a pandemia pela Covid-19**. Monografia Apresentada à Universidade de Santa Catarina para obtenção de título de especialista em Segurança do Trabalho, UDESC 2020.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11º Ed. São Paulo: LTr, 2017.
- BRANT, Raquel. Desafios do teletrabalho na pandemia COVID-19: quando o home vira office. **Caderno de Administração**, v. 28, n. Edição E, p. 71-75, 2020.
- BRASIL. **Art. 5 - Constituição Federal de 1988**. (1988). Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 12 out. 2022.
- BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das leis do trabalho. 25. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2018.
- BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 10 set. 2022.
- BRASIL. **Lei 13.467/17**. (2017). Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm#:~:text=Considera%2Dse%20teletrabalho%20a%20presta%C3%A7%C3%A3o,se%20constituam%20como%20trabalho%20externo.>>. Acesso em 17 out. 2022.
- BRASIL. **Lei nº 12.551/2011**. (2011). Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm>. Acesso em 12 out. 2022.
- BRASIL. **Lei 14.442, de 2 de setembro de 2022**. Disponível em : <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm>. Acesso em 25 jan. 2022.
- BRASIL. **Ministério do Trabalho. Manual de legislação, segurança e medicina do trabalho**. 71. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

BRASIL. (RR 1263-04-2011.5.05.0039. Relator Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Órgão julgador: 3ª Turma. Publicação DEJT 08/05/2015). **Acidente do trabalho. Indenização por dano moral. Responsabilidade civil do empregador. Culpa exclusiva da vítima. Excludente de responsabilidade.** Disponível em: <<https://camiladuartec.jusbrasil.com.br/artigos/704585038/o-teletrabalho-e-a-responsabilidade-do-empregador-em-casos-de-acidente-de-trabalho>>. Acesso em 17 jan. 2023.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988.** Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1988/constituicao-1988-5-outubro-1988-322142-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em 17 jan. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: <https://www.meuvademecumonline.com.br/legislacao/codigos/5/consolidacao-das-leis-do-trabalho-decreto-lei-n-5-452-de-1-de-maio-de-1943/artigo_157>. Acesso em 18 jan. 2023.

CASSANTE, J. **O Teletrabalho, seu conceito e suas espécies.** (2015). Disponível em: <<https://guisambareando.jusbrasil.com.br/artigos/254347246/o-teletrabalho-seu-conceito-e-suas-especies>> Acesso em 20 out. 2022.

CARVALHO, P. (2021). **Privacidade e segurança de dados no home office.** Revista de Direito Digital.

COLNAGO, Lorena. **A dignidade do trabalho humano constitucional.** Ed. Sapiientia. São Paulo 2011.

COUTO, José Alberto. Uma viagem pelo direito do trabalho. Progresso ou retrocesso? **Direito UNIFACS–Debate Virtual**, n. 271, 2023.

DELGADO, M. **Curso De Direito Do Trabalho** - Obra Revista E Atualizada 19ª Edição. LTr. 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **A Reforma Trabalhista no Brasil.** São Paulo: Ed. LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DINIZ, Ricardo Córdova. In: LISBÔA, Daniel; MUNHOZ, José Lúcio (Org.). **Reforma trabalhista comentada por juízes do trabalho:** artigo por artigo. São Paulo: LTR, 2018.

DELGADO, M. G. Curso de direito do trabalho. **CEP**, v. 1224, p. 003, 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **A Reforma Trabalhista no Brasil.** São Paulo: Ed. LTr, 2017.

ESFOGLIA, G. **O teletrabalho e a lei nº 13.467/2017**: As novas perspectivas com a implantação efetiva do teletrabalho a partir da reforma trabalhista. (2019). Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2019/02/TCC_Gisele_Esfoglia.pdf>. Acesso em 14 out. 2022.

FERREIRA, P. **O teletrabalho e a reforma trabalhista**. (2017). Disponível em:<http://www.ferreirarodrigues.com/uploads/files/TCC_pamela_igesca_ferreira_o_teletrabalho_e_a_reforma_trabalhista.pdf>. Acesso em 15 out. 2022.

FELICIANO, Guilherme Guimarães et al. **Direito Ambiental do Trabalho: apontamentos para uma teoria geral**. LTr Editora, 2020.

FIORILLO, Celso Antônio. **Curso De Direito Ambiental Brasileiro** - 18ª Ed. Saraiva. 2017.

FIORILLO, Celso Antônio; CONTE, Cristiane. **Crimes no Meio Ambiente Digital**. Editora Saraiva. 2018.

FONTES, D. **Teletrabalho**: sua regulamentação com a lei 13.467/17 e uma análise sobre a duração do trabalho na modalidade home office. (2018). Disponível em:<<https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/7599/1/DSPFontes.pdf>>. Acesso em 4 nov. 2020.

GARCIA, Gustavo. **Meio Ambiente do Trabalho**: Direito, Segurança e Medicina do Trabalho. Editora Juspodivm, 2019.

GONÇALVES, C. **Direito Civil Brasileiro**: responsabilidade civil. 13º edição. Editora Saraiva. 2019.

GOURLARD, J. **A História do Computador**. (2018). Disponível em:<https://ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/prof_ngoulart/notas_aula/AEDS1/A_historia_do_computador.pdf>. Acesso em 2 out. 2020.

GRANZIERA, Maria. **Direito Ambiental** - 5ª Edição. São Paulo. Editora Foco. 2019.

LANZARINI, J. **Teletrabalho e as alterações propostas pela reforma trabalhista** (Lei 13.467/2017). (2018). Disponível em:<<https://riuni.unisul.br/bitstream/handle/12345/6520/tcc%20jeisi.pdf?sequence=1&isAlloved=y>>. Acesso em 3 nov. 2022.

LAPA, Antonio Neto da; KERTZMAN, Ivan. **Curso prático de Direito do Trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2018.

LEMOS, Priscila Pinheiro. Mulheres em home office durante a pandemia da covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. **Revista de Administração de Empresas**, v. 60, p. 388-399, 2021.

LIGIA, Ana. **Entenda o que é ciberespaço e como surgiu a expressão**. (2020). Disponível em:<<https://www.estudopratico.com.br/entenda-o-que-e-ciberespaco-e-como-surgiu-a-expressao/>>. Acesso em 12 out. 2022.

MATTOS, Bruna. Crimes virtuais e a legislação brasileira. **Revista do Curso em Graduação em Direito**. Vol. 13(3). p. 119:145. 2017.

MELO, G. **O teletrabalho na nova CLT**. (2017). Disponível em:<<https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>>. Acesso em 27 out. 2022.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. Saraiva Educação SA, 2020.

MENDES, Iratema Cristiane Martins. **Covid-19: teletrabalho da mulher e o impacto na vida familiar**. Medline. 2021.

MIZIARA, Raphael. **Moderno Dicionário de Direito do Trabalho**. LTr Editora, 2019.

MORIGI, J. **Responsabilidade civil das redes sociais**. (2017). Disponível em:<<https://jus.com.br/artigos/57644/responsabilidade-civil-das-redes-sociais#:~:text=187%20e%20art.,a%20responsabilidade%20de%20seus%20usu%C3%A1rio>>. Acesso em 12 out. 2022.

NASCIMENTO, Mascaro Amauri. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo. Oxford, 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. Saraiva Educação SA, 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

NUNES. Rizzatto. **Curso de direito do consumidor** - 13ª edição de 2019.

OLIVEIRA, R. M. A. **Meio laboral**. Rio de Janeiro, Ed. Anais. Rio de Janeiro, 2008.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2012.

PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**, São Paulo: LTr, 2015.

PIRES, A. **Teletrabalho de acordo com o novo CLT**. (2018). Disponível em:<<https://www.passeidireto.com/arquivo/58395952/tcc-teletrabalho-de-acordo-com-o-novo-clt>>. Acesso em 4 nov. 2020.

POZELLI, M.R. **O teletrabalho à luz da nova legislação trabalhista**. (2020). Disponível em:<<https://migalhas.uol.com.br/depeso/271230/o-teletrabalho-a-luz-da-nova-legislacao-trabalhista>>. Acesso em 20 out. 2020.

QUEIROGA, Fabiana. **Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19**. Artmed Editora, 2020.

ROCHA, Júlio César de Sá da, **Direito ambiental do trabalho**, São Paulo: LTr, 2019.

RODRIGUES, Edson Beas. **Convenções da OIT: e outros Instrumentos de Direito Internacional Público e Privado relevantes ao Direito do Trabalho.** LTr Editora, 2019.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais na relação de trabalho.** São Paulo: LTr, 2015.

SANTOS, Roberto. **A História do computador e sua importância na comunicação.** (2019). Disponível em:< <https://medium.com/roberttangells/a-historia-do-computador-e-sua-import%C3%A2ncia-na-comunica%C3%A7%C3%A3o-c90a9b72c70>>. Acesso em 5 out. 2020.

SANTOS, Ariane Joice. **Direito Coletivo do Trabalho: As Relações Coletivas de Trabalho após o Advento da Lei da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017).** LTr Editora, 2019.

SANTOS, Isabel Luiza Rafael Machado; SILVA, Roselene Vargas. Ampliação do Teletrabalho em tempos de Pandemia: Controles e boas práticas de Governança. **Revista Latino-americana de Governança**, v. 3, n. 1, p. e034-e034, 2023.

SCHIAVI, Mauro. A reforma trabalhista e o processo do trabalho. São Paulo: **LTr**, p. 127, 2017.

SILVA, José Afonso. **Curso de direito constitucional positivo.** 30. ed. Rio de Janeiro: Ed. Malheiros, 2017.

SILVEIRA, César Augusto. Aplicabilidade do instituto da terceirização no Direito do Trabalho. **Revista JurisFIB**, v. 10, n. 10, 2019.

VADE MECUM TRADICIONAL. 27ª Ed. Editora Saraiva Jur. 2022.

VIANNA, C. S. **Manual Prático das relações trabalhistas** 13ª edição. São Paulo: Ltr. 2018.

VIEIRA, H. **A evolução da internet até os dias atuais.** Oxford. São Paulo. 2020.

VIANNA, C. S. **Manual Prático das Relações Trabalhistas** 13ª edição. São Paulo: Ltr. 2018.