

A Afetação Da Pandemia Da Covid-19 No Meio Ambiente Do Trabalho E A Tendência Do Regime De Trabalho Híbrido Pelas Empresas

Lucas de Sa Marinho *

Universidade de Marília, Programa de Pós-Graduação em Direito, Marília-SP, Brasil

 <https://orcid.org/0000-0002-1332-0818>

Sandro Marcos Godoy **

Universidade de Marília, Programa de Pós-Graduação em Direito, Marília-SP, Brasil

 <https://orcid.org/0000-0001-8749-395X>

Rafael José Nadim De Lazari ***

Universidade de Marília, Programa de Pós-Graduação em Direito, Marília -PR, Brasil

 <https://orcid.org/0000-0002-9808-8631>

Resumo: O meio ambiente do trabalho foi diretamente afetado pela pandemia do coronavírus enfrentada de forma mais intensa nos anos de 2020 e 2021. A existência de um vírus contagioso e com grande potencial letal trouxe consigo modificações associadas ao local em que o empregado estava habituado a exercer suas atividades laborativas, vez que o teletrabalho, o *home office* e outras formas de trabalho remoto foram rapidamente incorporadas na rotina dos indivíduos. Entretanto, superado o momento mais conturbado da pandemia, observa-se um novo cenário quanto ao meio ambiente do trabalho, empresas cada vez mais compactas e um maior número de indivíduos trabalhando remotamente, com a adoção de um regime de trabalho híbrido, o qual permite que o empregado exerça suas atividades na empresa, em sua residência ou em qualquer lugar que esteja. Isto posto, observa-se uma atual tendência em que, para muitos, o meio ambiente do trabalho se confunde com o meio ambiente familiar, tornando-se necessária uma discussão sobre as vantagens e desvantagens desses novos modos de labor e da amplitude do conceito de meio ambiente do trabalho. Para o presente estudo, utilizou-se o método dedutivo, especialmente artigos científicos, bibliografias e *sites* que abordavam o tema em discussão.

Palavras-Chave: meio ambiente do trabalho; COVID-19; regime de trabalho híbrido.

* Mestrando pelo Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade de Marília - Unimar. Bolsista CAPES. E-mail: lucassamarinho@gmail.com

** Pós-doutor em Direito pela Università degli Studi di Messina na Itália, Doutor em Direito pela FADISP. Professor permanente do programa de Mestrado e Doutorado em Direito na UNIMAR - Universidade de Marília. E-mail: sandromgodoy@uol.com.br

*** Pós-Doutor em Democracia e Direitos Humanos pelo Centro de Direitos Humanos da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra/Portugal. Doutor em Direito Constitucional pela Pontifícia Universidade Católica, de São Paulo/SP. Professor da Graduação, do Mestrado e do Doutorado em Direito da UNIMAR. E-mail: prof.rafaeldelazari@hotmail.com



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA

Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas

DOI: <https://doi.org/10.22478/ufpb.1678-2593.2022v21n48.64086>

A Afetação Da Pandemia Da Covid-19 No Meio Ambiente Do Trabalho E A Tendência Do Regime De Trabalho Híbrido Pelas Empresas

Lucas de Sa Marinho

Sandro Marcos Godoy

Rafael José Nadim De Lazari

1 INTRODUÇÃO

O homem, enquanto ser social, promove, através de suas interações e relações, uma série de transformações no ambiente em que vive. Ao longo da história, torna-se possível observar, com o capitalismo e os avanços tecnológicos, uma despreocupação dos indivíduos para com o meio ambiente, haja vista a supremacia de interesses individuais sobre coletivos, o que propicia o desencadeamento de poluições das mais diversas formas, tais como: poluição atmosférica, hídrica, do solo, radioativa, térmica, visual, sonora e espacial.

Com o objetivo de promover condições básicas de sobrevivência aos indivíduos, a Constituição Federal de 1988 em seu artigo 1º, elenca como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana, bem como estabelece, através dos artigos 5º e 6º, uma gama de direitos fundamentais e sociais a fim de que sejam estabelecidas condições dignas aos cidadãos.

Além disso, a Carta Magna trata, individualmente, em seu artigo 225 sobre a proteção de um meio ambiente ecologicamente equilibrado, isto porque tal direito é interpretado pela doutrina como

um direito transgeracional, superando o próprio interesse coletivo e impondo responsabilidades às futuras gerações. Logo, promover a existência de um meio ambiente saudável significa, conseqüentemente, garantir qualidade e condições de vida ao ser humano.

Dentre as quatro espécies de meio ambiente, encontra-se aquela denominada meio ambiente do trabalho, a qual também sofre conseqüências oriundas das relações humanas e sociais. Nesse viés, a pandemia ocasionada pelo coronavírus trouxe diversas mudanças na seara trabalhista, ao passo que, para o enfrentamento do vírus, houve a necessidade de adequação das relações de trabalho, com a inserção de grande parte dos empregados no trabalho remoto, afetando diretamente o meio ambiente laboral.

Todavia, embora pareça que o momento mais crítico da pandemia da COVID-19 tenha se dado entre os anos de 2020 e 2021, as mudanças ocorridas no âmbito trabalhista parecem se mostrar como uma tendência atual e permanente, tal qual se observa com a grande continuidade de empresas adotando o teletrabalho ou um regime de trabalho híbrido, onde as atividades dos empregados podem ser realizadas em mais de um ambiente.

Apesar disso, a utilização do regime de trabalho remoto possui algumas peculiaridades que demandam atenção às partes envolvidas, especialmente no que tange as especificidades do local da prestação de serviços, podendo acarretar o surgimento de eventuais dúvidas com relação a aplicação de determinados direitos dispostos na legislação trabalhista.

Para a presente pesquisa, utilizou-se o método dedutivo, consistente em uma análise de informação a fim de uma conclusão sobre o tema, bem como procedimentos instrumentais como bibliografias, artigos científicos e *sites* a respeito da matéria ora abordada.

2 O DIREITO CONSTITUCIONAL AO MEIO AMBIENTE ECOLÓGICAMENTE EQUILIBRADO E O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

O meio ambiente ecologicamente equilibrado somente ganhou proteção objetiva com a promulgação da Carta Magna de 1988, passando a figurar como um importante direito fundamental constitucional. Nesse sentido, enfatiza Paulo Roberto Barsano e Rildo Pereira Barbosa:

Mediante uma breve análise do constitucionalismo brasileiro, podemos afirmar que foi somente na Constituição de 1988 que se estabeleceu, de maneira específica, objetiva e global, a proteção ao meio ambiente. Desde a Carta Magna de 1934, todas as constituições brasileiras mantiveram a proteção do patrimônio histórico, cultural e paisagístico do país. Houve constante indicação no texto constitucional da função social da propriedade (1934, art. 115; 1946, arts. 147 e 148; 1967, art. 157, III, § 8º; 1969, arts. 160, III, e 163), solução que não tinha em mira – ou era insuficiente para – proteger efetivamente o patrimônio ambiental (BARSANO; BARBOSA, 2019, p. 42).

Na Constituição Federal de 1988, o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado foi garantido através do artigo 225 e corresponde a um direito coletivo, haja vista que o objeto protegido pelo dispositivo legal é de uso comum do povo, tendo como destinatárias todas as pessoas inseridas no território nacional, consubstanciando-se o próprio direito à vida, na medida em que, ao garantir um meio ambiente sadio e equilibrado, garante-se, por conseguinte, mais qualidade de vida aos indivíduos.

Nesse sentido, destaca Sérgio Braga Júnior:

Mas é certo que a proteção do meio e sua devida motivação estejam mais explícitas no caput do art. 255, CF/88, o qual inicia o capítulo do meio ambiente na Lex Mater. Expõe o bem comum como causa, ao passo que decorre de um ambiente ecologicamente equilibrado. Assim, está claro que este bem de “uso comum do povo” gera a felicidade deste e proporciona a sadia qualidade de vida, embasando e reiterando a necessidade da proteção do Estado para o usufruto deste bem por toda a Nação (BRAGA JUNIOR, 2021, p. 89).

Através do citado dispositivo constitucional, extrai-se ainda que cabe ao Poder Público, juntamente com a coletividade, entendida aqui como todos os cidadãos, o dever de defender e preservar o meio ambiente para os presentes e as futuras gerações.

Segundo Édis Milaré, antes da Constituição Federal de 1988, não havia preocupação por parte do legislador em proteger o meio ambiente de modo específico, motivo pelo qual a ele se referia considerando os seus elementos separadamente, tais como florestas, caça, pesca ou, ainda, dispondo sobre matérias a ele inerentes de forma indireta, como a mortalidade infantil, a saúde, a propriedade etc. (MILARÉ, 2000, n.p.).

Nesse escopo, especialmente com a entrada em vigor da Carta Constitucional de 1988, a proteção ambiental ganhou forças, despertando o surgimento de diversos regramentos jurídicos, quais sejam: leis, decretos, resoluções, portarias, com o objetivo de assegurar um ambiente saudável às presentes e futuras gerações. Além da proteção ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, diversos dispositivos constitucionais passaram a regulamentar e conferir meios de proteção a questões relacionadas à matéria, como é o caso do art. 5, LXXII, ao estabelecer acerca da ação popular como meio de proteção do meio ambiente; arts. 23 e 24 ao dispor sobre competências de legislar da União, Estados, Distrito Federal e Municípios; art. 170 ao inserir a defesa do meio ambiente como princípio da ordem econômica (BARSANO; BARBOSA, 2019, p. 42-43).

Ademais, conforme dispõe o art. 3º da Lei nº. 6.938/1981, que trata da Política Nacional do Meio Ambiente, o conceito de meio ambiente deve ser interpretado para além daquele exclusivamente naturalístico, correspondendo, assim, ao conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas (BRASIL, 1981). Sob esta égide, Solange Teles da Silva:

Aliás, o meio ambiente comporta uma ordem bem mais complexa de significação que vai além do meio ambiente como sinônimo de meio natural. Para antropologia, o meio ambiente é definido enquanto espaço de vida dos seres humanos e pressupõe uma análise das dimensões históricas, e culturais que estão atreladas a sua própria definição e delimitação. O meio ambiente diz respeito aos elementos habilitados a influenciar o próprio dinamismo social e inclui, portanto, a repercussão das intervenções artificiais implantadas pelo homem, as interferências culturais e conjunto das condições que permitem o estabelecimento e reprodução da vida humana. Considera-se, portanto, o papel da cultura na definição dos espaços de vida humana (SILVA, 2006, p.170-171).

Nessa toada, Gustavo Filipe Barbosa Garcia classifica o meio ambiente nas seguintes espécies: a) meio ambiente natural ou físico, o qual constitui solo, água, ar atmosférico, flora e fauna; b) meio ambiente cultural, englobando valores históricos, tais como: o patrimônio histórico, artístico, arqueológico, paisagístico e turístico de um país; c) meio ambiente artificial, o qual inclui espaço urbano construído pelo ser humano, abarcando o conjunto de edificações e espaços urbanos públicos, e, d) meio ambiente do trabalho, o qual envolve o local de realização da atividade laborativa, e inclui as condições de trabalho, a sua organização e as relações intersubjetivas ali presentes (GARCIA, 2006, p. 20-21).

Também, impossível nos dias atuais, não associar o meio ambiente e seus desdobramentos com o desenvolvimento sustentável. De acordo com a Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento: “o desenvolvimento sustentável é o desenvolvimento capaz de suprir as necessidades da geração atual, garantindo a capacidade de atender as necessidades das futuras gerações. É o desenvolvimento que não esgota os recursos para o futuro” (WWF-BRASIL, 2022, n.p.).

No Brasil, existem 17 objetivos elencados a fim de se atingir o desenvolvimento sustentável. Tais objetivos constituem um apelo global à ação para erradicar a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima e garantir que as pessoas, em todos os lugares, possam desfrutar de paz e de prosperidade (BRASIL, 2022, n.p.).

O desenvolvimento sustentável surge numa ideia de responsabilidade, de modo a estabelecer limites de crescimento ao desenvolvimento tecnológico industrial, o qual, apesar de ter trazido mudanças benéficas à sociedade, trouxe consigo a utilização exacerbada de recursos naturais sem que fosse realizado qualquer controle, o qual culminou em poluição e degradação do meio ambiente (BARSANO; BARBOSA, 2019, p. 143).

Além do desenvolvimento tecnológico industrial, outros fenômenos sociais causam impacto direto no meio ambiente, tal como se pode mencionar a pandemia da COVID-19. Ao tratar sobre o assunto, Ligia da Paz de Souza dispõe sobre diversos cenários que foram afetados pela pandemia do coronavírus, mais intensamente entre no ano de 2020, como o compartilhamento de imagens e vídeos de paisagens, antes escondidos pela poluição atmosférica, e no período mais intenso da pandemia límpidas e visualmente recuperadas diante do isolamento social; o aumento da produção de resíduo sólido hospitalar. Ainda destaca que, durante a pandemia, houve, do ponto de vista ambiental, uma falsa ideia inicial de recuperação natural de locais degradados, ataques às políticas ambientais de maneira consentânea e aumento do desmatamento na Amazônia (SOUZA, 2020, p. 69-71).

Evidente, portanto, que os fenômenos sociais interferem diretamente no meio ambiente e suas espécies. A par disso, garantir proteção ao meio ambiente e promover um desenvolvimento sustentável se associa diretamente à ideia de existência do ser humano. Para Sandro Marcos Godoy (2017, p. 53), “a proteção ambiental dentro do contexto do acesso à justiça, na medida em que protegendo o meio ambiente se protege as espécies que dele depende, em especial o ser humano”. Logo, as medidas adotadas para o enfrentamento da pandemia do coronavírus, objetivando a não disseminação do vírus, tinham como vertente a proteção do meio ambiente social e também da vida humana, sendo certo que, mesmo após a vacinação em massa e a diminuição dos casos da doença, as

mudanças causadas no meio ambiente ainda podem ser observadas e, em alguns setores, encaradas como uma tendência a ser mantida.

3 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A SUA AFETAÇÃO PELA PANDEMIA DA COVID-19

O meio ambiente do trabalho corresponde ao local onde os indivíduos costumam passar grande parte do seu dia. Segundo Celso Antonio Pacheco Fiorillo, o meio ambiente do trabalho está associado ao ambiente onde as pessoas exercem suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, de modo que o equilíbrio se baseia na salubridade do meio e na ausência de agentes que possam comprometer a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (FIORILLO, 2003, n.p.).

Ao tratar do meio ambiente do trabalho, Tulio Caio Chaves Lima ressalta a importância deste enquanto direito difuso, garantidor de direitos fundamentais previstos na Carta Magna:

As condições laborais influenciam na qualidade de vida do trabalhador e está diretamente relacionada à sua saúde, pois é no ambiente laboral que passa a considerável parcela do tempo de sua existência e, por causa disso, é necessário dispor de um sistema constitucional que garanta direitos a esse espectro social. Sendo assim, a própria Saúde e Segurança do Trabalho (SST) foi desenvolvida para estudar riscos e métodos de prevenção dentro do local de trabalho, buscando, em última análise, garantir a concretização dos direitos fundamentais ao trabalhador insculpidos da CRFB/88 (LIMA, 2021, p. 27).

Por ser um ambiente onde os trabalhadores se concentram para o exercício de suas atividades, este sofreu grandes impactos com a pandemia do coronavírus, ao passo que foi necessária a implementação de isolamento social, o qual gerou diversas mudanças no modo de vida dos indivíduos e em suas relações, especialmente nas relações de trabalho e no ambiente laboral.

De acordo com o juiz do trabalho Xerxes Gusmão, a pandemia de Covid-19 gerou diversos efeitos no âmbito trabalhista, uma vez que o meio ambiente do trabalho foi fortemente afetado em razão da necessidade de se adaptar a uma nova realidade, ameaçada por um vírus contagioso e com um considerável potencial letal (GUSMÃO, 2021, p. 70).

Também enfatizam Otávio Bruno da Silva Ferreira, Suzy Elizabeth Cavalcante Koury e Felipe Guimarães de Oliveira ao tratarem da afetação gerada pela pandemia no coronavírus no mundo do trabalho:

Com a decretação do estado de calamidade pública, houve uma disruptura em diversos setores da sociedade, com a necessidade de adoção de mecanismos voltados à adequação dos cenários específicos a uma nova realidade. Tal situação alcançou, especialmente, as relações laborais, em face da tomada de medidas necessárias à prevenção de contaminação pelo novo coronavírus (FERREIRA, KOURY, OLIVEIRA, 2020, p. 46).

Uma mudança importante e visivelmente observada foi a utilização do teletrabalho, *home office* e demais modos de trabalhos remotos durante a pandemia do coronavírus. Apesar de a Lei nº 13.467/2017, também conhecida como reforma trabalhista, dispor sobre essas modalidades de trabalho, estas se apresentavam de forma mais concentrada em alguns setores específicos, tal como o ramo da tecnologia, não sendo tão aderidas pelos demais.

Antes de mais nada, para fins didáticos, o TST diferencia o teletrabalho do *home office*, dispondo que teletrabalho diz respeito a um termo mais abrangente, que inclui o trabalho realizado na residência ou em outros locais que não sejam a empresa. O *home office*, por sua vez, corresponde a termo específico ao trabalho realizado em casa, abrangendo também trabalhadores autônomos e *freelancers*. Assim, pode-se dizer que o *home office* é uma espécie de teletrabalho (BRASIL, 2020, n.p.).

De acordo com a pesquisa denominada *home office* Brasil, realizada pela SAP Consultoria em Recursos Humanos, o *home office* já se fazia presente em 45% das empresas brasileiras em 2018,

apresentando um crescimento de 22% com relação ao ano de 2016. Também segundo dados apurados à época, a maior parte das empresas que aderiram o *home office*, qual seja 58%, atuavam na área de tecnologia da informação (SAP, 2018, n.p.).

Durante o momento mais crítico da pandemia do coronavírus, as empresas precisaram estabelecer políticas e normas internas para implantar e assegurar o teletrabalho. A segurança da informação teve que ser revista para incorporar a rotina de trabalho remoto. Recursos foram investidos para possibilitar acesso a equipamentos e ferramentas de comunicação remota, os trabalhadores foram desafiados em aprender de forma rápida sobre o uso de novas tecnologias, e, ainda, suas vidas familiares precisaram ser conciliadas com o trabalho (LOSEKANN; MOURÃO, 2020, p. 73).

Com base em análise de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) Covid-19, divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) concluiu que, no período compreendido entre maio a novembro de 2020, a média da população ocupada e não afastada no Brasil foi de 74 milhões de pessoas, sendo que 8,2 milhões, isto é, 11% exerceram suas atividades laborais de forma remota. Ainda, em média, 51% das pessoas na atividade de educação privada, 38,8% do setor financeiro privado e 34,7% da comunicação privada estavam em trabalho remoto (GÓES; MARTINS; NASCIMENTO, 2021, pp.1-11).

Com o aumento de trabalhadores exercendo o trabalho remoto e/ou *home office* e a necessidade de regulamentação mais específica para tratar dessa modalidade de trabalho, atrelada a sua crescente tendência atual, foi publicada a Medida Provisória 1.108/2022, a qual disciplinou temas importantes, tais como a possibilidade de disposição expressa em contrato individual de trabalho sobre a prestação de serviços por teletrabalho ou trabalho remoto; a possibilidade de adição do modelo híbrido pelas empresas, com prevalência do trabalho presencial sobre o remoto ou vice-versa; liberdade de exercício das

atividades, quando não for essencial o controle de jornada; aplicação do teletrabalho para aprendizes e estagiários, dentre outros (CAVALLINI, 2022, n.p.).

Contudo, observa-se que o meio ambiente do trabalho pode ser diretamente afetado em razão de questões sociais e doenças epidemiológicas, haja vista que corresponde a um local onde os indivíduos passam grande parte de seu tempo, mantendo contato com diversas pessoas. A pandemia da Covid-19, por sua vez, trouxe inúmeras modificações na seara trabalhista, especialmente porque empregadores e empregados tiveram que se adaptar a forma de trabalho remoto, nos mais diversos setores de uma empresa e em um curto período de tempo. Tais mudanças se mostraram essenciais para o enfrentamento do momento mais crítico da pandemia, e, mais do que isso, desmitificaram o preconceito existente quanto à efetividade do trabalho remoto, trazendo à tona uma discussão acerca dos benefícios e malefícios do *home office* e da necessidade de uma maior regulamentação da matéria, o que propiciou, inclusive, a edição e publicação da Medida Provisória 1.108/2022.

A partir disso, nota-se que o trabalho remoto e *home office* vem se tornando uma tendência nas relações de trabalho, sendo certo que algumas empresas optaram pela adoção da modalidade híbrida, onde uma parte da jornada é realizada na empresa e outra de forma remota. A desnecessidade de estar presente no ambiente da empresa todos os dias traz mudanças para o empregador, que muitas vezes acaba escolhendo se mudar para um local mais compacto, mas também para o empregado, o qual geralmente adapta um dos ambientes de sua residência para o exercício do labor.

4 A TENDÊNCIA DO REGIME DE TRABALHO HÍBRIDO PELAS EMPRESAS E A (DES)NECESSIDADE DE ADEQUAÇÃO DO CONCEITO DE MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Notável que a pandemia do coronavírus afetou e alterou as relações trabalhistas, tornando os meios remotos mais usuais e atrativos para empregadores e empregados, porém essa nova modalidade também apresenta desafios a serem enfrentados, os quais são mais facilmente verificados na prática, de modo que eventuais falhas estão sendo reparadas na medida em que são observadas pelas partes. Nesse sentido, Cleide Calgato, Guilherme Bettiato Bortolotto e Natasha Giacomet destacam a tendência do labor fora das dependências da empresa, ressaltando pontos relevantes e que devem ser observados quando da contratação de um trabalhador:

Pelo cenário a qual estamos inseridos, se vislumbra que a tendência é de que mais áreas passem a utilizar tal modalidade de contratação, e não apenas as áreas de tecnologia, bem como que tal modalidade seja utilizada não só durante a pandemia, mas também que passe a ser usual. Contudo, possui algumas particularidades que devem ser observadas, a fim de não causar prejuízo tanto aos empregados quanto aos empregadores, devendo se levar em conta a saúde e segurança dos trabalhadores, a questão da jornada de trabalho, desconexão do labor, custos com equipamentos necessários para o trabalho, entre outros (CALGARO; BORTOLOTTI; GIACOMET, 2020, p. 125).

Não é somente o trabalho exclusivamente remoto que se apresenta como uma tendência atual: o regime de trabalho híbrido tem sido adotado por diversas empresas. Conforme enfatiza Rita Lima, o regime híbrido combina o trabalho remoto com o presencial, o que permite a divisão da semana ou mês entre exercer as atividades na empresa e em outro qualquer lugar, podendo essa escolha ser da empresa ou do próprio trabalhador (LIMA, 2022, p. 3)

Ainda, de acordo com uma pesquisa da Robert Half realizada em janeiro de 2022, o modelo híbrido de trabalho é a preferência de 48% das empresas, sendo que 58% das empresas exigem presença em

suas dependências de duas a três vezes por semana (ROBERT HALF, 2022, n.p.). As empresas adotaram o regime híbrido, principalmente como uma alternativa de transição entre o regime remoto e o presencial pós pandemia, entretanto, os dados evidenciados indicam que essa modalidade de trabalho será uma tendência a ser mantida por grande parte das companhias.

Embora seja uma realidade já praticada, o modo de trabalho híbrido, que mescla o remoto e presencial, desafia conceitos já existentes, os quais podem influir diretamente na aplicação de direitos já regulamentados pela legislação trabalhista.

Um ponto que merece destaque diz respeito ao próprio meio ambiente do trabalho, vez que o empregado que exerce suas atividades laborais de forma híbrida acaba por constituir dois ambientes de trabalho distintos, quais sejam: o local de trabalho na empresa e o local onde desempenha suas funções em sua própria residência.

Vale lembrar que o empregador é quem assume o risco da atividade econômica, conforme dispõe o artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Do mesmo modo, compete ao ele garantir um meio ambiente do trabalho com as condições mínimas necessárias, zelando pela segurança e saúde do trabalhador, como pode ser observado através do artigo 7º, inciso, XX da Constituição Federal de 1988 e artigos 166 e seguintes da CLT ao tratar dos equipamentos de proteção individuais e as regras de medicina do trabalho.

Ademais, a salubridade e o perigo existentes no ambiente em que os empregados exercem seu labor possuem grande relevância para o direito do trabalho, de modo que, diante da ausência de salubridade, ou, ainda, ante a existência de perigo permanente, serão devidos aos trabalhadores, respectivamente, os adicionais de insalubridade (artigo 192 da CLT) ou periculosidade (artigo 193 da CLT).

Nesse sentido, para o reconhecimento ao direito do adicional de insalubridade, faz-se necessário o contato habitual e permanente com agentes nocivos à saúde acima dos limites previstos na Norma Regulamentadora 15 do Ministério do Trabalho. Já para a periculosidade se faz necessária a exposição, ainda que de forma

intermitente (Súmula 364 do Tribunal Superior do Trabalho), a atividades perigosas, segundo a Norma Regulamentadora 16 do Ministério do Trabalho, e o contato permanente com explosivos, inflamáveis e energia elétrica em condições de risco elevado.

Vale ressaltar que as empresas geralmente possuem um setor de segurança e medicina do trabalho, os quais são responsáveis pela análise das funções e ambiente laboral, bem como emissão de documentos como Laudo Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho (LTCAT), Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), todos com objetivo de assegurar as condições de trabalho básicas e os direitos devidos aos trabalhadores.

Apesar da necessária demonstração de requisitos caracterizadores para o direito aos adicionais de insalubridade e periculosidade, importante mencionar que, em algumas situações, a salubridade ou não do ambiente de trabalho não está ligada exclusivamente às funções exercidas pelo trabalhador, mas sim ao próprio ambiente onde as atividades são desempenhadas. Nesse sentido, as jurisprudências dos Tribunais Regionais do Trabalho já decidiram pelo direito do adicional de insalubridade em situações que, embora as funções não demandem o contato direto com agentes insalubres, este acaba por ocorrer a depender do ambiente onde a prestação de serviços acontece:

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. AMBIENTE HOSPITALAR. FUNÇÃO ADMINISTRATIVA. Ainda que o empregado desempenhe função administrativa, sem atendimento clínico de pacientes, a possibilidade concreta de contato com agentes biológicos no exercício rotineiro das suas atividades, pela própria natureza hospitalar, enseja o pagamento do adicional de insalubridade em grau médio. Interpretação do Anexo 14 da NR 15 da Portaria nº 3.214/78. (TRT-4 - ROT: 00206108720185040303, Data de Julgamento: 29/05/2022, 3ª Turma)

Ainda, no mesmo sentido:

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. ATIVIDADE ADMINISTRATIVA EXECUTADA EM AMBIENTE

INSALUBRE. O trabalhador que executa atividade administrativa faz jus à percepção de adicional de insalubridade, se constatada, através de perícia técnica, a exposição a agentes nocivos à saúde em seu ambiente laboral. Recurso não provido. (TRT-13 - RO: 01108006920125130008 0110800-69.2012.5.13.0008, Data de Julgamento: 19/03/2013, 2ª Turma, Data de Publicação: 25/03/2013)

Assim, diante de uma situação hipotética onde o trabalhador de um setor administrativo de um hospital seja contratado em regime de trabalho híbrido, mantendo contato com agentes insalubres quando realiza trabalho nas dependências da empresa, seria devido o adicional de insalubridade? Nessas condições, bem como naquelas em que o empregado que trabalhava presencialmente e recebia adicionais de periculosidade ou insalubridade passa a laborar de forma remota ou híbrida, faz-se imprescindível reavaliar o risco dos agentes perigosos e insalubres com relação ao atual ambiente laboral para apurar se é ou não devido o pagamento dos mencionados direitos (FONSECA, 2021, n.p.).

Outra situação que merece destaque refere-se ao acidente de trabalho, o qual, segundo o artigo 19 da Lei nº 8.213/91:

[...] ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho (BRASIL, 1991).

Um ponto tanto quanto polêmico e que ainda causa dúvidas seria a responsabilidade do empregador no caso de acidentes de trabalho ocorridos durante a execução das atividades de forma remota. Isso porque, em consonância com o artigo 6º da CLT, não existe distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Apesar disso, ao tratar do teletrabalho, o legislador parece considerar peculiaridades, isto pois a Lei nº 13.467/2017 inseriu na CLT o artigo 75-E, atribuindo ao empregador o dever de instruir os

empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

O controle por parte do empregador precisa ser mais rigoroso e preciso, sendo assim, a estipulação em contrato é mecanismo essencial para que a fiscalização pelo empregador possa ocorrer, não podendo essa ultrapassar os limites do razoável e nem a esfera de privacidade. Desse modo, quando no regime de trabalho remoto, fiscalização deve ser frequentemente realizada com a finalidade de se evitar eventuais complicações e manter presente o direito do empregado em laborar em boas condições. Vale dizer que, além da preocupação com a pessoa do empregado, as empresas devem se atentar ao local de trabalho, evitando possíveis responsabilizações acerca de doenças profissionais, atreladas a um mau ambiente de trabalho, por falta de acompanhamento do empregador (RODRIGUES, 2014, pp. 63 e 66).

Portanto, torna-se imprescindível às partes estabelecerem claramente, quando da contratação, as normas e condutas que deverão ser observadas caso seja realizado o regime de trabalho híbrido, especialmente no que tange ao meio ambiente do trabalho que o empregado estará submetido quando a realização do trabalho ocorrer nas dependências da empresa, bem como quando ocorrer em sua própria residência ou outro local, destacando-se o papel de fiscalização do empregado no trabalho remoto. Tudo para garantir o cumprimento da legislação trabalhista atinente à medicina e segurança do trabalho e assegurar um meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado nos ditames da Carta Magna.

5 CONCLUSÃO

As interações sociais e relações humanas interferem diretamente no meio ambiente e em suas espécies. Com a Constituição Federal de 1988, o legislador assegurou a proteção de um meio ambiente ecologicamente equilibrado, de modo a promover,

consequentemente, qualidade de vida e condições dignas de sobrevivência a todos os cidadãos.

A pandemia ocasionada pelo coronavírus modificou a vida dos indivíduos, afetando diretamente as formas de relacionamento, haja vista a necessidade de isolamento social para contenção e não disseminação do vírus.

Na seara trabalhista, ocorreu uma série de transformações, sendo que os empregados precisaram, rapidamente, adaptar-se a uma nova realidade, haja vista que foram inseridos no regime de trabalho remoto, antes mais comum nas áreas de tecnologia. Por sua vez, indubitável que a afetação da pandemia da COVID-19 alterou drasticamente o meio ambiente laboral, especialmente porque os empregados, antes habituados a se dirigir até as dependências da empresa, viram-se exercendo suas atividades laborativas em sua própria residência.

Apesar de o momento mais intenso da pandemia parecer ter ficado no passado, alguns de seus reflexos se demonstram inerentes em nossa sociedade, apresentando-se como uma tendência a ser mantida. Os dados apresentados na pesquisa confirmam que o teletrabalho fora adotado por diversas empresas, além disso, as companhias têm aderido ao regime de trabalho híbrido, no qual o empregado desempenha parte de suas atividades nas dependências da empresa e outra parte em regime remoto, teletrabalho ou *home office*.

Sem adentrar diretamente os benefícios e malefícios do teletrabalho, visto que, assim como o trabalho presencial, torna-se possível uma análise pormenorizada de vantagens e desvantagens, certo é que, com a adoção do trabalho remoto, altera-se o local de trabalho, especialmente porque o empregado pode exercer suas atividades de qualquer lugar, de modo que, no regime híbrido passa a ter dois ambientes laborativos distintos, quais sejam: o local da empresa e a sua própria residência.

Com a pesquisa, foi levantada a discussão a respeito de uma necessidade ou desnecessidade de adequação do conceito de meio ambiente laboral frente às novas modalidades de trabalho remoto

existentes, principalmente no que tange à aplicação de alguns direitos trabalhistas que levam em conta o local de trabalho para sua concretização, como os adicionais de insalubridade e periculosidade e a própria caracterização do acidente de trabalho, quando este último ocorrer fora das dependências da empresa.

Contudo, apesar de não haver uma conclusão definitiva, visto que os reflexos dessas novas formas de trabalho estão sendo aos poucos regulamentados, tal como ocorreu com a publicação da Medida Provisória 1.108/2022, orienta-se que as partes disponham de maneira clara e concreta sobre as regras do trabalho remoto ou híbrido no momento da contratação, utilizando-se de meios formais para prevenção de riscos no decorrer da relação jurídica, especialmente porque, embora distante da empresa, compete sempre ao empregador, aquele que assume a responsabilidade pela atividade econômica, zelar pela proteção e saúde do trabalhador.

Data de Submissão: 22/08/2022

Data de Aprovação: 15/03/2023

Processo de Avaliação: *double blind peer review*

Editor Geral: Jailton Macena de Araújo

Editor de Área: Jailton Macena de Arapújo

Assistente Editorial: Mariana Silva Pires

Assistente Editorial: Jessica Alves de Souza

REFERÊNCIAS

BARSANO, Paulo R.; BARBOSA, Rildo P. **Meio ambiente - guia prático e didático**. São Paulo: Editora Saraiva, 2019. 9788536532257. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536532257/>. Acesso em: 02 ago. 2022.

BRAGA JÚNIOR, Sérgio. Direito Ambiental Constitucional: uma perspectiva principiológica normativista. **Prim@ Facie**, João

Pessoa, v. 20, n. 44, p. 81-112, ago. 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/primafacie/article/view/46055/33821>. Acesso em: 05 nov. 2022.

BRASIL. Casa ONU Brasil. Sobre o nosso trabalho para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil, 2022. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 05 ago. 2022.

BRASIL. Lei nº 8.213/1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em: 05 ago. 2022.

BRASIL. Medida Provisória 1.108/2022. Dispõe Sobre O Pagamento de Auxílio-Alimentação de Que Trata O § 2º do Art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, Aprovada Pelo Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de Maio de 1943, e 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 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm. Acesso em: 04 ago. 2022.

BRASIL. Secretaria de Comunicação social do Tribunal Superior do Trabalho. Teletrabalho: o trabalho onde você estiver. 1. ed. Brasília, 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815>. Acesso em: 04 ago. 2022.

BRASIL. Súmula nº 364 do TST. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html. Acesso em: 04 ago. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Acórdão, processo nº 0020610-87.2018.5.04.0303. Recorrente: Letiele Santos da Silva - Recorrida: Fundação de Saúde Pública de Novo Hamburgo - FSNH. Relator: Clovis Fernando Schuch Santos. Porto Alegre, MG de 2022. Porto Alegre, 29 maio 2022. Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1520915329/recurso-ordinario-trabalhista-rot-206108720185040303>. Acesso em: 04 ago. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. Acórdão, processo Nº 0110800-69.2012.5.13.0008. Recorrente: Tess Indústria E Comércio Ltda - recorrida: Joana Darc de Brito. Relator: Desembargador Wolney De Macedo Cordeiro. João Pessoa, 19 mar.

2013. Disponível em: <https://trt-13.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/639665523/recurso-ordinario-ro-1108006920125130008-0110800-6920125130008/inteiro-teor-639665563>. Acesso em: 05 ago. 2022.

CALGARO, Cleide; BORTOLOTTI, Guilherme Bettiato; GIACOMET, Natasha. Meio ambiente do trabalho em meio a pandemia. In: **Congresso de Direitos Humanos do Centro Universitário da Serra Gaúcha**. 2020. p. 124-127. Disponível em: <https://ojs.fsg.edu.br/index.php/congressodedireitoshumanos/article/view/4469>. Acesso em: 04 ago. 2022

CAVALLINI, Marta. **Mudanças em regras para home office e trabalho híbrido começam a valer; entenda**. G1, 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2022/03/28/mp-que-regulamenta-o-home-office-e-publicada-entenda.ghtml>. Acesso em: 04 ago. 2022.

FERREIRA, Otávio Bruno da Silva; KOURY, Suzy Elizabeth Cavalcante; OLIVEIRA, Felipe Guimarães de. O Mundo Do Trabalho Em Tempos De Pandemia No Brasil: o incremento da precarização da força laboral. **Prim@ Facie**, João Pessoa, v. 19, n. 42, p. 37-85, ago. 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/primafacie/article/view/54286/32038>. Acesso em: 05 nov. 2022.

FIORILLO. Celso Antonio Pacheco, **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**, 4. ed. São Paulo: Ed. Saraiva, 2003.

FONSECA, Carolina. **É devido adicional de periculosidade e insalubridade no teletrabalho?** 2021. Jusbrasil. Disponível em: <https://carolinafonsecaffreitas.jusbrasil.com.br/artigos/1235374480/e-devido-adicional-de-periculosidade-e-insalubridade-no-teletrabalho>. Acesso em: 04 ago. 2022.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio ambiente do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2006. Disponível em: <https://www.editorajuspodivm.com.br/cdn/arquivos/1a7002c8355a77d850dfoff95cc1ec9c.pdf>. Acesso em: 02 ago. 2022.

GÓES, Geraldo S; MARTINS, Felipe dos S; NASCIMENTO, José Antônio S. **Trabalho remoto no Brasil em 2020 sob a pandemia da covid-19: quem, quantos e onde estão?** Carta de Conjuntura, n 52, 2021. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210714_nota_trabalho_remoto.pdf. Acesso em: 04 ago. 2022.

GODOY, Sandro Marcos. **O meio ambiente e a função socioambiental da empresa**. Birigui: Boreal, 2017.

GUSMÃO, Xerxes. Precarização do meio ambiente do trabalho em tempos de pandemia de Covid-19. **Laborare**, v. 4, n. 6, p. 69-89, 2021. Disponível em:

<https://revistalaborare.org/index.php/laborare/article/view/61>.

Acesso em: 04 ago. 2022.

LIMA, Rita. Trabalhar no novo normal. **The Trends Hub**, n. 2, 2022. Disponível em:

<https://parc.ipp.pt/index.php/trendshub/article/view/4693>. Acesso em: 08 ago. 2022

LIMA, Túlio Caio Chaves. Meio ambiente do trabalho no contexto da Pandemia: o novo paradigma de participação do trabalhador. 2021.

Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Disponível em:

<https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/33012>. Acesso em 04 ago. 2022.

LOSEKANN, Raquel Gonçalves Caldeira Brant; MOURÃO, Helena Cardoso. Desafios do teletrabalho na pandemia covid-19: quando o home vira office. **Caderno de Administração**, v.28, p. 71-75, 2020. Disponível em:

<https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/53637/751375150139>. Acesso em: 04. ago. 2021

MELLO, Daniel. **Sobre Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia. o nosso trabalho para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil**. 2020. Agência Brasil. Disponível em:

<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>. Acesso em: 04 ago. 2022.

MILARÉ, E. **Direito do ambiente: doutrina, prática, jurisprudência, glossário**. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2000.

NG, Cheuk Fan. Teleworker's home office: an extension of corporate office?. **Facilities**, 2010. Disponível em:

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/02632771011023113/full/html>. Acesso em: 04 ago. 2022.

ROBERT HALF (São Paulo). **Pesquisa da Robert Half revela que modelo híbrido de trabalho é a preferência de 48% das empresas em 2022.** 2022. Disponível em:

<https://www.roberthalf.com.br/imprensa/pesquisa-da-robert-half-revela-que-modelo-hibrido-de-trabalho-e-preferencia-de-48-das#:~:text=empresas%20em%202022-,Pesquisa%20da%20Robert%20Half%20revela%20que%20modelo%20h%C3%ADbrido%20de%20trabalho,48%25%20das%20empresas%20em%202022&text=58%25%20das%20empresas%20que%20adotaram,a%20tr%C3%AAs%20vezes%20por%20semana>. Acesso em: 04 ago. 2022.

RODRIGUES, Irair Alves. Teletrabalho em domicílio: acidente de trabalho e responsabilidade do empregador. 2014. 80 f. **Monografia (Graduação em Direito). Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais, Centro Universitário de Brasília**, Brasília, 2014.

Disponível em:

<https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/235/5605>. Acesso em: 04 ago. 2022.

SAP. **Pesquisa Home Office 2018.** 2018. Disponível em:

<https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2018/12/PESQUISA-SAP-REDUZIDA.pdf>. Acesso em: 04 ago. 2022.

SILVA, Solange Teles da. Direito Fundamental ao Meio Ambiente Ecologicamente Equilibrado Avanços e Desafios. **Cadernos do Programa de Pós-Graduação em Direito–PPGDir./UFRGS**, n. 6, 2006. Disponível em:

<https://www.seer.ufrgs.br/ppgdir/article/viewFile/51610/31918>. Acesso em: 01 ago. 2022

SOUZA, Ligia da Paz de. A pandemia da COVID-19 e os reflexos na relação meio ambiente e sociedade. **Revista Brasileira de Meio Ambiente**, v. 8, n. 4, 2020. Disponível em:

<https://revistabrasileirademeioambiente.com/index.php/RVBMA/article/view/540>. Acesso em: 04 ago. 2022.

WWF-BRASIL. **O que é desenvolvimento sustentável?** 2022.

Disponível em:

https://www.wwf.org.br/natureza_brasileira/questoes_ambientais/desenvolvimento_sustentavel/. Acesso em: 04 ago. 2022.

The Affectation Of The Covid-19 Pandemic On The Work Environment And The Trend Of The Hybrid Work Regime By Companies

Lucas de Sa Marinho

Sandro Marcos Godoy

Rafael José Nadim De Lazari

Abstract: The work environment was directly affected by the coronavirus pandemic faced more intensely in 2020 and 2021. The existence of a contagious virus with great lethal potential brought with it changes associated with the place where the employee was used to exercising work activities, as telework, home office and other forms of remote work were quickly incorporated into the routine of individuals. However, after the most troubled moment of the pandemic has been overcome, there is a new scenario regarding the work environment, increasingly compact companies and a greater number of individuals working remotely, with the adoption of a hybrid work regime, which allows with which the employee carries out his activities at the company, at his residence or wherever he is. This, given a current trend where, for many, the work environment is confused with the family environment, making it necessary to discuss the advantages and disadvantages of these new ways of working and the breadth of the concept of the work environment. job. The present study used the deductive method, especially scientific articles, bibliographies and websites that addressed the topic under discussion.

Keywords: work environment; COVID-19; hybrid work regime.

DOI: <https://doi.org/10.22478/ufpb.1678-2593.2022v21n48.64086>

Conteúdo sob licença *Creative Commons: Attribution-NonCommercial-NoDerivative 4.0 International* (CC BY-NC-ND 4.0)

