

# COMPLIANCE TRABALHISTA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO REMOTO

Phyllipe Braz MONTEIRO<sup>1</sup>

Reginaldo Ribas

Maristela Silva Fagundes Ribas

Fernando Antonio Rego Azeredo

**RESUMO:** O presente artigo apresentará o *Compliance* Trabalhista e suas vantagens nas relações de trabalho remoto. Será apresentado um conceito de teletrabalho, sua evolução legislativa e seus benefícios, principalmente diante do cenário enfrentado na pandemia de COVID-19, que trouxe diversas mudanças sociais, dentre elas, o aumento e a necessidade das atividades em “*home-office*”. Também será abordado uma breve explicação do *Compliance* Trabalhista e a sua importância para a tomada de ações preventivas pelos empregadores, buscando a garantia da saúde e da segurança dos trabalhadores, em atividades laborais em domicílio, respeitando a dignidade humana do colaborador, pautando a diminuição de passivos trabalhistas e o crescimento sadio da organização. Diante disso, a pesquisa mostrará os problemas envolvendo as atividades remotas e como as empresas devem se adaptar, utilizando dos requisitos do *Compliance* Trabalhista, para seguir a legislação e as recomendações dos órgãos fiscalizadores, estando sempre em conformidade diante dos riscos inerentes ao trabalho executado fora do ambiente físico da empresa.

**Palavras-chave:** *Compliance*; Empregador; Empregado; Responsabilidade; Teletrabalho.

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho remoto ou teletrabalho, é uma espécie de contrato de trabalho, especificado no Decreto-Lei nº 5.452/1943 - Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que permite ao empregado realizar suas atividades laborais fora do ambiente da empresa, seja em sua residência (*home-office*), ou outro local, seguindo os requisitos estabelecido por esta legislação.

Não há distinção entre o trabalho remoto e as atividades executadas pelo empregado na empresa, de acordo com o art. 6º da CLT, devendo os colaboradores

---

<sup>1</sup>Discente do 10º Período do Curso de Bacharelado em Direito do Centro Universitário – UniSantaCruz de Curitiba - PR – phyllipe.bm@gmail.com. Artigo Científico protocolado em 27/05/2022, como Trabalho de Conclusão de Curso, para o Curso de Bacharelado em Direito do Centro Universitário – UniSantaCruz de Curitiba – PR, sob a orientação do Professor Esp. Reginaldo Ribas.

exercer tais atividades por meio de equipamentos telemáticos. A matéria que regulamenta os requisitos para o teletrabalho, encontram-se presentes nos artigos 75-A e 75-E, e recentemente, a inclusão do Art. 75-F, pela Medida Provisória nº 1108/2022.

Os dispositivos do diploma trabalhista acima mencionado, fundamentam a obrigatoriedade do aditivo contratual expresso para a implantação das atividades remotas, o fornecimento dos equipamentos, mobiliários e toda a estrutura necessária pelo empregador para o colaborador exercer as funções com a saúde e segurança necessária e a orientação sobre os riscos inerentes a acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. O empregado deverá dar ciência expressa no aditivo sobre a disponibilidade das ferramentas de trabalho e das orientações de saúde e segurança recebidas, fazendo-se assim uma celebração mútua com responsabilidades para ambos.

Por sua vez o *Compliance* Trabalhista é uma ferramenta bem conhecida e aplicada por várias organizações e tem como premissa o conjunto de ações preventivas a fim de identificar problemas laborais através da integração de normas internas, em conformidade à legislação trabalhista, e nunca conflituante aos preceitos constitucionais que visam a garantir o trabalho sadio e seguro do trabalhador.

No início do ano de 2020, a Organização Mundial de Saúde (OMS) declarou a nova doença de COVID-19 como pandemia global e recomendou a adoção de diversas medidas de contenção, incluindo o distanciamento social. Diante do cenário de crise, ocorreu uma mutação repentina das atividades laborais, no qual o teletrabalho teve papel fundamental para a continuidade dos trabalhos. Diante disso, ocorreu o aumento das discussões judiciais em relação do relaxamento da adoção dos procedimentos previstos na legislação trabalhista, devido a urgência imposta pela contingência sanitária. Tais procedimentos geraram questões, como a jornada de trabalho, os custos e o fornecimento de equipamentos para a execução das atividades em ambiente domiciliar e a saúde e a segurança do trabalhador no ambiente de trabalho.

Uma vez que o empregado se encontra fora do ambiente físico da empresa, aquele necessita de adaptação, orientação e fiscalização que obedeça aos princípios constitucionais de liberdade, privacidade e dignidade da pessoa humana, sendo o dever deste resguardar tais direitos.

Nesse sentido, imperioso realizar uma análise reflexiva dos conceitos de *Compliance* Trabalhista e sua aplicação no teletrabalho, bem como a legislação trabalhista, doutrina e recomendações realizadas pelo Ministério Público do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho, para direcionar as ações preventivas na melhor relação do trabalho remoto, principalmente na gestão e proteção de dados, uma vez que as empresas tem o dever de resguardar as informações pessoais que manipulam, como aponta a Lei nº 13.709/2018 - Lei Geral de Proteção aos Dados (LGPD).

O presente trabalho aborda os requisitos para o teletrabalho, seguindo a legislação trabalhista, também é explanado os conceitos do *Compliance* Trabalhista e suas vantagens para o “*home-office*”, apontando problemas e riscos das atividades em domicílio, e as recomendações para a tomada de ações preventivas dos empregadores no ambiente de trabalho remoto, com vistas a segurar o trabalho sadio e seguro dos seus empregados e assim evitar passivos trabalhistas e garantir um caminho tranquilo para o crescimento da organização.

## 2 TRABALHO REMOTO

O trabalho remoto é definido pela legislação, como a execução de atividades laborais fora das dependências da empresa, fazendo-se através de equipamentos tecnológicos e de comunicações. São atividades que deveriam ser executadas no ambiente físico da organização, mas, que por acordo entre empregador e empregado, são substituídas pelo uso da tecnologia e prestadas em local diverso do habitual, consoante ao que diz o Art. 75-B da CLT, *in verbis*:

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 se configure como trabalho externo.

Segundo Matinez (2017, p. 90), o ambiente de trabalho vem mudando muito nos últimos anos, fazendo-se das empresas verdadeiros centros de comunicações, e os escritórios, migrando das grandes salas comerciais para “(...) as suas próprias residências (*home-based telework*), ou no lugar onde desejem estar (*mobile telework*)” e dando impulsão para o trabalho remoto.

Com a evolução tecnológica e das comunicações, em meados da década de 1990, a ideia do trabalho sendo executado fora da empresa foi se tornando uma realidade, tendo-se por base alguns fatores importantes, dentre eles, a redução de custos ao empregador, pois não haveria necessidade de ter grandes centros comerciais, a redução com o transporte e, conseqüentemente, o tempo que o colaborador teria que dispor para se deslocar até a empresa, além da qualidade de vida, já que as pessoas podem passar mais tempo em casa, fazendo a gestão do seu próprio trabalho e tendo participação mais efetiva no ambiente familiar.

A interação ao vivo diminuiu drasticamente. Para muitos, o trabalho é feito onde os computadores estão. O teletrabalho, ou trabalho remoto ou home office – a interligação do computador de um trabalhador distante com os computadores de colegas e da administração em um escritório – possibilita que os funcionários estejam em qualquer lugar na aldeia global (ROBBINS, 2020, p.36)

Segundo a cartilha do Teletrabalho do Tribunal Superior do Trabalho (2020, p. 8), existem 3 (três) requisitos básicos para a implementação do trabalho remoto: (i) o trabalho sendo executado a distância, na maior parte do tempo fora do domicílio da empresa; (ii) utilização de recursos tecnológicos para a execução, inclusive supervisão pelo empregador; (iii) não pode ser uma espécie de trabalho externo.

O primeiro ponto a ser observado é a distinção entre teletrabalho e o trabalho executado fora das dependências da empresa, previsto no Art. 75-B da CLT. Pois, Matinez (2017, p. 90) leciona que, o “trabalhador encontra-se fisicamente fora da sede da empresa, mas virtualmente nela inserido”. Também o Art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho define que não há distinção entre o trabalho executado fora da empresa, através das atividades remotas e das atividades no ambiente físico da organização.

Essa observação, é importante na distinção dos contratos de trabalho, uma vez que o trabalho externo é executado totalmente fora das dependências da empresa, não sendo obrigatório os meios virtuais para sua execução, ou seja, é o trabalho que tem por característica o desenvolvimento das atividades em outro ambiente, que não o da empresa, como o trabalho de “entregadores”, por exemplo. Já o teletrabalho é o trabalho como se fosse na empresa, mas executado fora dela, como uma “empresa virtual”, podendo haver comparecimentos excepcionais nas dependências físicas da

organização para atividades específicas, como reuniões por exemplo, assim definido no art. 75-B, Parágrafo único, da CLT. (TST, 2020, p. 8)

O contrato de trabalho em regime remoto terá que ter cláusula expressa de atividades em teletrabalho, e se houver alteração do contrato já existente, deverá haver o prévio acordo entre as partes, em aditivo contratual, conforme art. 75-C da CLT. Isso ocorre, pois, alguns direitos e deveres entre empregados e empregadores serão alterados, como disciplina os artigos seguintes, veja:

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.

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.

No acordo de alteração deverá constar também todas as informações relativas ao serviço prestado, como termo de equipamento fornecido, relação das atividades a serem prestadas e o ônus da execução (gastos com internet, energia, papel, dentre outros). Importante salientar que tais gastos não integram a remuneração do trabalhador. Também é dever do empregador cientificar e orientar o empregado, expressamente, acerca das precauções de doenças e acidentes de trabalho no âmbito do teletrabalho.

O retorno do empregado para as atividades presenciais poderá ser solicitado via unilateral pelo empregador, desde que este informe ao colaborador com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, por meio de aditivo expresso. Tanto a implantação do teletrabalho, quanto o retorno as atividades normais, podem ser alterados por meio de convenção coletiva. (TST, 2020, p. 19)

O empregado em teletrabalho não se submete ao regime de jornada obrigatória de trabalho, consoante ao que diz o art. 62, III da CLT e, desta forma, também não haverá direito ao pagamento de horas extras. Somente quando o empregador implantar um sistema de controle de jornada virtual, o empregado poderá pleitear direito as horas extraordinárias. (TST, 2020, p. 20)

Sem dúvidas o trabalho remoto foi uma das maiores revoluções do século XXI para as atividades laborais, que impactam em como as pessoas se relacionam, convivem no seu dia a dia, e podem se organizar para ter o maior desempenho e qualidade de vida.

## 2.1 A PANDEMIA DO COVID-19 E OS REFLEXOS NO TELETRABALHO

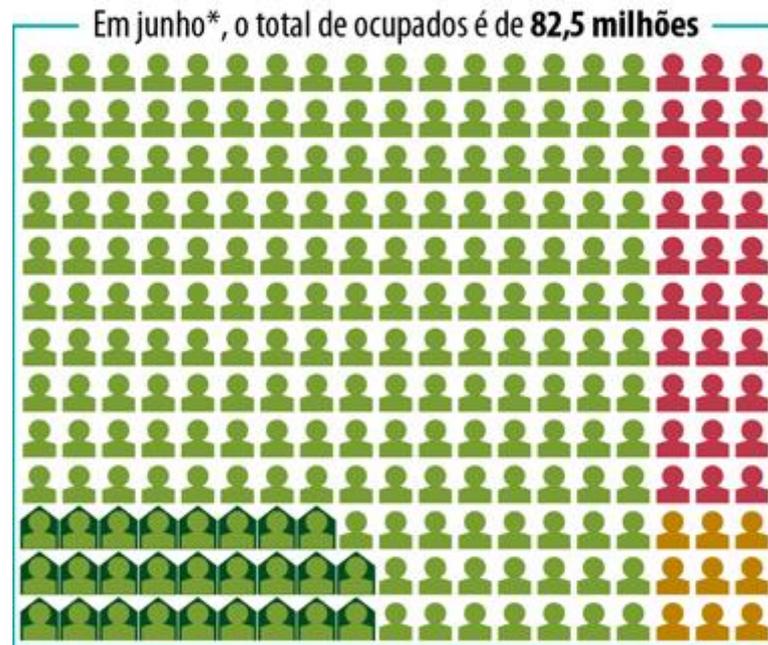
Em fevereiro de 2020, foi diagnosticado no Brasil, o primeiro caso de contaminação pelo vírus SARS-COV2, provocando a doença conhecida como “COVID-19” ou “Coronavírus”. Cerca de um mês depois, a Organização Mundial de Saúde (OMS) declarava a nova doença como pandemia global e recomendou a adoção de diversas medidas de contenção da dissipação do vírus, dentre elas a restrição das aglomerações e a imposições de isolamentos (quarentenas) obrigatórias (AGENCIABRASIL, 2020, s/p).

Diante do impacto imediato da pandemia, muitos negócios, empresas e outras organizações ficaram impedidas de funcionar e realizar suas atividades habituais, sendo colocado como alternativa o desenvolvimento de atividades por meio virtual, utilizando o mecanismo da internet como ferramenta principal, e o teletrabalho para a continuidade de suas atividades.

Nos conceitos de Truzzi e Silva (2020, p. 7), com o cenário da pandemia do COVID-19, o processo de teletrabalho teve uma grande evolução, pois, várias instituições foram obrigadas a desenvolver atividades virtuais, ao passo que o comércio e a prestação de serviços tiveram que se adaptar a essa nova realidade, pois a sociedade passou a viver constantemente online, ou seja, “viver pela internet”, fazer compras, trabalhar, se reunir, obter informações etc.

Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), realizado em maio de 2020, pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), cerca de 13,3% das pessoas estavam laborando em regime de teletrabalho no Brasil, tendo um potencial estimado de quase 21 milhões de pessoas para as atividades remotas nesse período, um verdadeiro salto, uma vez que esse número não passava de 7 milhões de trabalhadores antes do período de calamidade sanitária. (IPEA, 2020, s/p)

Veja um panorama de como ficou o trabalho remoto, em um dos períodos mais críticos na pandemia, entre maio e junho de 2020, segundo gráfico do Senado Federal:



-  **69,2 milhões** não estão afastados do trabalho
-  **8,6 milhões** dos não afastados estão em teletrabalho
-  **10,3 milhões** estão afastados devido à pandemia
-  **3 milhões** estão afastados por outros motivos

Fonte: Senado (2020, s/p)

Passado o período mais crítico da pandemia, o que se viu foi a relativização dos serviços prestados em teletrabalho, e algumas profissões incorporando de vez as atividades em “*home-office*”, perfazendo a adoção natural do trabalho remoto, colocando as empresas em locais mais baratos e deixando de lado os grandes escritórios. Também, por outro lado, há a mudança na qualidade de vida das pessoas, pois isso poderá abrir oportunidade de contratação de pessoas fora dos grandes centros, aumentando a mitigação econômica pelo país, pois, nas palavras de Truzzi e Silva (2020, p. 33): “por mais dramática que seja do ponto de vista da saúde pública

e do custo de vistas (...)” o novo período será importante, pois trouxe “mudanças importantes e positivas no ambiente de trabalho pós-pandemia”.

### 3 COMPLIANCE TRABALHISTA

O termo “*Compliance*” significa estar conforme e consoante à normas, instruções e condutas pautadas na ética e na boa-fé. A professora Selma Carloto (2021, p. 18) destaca que não se trata de conceito novo, embora o avanço legislativo ao redor do mundo, com o endurecimento de sanções (...) bem como a relevância que a própria legislação confere à tomada de ações preventivas para o cumprimento por parte das organizações” acabou por acelerar a implementação deste programa como (...) uma das questões mais inovadoras e incipientes até hoje a ser incorporada nas estratégias de gestão e visão de qualquer organização”.

Também Henrique (2020, s/p) diz que o surgimento do *Compliance* ocorreu nos Estados Unidos, em meados do século XX, passando, no começo, de apenas uma análise legislativa, para uma perspectiva a qual atua (...) a partir de incertezas identificadas no processo de avaliação e análise de riscos de conformidade/integridade”.

Com isso, o termo “dever cumprir” foi se aprimorando no setor corporativo, tendo passado por um processo de ampliação de sua abrangência, conceituando-se também num conjunto de normas internas para a composição de uma interpretação da norma estatal, na sua integralidade. Segundo Carloto (2021, p. 18): “a cultura do *compliance* é aplicada em praticamente todos os setores da indústria e do comércio, com o objetivo de garantir que as empresas, assim como seus empregados, cumpram as diversas normas internas e externas”.

No Brasil, o processo de compliance teve suas origens, na década de 1990, através do sistema bancário e das instituições financeiras, com o advento da Lei nº 9.613/1998 - lei de prevenção à lavagem de dinheiro, que traz em seu bojo várias normas para que as organizações bancárias e os seus agentes adotem políticas de prevenção do crime de lavagem de dinheiro. Ademais, adveio a Resolução do Banco Central nº 2.554/1998 - necessidade de controles internos no sistema bancário, fazendo com que todos os bancos tenham uma política de controle interno em conformidade com as resoluções e normativas do Banco Central do Brasil.

Ainda assim, a obrigatoriedade da integridade/conformidade com a legislação que impactasse a inserção do restante das empresas nas políticas de *Compliance* veio com o surgimento da Lei n.º 12.846/2013, também denominada “Lei anticorrupção”. Isso pois, as organizações passaram a ser responsáveis civil e administrativamente, com a publicação de tal lei, solidárias e objetivamente, pelos atos corruptivos e antiéticos de seus agentes contra a Administração Pública.

Porém, ainda as práticas de *Compliance* eram muito abstratas, e pouco se via na prática a efetividade que este tinha quando era aplicado, até que no ano de 2015 surge a operação lava-jato na empresa Petrobrás, colocando em xeque todas as práticas lesivas que as empresas faziam com o Poder Público.

Afinal, muito se tem falado sobre os escândalos deflagrados por investigações federais – entre elas podemos citar as inúmeras fases da Operação Lava Jato como um divisor de águas – e sobre as constantes mudanças no ambiente regulatório tentando sanar os problemas por falta de processos preventivo. Na realidade, somos muito mais corretivos. Posso dizer, sem medo de errar, que, mesmo antes disso tudo acontecer, venho, por meio de minhas palestras, aulas e livros, orientando todos os profissionais, mas somente agora as empresas passaram a adotar posturas mais rígidas de combate à corrupção (ASSI, 2018, p. 16).

Na vigência da Lei n.º 12.846/2013, e com a força da deflagração da operação lava-jato, a Administração Pública começou a exigir, como critério obrigatório de contratação com o Estado, um programa de integridade e conformidade das empresas. Além disso, o mercado financeiro, também passou a adotar os programas de conformidade/integridade como selo de comprometimento e qualidade para se negociar em bolsa de valores.

### 3.1 DEFINIÇÃO, OBJETIVOS E FERRAMENTAS DO COMPLIANCE TRABALHISTA

O *Compliance* trabalhista é assim definido como o conjunto de ações preventivas dos integrantes da empresa, sejam eles administradores, sócios, ou gestores, por meios de controles internos e externos, sempre em conformidade com a legislação trabalhista vigente, e principalmente não conflituante com a Constituição Federal. O objetivo de tais ações são a garantia e a proteção dos trabalhadores no ambiente de trabalho e, assim, proporcionar o crescimento sadio e natural das empresas. Carloto (2021, p. 28) leciona que o *Compliance* Trabalhista faz a utilização

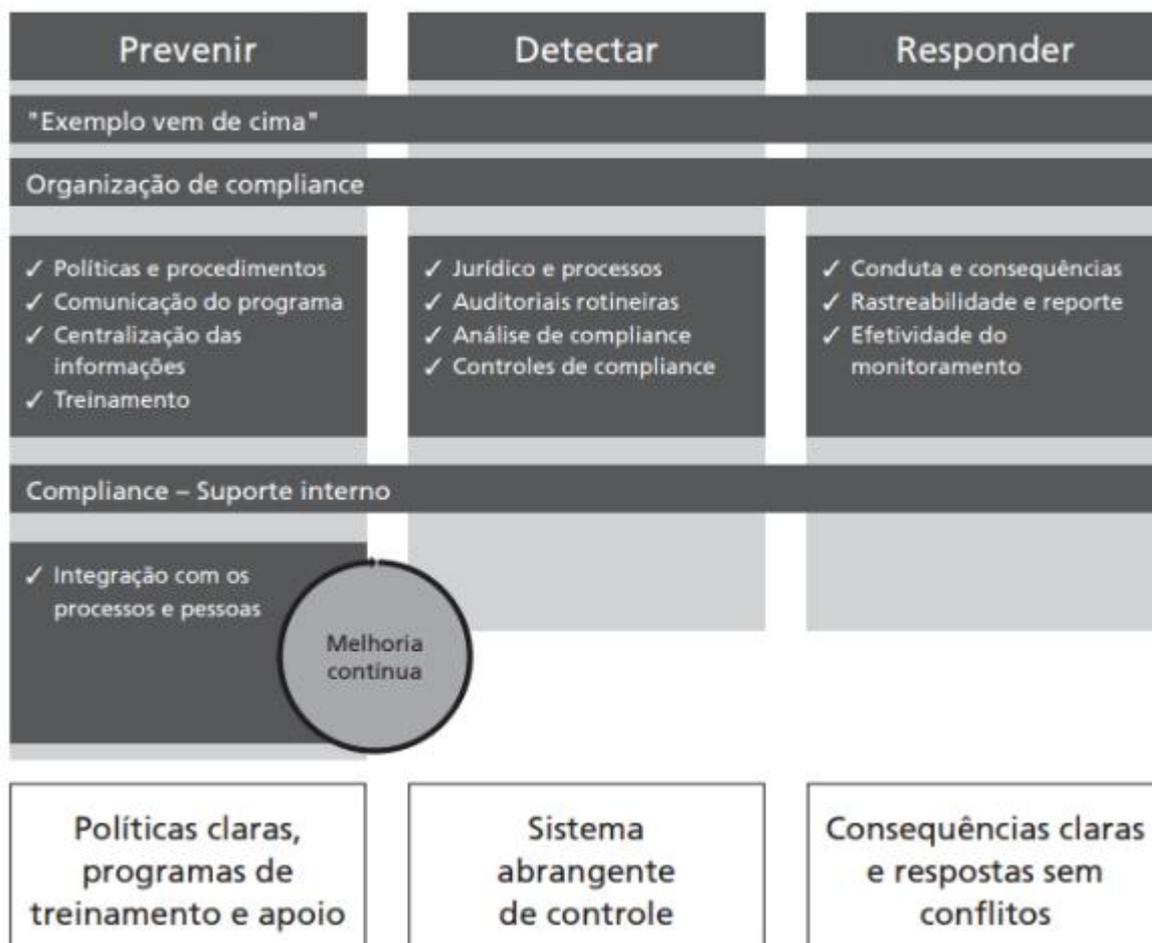
de ferramentas preventivas e instrumentais, “evitando ações judiciais pela afronta ao direito dos trabalhadores, sempre que a empresa estiver de fato e não apenas no papel, em cultura de *compliance* trabalhista e respeitando os seus direitos humanos e fundamentais.”.

Nessa linha, o *Compliance* Trabalhista também serve como instrumento para evitar que o negócio seja inviabilizado pelas atividades laborais incompatíveis com a legislação trabalhista, na busca dignidade da pessoa humana dos trabalhadores e evitando assim encargos e passivos judiciais.

A legislação trabalhista tradicional, base para a atuação de práticas de *Compliance* Trabalhista é o Decreto-Lei n.º 5.452/1943 - Consolidação das Leis do Trabalho – (CLT). Porém há de se verificar diversas resoluções, súmulas do TST, STJ e STF, as normas regulamentadoras do Ministério Público do Trabalho, aplicação subsidiária das outras normas materiais e processuais que concatenam o Direito do Trabalho, além de outras legislações e tratados internacionais, que na lacuna da lei auxiliam o processo de integridade/conformidade às boas práticas no âmbito do trabalho, e conduz a uma eficiência das atividades laborais, sempre em consonância com a proteção aos direitos do trabalhador garantida pela Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, nos termos do Art. 7º: “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)”. (CONSTITUIÇÃO, 1988)

Conforme Assi (2018, p.24), o *Compliance* Trabalhista tem por característica ser uma área de suporte que auxilia a tomada de decisões dos empregadores, em seus negócios, respeitando as normativas e legislações que atendem a necessidade dos empregados, para de maneira natural alcançarem o objetivo do crescimento da organização, levando em consideração três pilares, a prevenção, a detecção de inconformidades e a resposta a estas.

Para entender melhor a definição dos três pilares que baseiam o *Compliance* como um todo, ilustra-se um panorama geral desse sistema:



Fonte: Assi (2018, p. 25)

A prevenção, sem dúvidas, é o princípio mais importante da cadeia do *Compliance*, pois nele é que a organização aplica os procedimentos e ações preventivas para manter a organização íntegra e conforme em sua administração. Nas palavras de Carloto (2021, p. 26), “é dever da empresa tutelar o meio ambiente do trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança (...)”, e, portanto, faz-se necessário neste primeiro momento garantir que as normas sejam conhecidas e aplicadas em todos os setores e atividades laborais da empresa, através de orientações, códigos internos, treinamentos, e a integração entre as políticas e programas de *Compliance*.

Na fase de detecção, faz-se necessário a efetividade dos programas e a exigência que estes sejam cumpridos por todos no processo, inclusive os trabalhadores, através de auditorias internas, comitês de *Compliance*, setores jurídicos envolvidos na análise e revisão da aplicabilidade da legislação nos conceitos de conformidade.

Por isso, indicamos que auditorias rotineiras sejam realizadas e análises e revisões dos processos de compliance se fazem presentes nesta etapa. Para que seja mais efetiva, orientamos que o sistema de controles internos seja mais abrangente e busque avaliar os processos com maior criticidade (ASSI, 2018, p. 25).

O último pilar consiste na reavaliação das condutas de não-conformidade identificadas no processo de detecção, sejam elas individuais ou de processos gerais da organização, devendo assim sempre monitorar e identificar novos riscos, por meio de canais de denúncia e das auditorias, e levar ao conhecimento dos responsáveis práticas abusivas no ambiente de trabalho, entre outros desrespeitos às normas para aplicação de sanções e correções internas. Desta forma o processo recomeça, em um “loop”, que pode ser periódico ou excepcional, de acordo com a conduta avaliada, mas sempre com base a prevenir atos agravantes e assim garantir que o *Compliance Trabalhista* seja um sistema de integridade completa.

As principais ferramentas que o *Compliance Trabalhista* utiliza são: (i) os treinamentos que capacitam o empregado à determinada função, com respeito à sua integridade física e sua condição humana; (ii) as palestras que tem por objetivo divulgar dados gerais da empresa, conscientizar várias pessoas sobre assuntos de grande repercussão, informar sobre direitos e deveres, dentre outros; (iii) os códigos de conduta, sendo todos os direitos e deveres, externos e internos, positivados por setores específicos, com condutas alinhadas a legislação; (iv) as sanções, sendo a aplicabilidade do código de conduta na prática da não-conformidade pelo agente, e; (v) canal de denúncia, sendo um meio de comunicação direta, exclusiva e sigilosa, que oportuniza ao agente informar situações não-conformes para análise dos setores responsáveis e assim garantir a eficiência do programa (CARLOTO, 2021, p. 27)

Além desses, outros programas podem ser criados para garantir a comunicabilidade das informações, na prevenção ativa, na detecção das situações adversas à legislação trabalhista, e auxiliar o processo de resposta e reavaliação dos processos de integridade/conformidade. Também faz parte do processo, o empregador estar atuante e requisitar, quando necessário, profissionais capacitados para avaliar condutas e prevenir a organização de passivos trabalhistas.

#### 4 IDENTIFICAÇÃO DE POTENCIAIS NÃO-CONFORMIDADES NAS ATIVIDADES REMOTAS

No período da pandemia do COVID-19, assim como aumentou o número de trabalhadores em regime de teletrabalho, também cresceram as questões judiciais envolvendo essa nova modalidade de relação de contrato de trabalho. Houve uma disparada significativa, de cerca de 270% nas demandas judiciais, na comparação entre os anos de 2019 e 2020, segundo o site Jornal Contábil (2020, s/p).

Dentre as discussões, a mais presente é a que trata da jornada de trabalho do empregado em regime de teletrabalho. Pela análise do art. 62, III, da CLT, o colaborador não se submete a controle de jornada quando se está em teletrabalho, sendo caracterizado como um regime de exceção de jornada de trabalho, o qual não há direito ao pagamento de horas extraordinárias. Segue entendimento jurisprudencial:

ADMINISTRATIVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. ANTECIPAÇÃO DE TUTELA RECURSAL. SERVIDOR PÚBLICO. MANUTENÇÃO DE PAGAMENTO DE PARCELAS REMUNERATÓRIAS/INDENIZATÓRIAS. PANDEMIA. 1. O regime de trabalho remoto constitui medida de proteção para enfrentamento de situação de emergência de saúde pública, de caráter imprevisível e excepcional, devendo ser mantidas, naquilo que for possível, a remuneração habitual do servidor público, no que se incluem os adicionais de insalubridade, periculosidade, irradiação ionizante e gratificação por atividades com Raios-X ou substâncias radioativas. 2. **A prestação de serviços, por meio de teletrabalho, não se sujeita à fiscalização e controle direto e permanente do gestor público como ocorre no trabalho presencial, razão pela qual o pagamento de certas verbas não se sustenta. Os adicionais de horas extraordinárias e noturno não são devidos, pois o gestor público não tem controle sobre a carga horária exercida, tendo o servidor público autonomia para tanto.** O auxílio-transporte não é devido, porque a verba indenizatória e, no trabalho remoto, não há o deslocamento diário para o exercício de atividades laborais. 3. Constitui prerrogativa da Administração deliberar sobre os períodos de fruição de férias pelos servidores públicos, de acordo com a necessidade de serviço. (TRF-4, AG 5037480-74.2020.4.04.0000, Relator(a): VIVIAN JOSETE PANTALEÃO CAMINHA, QUARTA TURMA, Julgado em: 11/11/2020, Publicado em: 17/11/2020) **(grifos nossos)**

Porém, caso o empregador implantar um sistema de controle de jornada em teletrabalho, mesmo que virtual, o empregado poderá pleitear direito às horas extras que executar. O assunto ainda requer discussão mais aprofundada, sendo que há Projeto de Lei na Câmara dos Deputados (PL nº 5581/2020), no qual o pagamento de horas extras, e a implantação de controle de jornada pelo empregador só será

possível mediante acordo e cláusula no aditivo/contrato de trabalho (CAMARA, 2020, s/p).

A infraestrutura necessária, para a execução do trabalho em teletrabalho, é de responsabilidade do empregador, em conformidade com o art. 75-D da CLT. Nas palavras de Capuzzi (2020, s/p): “Por equipamento, compreende-se qualquer objeto ou ferramenta necessária para a atividade laboral, como tablet, computador e smartphone”. Todavia há de se analisar as possibilidades de o empregado utilizar-se de equipamento pessoal para trabalhar remotamente.

No enfrentamento da pandemia de COVID-19, o Governo Federal editou a Medida Provisória (MP) nº 927/2020, que permitia a utilização de equipamentos pessoais do empregado na prestação de serviços em atividades remotas, desde que o empregador arcasse com um custo adicional de comodato dos equipamentos para as execuções do trabalho. Como a MP perdeu a eficácia em julho de 2020, conforme o Tribunal Superior do Trabalho (2020, p. 19), as relações de trabalho voltaram a obedecer às disposições contidas na CLT.

O Ministério Público do Trabalho, por sua vez em Nota Técnica nº 17 (2020, p. 6), reforçou a possibilidade dos empregadores continuarem “oferecendo ou reembolsando os bens necessários ao atendimento dos referidos parâmetros, nos termos da lei”. Com isso abriu margem para discussão sobre a possibilidade da locação de equipamentos pessoais, mesmo após o período de vigência da Medida Provisória. Para Capuzzi (2020, s/p), deverá ser pactuado acordo escrito, para a locação de um determinado equipamento e seu uso, valor este compatível para reembolso.

Como o acordo de pactuação do fornecimento dos equipamentos é expresso em aditivo contratual, com ciência entre as partes, é dever do empregado resguardar o cuidado dos bens do empregador, podendo este responsabilizar o colaborador em caso de descumprimento ou mal uso.

O Projeto de Lei que visa a regulamentar as horas extraordinárias, também prevê a necessidade integral do fornecimento dos equipamentos e mobiliários necessários por parte do empregador. Porém os custos com a execução das atividades (energia, internet, locação, materiais de escritório, dentre outros), deverão ser objeto de acordo expresso entre as partes no contrato. (CAMARA, 2020, s/p)

O art. 75-E da CLT disciplina a orientação dos empregadores aos empregados sobre questões relativas à acidentes e doenças ocupacionais em ambiente de

trabalho diverso ao do habitual. A legislação deixa claro que é dever da empresa orientar o trabalhador, e este deverá dar ciência expressa quanto aos riscos inerentes aos acidentes e doenças ocupacionais nas atividades laborais remotas.

Primeiramente, há um entendimento de que o empregador se exime das responsabilidades quanto ao meio ambiente de trabalho remoto, uma vez que não se encontra presente no local para fiscalizar e exigir o cumprimento de normas relativas à saúde e segurança do trabalho.

Porém, cabe a empresa o ônus de fiscalizar e cumprir as normas de saúde e segurança do teletrabalhador, isso pois, em consonância com o art. 157, I e II da CLT, cabe ao empregador cumprir e fazer cumprir as normas de medicina e segurança do trabalho, sendo também estabelecido que o ambiente de trabalho remoto é como se fosse o mesmo da empresa, somente sendo virtual, com fulcro nos artigos 6º e 75-B da CLT. Portanto, cabe à organização fornecer os equipamentos, orientações e todo o necessário para sua segurança, mesmo em ambiente diverso ao da empresa. (EDUARDA, 2021, s/p)

A Segunda Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017, s/p), diz, em seu enunciado de nº 72:

A mera subscrição, pelo trabalhador, de termo de responsabilidade em que se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, previsto no art. 75-E, parágrafo único, da CLT, não exime o empregador de eventual responsabilidade por danos decorrentes dos riscos ambientais do teletrabalho. Aplicação do art. 7º, XXII da Constituição c/c art. 927, parágrafo único, do Código Civil.

Segundo Carloto (2021, p. 32), uma das questões que mais preocupam no ambiente de trabalho remoto é a ergonomia, pois, em atividades remotas, mesmo com o fornecimento de mobiliário necessário para a execução de atividades, o empregado deverá seguir estritamente as normas pelo empregador fornecidas, com pausas necessárias para alongamentos e descansos, e assim evitar doenças ocupacionais. Outra questão importante é a saúde mental dos trabalhadores, pois, com o trabalho em domicílio, a tendência é de os colaboradores viverem desassociados em suas residências, e, com isso, acaba-se criando situações prejudiciais ao sistema psicológico destes. Sendo assim é necessário que as empresas façam as orientações necessárias, e, quando necessário, o encaminhamento dos trabalhadores para os profissionais da saúde mental.

Recentemente, foi incluído, pela Medida Provisória nº 1108/2022, o Artigo 75-F na CLT, que dá prioridade as gestantes, deficientes, jovens aprendizes, idosos e pessoas com crianças de colo ao teletrabalho. Também foi retirado do conceito de teletrabalho o telemarketing. Como tal medida ainda necessita de aval do Congresso Nacional para se transformar em lei, podendo haver alterações ou perda da sua eficácia, não será objeto de estudo no presente trabalho.

#### 4.1 FISCALIZAÇÃO DO CUMPRIMENTO DAS NORMAS DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO PELO EMPREGADOR NO TELETRABALHO

De acordo com Carloto (2021, p. 34), o empregador pode solicitar ao empregado fotos e formular questionamentos sobre a situação do ambiente de trabalho em que o colaborador está atuando, além de realizar exames e consultas por meio virtual, quando assim necessário. A legislação trabalhista é omissa sobre a fiscalização da organização no ambiente de teletrabalho, apenas pautando a este as mesmas responsabilidades sobre os riscos do não cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho, como se o trabalhador estivesse na empresa.

A Constituição Federal prevê, em seu Art. 5º, XI que o domicílio é asilo inviolável, portanto, não permitindo que terceiros adentrem, sem autorização do proprietário. Porém, é exigência da empresa, também previsto na Constituição, nos termos do Art. 7º, XXII, a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (CONSTITUIÇÃO, 1988).

Com isso a doutrina busca, através do direito comparado, o Código do Trabalho de Portugal (Lei nº 7/2009) o Art. 170, que diz:

1 - O empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador, o horário de trabalho e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico.

2 - Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho requer aviso prévio de 24 horas e concordância do trabalhador.

3 - A visita prevista no número anterior só deve ter por objeto o controlo da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho, e apenas pode ser efetuada na presença do trabalhador durante o horário de trabalho acordado nos termos da alínea d) do n.º 4 do artigo 166.º

4 - No acesso ao domicílio do trabalhador, as ações integradas pelo empregador devem ser adequadas e proporcionais aos objetivos e finalidade da visita.

5 - É vedada a captura e utilização de imagem, de som, de escrita, de histórico, ou o recurso a outros meios de controlo que possam afetar o direito à privacidade do trabalhador.

6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos nº 1, 2, 3 e 4.

7 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 5.

O direito comparado é uma área da ciência jurídica que estuda e analisa as mais diversas legislações no mundo para auxiliar no processo de preenchimento de lacunas do ordenamento pátrio, e se utiliza pelo instituto da analogia, previsto no Art. 4º do Decreto-Lei nº 4.657/1942 (Lei das Normas do Direito brasileiro), proporcionando ao operador do Direito subtrair informações necessárias para resoluções de conflitos, sempre não conflituante com o ordenamento pátrio e a Constituição Federal.

O dispositivo que regulamenta as visitas em Portugal reforça a privacidade do lar, mas permite que o empregador faça visitas periódicas, com objetivos claros e específicos de fiscalização do ambiente de trabalho, dentro do horário padrão (definido entre 9 e 18hrs), com aviso prévio de 24 horas. A Organização Internacional do Trabalho, realizou a Convenção de nº 177, que regulamenta o trabalho remoto em domicílio e prevê visitas periódicas ao local de trabalho (OIT, 2021, s/p). Como o Brasil não ratificou tal acordo, ele ainda prevalece como lacuna que pode fortemente ser preenchida pela jurisprudência, assim como a legislação Portuguesa.

A culpa do empregador pode ser relativizada, caso não consiga a fiscalização por impedimento do empregado. Calcini e Moraes (2021, s/p) trazem um caso concreto:

Nesse diapasão, cite-se caso concreto julgado pela 15ª Turma do TRT da 2ª Região (SP), em voto de relatoria do desembargador Jonas Santana de Brito [6], em que o tribunal trabalhista fixou tese de que a opção da empresa pelo direcionamento do empregado para o trabalho sob a forma de *home office* não a exime da obrigação de zelar por um ambiente de trabalho "seguro e sadio". Porém, como destacado pelo relator, referida obrigação esbarra em alguns limites, uma vez que a empregadora não tem livre acesso à residência do empregado, ou, via de regra, ao local onde os serviços serão prestados, de modo que não possui plenas condições de avaliar as efetivas condições de desempenho do labor, todo o mobiliário e os equipamentos utilizados pelo trabalhador etc. (...) TRT-2 10019642620165020242 SP, Relator: JONAS SANTANA DE BRITO, 15ª Turma - Cadeira 5, Data de Publicação: 14/06/2018.

Certamente, fica claro que a regulamentação da legislação trabalhista para a fiscalização das atividades pelo empregador é um passo necessário para a evolução do teletrabalho, pois nas palavras de Eduarda (2021, s/p): "são questões que precisam

ser respondidas para que se tenha segurança jurídica tanto para quem contrata quanto para quem é contratado nesta modalidade de trabalho”.

#### 4.2 CONTROLE DE DADOS NAS ATIVIDADES REMOTAS

Diante do contexto de mudanças trazidas pela pandemia de COVID-19, houve um gigantesco aumento de ataques cibernéticos com furtos de dados em sistemas dos governos e de grandes organizações. No teletrabalho há uma preocupação maior, pois este meio de trabalho se utiliza da internet para se conectar a empresa, o que torna o processo mais vulnerável e necessita de processos mais seguros, orientação e treinamento mais eficaz aos colaboradores (CARLOTO, 2021, p. 39).

Em 16 de Agosto de 2020, entrou em vigência a Lei nº 13.709/18 (Lei Geral de Proteção de Dados). A “LGPD”, como assim é conhecida, veio para incrementar a proteção dos dados pessoais, pautados nos princípios constitucionais da privacidade e liberdade. É uma lei de inspiração europeia, mais precisamente na regulamentação geral de dados, inserida no velho continente, em 2018. Conforme o professor Rogério Renzetti (2021, p. 788), os princípios norteadores da LGPD não são aqueles que buscam bloquear o acesso aos dados por parte das organizações, mas a forma com que estas têm o dever de manipulá-las, sempre com respeito a disciplina, por esta lei definida.

A lei trouxe uma proteção completa para os dados de pessoas físicas e como as mudanças impactarão na complexidade de como as empresas farão o tratamento dos dados que manipulam, visando a segurança e isonomia das informações pessoais de cada. Nas relações de trabalho, a LGPD não especifica nenhuma cláusula para a proteção de dados no ambiente laboral, porém, nas palavras de Renzetti (2021, p. 789), “o próprio art. 1º da LGPD deixa claro que a lei é voltada para proteger os dados pessoais de pessoas naturais que sejam tratadas por pessoas físicas ou jurídica de direito público ou privado.”. Wolf (2021, s/p) frisa que nas relações de trabalho, a Lei nº 13.709/2018 vem para enfatizar a responsabilidade do empregador perante os dados dos empregados e como estes são tratados, respeitando a “liberdade, privacidade e da livre formação de cada indivíduo”.

No teletrabalho, a garantia do fornecimento dos equipamentos necessários para garantir a segurança das informações são do empregador, sendo também imprescindível a adoção de programas de integridade dos dados que navegam em

nuvem, fazendo mapeamento de fluxo de acesso pelos empregados, por meios de controle de “*login/logoff*”, perfil de permissão aos dados, além do compromisso de gestão em fiscalizar as atividades por meio virtual.

A LGPD responsabiliza a organização, administrativamente, em caso da não adoção das práticas de proteção de dados, independente de dolo ou culpa de seus colaboradores. As penas estão descritas no Art. 52 da referida lei, e podem ser de uma advertência, multa simples de 2% (dois por cento) do faturamento da empresa, multa diária, bloqueio dos dados, eliminação e suspensão do funcionamento do banco de dados, e até a proibição de tratar dados (WOLF, 2021, s/p).

Desta forma, impactante é o respeito a isonomia e a proteção aos dados das pessoas naturais, e a responsabilidade integral do empregador em fiscalizar e garantir o cumprimento da proteção ao acesso aos dados, segundo a LGPD. Se o empregado agir dolosamente e prejudicar a organização e esta responder civilmente perante terceiros, o colaborador poderá responder subsidiariamente, conforme art. 927 da lei nº 10.406/2002 - Código Civil, além de incorrer em falta grave, conforme o Art. 482, ‘a’ da CLT.

## **5 AS PRÁTICAS DE *COMPLIANCE* TRABALHISTA PARA IDENTIFICAR PROBLEMAS E AUMENTAR A QUALIDADE DO TELETRABALHO**

Destarte iniciar, este capítulo dizendo que *Compliance* Trabalhista em suma é seguir a legislação trabalhista, e as recomendações previstas nos tribunais superiores e no Ministério Público do Trabalho no seu todo, seja por práticas apenas externas, e/ou também internas, criando-se assim num conjunto de ações preventivas adotadas pelo empregador para garantir a saúde e a segurança do trabalhador no seu ambiente de trabalho, conforme diz a Constituição Federal. No teletrabalho as ações não mudam, apenas se adaptam a realidade dos problemas elencados para a situação específica do trabalho remoto, pois, uma vez que o Art. 6º da CLT define que o teletrabalho em nada muda com o trabalho executado nas dependências da empresa. Mas deve-se observar alguns critérios e eventuais não-conformidades que a própria legislação prevê, conforme visto, entre os Art. 75-A a 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho.

O Ministério Público do Trabalho, em Nota Técnica nº 17 (2020, p. 8), faz uma espécie de “termo de ajuste de conduta” com as empresas, com recomendações de ações preventivas que os empregadores devem tomar ao implantar o teletrabalho, e, conseqüentemente, ao segui-las, estará também aplicando o *Compliance* Trabalhista, que pelos quais podemos destacar: (i) respeitar a ética e a imagem do trabalhador, preservando a intimidade, liberdade de expressão e a privacidade, observando que o uso de imagem e voz seja precedida de prévia autorização expressa no contrato; (ii) sempre regulamentar o teletrabalho, mesmo em calamidade pública, em aditivo contratual, colocando as atividades, treinamento e adaptação necessária; (iii) observar os parâmetros de ergonomia, previstos na NR-17; (iv) garantir as pausas necessárias ao trabalhador; (v) oferecer e garantir todo o equipamento necessário, mobiliário e adaptação necessária; (vi) instruir claramente o empregado quando aos riscos sobre acidentes e doenças físicas e mentais decorrentes do teletrabalho; (vii) instaurar jornada de trabalho e se possível controlar por meio eletrônico e virtual, para evitar passivos judiciais com horas extraordinárias; (viii) estimular a criação de programas de profissionalização especializada para o teletrabalho.

A relação entre empregado e empregador é chamada pelo *Compliance* Trabalhista de Governança Corporativa, e é uma premissa fundamental para a implantação dos de conformidade/integridade nas empresas, sejam elas presenciais ou não, por meio de políticas de prevenção, detecção e resposta, além dos processos de ciência e de advertência em caso de descumprimento de normas por parte do empregador, com direitos e obrigações bem definidas. Sempre que o empregador e o empregado estipularem um acordo de teletrabalho, é norma e prática de *Compliance* Trabalhista o aditivo expresso.

A legislação define a necessidade da ciência do empregado quanto a orientação sobre as normas de saúde e segurança nas atividades laborais recebidas pela empresa. Segundo os ensinamentos da professora Selma Carloto (2021, p. 32), uma das maiores preocupações que as atividades remotas criam é a saúde mental dos trabalhadores e a ergonomia no trabalho, que devem ser combatidas por meio de ações preventivas.

Desta forma, faz-se fundamental o clima organizacional da empresa, uma das premissas do *Compliance* trabalhista, que em outras palavras, é o ambiente sadio da organização, pois um local insalubre, com rotatividade de empregados, falta de

segurança, apoio informatizado e critérios para a o controle dos dados, gera altos índices de desconfiança internos.

Sobre o controle de dados no ambiente de teletrabalho, Carloto (2021, p. 35) esclarece que está claro que em um mundo globalizado, tecnológico e informatizado, com os mercados implantando sistemas de gestão cada vez mais sistematizados, faz-se necessário o uso da isonomia dos dados pessoais, com base nos Art. 1º e 7º da Lei nº 13.709/2018 (LGPD), e em conformidade com a ética e transparência, além da proteção integral dos dados pessoais dos colaboradores, uma vez a organização não pode mais visar apenas o lucro, exclusivamente, já que a Constituição Federal prevê expressamente em seu art. 7º, XXII, “a obrigação da tutela do meio ambiente do trabalho e a redução dos riscos inerentes ao trabalho”.

Também na mesma linha Assi (2018, p. 148):

Por um lado, o compromisso com a ética e a integridade deve ser demonstrado ao público interno – colaboradores/funcionários, terceiros, clientes, fornecedores –, pois ele deve ter a percepção da seriedade do programa e da obrigatoriedade de seguir as regras; desta maneira, agregando valor e demonstrando que sua cadeia de valor está adequada e em conformidade.

Sendo assim é necessário que o empregador faça uso de equipamentos e softwares compatíveis e seguros com a utilização no teletrabalho, oriente, treine e limite o acesso do empregado para apenas os dados necessários à execução de suas tarefas, e que o ciente expressamente sobre todas as responsabilidades subsidiárias que o este pode sofrer, em caso de ato lesivo contra dados de terceiros.

O Tribunal Superior do Trabalho, em sua cartilha de teletrabalho, traz recomendações para o empregado sobre o teletrabalho (2020, p. 24), podendo servir de base para um código de conduta ao empregado, destacando: (i) criar rotinas que permitem separa o tempo para o lar e o tempo para o escritório, dando atenção à família apenas quando não estiver trabalhando; (ii) planejamento pessoal, observando os melhores momentos para o rendimento e limitar o número de atividades a seres desenvolvidas, com tarefas bem definidas; (iii) fazer pausas regulares; (iv) trabalhar em ambiente adequado, com mobiliário, equipamentos e boa-iluminação; (v) cuidar da saúde ocular, de preferência usando equipamentos com proteção de luz azul; (vi) cuidar da ergonomia, seguindo recomendações da Norma Regulamentadora nº 17, onde prevê parâmetros para posição de pés, braços, coluna e posição dos

equipamentos; (vii) executar atividades físicas e alongamentos nas pausas para evitar desgaste; (viii) equilíbrio entre noite e dia, criando uma boa rotina de alimentação, lazer e sono.

É dever do trabalhador informar sempre a empresa, sobre inconformidades no ambiente de trabalho remoto, que pode ser diretamente ou por canal de denúncia. Também é seu dever cumprir os códigos de conduta da empresa, treinamentos e orientações recebidas e as cartilhas públicas fornecidas, para sua segurança e saúde, sempre seguindo o acordo com o empregador. Em caso de sua ausência deve-se verificar o acordo celebrado com o sindicato, e buscando o Ministério Público do Trabalho, e o Judiciário, quando necessário. Isso é importante, pois a opinião do empregado é o que faz, principalmente na falta da auditoria, o processo identificar problemas e corrigi-los.

Caso o empregado não adotar as medidas de *Compliance* no ambiente de trabalho, e incorrer em situações adversas ao pactuado no aditivo, por se tratar de um meio de trabalho que não se difere de tarefas executadas na empresa, o não cumprimento pode ensejar numa conduta de desídia, previsto no Art. 482, alínea 'e' da CLT, o que pode levar a demissão por Justa Causa.

Há outras situações que também podem ser avaliadas, seja por um comitê de *Compliance*, setor jurídico da empresa, ou na ausência destes, a orientação de um responsável da área, para se fazer o levantamento e análise de riscos do trabalho, pesquisa e coleta de dados para a formação de códigos de conduta e regulamento interno da empresa, além de treinamentos e cursos para aplicação de normas gerais e legislação no âmbito global das atividades remotas pautadas na proteção de dados, pois, segundo as palavras de Carloto (2021, p. 151): “é obrigação das empresas respeitar e proteger seus empregados, independente do porte, estrutura, complexidade, setor e tamanho da empresa”.

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente trabalho se propôs a examinar os benefícios decorrentes do *Compliance* Trabalhista para os impactos da regulamentação e implantação do trabalho remoto. Verifica-se que notoriamente o teletrabalho possui diversos

benefícios e foi uma das medidas adotadas durante o período da COVID-19 para a continuidade das atividades, diante das quarentenas impostas.

A questão das atividades remotas também trouxe impactos sociais, passando a necessidade de análise dos problemas elencados em tal regime de trabalho, sobre questões de saúde e proteção aos trabalhadores, uma vez que tais atividades não se distinguem das atividades executadas na empresa.

Viu-se que a saúde mental dos empregados, a questão sobre acidentes e doenças ocupacionais, a ergonomia no trabalho, o fornecimento de equipamentos e mobiliários corretos pelo empregador, controle de jornada, além de todo o ônus para a execução dos trabalhos e a manipulação de dados da empresa são as situações mais preocupantes do trabalho remoto, no qual o empregador tem o dever de fornecer, acordar os custos inerentes ao trabalho, orientar sobre saúde e segurança no trabalho e fiscalizar as atividades. Tal acordo deverá ser expresso e em aditivo contratual, como preconiza o art. 75-C da Consolidação das Leis do Trabalho, e o empregado tem o dever de resguardar respeito, sob pena de responsabilidade que pode levar demissão por justa causa.

Porém a fiscalização do empregador deve respeitar os princípios de privacidade e liberdade, além da inviabilidade do lar, preceitos estes respaldados na Constituição Federal. Porém continua sendo dever da empresa fiscalizar e esta será responsável em caso do não cumprimento. Como a legislação foi omissa, a doutrina busca através da analogia as respostas e indica o prévio acordo para visitas, além da fiscalização virtual, quando necessário, impactando minimamente no ambiente de trabalho do empregado.

Outro fato impactante é o respeito a isonomia e a proteção aos dados das pessoas naturais, também previsto em legislação específica, em que a empresas tem o dever de resguardar e fiscalizar, pautado no texto constitucional nos princípios da liberdade e privacidade, uma vez que o trabalho realizado se faz utilizando da Internet, trazendo uma fragilidade para que tais informações possam ser fraudadas ou não manipuladas de maneira correta e podem gerar responsabilidades administrativas para as organizações, segundo a Lei Geral de Proteção aos Dados. A reponsabilidade também poderá ser subsidiária ao empregado, caso este aja em ato lesivo para com a empresa e esta seja responsabilizada civilmente contra terceiros.

Verificou-se que o *Compliance* Trabalhista pode perfeitamente ser aplicado para o regime de teletrabalho, frisando-se sempre a responsabilidade do empregador

nas tomadas preventivas de ações de conformidade, seguindo critérios e recomendações externas/internas, sempre respeitando os preceitos constitucionais.

Vê-se ainda que, apesar das dificuldades enfrentadas, por ainda ser uma matéria relativamente nova, principalmente pelas dificuldades oriundas durante a pandemia e o aumento das questões judiciais sobre o teletrabalho, há uma oportunidade para as empresas adotarem mecanismos de conformidade/integridade, sejam por setores jurídicos, de *compliance*, ou profissionais da área.

Nesse sentido, mostra-se imprescindível a delimitação da pesquisa, que se dedicou a apontar os desafios do empregador ao fiscalizar o ambiente de trabalho do empregado em teletrabalho, uma vez que a legislação é omissa e necessita de regulamentação. Também, a Medida Provisória nº 1108/2022 que criou o Art. 75-F da CLT, estabelecendo critérios específicos de prioridade ao teletrabalho às gestantes, lactantes, deficientes, pessoas com criança de colo, além de retirar o telemarketing como conceito de teletrabalho, uma vez que pode perder sua eficácia, não foi objeto de estudo no presente artigo.

## REFERÊNCIAS

\_\_\_\_\_. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil.**

Brasília: 1988. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) Acesso em: 11 abr 2022

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 8.420/2015. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências.** Brasília: 2015. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Decreto/D8420.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Decreto/D8420.htm) Acesso em 26 mar 2022

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei nº 4.657/1942: Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro.** Rio de Janeiro: 1942. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del4657compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657compilado.htm) Acesso em: 01 mai 2022

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei nº 5.452/1943: Aprova a Consolidação das Leis do trabalho (CLT).** Rio de Janeiro: 1943. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm) Acesso em 26 mar 2022

\_\_\_\_\_. **Lei nº 7/2009: Código do Trabalho.** Lisboa: 2009. Disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-175393769> Acesso em: 01 mai 2022

\_\_\_\_\_. **Lei nº 9.613/1998. Dispõe sobre os crimes de "lavagem" ou ocultação de bens, direitos e valores; a prevenção da utilização do sistema financeiro para os ilícitos previstos nesta Lei; cria o Conselho de Controle de Atividades Financeiras - COAF, e dá outras providências.** Brasília: 1998. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9613compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9613compilado.htm) Acesso em: 26 mar 2022

\_\_\_\_\_. **Lei nº 10.406/2002. Instituí o Código Civil.** Brasília: 2002. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm) Acesso em: 18 mai 2022

\_\_\_\_\_. **Lei nº 12.846/2013. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências.** Brasília: 2013. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm) Acesso em 26 mar 2022

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.467/2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.** Brasília: 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm) Acesso em: 26 mar 2022

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.709/2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).** Brasília: 2018. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm) Acesso em: 26 mar 2022

\_\_\_\_\_. **Medida Provisória nº 927/2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências.** Brasília: 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm) Acesso em: 20 abr 2022

\_\_\_\_\_. **Medida Provisória nº 1108/2022. 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.** Brasília: 2022. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm#art6](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm#art6) Acesso em 20 abr 2022

\_\_\_\_\_. **Portaria MTb nº 3.214/1978 – Norma Regulamentadora nº 17 - Ergonomia.** Brasília: 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-detrabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-17-atualizada-2021.pdf> Acesso em 02 mai 2022

\_\_\_\_\_. **Resolução BACEN 2554/1998. Dispõe sobre a implantação e implementação de sistema de controles internos.** Brasília: 1998. Disponível em: [https://www.bcb.gov.br/pre/normativos/res/1998/pdf/res\\_2554\\_v3\\_P.pdf](https://www.bcb.gov.br/pre/normativos/res/1998/pdf/res_2554_v3_P.pdf) Acesso em: 26 mar 2022

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional Federal da 4ª Região TRF-4 – 3ª Turma - AGRAVO DE INSTRUMENTO: AG 5024033-82.2021.4.04.0000 5024033-82.2021.4.04.0000** Disponível em: <https://trf-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1284032509/agravo-de-instrumento-ag-50240338220214040000-5024033-8220214040000> Acesso em: 28 abr de 2022

AGÊNCIABRASIL. **Organização Mundial da Saúde declara pandemia de coronavírus.** Brasília: Agência Brasil, 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2020-03/organizacao-mundial-da-saude-declara-pandemia-de-coronavirus> Acesso em: 20 abr 2022

ASSI, Marcos. **Compliance como implementar.** 1ª ed. São Paulo: Trevisan, 2018, 168p. *E-book*. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788595450356/pageid/0> Acesso em: 26 mar 2022

CALCINI, Ricardo; MORAES, Leandro Bocchi. **O Acidente de Trabalho no regime do teletrabalho.** Consultor Jurídico: 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-jul-22/pratica-trabalhista-acidente-trabalho-regime-teletrabalho> Acesso em: 29 abr 2022

CAMARA. **Projeto de Lei – PL – 5581/2020.** Brasília: Portal da Câmara dos Deputados, 2020. Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=226760>  
6 Acesso em: 02 mai de 2022

CAPUZZI, Antônio. **A responsabilidade do empregador pela infraestrutura do teletrabalho**. Migalhas, 2020. Disponível em:

<https://www.migalhas.com.br/coluna/migalha-trabalhista/337657/a-responsabilidade-do-empregador-pela-infraestrutura-do-teletrabalho> Acesso em: 30 abr 2020

CARLOTO, Selma. **O Compliance Trabalhista e a efetividade dos Direitos Humanos dos Trabalhadores**. São Paulo: LTR, 2021, 174p. *E-book*. Disponível em:

[https://www.google.com.br/books/edition/O\\_Compliance\\_Trabalhista\\_e\\_a\\_Efetividad e/bmpHEAAQBAJ?hl=pt-BR&gbpv=1&printsec=frontcover](https://www.google.com.br/books/edition/O_Compliance_Trabalhista_e_a_Efetividad e/bmpHEAAQBAJ?hl=pt-BR&gbpv=1&printsec=frontcover) Acesso em: 03 abr 2022

EDUARDA, Maria. **Teletrabalho: A Responsabilidade Do Empregador Nas Doenças Ocupacionais Adquiridas No Ambiente Domiciliar**. São Paulo: Âmbito Jurídico, 2021. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/teletrabalho-a-responsabilidade-do-empregador-nas-doencas-ocupacionais-adquiridas-no-ambiente-domiciliar/> Acesso em: 30 abr 2020

ENUNCIADOS APROVADOS NA 2 JORNADA. **2 Jornada de direito material e processual do trabalho**. Disponível em:

<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp> Acesso em: 29 abr 2022

HENRIQUE, Jedson da Silva. **COMPLIANCE TRABALHISTA: PRÁTICA E A PREVENÇÃO DE RISCOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DIANTE DA PANDEMIA DA COVID-19** Vitória: Ordem Democrática, 2022. Disponível em:

<https://ordemdemocratica.com.br/compliance-trabalhista-pratica-e-a-prevencao-de-riscos-nas-relacoes-de-trabalho-diante-da-pandemia-da-covid-19/#:~:text=O%20Compliance%20trabalhista%20nada%20mais,as%20normas%20contidas%20na%20Consolida%C3%A7%C3%A3o> Acesso em: 26 mar 2022

IPEA, **Carta de Conjuntura – 2020 – 2º Trimestre - nº 47**. Brasília: IPEA, 2020. Disponível em:

[https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=35873&Itemid=3](https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=35873&Itemid=3) Acesso em: 28 abr 2022

JORNAL CONTABIL. **Aumento de 270% nas ações trabalhistas por causa do home-office**. Rede Jornal Contábil: 2020. Disponível em:

<https://www.jornalcontabil.com.br/aumento-de-270-no-numero-de-aco-es-trabalhistas-por-causa-do-home-office/#.Ymykn9rMLIU> Acesso em 01 mai 2022

MATINEZ, Luciano. **Reforma trabalhista entenda o que mudou: CLT comparada e comentada**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017, 313p. *E-book*. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553600885/pageid/0> Acesso em 26 mar 2022

MPT – MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **NOTA TÉCNICA 17/2020 DO GT NACIONAL COVID-19 e do GT NANOTECNOLOGIA/2020**. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-n-17-sobre-trabalho-remoto-gt-covid-19-e-gt-nanotecnologia-2.pdf> Acesso em: 27 abr 2022.

OIT. **OIT define melhor proteção para trabalhadores em domicílio**. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2021. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_766231/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_766231/lang--pt/index.htm) Acesso em 30 abr 2022

RENZETTI, Rogério. **Manual de direito do trabalho**. 6ª ed. Rio de Janeiro: Método, 2021, 799p. *E-book*. Disponível em: [https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559641079/epubcfi/6/70\[%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml33\]!/4](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559641079/epubcfi/6/70[%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml33]!/4) Acesso em: 26 mar 2022

ROBBINS, Stephen P. **A nova administração**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva Uni, 2020, 333p. *E-book*. Disponível em: [https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788571441170/epubcfi/6/6\[%3Bvnd.vst.idref%3Da\\_nova\\_adm\\_2ed-2\]!/4\[a\\_nova\\_adm\\_2ed-2\]/2/34/3:25\[ori%2Ca\]](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788571441170/epubcfi/6/6[%3Bvnd.vst.idref%3Da_nova_adm_2ed-2]!/4[a_nova_adm_2ed-2]/2/34/3:25[ori%2Ca]) Acesso em: 26 abr 2022

SENADO. **Teletrabalho ganha impulso na pandemia, mas regulação é objeto de controvérsia**. Brasília: Agência Senado, 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia> Acesso em: 01 mai 2022

TRUZZI, Gisele; SILVA, Marcelo Nogueira Mallen. **Pandemia e Tecnologia – Impactos Jurídicos, psicológicos, sociais e tecnológicos do novo contexto em que vivemos**. Rio de Janeiro: Brasport, 2020, 50p. *E-book*. Disponível em: [https://www.google.com.br/books/edition/Pandemia\\_e\\_Tecnologia/DC8PEAAAQBAJ?hl=pt-BR&gbpv=1&printsec=frontcover](https://www.google.com.br/books/edition/Pandemia_e_Tecnologia/DC8PEAAAQBAJ?hl=pt-BR&gbpv=1&printsec=frontcover) Acesso em 26 mar 2022

TST. **TELETRABALHO O trabalho de onde você estiver**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2020, 40p. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815> Acesso em: 26 abr 2022

WOLF, Adriana Riedtmann. **O TELETRABALHO E A APLICAÇÃO DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS**. PHMP Advogados, 2021. Disponível em: <https://phmp.com.br/o-teletrabalho-e-a-aplicacao-da-lei-geral-de-protecao-de-dados/>  
Acesso em: 29 abr 2022

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus.

A Jesus Cristo meu Salvador e sua mãe e nossa Maria Santíssima.

A minha família, em especial a minha querida mamãe, Inês de Jesus Braz, que venceu o câncer durante o meu curso.

Aos meus amigos, em especial aos meus colegas, Jean Paulo Felix da Silva e Osvaldo Xavier Junior, pelo companheirismo e por acreditar nos nossos projetos.

Ao meu orientador, prof. Esp. Reginaldo Ribas.

Amo e agradeço todos vocês!