

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE

João Pedro Soares Silva

Teletrabalho e responsabilidades do empregador

São Paulo

2023

João Pedro Soares Silva

Teletrabalho e responsabilidades do empregador

Trabalho de Graduação

Interdisciplinar apresentado como
requisito para obtenção do título
de Bacharel no Curso de Direito
da Universidade Presbiteriana
Mackenzie.

ORIENTADOR: Prof. Dr. Túlio Augusto Tayano Afonso

São Paulo

2023

João Pedro Soares Silva

Teletrabalho e responsabilidades do empregador

Trabalho de Graduação Interdisciplinar apresentado
como requisito para obtenção do título de Bacharel no
Curso de Direito da Universidade Presbiteriana
Mackenzie.

Aprovado em:

BANCA EXAMINADORA

Examinador(a):

Examinador(a):

Examinador(a):

DEDICATÓRIA

Dedico esse trabalho primeiramente aos meus pais Sheila e Washington, cujo apoio e carinho fizeram quem eu sou hoje, aos meus irmãos Ana e Daniel que me apoiaram incondicionalmente nesses 5 anos de faculdade mesmo que à distância e à minha psicóloga, Deise, pelo suporte nesse período, meu eterno agradecimento.

AGRADECIMENTOS

Agradeço imensamente ao meu orientador Professor Dr. Túlio Augusto Tayano Afonso, por sua orientação, atenção e confiança sem o qual o presente trabalho seria impossível, ser orientado pelo senhor foi um privilégio.

Teletrabalho e responsabilidades do empregador

João Pedro Soares Silva

Resumo: O teletrabalho ganhou grande destaque durante a pandemia do Coronavírus (COVID-19), contudo tal modalidade apesar de recente (aproximadamente duas décadas) já contava com um arcabouço legal e é observado na vida prática com certa frequência principalmente devido à expansão, popularização e massificação do acesso à tecnologia da informação - da qual o teletrabalho depende. Em decorrência dessa expansão surgem dúvidas jurisprudenciais e doutrinárias quanto à responsabilidade do empregador para com o empregado. São objetos deste trabalho desde questões gerais como de quem é o ônus advindo da compra dos equipamentos que possibilitarão tal atividade laborativa até questões mais específicas como a responsabilidade do empregador para com o empregado em regime de teletrabalho de modo amplo. Ao analisar tal tema, consultas jurisprudenciais e à literatura, sugerem a possibilidade de uma inversão desse ônus do empregador para o empregado de forma a violar o princípio da alteridade trabalhista.

Palavras chaves: teletrabalho; reforma trabalhista; princípio da alteridade; empregador

Abstract: Telework gained great prominence during the Coronavirus (COVID-19) pandemic, however this modality, despite being recent (approximately two decades), already had a legal framework and is observed in practical life with a certain frequency mainly due to the expansion, popularization, and massification to the access to informational technology - on which telecommuting depends. As a result of this expansion, jurisprudential and doctrinal doubts arise regarding the employer's responsibility towards the employee. The objectives of this work range from general issues such as who is the burden arising from the purchase of equipment that will enable such a work activity to more specific issues such as the employer's responsibility towards the employee in a telecommuting regime in a broad way. When analyzing this theme, jurisprudential and literature consultations suggest the possibility of an inversion of this burden from the employer to the employee causing a violation to the principle of labor alterity.

Key words: Labor law reform; Telework; Home-office; Alterity principle; employer

Sumário:

Tópico	Página
1. Introdução	8
2. Diferenciação: teletrabalho, trabalho em domicílio, trabalho à distância e regime híbrido	12
3. Sobre o dano em geral no ordenamento pátrio	14
4. A responsabilidade do empregador para com o empregado em regime de teletrabalho	17
5. Conclusão	23
6. Referências Bibliográficas	25

1. Introdução

O teletrabalho ganhou grande destaque durante a pandemia do COVID 19, contudo tal fenômeno apesar de recente (aproximadamente duas décadas) já contava com um arcabouço legal e é observado na vida prática com certa frequência principalmente devido à expansão e popularização e massificação do acesso à tecnologia da informação - da qual o teletrabalho depende para ocorrer.

Justamente por ser um fenômeno recente e crescente, o teletrabalho ainda é fonte de dúvidas e questionamentos jurídicos e jurisprudenciais que esse trabalho buscará enfrentar, usando como arcabouço a doutrina disponível até a presente data sobre o tema e levando em conta as mudanças trazidas para o tema em razão da reforma trabalhista de 2017 -Lei 13467/17¹.

Para realização do presente artigo utilizar-se-á o método hipotético-dedutivo, com a análise de artigos científicos já existentes sobre o tema e pesquisa teórica documental jurídica através de doutrinas e jurisprudências, bem como interpretando a Lei nº 13.647/17².

São objetos deste trabalho desde questões gerais como de quem é o ônus advindo da compra dos equipamentos que possibilitarão tal atividade laborativa até questões mais específicas como a responsabilidade do empregador para com o empregado em regime de teletrabalho de modo amplo, mas também específico como a questão de quem arca com dano a outrem (ou mesmo ao empregado) gerado pelo equipamento fornecido pelo empregador.

O período de pandemia acabou sendo uma espécie de teste de stress para a legislação atual visto que os processos que versam sobre o tema tiveram expressivo aumento nesse período, questão a ser contabilizada através de jurimetria pelo presente artigo.

Em cartilha disponibilizada pelo TST no período pandêmico as principais preocupações e definidos como pontos negativos seriam : “Ergonomia; aumentos dos gastos em contas

¹ BRASIL, LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017. - (Vide Medida Provisória nº 808, de 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.- Disponível em

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm - Acessado em : 04/05/2023

² BRASIL , LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017. - (Vide Medida Provisória nº 808, de 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.- Disponível em

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm - Acessado em : 04/05/2023

domésticas do trabalhador em função do maior tempo em casa; Interrupções; o dano à Socialização e a Sobrecarga: com trabalho sendo desempenhado em casa a preocupação do TST é que “se as regras do teletrabalho não forem bem definidas e o trabalhador for acionado a todo momento, os intervalos para descanso são afetados e pode haver sobrecarga de atividades”³

Tomando o teletrabalho como gênero temos que ele se divide em três espécies quais sejam: por jornada, por produção ou tarefa (artigo 75-B, § 2º, da CLT, incluído pela Lei 14.442/2022⁴). Cada qual com suas particularidades e desafios. No dia 28.03.2022 foi publicada a MP nº 1.108, que alterou a redação do inciso III, do artigo 62 da CLT, para eximir do controle de jornada apenas os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa, vejamos:

“Art. 6º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art.62.

.....
.....
.....

III – os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.

.....
.....” (NR)”⁵

Assim, torna-se mandatória a adoção do controle de ponto para aqueles trabalhadores que atual em home office em regime de jornada. Portanto, as empresas que possuem mais de

³ TST, TELETRABALHO - O trabalho de onde você estiver, 2020. Disponível em: https://dinoandrade.com.br/wp-content/uploads/2021/08/Manual_Teletrabalho.pdf - Acessado em 28/03/2022

⁴ BRASIL, LEI Nº 14.442, DE 2 DE SETEMBRO DE 2022 - Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado 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 1º de maio de 1943. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm - Acessado em: 02/05/2023

⁵ BRASIL, MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO DE 2022- Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/mpv/mpv1108.htm- Acessado em: 04/05/2023

20 empregados, deverão realizar o controle de jornada dos empregados em regime de teletrabalho, em cumprimento ao artigo 74, § 2º, da CLT.

No início da emergência do Covid 19 em 2020, Sergio Pinto Martins escreve que: “Talvez o teletrabalho seja a tendência daqui em diante, de se trabalhar mais em casa. Isso pode diminuir o custo de aluguel de escritórios, com água, luz, deslocamentos etc. O empregado pode perder um número menor de horas no trânsito, pois não precisará ir à empresa.

Durante o estado de calamidade pública o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

O objetivo do teletrabalho agora é evitar que as pessoas fiquem circulando nas ruas e também das dispensas por parte do empregador, pois em certas atividades o empregado pode trabalhar em casa.

Depois do estado de calamidade, o teletrabalho deve constar do contrato individual de trabalho, que especificará quais as atividades a serem desenvolvidas pelo empregado (art. 73-C da CLT). Deverá ser formalizado por escrito.”⁶

Nesse primeiro parágrafo talvez o eminente professor não tenha contado que a duração desse estado de calamidade fosse ser tão longa ao ponto de esgotar tal modelo e torna-lo (ao fim do período de emergência) algo que sim, aumentou a ocorrência do teletrabalho mas também mostrou seus defeitos e pontos que fazem com que ele não seja a solução para integralidade das profissões que mesmo podendo serem desenvolvidas em tal modelo, não continuaram (pelo menos não inteiramente em regime de teletrabalho, mas as vezes parcial – o chamado modelo híbrido), por conta da característica gregária do ser humano, que após um período que acabou sendo mais longo que o esperado, ao surgir a possibilidade de voltar as atividades presenciais nem que fosse por alguns dias na semana, tal possibilidade foi aproveitada, dessa forma cumprindo parcialmente a previsão do professor.

⁶ MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553627475. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553627475/>. Acesso em: 02 mai. 2023..

No Brasil o histórico da legislação regulamentadora do teletrabalho se define em 2017, com Reforma Trabalhista e alterações nos arts. 75-A e posteriores. Contudo essa não é a gênese da regulamentação de tal modalidade no ordenamento pátrio.

Vejam os: “através da modificação do artigo 6º da CLT (...) com a nova redação dada pela Lei 12.551, de 2011⁷, não se distingue o trabalho realizado no estabelecimento do empregador daquele realizado a distância, desde que presentes os requisitos da relação de emprego. O parágrafo único do artigo em discussão equipara os meios telemáticos e informatizados aos meios pessoais de comando, controle e supervisão para fins de subordinação jurídica.”⁸

Foi dessa forma que o teletrabalho foi finalmente inserido na discussão, apesar que de forma tímida e apenas sendo equiparado (não ganhando norma própria) os teletrabalhadores pelo menos tiveram seus direitos protegidos e positivados. Foi apenas na Reforma de 2017 mesmo que houve maior atenção a tal tema.

⁷ BRASIL, LEI Nº 12.551, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011. - Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. – Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm. Acessado em 02/05/2023

⁸ Coutinho, Sergio P. **A prova da relação de emprego no tele-trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, a. 6, n. 56, abr. 2002. Disponível em: <<http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=2895>>. Acesso em: 27 set. 2004. brought to you by COREView metadata, citation and similar papers at core.ac.uk provided by Biblioteca Digital Jurídica do Superior Tribunal de Justiça.

2. Diferenciação: teletrabalho, trabalho em domicílio, trabalho à distância e regime híbrido

Um ponto de destaque quando se fala em teletrabalho é sua diferenciação com o trabalho em domicílio, que segundo a Organização Internacional do Trabalho em convenção de 1996 “caracteriza o trabalho em domicílio como a produção de bens ou serviços feita por um indivíduo, no seu domicílio ou em lugar de sua escolha, em troca de salário, sob a especificação de um empregador ou intermediário.”⁹ Tal modalidade conta com exemplos rudimentares e já relativamente antigos, como o trabalho têxtil exercido por mulheres, com registros datados desde 1910¹⁰ nos Estado Unidos da América onde o trabalho dessas mulheres consistia em fazer em casa o que fariam nas fábricas, como pequenos detalhes e ajustes. Nos dias de hoje uma costureira que apesar de trabalhar para uma fábrica específica a qual é subordinada, pode trabalhar de sua casa ao invés de se locomover até a sede da empresa, naquela época vale destacar o trabalho era remunerado por produção apenas, não havendo a possibilidade do controle de jornada. Em ambos os exemplos estamos falando de trabalho a domicílio.

Por outro lado o teletrabalho é conceituado como “trabalho exercido fisicamente fora da sede da empresa e com o uso sistemático de serviços telemáticos para a comunicação com a empresa”

Assim sendo todo teletrabalho é trabalho em domicílio, mas nem todo trabalho em domicílio é teletrabalho, já que este último conceito requer o “uso sistemático de serviços telemáticos para a comunicação com a empresa”.

Trabalho à distância teria como exemplo motorista, que não trabalha na sede e tem dificultado o controle de jornada, porém por não “utilizar sistematicamente serviços telemáticos para a comunicação com a empresa” para realização de seu labor não há que se falar em confusão entre essas modalidades de trabalho.

Na CLT o trabalho em domicílio é regido pelo art. 6º:

⁹ Lavinias, Lena; Sorj, Bila ; Linhares Barsted, Leila ; Jorge, Angela; **TRABALHO A DOMICÍLIO: NOVAS FORMAS DE CONTRATUALIDADE**– Disponível em :

https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/TDs/td_0717.pdf - Acessado em: 04/05/2023

¹⁰ Eileen Boris, R. Daniels, Cynthia; **Historical and Contemporary Perspectives on Paid Labor at Home. University of Illinois Press, 1989;**

“Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.”

Enquanto o teletrabalho está disposto nos artigos 75-A e 75-B da CLT:

‘Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.’

‘Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Tal diferenciação será vital para o entendimento do que será tratado no presente trabalho, o qual se refere ao teletrabalhador, ou seja, aquele que necessariamente, desenvolve seu labor fora das dependências do empregador, porém, está conectado ao mesmo através dos equipamentos de Tecnologia da Informação e Comunicação doravante chamados de TIC’s. Em adição ao fato de ele estar virtualmente conectado com o empregador, no ordenamento pátrio tem-se como consequência a responsabilização do empregador em caso de acidentes e doenças ligadas ao trabalho, o empregador responde como se tal trabalho estivesse sendo desempenhado na sede da empresa.

Já o chamado trabalho híbrido ou em modalidade híbrida contempla a possibilidade de quando necessário ou em dias específicos, além do teletrabalho ocorrer, advenham também dias de trabalho presencial na sede da empresa (ou órgão público). Tal modalidade está prevista no art 75-B como estipula seu paragrafo primeiro

“§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)”^{vi}

Assim sendo a ocorrência da modalidade híbrida de trabalho não descaracteriza o que se é falado sobre o teletrabalho, não o descaracterizando e acabando sendo apenas uma diferença mais pratica do que legal, segundo o que aduz o próprio artigo da CLT.

3. Sobre o dano em geral no ordenamento pátrio:

No direito civil aquele que gera dano a outrem tem o dever de restituir sendo adágio básico do Direito, expresso no artigo 927 do Código Civil, na justiça do trabalho são aplicadas subsidiariamente artigos que não conflitem com normas da CLT e não sejam tratados pela Consolidação.

Portanto temos que em relação ao dano, os artigos a serem aplicados (apesar de constarem no Código Civil e não na CLT) são:

“Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

...

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

...

Art. 949. No caso de lesão ou outra ofensa à saúde, o ofensor indenizará o ofendido das despesas do tratamento e dos lucros cessantes até ao fim da convalescença, além de algum outro prejuízo que o ofendido prove haver sofrido.”¹¹

¹¹ACS - Dano material, dano moral e dano estético- Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/dano-material-dano-moral-e-dano-estetico#:~:text=Dano%20material%3A%20preju%C3%ADzo%20ao%20patrim%C3%B4nio,preju%C3%A0Dzo%20a%20imagem%20e%20honra.> – Acessado em 08/04/2023

Tais conceitos serão úteis para analisarmos as possibilidades de reparação quando da ocorrência de algum evento adverso que cause prejuízo material a alguma das partes envolvida na relação de trabalho mediada por meios telemáticos.

O dano no contexto do teletrabalho pode se dar em três direções, no mínimo: através de lesões causadas por equipamentos não ergonômicos fornecidos pela empresa e que com o tempo podem ocasionar lesões, dano ao equipamento fornecido pelo empregador ao empregado e dano à propriedade de terceiros, causado pelo equipamento fornecido pelo empregador.

Em caso de dano do empregado ao equipamento custeado e/ou fornecido pelo empregador como expresso pelo art 462 §2º coadunado com o fato de que o empregado terá que ao começar a atuar de forma remota assinar termo em que concorda com certas condições e demandas do empregador quanto ao ambiente de trabalho, parece claro que se acordado entre as partes, nesse momento a responsabilização pelo dano eventual ao equipamento fornecido pelo empregador, causado pelo empregado pode gerar uma inversão na responsabilidade de reparação, tal norma seria lícita, visto que pós reforma trabalhista o acordado se sobrepõe ao positivado, em diversos casos. A questão estaria mais no fato de se isso poderia ser feito no mesmo instrumento. Pelo rumo que a jurisprudência tem tomado esse parece ser o caso (de um só instrumento) vide decisão do Tribunal Regional da Paraíba

Quando o dano se dá contra o empregado, que cumprindo as normas estabelecidas pelo empregador no Art. 75-E § único, tal responsabilidade é regulamentada pelo art. 2º da CLT em que os riscos da atividade econômica recairão sobre o empregador e isso inclui eventuais danos causados por TIC's e demais equipamentos que causem lesão ao empregado.

Quando se trata de dano causado a outrem pelo equipamento fornecido pelo empregador

“No entendimento do Dallegrave Netto¹²: As quatro dimensões da culpa objetiva, são: assunção do risco pela viabilização da atividade econômica da empresa; assunção do risco quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza risco físico para outrem; assunção do risco do empregador perante terceiros pelos atos (culposos) exercidos por seus empregados ou prepostos no exercício do trabalho; assunção ao risco ambiental contra terceiros e contra seus empregados decorrentes do exercício da sua atividade.” Além disso o Código de Processo Civil dispõe que

¹² NETTO, Dallegrave. **Responsabilidade Civil no direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTR, p. 79.

“São também responsáveis pela reparação civil: III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”.¹³

Portanto a responsabilidade do empregador parece ser certa em caso de danos eventuais (sem dolo), quando se trata de danos a terceiros, de forma que a própria CLT em seu art 6 diz que *“Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.”*

Dessa forma se a responsabilidade pela reparação civil gerada pelo dano sofrido por terceiro em decorrência do serviço prestado por teletrabalho (talvez pelo mal funcionamento de um dos equipamentos fornecidos pelo empregador) a responsabilidade pela reparação seria certamente suportada pelo empregador até mesmo como consequência do risco do negócio que deve ser suportado pelo mesmo, não podendo este transferir esse ônus para o trabalhador.

¹³ BRASIL, Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 16 mar. 2015. Disponível em: < L13105 (planalto.gov.br)>. Acesso em: 15 abr. 2022. como de encontra especificado no ordenamento jurídico nos artigos 932 III e 933 do Código de Processo Civil. Art. 932.

4. A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PARA COM O EMPREGADO EM REGIME DE TELETRABALHO

Tendo em conta o histórico do teletrabalho e sua diferenciação para o trabalho em domicílio e o trabalho à distância, vamos agora nos debruçar sobre as responsabilidades empregador para com o empregado. Logo de plano cumpre destacar que as responsabilidades usuais do empregador são regulamentadas pelos artigos 75-D e 75-E da CLT. Desta feita vemos que o ônus a ser suportado quando da compra e manutenção dos equipamentos telemáticos necessários para tal modalidade contratual é do empregador, até mesmo para, ser consoante ao que diz o art. 2º da CLT no qual os riscos e custos do negócio correm por conta sempre do empregador. Ainda nessa linha temos que é de responsabilidade do empregador orientar o prestador de serviço quanto a segurança e precauções a serem tomadas de forma a evitar doenças e acidentes de trabalho, além de no parágrafo único do mesmo artigo determinar que o empregado deve assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador".

Contudo a responsabilização do empregador pela saúde e segurança das quais os artigos supracitados falam não se encerram somente na mitigação de riscos de acidentes e doenças ocupacionais que podem ser geradas por tais atividades, mas também na ostensiva conscientização sobre a atenção que deve ser tomada pelo empregado quanto à carga de trabalho a este direcionada e que por estar em casa pode acabar com o equilíbrio vida pessoal/profissional. Tal desbalanceamento pode acarretar diversos problemas de ordem psicológica ao trabalhador dessa modalidade e talvez falte a esses artigos a clara responsabilização do empregador a fim de evitar que isso ocorra, visto que ao empregador nesse artigo cabe apenas o dever de orientar.

Vale destacar, que apesar disso na eventual ocorrência de acidentes e doenças laborativas, o empregador responde normalmente como se o “fato gerador” tivesse ocorrido na empresa. Nas palavras de Sebastião Geraldo de Oliveira:

"(...) Numa sequência lógica, o exame da causalidade deve ser feito antes da verificação da culpa ou do risco da atividade, porquanto poderá haver acidente onde se constata o nexo causal, mas não a culpa do empregador; todavia; jamais haverá culpa patronal se não for

constatado o liame causal do dano com o trabalho. No acidente do trabalho típico, a presença causal fica bem evidente. A simples leitura da CAT permite a verificação do dia, hora, do local e dos detalhes da ocorrência. A descrição do evento facilita a percepção do vínculo de causalidade do infortúnio com exceção do contrato laboral. Por outro lado, a identificação do nexu causal nas doenças ocupacionais exige maior cuidado e pesquisa, pois nem sempre é fácil comprovar se a enfermidade apareceu ou não por causa do trabalho. Em muitas ocasiões serão necessários exames complementares para diagnósticos diferenciais, com recursos tecnológicos mais apurados, para formar o convencimento quanto à origem ou as razões do adoecimento".

14

Tal determinação de nexu causal se faz ainda mais complexa no caso do teletrabalho, visto que afora as condições determinadas pelo empregador como ergonomia dentre outras formas de prevenir doenças ligadas a essa modalidade de trabalho, a prova de que a lesão se deu apenas no período de trabalho (visto que muitas estações de trabalho são também usadas para fins não ligados ao labor) se torna ainda mais complicadas.

Na jurisprudência a inversão de reponsabilidade onde por dolo, imprudência, imperícia ou negligência com os TIC's fornecidos pela empresa pelo empregado tem ocorrido como pode ser observada no acórdão proferido pela Primeira Turma de Julgamento do Tribunal Regional do Rio Grande do Norte onde a empregada foi condenada a ressarcir a empresa para qual trabalhava em função de dano causado a equipamentos pela empresa fornecidos, segue a ementa:

“Desconto Salarial. Dano. Conduta do Empregado. Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto do valor respectivo será lícito se acordada esta possibilidade ou na ocorrência de dolo ou culpa do empregado, nos termos do § 1.º, do artigo 462, da CLT. Assim, firmado termo de responsabilidade com previsão nesse sentido e demonstrado que a empregada foi descuidada na utilização do equipamento disponibilizado para o trabalho *home office*, reputa-se configurada a conduta culposa, sendo lícito o desconto efetuado.”¹⁵

¹⁴Calcini, Ricardo e Bocchi de Moraes, Leandro- **O acidente de trabalho no regime do teletrabalho** Disponível em : <https://www.conjur.com.br/2021-jul-22/pratica-trabalhistaacidente-trabalho-regime-teletrabalho>) (online, acessado em 06/04/2023)

¹⁵<https://pje.trt21.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000584-22.2021.5.21.0002/2#acce7a6> – acessado em 21/04/2023

Dentre as razões para esta decisão está a resposta para a pergunta sobre a possibilidade de se fazer essa inversão do ônus por perdas e danos causadas pelo empregado mesmo que sem dolo, mas previamente acordado, diz a decisão:

“No referido Termo de Ciência e Responsabilidade, devidamente assinado pela autora, ela declarou que se responsabilizaria pela ocorrência de perdas ou danos causados ao equipamento e seus acessórios retirados da empresa (CPU, monitor, periféricos, cabos e CC”), autorizando a reclamada a proceder ao desconto do bem em folha de pagamento ou na rescisão contratual.”¹⁶

Portanto a que se reconhecer uma tendência também jurisprudencial (além de doutrinária e lógica) de que sim, desde que acordado no termo de ciência e responsabilidade referido no artigo 75-E; parágrafo único tal inversão é lícita.

Tal licitude se mostra extremamente delicada dado que o art.75-C da CLT, diz que a modalidade será adotada expressamente no instrumento contratual de trabalho, contudo tal norma leva em conta um equilíbrio entre as partes que não é observado na maioria dos casos entre empregados e trabalhadores. Problematizando ainda mais a situação, se quando do início da prestação de serviço o empregado deve assinar um termo que pode constar a sua responsabilização pelos eventuais danos aos TIC's , a regra de não poder ser transferido o risco econômico do empregador para o contratado já não parece ser tão respeitada e estaríamos diante de um possível caso de antinomia. Sobre tal possibilidade e de certa forma justificando tal contradição Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante em seu livro “Direito do Trabalho” lecionam sobre a reforma trabalhista de 2017:

“Uma das temáticas centrais da “Reforma Trabalhista” diz respeito ao “negociado sobre o legislado”, de modo que os instrumentos normativos têm prevalência sobre a lei e sobre o regulamento de empresa nas questões envolvendo o teletrabalho (art. 611- A, VI e VIII, CLT). Além disso, em caso de conflito entre os instrumentos normativos existentes, o acordo coletivo se sobrepõe às convenções coletivas de trabalho (art. 620). Com isso, tem-se uma hierarquia de normas no Direito do Trabalho e a mitigação do princípio da norma mais favorável.”¹⁷

¹⁶ <https://pje.trt21.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000584-22.2021.5.21.0002/2#acce7a6> – acessado em 21/04/2023

¹⁷ Francisco Ferreira Jorge Neto, Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante. **Direito do trabalho** – 9. ed. – São Paulo: Atlas, 2019.

É o que se apresenta no caso em tela, a responsabilidade pelos TIC'S é (em regra) do empregador, contudo, com apenas uma linha a mais no instrumento contratual que determina tal modalidade de trabalho, essa responsabilidade pode ser transferida do empregador para o empregado. Tanto isso parece ser a regra que ao fazer a pesquisa jurisprudencial do art. 75-D não é observada ocorrência de restituições pela via judicial o que pode ser um indicativo de que realmente as empresas estão tomando para si a responsabilidade pela compra e manutenção dos equipamentos eletrônicos como parece ser o procedimento positivado, ou a expressão ao final do artigo 75-D “ Art. 75-D. “As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.” Tal expressão ao final do artigo tem sido usada para que, como no caso demonstrado a intenção original da lei seja controvertida e a responsabilidade recaia sobre o empregado.

As hipóteses para justificar a escassez de jurisprudência do art. 75-D são diversas e vão desde a obediência da lei pelos empregadores (e assim fornecimento dos equipamentos telemáticos necessários ao teletrabalho como demanda a lei) até o que nos parece mais provável que seja, ao não conhecer seu direito (de ter fornecido pelo empregador o equipamento), o empregado acaba fazendo uso de seus equipamentos pessoais, o que gera uma injustiça, já que o uso para mais uma atribuição gera maior desgaste do equipamento e o trabalhador acaba sofrendo esse "ônus oculto" , que deveria ser suportado pelo empregador, mas por falta de informação o trabalhador não busca seus direitos nem quando inicia o trabalho nessa modalidade nem quando eventualmente arca com os custos de conserto de equipamentos pessoais que em verdade deveriam desde o começo não serem utilizados para aquele fim.

Talvez esse seja o espírito da lei – mens legis- pós-reforma trabalhista, possibilitar que através de acordos a responsabilidade que antes era claramente do empregador (pelo risco do negócio), seja transferida para o empregado de forma legal. Talvez o espírito da lei atual seja que através de uma negociação e assinatura de um termo de responsabilidade pelo trabalhador, este possa se tornar responsável pelo risco do negócio, ao arripio do art. 2ª da CLT e de forma indireta revogando nessa situação específica o princípio da alteridade (aqui entendido como “a assunção dos riscos pelo empregador,(que) consiste em impor ao empregador os riscos da atividade econômica, devendo ele arcar com eventuais reveses que acontecerem na empresa, bem como o necessário adimplemento do contrato de trabalho. Sendo assim, mesmo que haja prejuízo, o empregador deve pagar a totalidade das remunerações e dívidas em geral. Vemos

que no caso do empregador capitalizado essas situações são contornáveis ou recuperáveis, mas no caso do micro ou pequeno empregador, geralmente prejuízo significa fechamento da empresa.)”¹⁸. A possibilidade da transferência dessa responsabilidade também é compartilhada por Edson Alves de Lima Junior em seu artigo “Transferência dos custos ao trabalhador no teletrabalho: uma análise à luz do princípio da alteridade”¹⁹ em que ele analisa justamente esse ponto da reforma de 2017 e como ela possibilitou a transferência de responsabilidade do empregador para o empregado.

Além das três modalidades de danos possíveis muito tem se falado nos dias de hoje em âmbito acadêmico e jurisprudencial sobre o chamado dano existencial e do direito do teletrabalhador à desconexão, tal tema é de vital importância, visto que as consequências podem chegar a ser fatais ao teletrabalhador esgotado, ou em termos atuais, em processo de burnout, definido pela Organização mundial da saúde como “processo iniciado com excessivos e prolongados níveis de estresse (tensão) no trabalho. Para o diagnóstico, existem quatro concepções teóricas baseadas na possível etiologia da síndrome: clínica, sociopsicológica, organizacional, sócio-histórica (Murofuse *et al.*, 2005). A mais utilizada nos estudos atuais é a concepção sociopsicológica. Nela, as características individuais associadas às do ambiente e às do trabalho propiciariam o aparecimento dos fatores multidimensionais da síndrome: exaustão emocional (EE), distanciamento afetivo (despersonalização) e baixa realização profissional (RP)”²⁰.

Ainda relacionado ao tema e fazendo eco à trazido pela própria cartilha do TST sobre o teletrabalho já mencionada, o excesso de trabalho e à “sensação de sempre estar trabalhando” ou pelo menos à disposição da empresa, podem levar o trabalhador à síndrome de burnout, mesmo que essa não seja a intenção e os objetivos dos empregadores, a pressão interna, motivada pelo que o filósofo sul-coreano Byung-Chul Han chama de “Sociedade de Desempenho”²¹, faz com que o próprio teletrabalhador, se cobre além até mesmo do que o empregador estipulou como horas de trabalho e/ou metas a serem cumpridas. Tal

¹⁸Azambuja, Ricardo Freitas - **A relativização/limitação do princípio da proteção do trabalhador na relação empregatícia na micro e pequena empresa**- Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/235/7796> -Acessado em: 04/05/2023.

¹⁹ LIMA JÚNIOR, Edson Alves de . **Transferência dos custos ao trabalhador no teletrabalho: uma análise à luz do princípio da alteridade**. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Faculdade de Direito de Vitória, Vitória, 2021.

²⁰ (Cherniss, 1980b; World Health Organization, 1998).

²¹ HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Tradução de Enio Paulo Giachini. Petrópolis: Vozes, 2015.

“overworking” se daria pela comparação ao que é nos dias de hoje projetado nas mídias sociais como forma de “positividade toxica” ou “trabalhe enquanto eles dormem”. Tal pressão que não é exercida pelo empregador, mas sim pela sociedade é um dos principais pontos de atenção quando se fala em teletrabalho.

5. Conclusão

Para concluir temos que essa nova modalidade veio para ficar e com ela os diversos desafios que ela traz. Apesar de não termos no pós-pandemia uma mudança tão grande quanto se imaginava, no pico da pandemia o teletrabalho chegou a representar “em 2021, 57,5% das empresas (...) no Brasil, de forma parcial ou total, incluindo os que já adotavam essa modalidade antes da pandemia. Esse percentual diminuiu para 32,7% em outubro de 2022,”²². Antes da pandemia esse número não correspondia a 6% das pessoas empregadas no país. “De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2018, cerca de 3,8 milhões de pessoas trabalhavam de casa e o home office correspondia a 5,2% do total de pessoas ocupadas no país, excluídos da conta os empregados no setor público e os trabalhadores domésticos. Em 2020, o que até então era só uma tendência de futuro, rapidamente se tornou realidade.”²³

Dessa forma é inegável que o aumento de trabalhadores nesse regime deu um salto e deve permanecer mais alto que em períodos pré pandemia, visto que tal dinâmica de trabalho foi bem incorporada em diversos setores da economia. Um grande exemplo de teletrabalho que começa por conta da pandemia e se mantém nos dias de hoje está no próprio judiciário trabalhista Tribunal Superior do Trabalho (TST), que foi o primeiro órgão do Judiciário a aderir à modalidade por meio de um projeto piloto em 2012²⁴ e nos dias de hoje estender essa modalidade para analistas judiciários nos TRTs.

²² Stefano Pacini;Rodolpho Tobler; Viviane Seda Bittencourt - Tendências do home office no Brasil - Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/tendencias-home-office-brasil> - Acessado em : 23/04/2023

²³ Equipe de Comunicação do Sicoob Central Unicoob- Home office antes e depois da pandemia: o que mudou? -Disponível em -<https://www.08.digital/blog/home-office-antes-e-depois-da-pandemia-o-que-mudou>. Acessado em:07/05/2023

²⁴ Portela, Raissa e Oliveira, Nelson Senado-Perspectiva de trabalho híbrido no pós-pandemia mobiliza organizações e legisladores- Agência Senado-Disponível em <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2022/03/perspectiva-de-trabalho-hibrido-no-pos-pandemia-mobiliza-organizacoes-e-legisladores> - Acessado em 21/04/2023 – Acessado em 07/05/2023

Talvez seja esse o tão falado novo normal, não o teletrabalho em todo o tempo de prestação de serviços como foi necessário durante a pandemia do Covid-19, mas sim a maior adoção de formas híbridas de trabalho, de forma que gera mais comodidade para que o trabalhador trabalhe de casa se assim o quiser seja nos momentos que necessitem que sejam prestados serviços na sede da empresa (também tendo como consequência a mitigação dos problemas apontados nesse presente artigo).

Uma forte crítica que é muito bem apontada pelo professor Luciano Martinez é que pela própria natureza do teletrabalho há uma certa desconexão com a classe laboral da qual tal trabalhador faz parte, o que segundo o autor “tende a evitar o associativismo.”²⁵ Tendo como resultado um enfraquecimento da luta coletiva por direitos de uma determinada classe.

²⁵ Martinez, Luciano/ Martinez, Luciano **Curso de direito do trabalho**. – 11. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2020.

6. Referências Bibliográficas

ACS - **Dano material, dano moral e dano estético**- Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/dano-material-dano-moral-e-dano-estetico#:~:text=Dano%20material%3A%20preju%C3%ADzo%20ao%20patrim%C3%B4nio,preju%C3%ADzo%20a%20imagem%20e%20honra.> – Acessado em 08/04/2023

Azambuja, Ricardo Freitas - **A relativização/limitação do princípio da proteção do trabalhador na relação empregatícia na micro e pequena empresa**- Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/235/7796> -Acessado em: 04/05/2023.

BRASIL, LEI Nº 12.551, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011. - Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. – Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm. Acessado em 02/05/2023

BRASIL, Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 16 mar. 2015. Disponível em: < L13105 (planalto.gov.br)>. Acesso em: 15 abr. 2022. como de encontra especificado no ordenamento jurídico nos artigos 932 III e 933 do Código de Processo Civil. Art. 932.

BRASIL, LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017. - (Vide Medida Provisória nº 808, de 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.- Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm - Acessado em : 04/05/2023

BRASIL, LEI Nº 14.442, DE 2 DE SETEMBRO DE 2022 - Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado 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 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm - Acessado em: 02/05/2023

BRASIL, MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO DE 2022- Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/mpv/mpv1108.htm- Acessado em: 04/05/2023

Coutinho, Sergio P . **A prova da relação de emprego no tele-trabalho** . Jus Navigandi, Teresina, a. 6, n. 56, abr. 2002. Disponível em: <<http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=2895>>. Acesso em: 27 set. 2004. brought to you by COREView metadata, citation and similar papers at core.ac.ukprovided by Biblioteca Digital Jurídica do Superior Tribunal de Justiça.

Calcini, Ricardo e Bocchi de Moraes, Leandro- **O acidente de trabalho no regime do teletrabalho** Disponível em : <https://www.conjur.com.br/2021-jul-22/pratica-trabalhistaacidente-trabalho-regime-teletrabalho> (online, acessado em 06/04/2023)

Cherniss, 1980b; World Health Organization, 1998.

Eileen Boris, R. Daniels, Cynthia; **Historical and Contemporary Perspectives on Paid Labor at Home**. University of Illinois Press, 1989;

Equipe de Comunicação do Sicoob Central Unicoob- **Home office antes e depois da pandemia: o que mudou?** -Disponível em -<https://www.08.digital/blog/home-office-antes-e-depois-da-pandemia-o-que-mudou>. Acessado em:07/05/2023

Francisco Ferreira Jorge Neto, Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante. **Direito do trabalho** / – 9. ed. – São Paulo: Atlas, 2019.

HAN, Byung-Chul. . **Sociedade do cansaço**. Tradução de Enio Paulo Giachini. Petrópolis: Vozes, 2015

<https://pje.trt21.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000584-22.2021.5.21.0002/2#acce7a6> – acessado em 21/04/2023

Lavinas, Lena; Sorj, Bila ; Linhares Barsted, Leila ; Jorge, Angela; **TRABALHO A DOMICÍLIO: NOVAS FORMAS DE CONTRATUALIDADE**– Disponível em : https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/TDs/td_0717.pdf - Acessado em: 04/05/2023

LIMA JÚNIOR, Edson Alves de . **Transferência dos custos ao trabalhador no teletrabalho: uma análise à luz do princípio da alteridade**. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Faculdade de Direito de Vitória, Vitória, 2021.

MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553627475. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553627475/>. Acesso em: 02 mai. 2023..

Martinez, Luciano **Curso de direito do trabalho** / – 11. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

Murofuse, N.T.; Abranches, S.S.; Napoleão, A.A. - **Reflexões sobre estresse e Burnout e a relação com a enfermagem**. Rev. Latino-Am. Enfermagem 13: 255-261, 2005

NETTO, Dallegrove. **Responsabilidade Civil no direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTR, p. 79.

Portela, Raissa e Oliveira, Nelson Senado-**Perspectiva de trabalho híbrido no pós-pandemia mobiliza organizações e legisladores**- Agência Senado-Disponível em <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2022/03/perspectiva-de-trabalho-hibrido-no-pos-pandemia-mobiliza-organizacoes-e-legisladores> - Acessado em 21/04/2023 – Acessado em 07/05/2023

Stefano, Pacini; Tobler,Rodolpho; Viviane Seda Bittencourt - **Tendências do home office no Brasil** – Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/tendencias-home-office-brasil> - Acessado em : 23/04/2023

TST, **TELETRABALHO - O trabalho de onde você estiver**, 2020. Disponível em:
https://dinoandrade.com.br/wp-content/uploads/2021/08/Manual_Teletrabalho.pdf -
Acessado em 28/03/2022.



TERMO DE AUTENTICIDADE DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Eu, João Pedro Soares Silva
discente regularmente matriculado(a) na disciplina TCC II, da 10ª etapa do curso de Direito, matrícula nº 41806689, período 10, turma 10R, tendo realizado o TCC com o título: **Teletrabalho e responsabilidades do empregador**
sob a orientação do(a) Professor(a) Prof. Dr. Túlio Augusto Tayano Afonso
declaro para os devidos fins que tenho pleno conhecimento das regras metodológicas para confecção do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), informando que o realizei sem plágio de obras literárias ou a utilização de qualquer meio irregular.

Declaro ainda que, estou ciente que caso sejam detectadas irregularidades referentes às citações das fontes e/ou desrespeito às normas técnicas próprias relativas aos direitos autorais de obras utilizadas na confecção do trabalho, serão aplicáveis as sanções legais de natureza civil, penal e administrativa, além da reprovação automática, impedindo a conclusão do curso.

São Paulo, 09 de maio de 2023.

João Pedro Soares Silva

Assinatura do discente

