

TRABALHO EM *HOME OFFICE*, SE VEIO PARA FICAR, O QUE PRECISA MUDAR? - Análise acerca da responsabilidade pelos equipamentos de trabalho

Benizete Ramos de Medeiros*

“O medo tem alguma utilidade, mas a covardia não.”

Mahatma Gandhi

RESUMO

O presente artigo tem por objetivo fazer uma análise do trabalho em *home office*, em especial o teletrabalho tão utilizado durante o período da pandemia provocada pela COVID-19 nos anos de 2020 e 2021, com especial atenção a partir das alterações que foram inseridas pela Lei 13.467/2017, chamada de Reforma Trabalhista, cuja experiência com essa forma de trabalho foi testada na pandemia exibindo as mazelas e os desafios das alterações a serem enfrentados, já que o novo *modus* de trabalho veio para ficar e, se de um lado, traz grande economia para as empresas e benefícios ao próprio trabalhador, de outro, apresenta necessários ajustes em especial acerca das cláusulas quanto ao custeio pela aquisição e manutenção dos equipamentos e os meios adequados para o desenvolvimento do trabalho, em contraponto a quem assume os riscos da atividade econômica constante do art. 2º da CLT. Analisa superficialmente as configurações do contrato de trabalho no Brasil, voltando a atenção para a característica da adesão que reduz a autonomia da vontade das partes quando da pactuação.

Palavras-chave: Teletrabalho. Equipamentos. Tecnologia. Risco da atividade.

* Advogada trabalhista; doutora em Direito e Sociologia; mestre em Direito; pesquisadora; professora de graduação e pós-graduação *stricto sensu* (PPGD/UVA); diretora da Escola Superior da Advocacia Trabalhista da ABRAT; diretora de Educação do IAB e membro da Comissão de Direito do Trabalho do IAB; diretora e ex-presidente da Associação Luso-brasileira de Juristas do Trabalho: JUTRA e professora convidada da Universidad Internacional Ibero Americana - UNINI.

SUMMARY

The purpose of this article is to analyze home office work, especially teleworking, which was so used during the period of the pandemic caused by COVID-19 in the years 2020 and 2021, with special attention from the changes that were inserted by Law 13.467/2017, called labor reform, whose experience with this form of work was tested during the pandemic, showing the ills and challenges of the changes to be faced, since the new modus of work is here to stay and, on the one hand, it brings great savings for companies and benefits for the worker himself, on the other hand, it presents necessary adjustments in particular regarding the clauses regarding the cost for the acquisition and maintenance of equipment and the adequate means for the development of the work, in opposition to who assumes the risks of constant economic activity of art. 2 of the CLT. It superficially analyzes the configurations of the employment contract in Brazil, turning attention to the characteristic of adhesion that reduces the autonomy of the parties' will when the agreement is reached.

Keywords: *Telework. Equipment. Technology. Activity risk.*

1. INTRODUÇÃO

No ano de 2020 o mundo assistiu ao início de uma pandemia trazida pelo coronavírus - COVID-19 - que seguiria nos próximos vinte quatro meses seguintes, para ser otimista no tempo. No dia 11 de março desse mesmo ano (2020), a OMS (Organização Mundial da Saúde) reconheceu a COVID-19 como uma pandemia. E assim, com a finalidade de enfrentamento, foi necessária a implementação de mudanças de convívio social, recomendando-se a quarentena e isolamento social.

No Brasil, uma das medidas utilizadas foi a adesão ao trabalho em *home office* e em especial na modalidade teletrabalho, com a finalidade de se preservar os postos de trabalho e impedir o fechamento de milhares de empresas, o que ocasionaria um colapso social.

O teletrabalho, contudo, não é recente, mas na pandemia foi utilizado de forma mais intensa, com os trabalhadores ativando-se na própria casa, de forma remota, principalmente nas atividades que não foram consideradas essenciais ou que não dependessem da presença física no ambiente de trabalho. Se o gênero de trabalho em casa (*home office*) não tem uma regulamentação mais específica, o teletrabalho tem, porque inserido pela Lei 13.467/2017 na CLT, alterando-a.

O fechamento físico dos estabelecimentos empresariais ocorreu de forma tão rápida quanto a propagação do próprio vírus, e foi necessário as empresas buscarem outras formas de continuar as suas atividades, sobretudo aquelas que antes atuavam em espaços físicos com gestão direta, desafiando uma rápida adequação.

A legislação própria vigente - Consolidação das Leis do Trabalho - não foi suficiente para regular todas as hipóteses dessa necessidade excepcional de trabalho fora da empresa, e a implementação de novas tecnologias foi posta como alternativa - talvez, a única possível no momento para algumas atividades. Em meio a tudo isso o teletrabalho se tornou a realidade de milhares de trabalhadores brasileiros.

A forma como o teletrabalho vem se desenvolvendo tem sido bastante estudada e questionada, mormente, quanto às violações de regras, valores e princípios constitucionais, notadamente testando o trabalho digno, o meio ambiente de trabalho e a própria jornada de trabalho. Indaga-se: como enfrentar esses desafios? Essa é a proposta deste texto. Compreende-se que o caminho a ser percorrido é a observância dos direitos fundamentais em geral e dos próprios dispositivos celetistas inalterados ante aqueles inovadores de 2017. E, como recorte de estudo, destaca-se aqui a atenção especial acerca da responsabilidade pelos custos de aquisição e manutenção dos equipamentos e meios para o desempenho do trabalho.

2. TRABALHO REMOTO

Sabe-se que com o fenômeno da globalização mundial já iniciada na década de 70, chegando ao Brasil na década de 80, as empresas já vinham reestruturando os seus processos produtivos, substituindo parte da mão de obra pela robótica, inserindo a tecnologia e informática no meio de produção, caminhando numa diminuição da mão de obra direta e das unidades físicas, surgindo uma nova modalidade de trabalho e de trabalhador¹, como o trabalhador terceirizado e o teletrabalho. Amauri Mascaro Nascimento ensinava que a reengenharia do processo produtivo, a informática e a globalização, como fundamentos para reestruturação das empresas com transferência de parte da produção para terceiros, faziam surgir novos tipos de trabalho, que os computadores criaram, como o teletrabalho na residência do prestador dos serviços.

¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2011. p. 55-57.

No Brasil já havia, desde há muito, previsão do trabalho a distância disposto no art. 6º da CLT, que afasta a distinção, do ponto de vista dos direitos, entre os trabalhos realizados dentro do estabelecimento do empregador e os realizados fora, desde que, por óbvio, preenchidos os requisitos legais para a configuração do vínculo de emprego; mas, não havia uma regulamentação ou tratamento de forma mais específica sobre responsabilidades por equipamentos, acidentes de trabalho, controle de jornada, salvo para os motoristas, conforme artigo 62 da CLT, o que efetivamente ocorreu no ano de 2017, com a chamada Reforma Trabalhista trazida pela Lei n. 13.467/17, que inseriu os artigos 75-A a 75-E na CLT, definindo a espécie do teletrabalho como a prestação de serviços por trabalhador, com subordinação jurídica, prestado de forma preponderante fora das dependências do empregador, cujos serviços são através de tecnologias de comunicação e de informação.

A Lei traça a visível distinção com o trabalho externo.

Mas, importa realçar que o trabalho remoto é gênero cujas espécies são, dentre outras, o teletrabalho; o *home office*, que é aquele realizado na residência do trabalhador; o trabalho em *coworking* (telecentros), que é realizado em espaços compartilhados interligados com as empresas; trabalho nômade, que é realizado pelo empregado de qualquer lugar, como, por exemplo, de uma cafeteria, da praia, clube, sítio, chalé, ou seja, ora o trabalhador está em um lugar, ora em outro, não havendo um local certo e determinado para a realização do trabalho; e, por fim, o trabalho híbrido, permitindo que os trabalhadores laborem de suas casas, mas devem comparecer no estabelecimento físico do empregador em algumas oportunidades, conforme se definir.

E o próprio teletrabalho não é uma atividade recente; no entanto, em razão dos avanços decorrentes da atual revolução tecnológica², tem sido uma realidade cada vez mais presente e, com isso, a forma ativa humana também mudou, o mundo está cada vez mais conectado, fluido e móvel, onde os espaços físicos já não importam tanto, podendo o trabalho ser realizado de qualquer lugar, sem qualquer fronteira.

Aí o legado de Bauman:

No mundo que habitamos, a distância não parece importar muito. Às vezes parece que só existe para

² Termo utilizado por Klaus Schwab em sua obra “A quarta revolução industrial”.

ser anulada, como se o espaço não passasse de um convite contínuo a ser desrespeitado, refutado, negado. O espaço deixou de ser um obstáculo - basta uma fração de segundo para conquistá-lo.

Não há mais "fronteiras naturais" nem lugares óbvios a ocupar. Onde quer que estejamos em determinado momento, não podemos evitar de saber que poderíamos estar em outra parte, de modo que há cada vez menos razão para ficar em algum lugar específico (e por isso muitas vezes sentimos uma ânsia premente de encontrar - de inventar - uma razão) [...].³

Ora, se, metafisicamente falando, as fronteiras entre os espaços físicos foram rompidas com o avanço da globalização, no mundo do trabalho esses espaços físicos também foram superados, assim como a mobilidade modificou as atividades econômicas, tornou a força de trabalho mais móvel, conforme entende Melanovic⁴. Portanto a mobilidade da força de trabalho é uma resposta às enormes diferenças de ganho obtido por uma mesma quantidade e qualidade de trabalho de territórios nacionais.

E com o avanço da mobilidade da força de trabalho surge o incremento de novas tecnologias que aumentam a produtividade, reestruturando o mercado de trabalho e o meio de produção, trazendo novas formas de pensar o futuro do trabalho, ante as atuais mudanças experimentadas, que, até então, eram inimagináveis. Já sinalizava SCHWAB⁵ a escala e a amplitude da revolução tecnológica que iriam desdobrar-se em mudanças econômicas, sociais e culturais tão fenomenais que seria quase impossível prever.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE -⁶ durante o período de 20/09/2020 a 26/09/2020, a taxa de desocupação era de 14,4%. Ainda, 2,7 milhões de pessoas estavam afastadas devido ao distanciamento social. E 7,9 milhões de pessoas estavam em trabalho remoto. E, nesse mesmo período, 15,3 milhões de pessoas não procuraram

³ BAUMAN, Zygmunt. *Globalização: as consequências humanas*. Tradução de Marcus Penchel. Rio de Janeiro: Zahar, 2001. p. 85.

⁴ MILANOVIC, Branko. *Capitalismo sem rivais: o futuro do sistema que domina o mundo*. Tradução de Bernado Ajzemberg. Todavia, 2020. p. 173.

⁵ SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. São Paulo: Edipro, 2016. p. 24.

⁶ IBGE. Edição Especial da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (Pnad COVID-19). Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/>. Acesso em: 07 jan. 2022. (s.n)

trabalho por conta da pandemia ou por falta de trabalho na localidade e 16,3 milhões de pessoas ocupadas tiveram rendimentos efetivamente recebidos do trabalho menor que o praticado normalmente.

Observa-se que, durante a pandemia, a modalidade de trabalho remoto cresceu de forma exponencial, em razão da expansão do trabalho por meio da utilização de tecnologia de informação e comunicação. Para Ricardo Antunes⁷, com a expansão das tecnologias de informação e comunicação que passamos a presenciar, a ampliação da precarização do trabalho também se acentuou.

É certo que incrementação da tecnologia no meio de produção traz benefícios para o capital, permitindo que as empresas economizem com gastos dos ambientes físicos e, podendo contratar trabalhadores de qualquer lugar do mundo, assim, reduzir gastos com a remuneração, ou seja, redução de custos com a folha de pagamento, dentre outros. É o que pensa SCHWAB⁸ para quem

[...] estou bem ciente do potencial impacto deflacionário da tecnologia (mesmo quando definido como "deflação boa") e de como alguns dos seus efeitos distributivos podem favorecer o capital sobre o trabalho e também espremer os salários (e, portanto, o consumo).

A pandemia acelerou "tendências" inevitáveis da sociedade tecnológica⁹, tornando o teletrabalho uma realidade sem volta, mudando a natureza do trabalho - aquele conceito de trabalho realizado de forma preponderante nas dependências físicas do empregador é substituído pelo trabalho realizado na casa do empregado, em espaços compartilhados e em qualquer lugar, sem fronteiras. O mundo do trabalho mudou!

⁷ ANTUNES, Ricardo; POCHMANN, Márcio. A desconstrução do trabalho e a explosão do desemprego estrutural e da pobreza no Brasil. In: CIMADAMORE, Aldaberto D.; CATTANI, Antônio David. *Produção de pobreza e desigualdade na América Latina*. Rio Grande do Sul: Tomo Editorial LTda, 2007. p. 195.

⁸ SCHWAB, ob. cit., p. 25.

⁹ A sociedade 4.0. Uma sociedade altamente conectada. Trabalhadores tecnológicos, que não foram substituídos pela tecnologia, mas que se utilizam da tecnologia para transformar o trabalho, fazendo surgir novas profissões e tornando outras quase que extintas. (nota da autora).

Como dito anteriormente em outra obra¹⁰ antes de começar a quarentena total, o número de trabalhadores no trabalho remoto era de 5%¹¹, sendo a grande maioria desses trabalhadores autônomos, sem vínculo formal e de baixa renda. Com a instauração da calamidade pública, já em seu início foi sentida a mudança. A Agência Brasil¹², para o mês de maio, trouxe dados de que o Brasil chegou aos 13% de pessoas exercendo o teletrabalho, o equivalente a 8,7 milhões de trabalhadores, desses muitos executivos, professores, profissionais liberais e principalmente os servidores públicos.

Conforme a Pnad Covid¹³, divulgada no dia 31 do referido mês, o número de empregados remotamente tinha chegado aos 8,9 milhões de trabalhadores na primeira semana de julho, até a segunda semana que veio a cair para 8,2 milhões. Na última pesquisa divulgada no mês de agosto¹⁴, o número continuava a cair, chegando a 7,8 milhões de pessoas, o que mostra a volta gradual dos trabalhadores ao seu local de trabalho, alterando-se em meses posteriores ante a chegada da segunda onda.

Porém tal mudança no padrão de trabalho é algo que vem sendo discutido há algum tempo. Para algumas empresas a implementação do trabalho remoto já era previsível, conforme expõe a Organização Mundial do Trabalho (OIT) e a pesquisa da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades.¹⁵

Segundo a mesma pesquisa da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades, divulgada um ano após a Reforma Trabalhista, em 01 de dezembro de 2018¹⁶, 45% das empresas participantes da pesquisa já

¹⁰ MEDEIROS, Benizete Ramos; MENDONÇA, Pedro Carvalho de. A pandemia de 2020 e o mundo do trabalho no Brasil - recortes históricos, sociológicos e jurídicos. In: KLEIN, Alvaro; DOMBKOVITSCH, Luciana Dombkovitsch; TOSS, Luciane; CASTRO, Ramiro Crochemore (org.). *Muito além do algoritmo: o direito do trabalho no século XXI*. Vol. I, Belo Horizonte: RTM, 2021. p. 61-84.

¹¹ Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/07/trabalho-remoto-na-pandemia-acentua-desigualdades-dizem-pesquisadores.shtml> Acesso em: 14 out. 2020.

¹² Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/em-maio-133-das-pessoas-ocupadas-exerceram-teletrabalho>. Acesso em: 14 out. 2020.

¹³ Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200731_cc48_pnad_covid.pdf. Acesso em: 14 out. 2020.

¹⁴ Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>. Acesso em: 14 out. 2020.

¹⁵ SOBRATT - Sociedade Brasileira de Teletrabalho. Estudo *Home Office* 2018. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2018/12/pesquisa-sap-2018-completa.pdf>. Acesso: em 14 out. 2020.

¹⁶ Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2018/12/pesquisa-sap-2018-completa.pdf>. Acesso em: 14 out. 2020.

havia adotado o *home office* e outras 15% estariam avaliando a sua implementação. Dentre as que já praticavam tal modelo de trabalho, 25% foram implementadas há menos de um ano, ou seja, após a Reforma Trabalhista.

Some-se a isso o que já previa Schwab:

Tendo em conta esses fatores impulsionadores, há uma certeza: as novas tecnologias mudarão drasticamente a natureza do trabalho em todos os setores e ocupações. A incerteza fundamental tem a ver com a quantidade de postos de trabalho que serão substituídos pela automação. Quanto tempo isso vai demorar e aonde chegará?¹⁷

Há cinco/seis anos, não se tinha ideia de em quanto tempo as tecnologias iriam mudar exponencialmente o trabalho. Se, de um lado, o incremento de novas tecnologias substituiu a mão de obra por automação, gerando mais desemprego, de outro, faz surgir novas profissões, além de gerar crescimento no setor de serviços. Assim, a tecnologia traz dois efeitos sobre os empregos: o primeiro, a precarização, o efeito destrutivo, tendo como exemplo a uberização e extinção de algumas profissões; o segundo, o efeito de capilarização, fazendo surgir novas profissões, novas formas de trabalho e economia de tempo.

[...] precisamos entender os dois efeitos concorrentes que a tecnologia exerce sobre os empregos. Primeiro, há um efeito destrutivo que ocorre quando as rupturas alimentadas pela tecnologia e a automação substituem o trabalho por capital, forçando os trabalhadores a ficarem desempregados ou realocar suas habilidades em outros lugares. Em segundo lugar, o efeito destrutivo vem acompanhado por um efeito capitalizado, em que a demanda por novos bens e serviços aumenta e leva a criação de novas profissões, empresas e até mesmo indústrias.¹⁸

¹⁷ SCHWAB, ob. cit., p. 30.

¹⁸ SCHWAB, ob. cit., p. 30.

E, com a pandemia de 2020-2022, considerado aí o período crítico, percebeu-se que a tecnologia foi essencial para que alguns setores, como a educação, Judiciário, comércio (*e-commerce*), transportes, atividades administrativas e burocráticas não parassem.

O modelo de trabalho tradicional foi modificado pelo trabalho digital. No relatório da OIT (Organização Internacional do Trabalho) - *Working any time, any where: the effects on the world of work* (Eurofound; International Labour Office, 2017) -, foi apontado que a difusão do uso da tecnologia digital no trabalho em domicílio iria transformar velozmente o tradicional modelo de relações trabalhistas. E mudou! O teletrabalho ganhou destaque, surgindo muitos desafios, contudo.

Mas, é no teletrabalho, então regulamentado em 2017, que se debruçam as análises para compor este texto.

3. OS PRINCIPAIS ASPECTOS A SEREM ENFRENTADOS ACERCA DO TELETRABALHO

Nesse cenário atual, o trabalho remoto, o trabalho em *home office*, ganhou forças em todo o mundo; no entanto, a peculiaridade da espécie teletrabalho - utilização de tecnologia de informação e comunicação - teve e tem distinção em razão das desigualdades regionais, dentre outros aspectos de que se tratará. Conforme demonstrado na pesquisa feita pelo Instituto de Pesquisa Aplicada - IPEA -, na carta conjunta de nº 48, do 3º trimestre de 2020, verificou-se que a região com maior concentração de trabalhadores alocados de forma remota foi o Sudeste (17,2%, que correspondem a 5,1 milhões de pessoas), a contrário senso, a região Norte é que concentra menor índice (7,1% que correspondem a 326 mil pessoas).¹⁹

Faz-se necessário reconhecer essa desigualdade a fim de observar que o trabalho remoto, em especial o teletrabalho, não se comporta da mesma forma em todo território nacional em razão das condições de vida, culturais e sociais de cada trabalhador.

Nessa esteira, segue a ampliação dos gastos de trabalho, como energia e manutenção de equipamentos, como previsto na Lei 13.467/2017, criticada amplamente por esta autora em diversos textos e falas, mormente pela característica de o contrato de emprego ser de adesão, o que se desenvolverá mais à frente.

¹⁹ IPEA. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200731_cc48_pnad_covid.pdf. Acesso em: 14 out. 2020.

Outro ponto nevrálgico refere-se ao disposto no próprio art. 62, inciso III, da CLT que dispõe que o teletrabalho não está abrangido pelo controle da jornada de trabalho, ou seja, em regra, segundo a lei, não há como controlar a jornada desse trabalhador, exceto os possíveis métodos remotos, avocando-se o princípio da primazia da realidade.

Nessa perspectiva, se, de um lado, o teletrabalhador obteve maior flexibilidade quanto à organização de sua jornada e o ganho com as horas que despendia com o deslocamento, de outro lado, há a dificuldade de organização de rotina e jornada; questões com a ergonomia; saúde mental e os próprios espaços de trabalho, na maioria das vezes, inadequados e impróprios.

Assim, manifestou-se João Leal Amado:

A situação pandêmica que vivemos poderá, assim, funcionar como estímulo para que muitos hábitos se modifiquem quanto à forma como prestamos o nosso trabalho. A utilização mais frequente do teletrabalho pode ter chegado para ficar, mesmo quando a crise sanitária for superada e as pessoas puderem regressar aos seus tradicionais locais de trabalho. Por essa altura, talvez os hábitos já tenham mudado, talvez muitos trabalhadores e empregadores tenham descoberto que, realmente, há muito trabalho que pode ser prestado à distância, sem necessidade de deslocação quotidiana do trabalhador para a empresa [sic.]. Talvez seja um efeito positivo, este. Como alguém escreveu, uma das coisas que a COVID-19 parece ter provado aos trabalhadores consiste em que *"the joby ou were told couldn't me done remotely can be done remotely"*.²⁰

Os efeitos que essa nova realidade de trabalho terá sobre a vida dos trabalhadores ainda não podem ser totalmente mensurados, mas é possível sustentar que o teletrabalho é uma realidade inevitável e sem volta, e, por isso mesmo, desafia muitos ajustes.

²⁰ AMADO, João Leal. O teletrabalho: do código à covid-19. *Observatório Almedina*, Coimbra, 25 mar. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/32oMRIB>. Acesso em: 28 dez. 2021.

AMADO, João Leal. Teletrabalho: o "novo normal" dos tempos pós-pandêmicos e a sua nova lei. *Observatório Almedina*. Coimbra. 29.dez.021. Disponível em: <https://observatorio.almedina.net/index.php/2021/12/29/teletrabalho-o-novo-normal-dos-tempos-pos-pandemicos-e-a-sua-nova-lei/>. Acesso em: 09 fev. 2022.

O teletrabalhador que se distingue apenas no método e possível local de trabalho permanece avocando o direito à condição digna, podendo, inclusive, ter a liberdade de escolher ou não trabalhar em regime de teletrabalho, se possível; direito à privacidade (não ser obrigado a transmitir sua imagem e mostrar sua residência) e honra (estar protegido contra as pressões de produtividade e ter um controle de jornada) e ambiente de trabalho seguro, adequado, jornada compatível para evitar o dano existencial, doenças ocupacionais e acidente de trabalho que porventura vierem a surgir.

Essas são apenas algumas considerações quanto aos desafios a serem tratados.

Aqui nesse ponto compartilha-se das mesmas preocupações do professor Leal Amado²¹, em texto onde ele apontou a necessidade de regulamentação mais adequada acerca do teletrabalho em Portugal, mesmo após a L. 83/2021 de 06/12/21, pois reconhece que esse modelo de trabalho se instalou de forma definitiva na sociedade.

Suas preocupações cingem-se, em resumo, a *(i)* exata classificação do teletrabalho no quadro, mais amplo, do trabalho à distância; *(ii)* clarificar as fontes possíveis do teletrabalho, ou por mútuo acordo das partes, ou nos casos em que a lei reconheça ao trabalhador um direito a teletrabalhar; *(iii)* esclarecer os limites dos poderes patronais de controle e vigilância em confronto com a tutela da privacidade do teletrabalhador; *(iv)* estabelecer o modo e regime das visitas ao local de trabalho, quando este coincide com o domicílio do teletrabalhador; *(v)* enfrentar a questão em relação ao tempo de trabalho e o tempo livre na vida pessoal; *(vi)* definir o princípio da igualdade entre o trabalhador presencial e o teletrabalhador; *(vii)* esclarecer acerca da responsabilidade e despesas com os instrumentos e equipamentos de trabalho e, por fim, *(viii)* como atenuar o isolamento do teletrabalhador, pelos efeitos que a solidão e o isolamento podem causar na saúde mental desse trabalhador.

Estes são, no sentir do professor, os enfrentamentos que a legislação e/ou os pactos negociais deverão enfrentar, a partir da experiência desse período de cerca de mais de anos de pandemia e, considerando, com o que partilhamos, esse formato de teletrabalho está cada vez mais se enraizando no mundo do trabalho. Como muito bem percebeu o professor

²¹ AMADO, 2021, ob. cit.

Leal Amado, "E estamos convictos de que a experiência destes meses (já quase dois anos) de pandemia vai deixar marcas, nada voltará a ser como era, o teletrabalho chegou com força e vai ficar e perdurar."

Mas, o ponto de destaque deste texto está no desafio relacionado ao custo pelo trabalho e equipamentos.

4. O CUSTO DO TELETRABALHO, QUEM DEVE SUPORTAR?

No período crítico da pandemia, flexibilizou-se o aditivo contratual do presencial para o remoto, e os empregados tiveram que assumir despesas extras com energia elétrica, internet, computador, mesas, cadeiras, equipamentos, além de ter suas residências expostas por seu empregador em reuniões por videoconferência. Professores passaram a ministrar aulas através de diversas tecnologias de informação e comunicação, conforme a instituição, expondo suas casas e sua imagem. Mas, era necessário que assim fosse.

Passando a fase mais crítica da pandemia e a permanência de diversos setores em *home office*, a necessidade de uma urgente regulamentação é inexorável por tratar-se de um modelo e formato de trabalho que veio para ficar. É a modernidade líquida de Bauman.

Com a regulamentação do teletrabalho pela Lei 13.467/2017, um ponto em especial precisa ser revisto com mais urgência, qual seja, a responsabilidade econômica pela aquisição e manutenção dos equipamentos de trabalho, como os gastos *versus* riscos da atividade econômica *versus* análise do aspecto da característica do contrato de emprego.

Diante da inserção da regulamentação, não se pode deixar de analisar o artigo 2º da CLT que estabelece que o risco do negócio é do empregador.

Nesse sentido, vale a compreensão do que seja risco da atividade econômica, que não é suportado pelo trabalhador eventual, avulso, estagiários ou outros sem vínculo de emprego, salvo a situação do autônomo.

Embora o conceito de empregador trazido pelo art. 2º da CLT²²

²² Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.
§ 1º Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

seja falho no aspecto de definir empregador como empresa e que, segundo Delgado²³, "[...] empregador será a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado titular da empresa ou estabelecimento", o fato é que tem como uma das características a assunção dos riscos da atividade econômica, também denominada de alteridade, ou seja, exclusiva responsabilidade de uma das partes que, no caso, por força de lei, é o empregador em razão do contrato.²⁴

Portanto, todo e qualquer risco da atividade econômica deve ser suportado pelo empregador, ressalvando as hipóteses dos descontos salariais pelos danos causados desde que previstos em contratos ou em decorrência do dolo do empregado.

Ainda assim, não podem fazer parte das cláusulas contratuais os danos previsíveis em um negócio, como o recebimento de cheques com insuficiência de fundos; cartões de crédito clonados; mercadorias defeituosas de fábrica; devolução pelo cliente, dentre outros.

Com a chegada da Lei 13.467/2017, regulando o instituto do teletrabalho nos arts. 75-A e seguintes, conceituando o que seja o teletrabalho no art. 75-B²⁵, definiu-se também, que mediante pactuação entre as partes, a responsabilidade pela aquisição e manutenção pelo equipamento é de responsabilidade do empregado, o que merece ser inserido no texto para melhor percepção do leitor.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

²³ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, p. 493.

²⁴ *Idem*, p. 495.

²⁵ 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.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

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.

Várias questões merecem ser desdobradas daí, a começar pelo que são os equipamentos e a estrutura necessária para a prestação do serviço pelo empregado.

4.1. Equipamentos

Não se quer aqui fazer um rol de todas as profissões, mas, de forma breve, importa entender o que são considerados equipamentos ou ferramentas de trabalho e como são todos necessários para o bom desempenho da atividade específica conforme o tipo de negócio ou empresa a que o empregado esteja vinculado mediante a subordinação. No entanto, nas modernas tecnologias que envolvem eletrônica e computação, os equipamentos quase comuns a todas atividades perpassam pelo telefone, *smartphone*, os computadores, os *softwares* e os satélites.

Assim, fraciona-se o tipo de equipamento conforme a natureza da atividade, sendo, para a hipótese, quase sempre necessária a rede de internet e aparelhos de celular/*smartphone* ou outro transmissor de mensagens próprios para comunicação, já que elementos que envolvem o conceito de teletrabalho. Assim, exemplificando, se trabalhador professor, um computador ou notebook; microfones e câmera; se advogado, um computador com duas telas, microfones e câmera; para arquitetos, decoradores, desenhistas ou engenheiro, além do *notebook*, programas especiais como o AutoCad, também prancheta, lápis, canetas especiais; *disc jockey*, conhecido como DJ, que, para mixagem, necessita de mesas e equipamentos próprios, como dois toca-discos, *headphones* (fones), cabos de áudios, um *mixer*, internet.

4.2. Estrutura de trabalho

Por estrutura de trabalho deve-se entender todo o ambiente propício ao efetivo desempenho das atividades, como mobiliários e iluminação adequados; climatização; redes de telefone e internet de

boa qualidade; ambiente com espaço conforme atividade; condições de ausência de barulho.

Portanto, o ambiente de trabalho (art. 255 da CF/88), inclusive o mobiliário adequado a garantir a saúde física do trabalhador, deve ser levado em conta.

E, por óbvio, que tudo isso tem um custo, não somente para a aquisição, como manutenção, revisões e consertos, além dos gastos diários, notadamente com energia elétrica que é, no Brasil, de elevado valor.

Normalmente as empresas mantêm contrato mensal com outras empresas de prestação de serviços para manutenção de aparelhos eletrônicos, uma vez que os consertos individuais e esporádicos majoram o valor dos serviços. Com isso, a pergunta que fica no particular é: deve esse empregado contratar essa mão de obra mensal?

Bom, algum leitor pode - e deve - fazer a interpretação mais ajustada aos avanços no formato de trabalho que vem ocorrendo com a flexibilização das normas trabalhistas e o mundo mais tecnológico e conceber a hipótese de que (i) não há obrigatoriedade na cláusula contratual de que as despesas, tanto na aquisição e manutenção, sejam necessariamente do empregado, podendo pactuar de forma diversa com ônus do empregador e (ii) que tal condição de trabalho em casa é muito menos desgastante para o empregado, que pode inclusive conviver mais com a família, ter uma alimentação mais saudável e barata, além de (iii) poder diversificar e flexibilizar seu horário de trabalho.

Reconhecidamente esse segundo argumento é inexorável e ajustado às propostas de um mundo sem poluição, com mais qualidade de vida, barateamento dos meios de produção. No entanto, quanto ao primeiro, considerando-se as reais formas de contratação no Brasil, um exame mais acurado se faz necessário. Por isso, há de se concordar com Ana Tercia Sanches, para quem:

As ambiguidades relacionadas ao *home office* são marcadas pelas vantagens da flexibilidade e manejo das horas despendidas ao trabalho, com a dificuldade de conciliar trabalho remunerado com vida pessoal. Também a percepção dos efeitos relacionados à saúde e bem-estar dos trabalhadores é dúbia. Ressaltou-se como negativo nesse tema os problemas ergonômicos e os riscos psicossociais relacionados à intensidade do trabalho, considerando o volume e ritmo de trabalho,

gerando maior estresse e dificuldades no sono. Positivamente, registrou-se que a flexibilidade espacial e temporal, ao permitir a eliminação do tempo de deslocamento e do desgaste a ele relacionado, pode proporcionar mais saúde e qualidade de vida.²⁶

De fato, esses aspectos caberá à sociologia e à psicologia do trabalho enfrentar.

5. CARACTERÍSTICAS DE ADESÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Buscando notas clássicas quanto ao conceito de contrato de emprego, Alice M. de Barros²⁷ traz um bom exame do que seja contrato de trabalho, prevalecendo no Brasil pela posição de poder de uma parte e respectivo dever de submissão da outra, sendo, portanto, o vínculo que impõe a subordinação jurídica de onde decorrem o poder patronal de disciplinar, comandar e organizar. Alguns autores acrescentam a alteridade entre as características, e ela "[...] significa trabalho executado em favor de outrem que auferir os frutos do trabalho de alguém e, portanto, dever de assumir os riscos do empreendimento."²⁸

A alteridade integra a classificação de contrato de trabalho na escola de diversos autores. Em obra clássica, em homenagem a Celio Goyatá, Godinho Delgado²⁹ ressalta essa característica da alteridade, segundo a qual a prestação do trabalho se realiza em função e sob responsabilidade do contratante, por conta alheia. "Risco do resultado sob ônus de quem contratou o empregado e não sobre responsabilidade do prestador", estabelecendo tratar-se de nota integrante de qualquer contrato de emprego.

²⁶ SANCHES, Ana Tercia. *Se o teletrabalho veio para ficar, novo cenário exigirá uma regulação negociada*. Disponível em: https://www.redebrasilatual.com.br/blogs/blog-na-rede/2020/07/teletrabalho-e-home-office-em-perspectiva/?utm_source=rss&utm_medium=rss&utm_campaign=teletrabalho-e-home-office-em-perspectiva. Acesso em: 05 jan. 2022.

²⁷ BARROS, Alice Monteiro. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 181.

²⁸ BARROS, p. 186.

²⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Relação de trabalho e contrato de trabalho*. In: BARROS, Alice Monteiro de (coord.). *Curso de direito do trabalho: estudos em homenagem a Celio Goyatá*. 1º vol. São Paulo: LTr, 1993. p. 243.

Seguindo esse raciocínio, indica como sendo a décima primeira característica do contrato, a de adesão,

Ultrapassada a manifestação de vontade de aderir ao vínculo empregatício, restringe-se, substantivamente a margem de atuação da vontade do trabalhador no pacto laboral. Ingressando no pacto, adere a um espectro de cláusulas já estabelecidas, organicamente acostada, consubstanciadora do típico contrato de adesão.³⁰

Amauri Mascaro Nascimento³¹ vai traçar a subordinação e adesão como decadência da autonomia da vontade, estabelecendo a ideia de dirigismo contratual como a política jurídica destinada a restringir a autonomia negocial na determinação dos efeitos do contrato. Na medida em que cresce, fala-se, inversamente, em "decadência do voluntarismo jurídico" e em "crise do contrato".

Segue:

Entre as figuras que aparecem no mundo dos contratos, exemplifica Orlando Gomes com os contratos coativos, que se configurariam quando não há o pressuposto do livre consentimento, sendo uma simples ficção; os contratos necessários, limitados e sem maior relevo, como o contrato de depósito numa ocasião de calamidade; os contratos autorizados, cuja realização fica na dependência de autoridade; os contratos regulamentados, cujo conteúdo é tão minucioso e detalhado com antecipação que as partes não precisam discuti-lo. O contrato de adesão também se apresenta como uma das principais formas das novas relações negociais. Essas explicações são feitas para mostrar que o que ocorre no âmbito trabalhista, embora com mais nitidez que em outros setores da ordem jurídica, não é algo isolado a ponto de justificar a recusa da natureza contratual do vínculo entre empregado e empregador.³²

³⁰ DELGADO, ob. cit., p. 243-244.

³¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 619.

³² *Idem*, p. 620.

Nesse encadeamento de ideias é possível verificar que, com as estatísticas apontando (em final do ano de 2022) para doze milhões de desempregados no país, a adesão às cláusulas dos contratos de emprego soa como quase uma regra, não somente por essa razão, uma vez que a oferta da mão de obra sempre foi superior aos postos de trabalhos, mas, também, pelas próprias características e requisitos da submissão jurídica ao poder de mando.

A legislação obreira sempre primou pela proteção em todo o arcabouço do Decreto-Lei 5.452/43 (CLT), como também das legislações esparsas e CF/88. A flexibilização vem gradativamente alterando essa feição principiológica, cujo passo mais largo foi dado com a Lei 13.467/2017, trazendo diversos institutos e dispositivos que são objetos de ações diretas de inconstitucionalidade no STF por violação, dentre outros, do *caput* do art. 7º; art. 6º; arts. 170, 255 da CRFB/88, uma vez que o trabalho é um direito basilar do ser humano, é um princípio fundamental.

Entretanto, há que se sopesar que a assunção do risco da atividade econômica não sofreu alteração que, alinhando-se com a condição de hipossuficiência do empregado, deve servir de norte ao intérprete.

Sanar esse desafio não se faz somente através do campo individual das pactuações, mas também do coletivo por intermédio dos interlocutores sindicais, mormente a partir da novel prevalência do negociado sobre a lei, também inserida na CLT com a referida Lei de 2017.

Portanto, a experiência do teletrabalho vivenciada na pandemia trouxe um sentimento ambíguo: se, de um lado, o trabalhador tem a flexibilidade da jornada e a sensação de ganho de tempo livre, por outro, a ausência de amparo da jornada e os custos pelo trabalho são vieses precarizantes e precisam ser enfrentados.

Naqueles primeiros momentos do ano de 2020, não foi opção dos trabalhadores, tampouco das empresas essa discussão sobre transferência do custo, não havendo um pacto bilateral, com manifestação voluntária de vontade, e sim, para alguns, a única forma de exercer a atividade laboral e a empresa se manter ou continuar prestando serviços. Isso envia sinais dos necessários ajustes legislativos equacionando-se com os princípios constitucionais, como caminhos iniciais a serem percorridos para que haja harmonia com a principiológica da construção do Direito do Trabalho e manutenção das obrigações patronais, reduzindo a precarização e o maior empobrecimento da classe trabalhadora, uma vez que essa forma de trabalho gera grandes lucros ao capital, como já demonstraram diversas pesquisas, inclusive no próprio setor público.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho remoto é uma realidade inexorável que se fortaleceu no período de pandemia, mas que demonstrou a necessidade de adequações em diversos aspectos. Quanto ao teletrabalho, que é uma das espécies, com a regulamentação trazida pela Lei 13.467/2017, alguns pontos precisam ser revistos, quais sejam, a responsabilidade econômica pela aquisição e manutenção dos equipamentos de trabalho. É necessária a análise conjunta da cláusula específica dessa responsabilidade com o imperativo celetista dos riscos da atividade econômica em consonância com as características de adesão dos contratos de trabalho.

Mas, não somente esses pontos, também as condições ambientais, a imagem do trabalhador, a ausência de proteção à jornada de trabalho, a própria proteção à saúde, o direito à desconexão e outros precisam ter um olhar acurado.

Nem mesmo a terceira revolução industrial com o surgimento da sociedade 4.0 fez com que o teletrabalho tomasse proporções tão grandes como ocorreu com a pandemia provocada pela COVID-19, a partir do ano de 2020. Estimava-se que esse modelo seria uma realidade em médio prazo; no entanto, houve uma necessária reinvenção do mercado e do trabalho humano, tornando-se essencial para a manutenção de postos de trabalho, funcionamento das empresas, atendimento social e garantia da economia. As pesquisas do IBGE resultaram em acentuado índice de trabalhadores em *home office* em relação a períodos anteriores.

Mas, essa experiência não foi vivenciada da mesma forma por todos os trabalhadores, em razão das desigualdades sociais, culturais, tecnológicas e até mesmo ausência de treinamentos para uso adequado das diversas plataformas e equipamentos, gerando desarmonias e desconcertos.

As perguntas que continuarão desafiando os estudiosos e as instituições públicas e privadas, a partir da experiência vivida nesta quadra da história, são: como se darão essas transformações decorrentes do teletrabalho e das inovações tecnológicas? Como conciliar a proteção com o surgimento de novas formas de trabalho e profissões? Qual o impacto social da extinção de alguns postos de trabalhos? Como se comportará o Direito do Trabalho posto no Brasil? As legislações já estão aptas a dar essas respostas? Parece que não, ainda. Eis o mote a inspirar novas pesquisas a partir das lentes de outros autores, das diversas ciências sociais e humanas, e mesmo da pesquisa empírica.

Os questionamentos se estendem para os embates do teletrabalho *versus* o trabalho digno, e o passo é caminhar para encontrar um equilíbrio e proteger o teletrabalhador da supressão de direitos e do retrocesso social, conciliando-se o art. 2º da CLT, segundo o qual os riscos da atividade econômica permanecem com quem contrata, dirige e assalaria a prestação de serviços, pilares ameaçados pelos artigo 75-D da CLT.

Natural o argumento de que (i) não há obrigatoriedade na cláusula contratual de que as despesas, tanto na aquisição e manutenção, sejam necessariamente do empregado, podendo se pactuar de forma diversa, como ônus para empregador e (ii) que tal condição de trabalho em casa é muito menos desgastante para o empregado, que pode inclusive conviver mais com a família, ter uma alimentação mais barata, saudável e diversificar seu horário de trabalho.

Reconhece-se esse segundo argumento como inexorável e adequado às propostas de um mundo sem poluição, com mais qualidade de vida, barateamento dos meios de produção, o que se estende ao mundo do trabalho. No entanto, quanto ao primeiro, considerando-se as reais formas de contratação com a característica de adesão às cláusulas contratuais, não prospera e merece acurada reflexão.

Por fim, o equilíbrio entre o capital e o trabalho frente às novas formas de trabalho e tecnologias é o caminho a ser seguido, com enfrentamento pelo mercado, pelo poder legislativo e pelas associações sindicais.

REFERÊNCIAS

AMADO, João Leal. O teletrabalho: do código à Covid-19. *Observatório Almedina*, Coimbra, 25 mar. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/32oMRIB>. Acesso em: 28 dez. 2021.

AMADO, João Leal. Teletrabalho: o "novo normal" dos tempos pós-pandêmicos e a sua nova lei. *Observatório Almedina*. Coimbra. 29. dez. 021. Disponível em: <https://observatorio.almedina.net/index.php/2021/12/29/teletrabalho-o-novo-normal-dos-tempos-pos-pandemicos-e-a-sua-nova-lei/>. Acesso em: 09 fev. 2022.

ANTUNES, Ricardo; POCHMANN, Márcio. A desconstrução do trabalho e a explosão do desemprego estrutural e da pobreza no Brasil. *In*: CIMADAMORE, Aldaberto D.; CATTANI, Antônio David. *Produção de pobreza e desigualdade na América Latina*. Rio Grande do Sul: Tomo Editorial LTda., 2007. p. 195-209.

BARROS, Alice Monteiro. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BAUMAN, Zygmunt. *Globalização: as consequências humanas*. Tradução de Marcus Penchel. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. Relação de trabalho e contrato de trabalho. *In: BARROS, Alice Monteiro de (coord.). Curso de direito do trabalho: estudos em homenagem a Celio Goyatá*. 1º vol. São Paulo: LTr, 1993.

MEDEIROS, Benizete Ramos; MENDONÇA, Pedro Carvalho de. A pandemia de 2020 e o mundo do trabalho no Brasil: recortes históricos, sociológicos e jurídicos. *In: KLEIN, Alvaro; DOMBKOVITSCH, Luciana; TOSS, Luciane; CASTRO, Ramiro Crochemore (org.) Muito além do algoritmo: o direito do trabalho no século XXI*. Vol. I, Belo Horizonte: RTM, 2021.

MILANOVIC, Branko. *Capitalismo sem rivais: o futuro do sistema que domina o mundo*. Tradução de Ajzenberg, Bernado. Todavia, 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. São Paulo: Edipro, 2016.

SOBRATT - SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO. Estudo *Home Office* 2018. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2018/12/pesquisa-sap-2018-completa.pdf>. Acesso em: 14 out. 2020.

Sites pesquisados:

IBGE: Edição Especial da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (Pnad COVID-19). Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/>. Acesso em: 07 jan. 2022.

IPEA: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200731_cc48_pnad_covid.pdf. Acesso em: 14 out. 2020.