

UNILEÃO
CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

ELIAS DANIEL OLIVEIRA SILVA

**A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELOS EQUIPAMENTOS
TECNOLÓGICOS E INFRAESTRUTURA DO TRABALHO REMOTO**

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2023

ELIAS DANIEL OLIVEIRA SILVA

**A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELOS EQUIPAMENTOS
TECNOLÓGICOS E INFRAESTRUTURA DO TRABALHO REMOTO**

Trabalho de Conclusão de Curso – *Artigo Científico*,
apresentado à Coordenação do Curso de Graduação
em Direito do Centro Universitário Doutor Leão
Sampaio, em cumprimento às exigências para a
obtenção do grau de Bacharel.

Orientador: Esp. Rawlyson Maciel Mendes

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2023

ELIAS DANIEL OLIVEIRA SILVA

**A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELOS EQUIPAMENTOS
TECNOLÓGICOS E INFRAESTRUTURA DO TRABALHO REMOTO**

Este exemplar corresponde à redação final aprovada do
Trabalho de Conclusão de Curso de ELIAS DANIEL
OLIVEIRA SILVA

Data da Apresentação 11/12/2023

BANCA EXAMINADORA

Orientador: ESP. RAWLYSON MACIEL MENDES

Membro: PROF. ESP. ÉVERTON DE ALMEIDA BRITO / UNILEÃO

Membro: PROF. ESP. FRANCISCO GLEDISON LIMA ARAÚJO / UNILEÃO

JUAZEIRO DO NORTE-CE

2023

A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELOS EQUIPAMENTOS TECNOLÓGICOS E INFRAESTRUTURA DO TRABALHO REMOTO

Elias Daniel Oliveira Silva¹
Rawlyson Maciel Mendes²

RESUMO

A conjectura pandêmica ocasionou severas mudanças na seara trabalhista, catalisando sobremaneira a implementação do trabalho remoto e home office, o que colocou em pauta controvérsias acerca da responsabilidade pelos custos com equipamentos e infraestrutura necessária e adequada a prestação do trabalho em tal regime, uma vez que a lei determina que tal responsabilidade deve estar prevista em contrato escrito. Por outra banda, os princípios que regem o Direito do Trabalho, com destaque para o princípio da alteridade, determinam que os riscos da atividade devem ser de responsabilidade única do empregador, sendo essa característica ínsita a sua definição. Portanto, o presente trabalho tem como objetivo geral analisar, a luz da doutrina e jurisprudência pátria, a responsabilidade no que diz respeito a infraestrutura do trabalho remoto e tem como objetivos específicos a compreensão do conceito, surgimento e chegada no Brasil do trabalho remoto, passando por uma abordagem da relação de emprego com ênfase em sua natureza jurídica e seus requisitos, e, por conseguinte, a análise da responsabilidade pela infraestrutura de trabalho diante da regra celetista e face aos princípios basilares do direito trabalhista a partir de doutrinas. Por fim, far-se-á uma análise do posicionamento de algumas decisões de tribunais trabalhistas. Utilizando como metodologia a pesquisa bibliográfica/básica, exploratória. Espera-se, por fim, compreender qual o entendimento mais acertado sobre a discussão, mas que de fato não exaure o tema.

Palavras Chave: Direito do Trabalho. Trabalho Remoto. Custos. Responsabilidade. Princípios.

ABSTRACT

The pandemic conjecture has brought about severe changes in the labor sphere, greatly catalyzing the implementation of remote work and home office. This has sparked controversies regarding the responsibility for costs related to equipment and infrastructure necessary for the provision of work in such a regime. The law stipulates that such responsibility must be outlined in a written contract; however, the principles governing labor law, particularly the principle of alterity, dictate that the risks of the activity should be the sole responsibility of the employer, a characteristic inherent in its definition. Therefore, this study aims to analyze, in light of domestic doctrine and jurisprudence, the responsibility concerning the infrastructure of remote work. Specific objectives include understanding the concept, emergence, and arrival of remote work in Brazil, approaching the employment relationship with emphasis on its legal nature and requirements, and subsequently analyzing the responsibility for work infrastructure in the face of the statutory rule and the foundational principles of labor law based on doctrines. Finally, an analysis will be conducted on the stance taken by some labor tribunals. Using bibliographic/basic exploratory research as the methodology, the goal is to comprehend the

¹ Graduando do Curso de Direito do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/Unileão_oliveiraeliasdaniel@gmail.com

² Professor Orientador do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio, especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário, e-mail: rawlyson@leaosampaio.edu.br

most accurate understanding of the discussion, acknowledging that it may not fully exhaust the topic.

Keywords: Labor Law. Remote Work. Costs. Responsibility. Principles.

1 INTRODUÇÃO

A dificuldade perpassada por todos os indivíduos na conjectura pandêmica requereu inovações e adaptações por parte da população mundial. Na seara trabalhista não foi diferente, exigindo-se dos empregados e empregadores rápida e necessária mudança para adequar a jornada de trabalho às limitações impostas para o combate a disseminação do novo coronavírus, difundindo a implementação do trabalho remoto e suas espécies.

Tendo em vista o uso cada vez mais frequente de tal regime, tornou-se necessário que se compreenda também as singularidades do trabalho em *home office* como espécie de trabalho remoto, não sendo crível utilizá-los como sinônimos.

Como o trabalho remoto é realizado fora das dependências da empresa e com a utilização preponderante das tecnologias da comunicação, e o *home office* sendo uma espécie de trabalho remoto, cuja realização ocorre nas dependências da casa do empregado, é por consequente lógico que alguns empregadores, em que pese redução nos lucros, obtiveram também relevante redução com os gastos para a realização da atividade econômica, como energia elétrica, internet, limpeza, infraestrutura, etc, que passaram, na maioria das vezes, a serem suportados pelo próprio trabalhador. Em sentido diametralmente oposto, as empresas que já empregavam massivamente as tecnologias no desenvolvimento de suas atividades conseguiram manter seus lucros, beneficiando-se com a mudança do regime presencial para o remoto e assunção de alguns custos pelo próprio teletrabalhador.

Nesse sentido, é cediço que o trabalho remoto veio regulamentado pela reforma trabalhista que incluiu o capítulo II-A ao texto normativo da CLT, trazendo consigo a previsão que a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento das tecnologias e infraestrutura necessária e adequada para o desempenho do serviço no trabalho remoto deve estar prevista em contrato escrito. Porém, há relevante discussão doutrinária a respeito do referido artigo, não sendo de consenso entre os doutrinadores se o mesmo deve ser interpretado em sua literalidade ou de acordo com os princípios que regem o direito trabalhista.

Portanto, exsurge a problemática que paira ainda hoje na sociedade, quiçá até entre os nobres e técnicos operadores do direito, qual seja, se a incumbência pela aquisição, manutenção

ou fornecimento das tecnologias e infraestrutura necessárias e adequadas para o desempenho do serviço no trabalho remoto, prevista no art. 75-D da CLT, deve ser interpretada de acordo com a sua literalidade, prevendo que a responsabilidade será negociada através de contrato escrito entre as partes da relação de emprego, ou se o mesmo deve ser interpretado a luz dos princípios que regem a relação jus laborativa, estabelecendo a responsabilidade intransferível ao empregador.

Tendo em vista o contexto tecido, o presente trabalho tem como objetivo geral analisar, a luz da doutrina e da jurisprudência pátria, a responsabilidade pelos equipamentos tecnológicos e infraestrutura do trabalho remoto.

Para se alcançar esse objetivo geral o trabalho foi dividido em 3 seções, representando seus objetivos específicos. Na primeira seção foi feita uma análise conceitual do trabalho remoto, por conseguinte o seu surgimento e chegada no Brasil, assinalando qual o ano que passou a ser implementado pelas empresas e pelos órgãos do poder judiciário, sendo também necessário entender qual a primeira lei brasileira a tratar sobre o tema, para só então chegar ao tratamento conferido pela lei 13.467 de 2017 (reforma trabalhista). Por fim, abordou-se em breves linhas qual o significado do home office e sua principal diferença para o trabalho remoto.

Na segunda seção fora abordado as nuances que guardam a relação de emprego, fazendo uma análise inicial da sua natureza jurídica e concluindo com os seus requisitos caracterizadores.

Na terceira e última seção desenvolvida, onde reside o clímax do presente trabalho, abordou-se a responsabilidade do empregador pelos equipamentos tecnológicos e infraestrutura no trabalho remoto, onde para isso, primeiro foi explicado a diferença entre regras e princípios; por conseguinte, explanou-se o tratamento conferido pela lei para a responsabilidade pelos custos do trabalho remoto, bem como o tratamento a ser conferido com base nos princípios gerais do direito e específicos da seara trabalhista, abordando, por fim, qual o entendimento está sendo seguido pelos tribunais trabalhistas.

O estudo analisa, a partir da pesquisa básica exploratória e procedimento documental, a doutrina e a jurisprudência trabalhista que está sendo disseminada no âmbito acadêmico e jurídico brasileiro, concernentes a responsabilidade pela infraestrutura necessária ao desenvolvimento do trabalho remoto ou teletrabalho, partindo do pressuposto que, com a deflagração da pandemia e a revolução industrial “4.0”, várias empresas migraram seus empregados para o trabalho remoto ou especificamente o home office, em um curto intervalo, não dando tempo para que o direito acompanhasse tão rápida e abrupta mudança, o que se configura pela vaga legislação regulamentadora, que sobretudo não prevê com clareza a

responsabilidade por tais custos, deixando margem para abusos cometidos pelo patronato, utilizando-se do seu poder diretivo e da premente necessidade do cidadão por emprego. Ademais, a lacuna legislativa se comprova pela série de Medidas Provisórias que precisaram ser editadas na tentativa de regulamentar as consequências do contexto na seara trabalhista.

Nesse viés, previa-se, de início, que tais mudanças fossem transitórias durando apenas o interstício pandêmico, mas, dado os seus benefícios para o meio ambiente e para a sociedade como um todo, a adoção do trabalho remoto se manteve como tendência em um mundo cada vez mais tecnológico e globalizado. Dessa forma, é imperioso que a responsabilidade pelos equipamentos tecnológicos e estrutura de trabalho seja aplicada de maneira a preservar os princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da alteridade, com vistas a propiciar avanço e defesa da classe laborativa.

Sendo assim, o presente trabalho, além de fomentar o debate em âmbito acadêmico e social, contribui sobremaneira para o mais correto entendimento a ser conferido sobre a responsabilidade pelos custos com o trabalho remoto, proporcionando novos horizontes para a legislação trabalhista moderna em defesa da classe laboral.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 EVOLUÇÃO DO TRABALHO REMOTO COM O ADVENTO DA REFORMA TRABALHISTA

2.1.1 Análise conceitual

O teletrabalho representa uma verdadeira ruptura na forma de trabalho tradicional, que antes limitava-se ao ambiente do estabelecimento empresarial, sendo que o seu exercício em outros locais se restringia às situações em que a própria atividade exigia que o empregado se ausentasse do seio industrial, como por exemplo: os vendedores externos e representantes comerciais, cuja execução da atividade fora das dependências da empresa é incita à própria profissão (CAIRO, 2021).

Existem várias definições para conceituar o teletrabalho e a sua constante evolução faz com que o mesmo não possua um significado estático (LOURENÇO; ARANALDE 2018, *apud* CASTILHO; SILVA, 2020). Winter (2005 *apud* MENDES, 2022) é mais crítico ao afirmar que não existe consenso para a definição do teletrabalho.

Alguns doutrinadores, na tentativa de conceituá-lo, trazem o sentido etimológico da

palavra, explicando que *tele* significa a distância e trabalho significa o exercício de um serviço determinado por certa pessoa. Prosseguindo com a conceituação, o ilustre Cairo (2021, p.426) o define como sendo “uma espécie de trabalho a distância (executado fora do centro de trabalho tradicional, concebido como forma flexível de organização do trabalho e com a utilização das ferramentas fornecidas pelas novas tecnologias da informática e das telecomunicações”.

Outros tentam explicar o significado a partir da técnica semântica “teletrabalhador é o trabalhador externo, a distância, que trabalha com as novas tecnologias relacionadas com a informática e a telemática” (RENZETTI, 2021, p.121).

Nos ensinamentos do nobre Garcia (2023) existe o gênero trabalho à distância, do qual teletrabalho é uma das espécies, sendo essa uma modalidade típica da sociedade contemporânea, pois necessita da utilização de recursos tecnológicos para ser desenvolvido, sendo mais comum nas atividades especializadas que não demandam trabalho manual.

Já para Pino (2010, apud CAIRO, 2021), significa uma modalidade de trabalho em que se utiliza não apenas as novas formas de comunicação como a internet e redes telefônicas, mas também formas antigas, podendo servir como uma saída para os grandes congestionamentos nos centros urbanos, minimizando os danos causados ao meio ambiente e as mortes causadas por acidentes de trânsito.

É importante frisar que o uso obrigatório das tecnologias de comunicação e informação não se restringem apenas como formas de ferramentas, sendo também consideradas como mediadoras entre o empregado e empregador, e até mesmo podendo formar o próprio espaço de trabalho, o que revela a sua capacidade de ultrapassar os limites territoriais de uma região, país e até mesmo continente. Nesse ínterim, é incabível equiparar o teletrabalho ao simples trabalho a distância ou ao *home office*, sendo uma figura singular dentro do gênero trabalho a distância. Outrossim, por se tratar de um fenômeno próprio da contemporaneidade, vários paradigmas precisam ser revistos, pois, como se viu, o teletrabalho é uma figura atemporal e não limitado por um território (FINCATO, 2020).

Pelo viés legalista, a primeira definição deu-se apenas em 2017 com a lei 13.467, conhecida como reforma trabalhista (CAIRO, 2021). A definição foi nos seguintes termos: “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” (BRASIL, 2017).

Cinco anos pós reforma trabalhista, surge uma nova redação dada pela lei nº 14.442 de 2022 que em seu artigo 75-B preceitua o seguinte: “Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira

preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo” (BRASIL, 2022),

Nesse sentido, para a configuração do teletrabalho é necessário a presença de todos os requisitos que constituam a relação de emprego (CAIRO, 2021), todos previstos no art. 3º da CLT e que serão abordados de maneira por demais detalhada na próxima seção desse trabalho.

Além desses requisitos, para Cairo (2021), ainda é necessário que estejam presentes mais dois elementos específicos que são: o local da prestação do serviço e o uso de forma intensiva dos meios oferecidos pela telemática.

2.1.2 Surgimento e chegada no Brasil

O trabalho realizado de forma remota, como se conhece hoje, teve seu surgimento em 1857, nos Estados Unidos da América, onde utilizava-se da eletricidade para o envio de mensagens codificadas por meio de fios condutores na execução de atividades com telégrafo. Sendo assim, desde que possuísse a infraestrutura adequada para a realização do serviço, o trabalhador poderia realizá-lo de qualquer lugar, o que configura o trabalho remoto. Essa atividade foi colocada em prática pelo empresário Edgard Thompson, visando a melhor gerência de sua empresa de caminhões de ferro (KRIEGER, 2013 *apud* MENDES, 2022).

Posteriormente, a partir da década de 1970, essa modalidade de trabalho realizado a distância passou a ser implementado em outras atividades laborativas, como o encaixotamento, a arrumação, a produção de eletrônicos, produtos alimentares e bebidas, pois houve maior flexibilidade, comodidade e produtividade que ocasionou mutação no termo passando a ser chamado de teletrabalho, de autoria de Jack Nilles (TOFFLER, 1980, *apud* MENDES, 2022).

Considerado o pai do teletrabalho Nilles (1997, p.28, *apud* SILVEIRA et al., 2014, p.78), o conceitua como “quaisquer formas de substituição de deslocamentos relacionados com a atividade econômica por tecnologias da informação, ou a possibilidade de enviar o trabalho ao trabalhador, no lugar de enviar o trabalhador ao trabalho”.

No âmbito brasileiro, o teletrabalho começou a ser difundido ainda na década de 90 em empresas multinacionais, cujas tecnologias já seguiam o que havia de mais moderno nas linhas de produção e prestação de serviço. Posteriormente, as empresas nacionais adotaram tal regime. Mesmo sendo órfão de legislação que o regulamentasse, em 2010 mais de 20 milhões de brasileiros estavam em regime de teletrabalho (ARAÚJO, 2014), que na ausência da lei, era regulamentado por “políticas empresariais e instrumentos coletivos” (FINCATO, 2020, p.84).

No que diz respeito ao poder judiciário, o Tribunal Superior do Trabalho foi o primeiro

órgão a implementá-lo no ano de 2012, sendo que a sua efetivação se deu um ano após, em 2013 (BRASIL, TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2020).

Tendo em vista que o trabalho remoto ganhava cada vez mais espaço entre as empresas privadas e começava a ganhar terreno também no poder público,urgia que o poder legiferante editasse uma norma que o regulamentasse. Foi assim que, em 2011, publicou-se a lei nº12.551, que embora apenas resvasse no tema, não trazendo um conceito claro, representou um marco no tratamento legal do trabalho remoto.

A lei retromencionada apenas alterou o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943), igualando o trabalho realizado no estabelecimento do trabalhador ao realizado em domicílio do empregado e o realizado a distância. Acrescendo ainda o Parágrafo Único, segundo o qual, para fins de comando, controle e supervisão, os meios telemáticos e informatizados são equiparados aos meios pessoais e diretos (BRASIL, 2011).

Posteriormente, em 2017, pelo PLC nº38/2017, foi inserido o teletrabalho ao PL nº 6.787/2016, que deu origem a lei 13.467/2017 (conhecida como Reforma Trabalhista), com participação efetiva da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT), prevendo pela primeira vez o conceito legal do teletrabalho em seu art. 75-B, e reafirmado pelo art. 4º §1º da MP nº 927/2020 (FINCATO, 2020).

Tendo em vista que o tratamento conferido pela reforma trabalhista foi vago, em 2022 foi publicada a lei 14.442, que, dentre outras disposições, regulamentou de forma mais específica o teletrabalho, fazendo alterações e acréscimos ao CAPITULO II-A da CLT, alterou-se a redação do art. 75-B sobre a definição do teletrabalho e acresceu-se os §§1º, 2º, 3º, 4º, 5º, 6º, 7º, 8º, 9º ao referido artigo (BRASIL, 2022).

Mesmo com a previsão de que o trabalho remoto deva ser realizado fora das dependências do empregador, a lei 14.442 de 2022 trouxe, como uma de suas principais inovações, a possibilidade de que o empregado possa comparecer ao estabelecimento empresarial, ainda que habitualmente, para a realização de atividades que exijam a sua presença (BRASIL, 2022).

2.1.3 Conceituação do Home office e diferença para o teletrabalho

Em linhas singelas, haja vista esse não ser o intuito da presente pesquisa, o home office pode ser conceituado como o trabalho realizado da residência do empregado em benefício do empregador, sendo assim o teletrabalho ou trabalho remoto é gênero, do qual home office é

espécie, mesmo que não encontre previsão expressa na norma celetista (CALCINI e ANDRADE, 2020).

Tal pensamento que distingue os dois institutos é corroborado por Leporaci e Silva (2023) diferenciando-os quanto ao seu ambiente de desenvolvimento, pois, enquanto o home office é realizado na residência do trabalhador, o teletrabalho é realizado em qualquer local, desde que seja com a utilização das tecnologias da informação, exceto no seio empresarial.

2.2 RECONHECIMENTO DO VÍCULO DE EMPREGO

2.2.1 Natureza da relação de emprego

Segundo o dicionário, o termo “natureza” possui ampla gama de significados, sendo necessário, a priori, analisar qual situação está inserido para só então entendê-lo. No que diz respeito ao seu significado quando utilizado no meio jurídico inserido no termo “natureza jurídica”, pode ser entendido como “um conceito que busca explicar o princípio ou a essência de um instituto jurídico...a natureza jurídica é utilizada para fazer a classificação dentro de uma determinada categoria.”(LENZI, 2023).

Segundo o nobre professor Delgado (2019, p.357):

A pesquisa acerca da natureza de um determinado fenômeno consiste, como já evidenciado, em uma operação intelectual de separação e subsequente classificação. Supõe a precisa definição do fenômeno, como declaração de sua essência e composição, seguida de sua classificação, como fenômeno passível de enquadramento em um conjunto próximo de fenômenos correlatos.

O mesmo ainda continua a explicar que, a pesquisa à cerca da natureza jurídica tem por finalidade classificar e inserir determinada figura do direito a um conjunto mais próximo de figuras já existentes no próprio universo do Direito (DELGADO, 2019).

Entendido o significado do termo “natureza jurídica” e a sua importância no âmbito acadêmico, Leite (2023) leciona que existem duas grandes correntes doutrinárias para explicar a natureza jurídica da relação de emprego que se destacam entre os doutrinadores, são elas; contratualista, na qual os seus defensores sustentam que a relação de emprego tem natureza de contrato, e a anticontratualista ou acontratualista, sustentando a ideia de que a relação de emprego não depende de um contrato.

Delgado (2019), em uma análise mais aprofundada, divide as teorias contratualistas nas vertentes tradicionais e modernas.

A vertente tradicional, por sua vez, se divide em; a) Teoria do arrendamento: tem como

precursores *Planio, Julien Bonnecase, Josserand* (NASCIMENTO, 2008 *apud* LEITE, 2023) busca explicar que a relação de emprego é uma espécie de contrato de locação ou arrendamento, cujas raízes remontam ao direito romano que fazia distinção entre a *locatio operis* e a *locatio operarum*. b) Teoria da Compra e Venda – como o próprio nome da teoria sugere, o contrato do trabalho teria natureza de um contrato de compra e venda, uma relação sinalagmática, onde o objeto seria a própria força de trabalho do empregado e a contraprestação o salário. c) Teoria do Mandato- assimilava a relação entre empregado e empregador ao contrato de mandato. d) Teoria da Sociedade- para os adeptos dessa teoria o contrato de trabalho seria relacionado ao contrato de sociedade (DELGADO, 2019).

Como se evidencia, as teorias contratualistas tentaram entender a relação de trabalho a partir de comparações com institutos do direito civil, sendo assim “A análise comparativa das teorias contratualistas tradicionais evidencia que todas pecaram pela incapacidade de apreender, na relação de emprego, qualquer elemento inovador em face do quadro teórico então existente no Direito Civil.” (DELGADO, 2019, p. 361-362).

Outrossim, as teorias contratualistas tradicionais tiveram parcela contributiva com os pensamentos atuais, pois a ideia de que relação empregatícia tem natureza contratual já é algo sedimentado, porém não como uma forma similar aos contratos já existente na seara cível, como se pensava, mas sim uma relação contratual *sui generis*, diferente dos demais contratos. Sendo assim, a principal diferença entre o contrato de trabalho e os demais contratos cíveis, está na forma de sua prestação, pois devem ser prestados com subordinação, onerosidade, não eventualidade e pessoalidade (DELAGADO, 2019).

Em entendimento diametralmente oposto, os defensores da teoria anticontratualista sustentam que a o vínculo empregatício não tem fundamento em um contrato, mas sim que os empregados simplesmente se inserem na empresa tonando-se seus membros. Por isso, também professam que o termo “contrato de trabalho” deve ser substituído pelo termo “relação de trabalho”. Ademais, em que pese a mesma teoria não ser a adotada como regra geral pela legislação trabalhista pátria, existem institutos presentes na Constituição Federal que derivam do pensamento anticontratualista, como é o caso da congestão e da participação nos lucros, previstos no art. 7º, XI (LEITE,2023).

Unindo as duas teorias emerge a Teoria eclética, tendo como expoentes Délio Maranhão e Arnaldo Süsskind (2005, *apud* LEITE, 2023), afirmando que o sistema jurídico pátrio adotou as duas teorias, nos arts. 2º, 442 e 444 da CLT.

2.2.2 Requisitos da relação de emprego

A relação de emprego, como visto alhures, tem natureza contratual e possui requisitos ou elementos próprios, como entende maioria da doutrina.

Esses requisitos, segundo Garcia (2023), estão presentes no plano factual e são extraídos da leitura dos arts. 2º e 3º da CLT, sendo eles “a prestação de serviços por pessoa física, com pessoalidade, de forma não eventual, subordinada e com onerosidade” (GARCIA, 2023, p. 82). Necessitando estarem presentes cumulativamente para que se configure a relação de emprego (LEITE, 2023).

O trabalho será, por via de regra, prestado com pessoalidade pelo empregado, podendo ser substituído apenas esporadicamente com a concordância do empregador, sendo assim, é *intuitu personae* (GARCIA, 2023).

O requisito da não eventualidade diz respeito a forma de como o trabalho é prestado, devendo ser contínuo, duradouro e permanente (RENZETTI, 2021).

A onerosidade por sua vez, se manifesta a partir da premissa de que o trabalho tem por finalidade a subsistência do homem, conforme Martinez (2023). Sendo assim, deve haver sempre uma contraprestação, consubstanciando na remuneração (GARCIA, 2023).

Por fim, segundo Garcia (2023), o requisito mais importante para que se estabeleça a relação de emprego é a subordinação, onde o empregado não presta serviço por conta própria e sim por conta do empregador, se submetendo a direção desse. Portanto, o empregador deve ser o único responsável pelos riscos da atividade que desenvolve, o que consubstancia no princípio da alteridade, que se verá mais adiante. Ainda conforme o mesmo, a subordinação característica da relação de emprego é a subordinação jurídica.

Seguindo essa mesma esteira de raciocínio, Martinez (2023) ainda pontua como requisito caracterizador da relação de emprego a “Não assunção dos riscos da atividade patronal”, conhecido também como “alteridade”, segundo o qual o empregado não se sujeita a qualquer adversidade ou riscos provenientes da atividade, pois a assunção desses riscos é ineto a condição de empregador, conforme o art. 2º da CLT.

2.3 RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELOS EQUIPAMENTOS TECNOLÓGICOS E INFRAESTRUTURA NO TRABALHO REMOTO

2.3.1 Definições de princípios e regras

A priori, cumpre esclarecer que regras e princípios são espécies do gênero norma

jurídica, e desde que estejam positivados no ordenamento jurídico, seja de forma expressa ou não, são dotados de força normativa. Os princípios configuram verdadeiras diretrizes que produzem “mandados de otimização”, cujo finalidade é o fortalecimento da própria justiça. Os aparentes conflitos entre princípios são resolvidos por técnica de ponderação, na qual é considerado qual a natureza do litígio e sobre quais bens jurídicos versam, para que se possa chegar a conclusão de qual princípio ira prevalecer no caso em específico (MARTINEZ, 2023).

Renzetti (2021), completa que os princípios são o alicerce de todo e qualquer ordenamento jurídico, sendo que determinado ramo do direito só possui sua autonomia quando se verifica, além de regras e institutos próprios, princípios que o organizam.

Por outra banda, as regras seguem uma estrutura lógica de fato e consequência jurídica, sendo aplicadas com base no “tudo ou nada”, ou conforme Ronald Dworkin *all or nothing*, ou seja, ou a regra é aplicada a determinada situação ocorrida no mundo dos fatos ou não. Os aparentes conflitos entre regras são resolvidos através da teoria das antinomias jurídicas, segundo a qual quando se está diante de regras aparentemente conflitantes e aplicáveis ao mesmo caso em concreto, deve-se analisar a de maior hierarquia, a mais nova, ou qual a mais específica (MARTINEZ, 2023).

2.3.2 Responsabilidade pelos equipamentos tecnológicos e infraestrutura no trabalho remoto nos termos da lei

O trabalho remoto, como já se vislumbrou no decorrer do presente trabalho, só passou a ser expressamente disciplinado na CLT com o advento da lei 13.467 de 2019, e posteriormente complementado pela lei 14.442 de 2022.

A responsabilidade pelos equipamentos tecnológicos e infraestrutura no trabalho remoto foi prevista pela reforma trabalhista, preceituando no art. 75-D da CLT (BRASIL, 2019) que:

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.

Contudo, foi melhor tratada pela medida provisória nº 927, de março de 2020, prevendo não só que a responsabilidade ou o reembolso, pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e infraestrutura necessária à prestação do serviço no teletrabalho ou trabalho remoto, deveriam estar presentes em contrato escrito, mas também que, tal contrato deveria ser prévio, e quando não existisse, tais disposições deveriam constar em um texto formal, elaborado também previamente a alteração do regime para o trabalho remoto

(MARTINEZ, 2023).

Como tal medida provisória não foi transformada em lei, o tema passou a ser novamente tratado pelo art. 75- D da CLT retro mencionado.

A redação do referido dispositivo leva a entender que os custos pelos equipamentos e estrutura poderiam ser objeto de negociação entre as partes. Porém, é inegável que o teletrabalhador é empregado, sendo responsabilidade do empregador fornecer os meios para o êxito do seu trabalho, assim, exsurge uma segunda linha interpretativa, no sentido de que a negociação seria apenas para decidir quem irá comprar os equipamentos. Caso seja o empregador, esse compra e depois irá fornecer ao teletrabalhador. Se for o teletrabalhador, esse compra e depois é reembolsado pelo empregador (RESENDE,2020).

Para Resende (2020), a segunda linha de interpretação é a mais razoável e de acordo com os princípios trabalhistas, mas só o tempo é responsável por indicar qual corrente prevalecerá.

Mas, o que de fato se vislumbra é que tal possibilidade foi um tanto arriscada. Tendo em vista que, grande será a chance de o empregado assumir os riscos da atividade econômica em troca de uma maior flexibilidade conferida pelo trabalho remoto, somado ao poder de barganha que possui o empregador (BETIATTO, 2017).

Por conseguinte, diante da possibilidade de que a responsabilidade mencionada acima seja definida por contrato escrito entre as partes, a hipossuficiência do empregado e o poder diretivo do empregador acabam por aumentar o desequilíbrio já existente. Ademais, tendo em vista evitar o abuso de poder do empresário diante da fragilidade do empregado, quando esse necessita colocar em lados opostos da mesma balança a sua família e o trabalho, a legislação deveria ser clara em definir os deveres do empregador (BETIATTO, 2017).

2.3.3 Responsabilidade pelos equipamentos tecnológicos e infraestrutura no trabalho remoto frente aos princípios

Os princípios que regem a seara trabalhista ocupam uma posição central, sob uma perspectiva de proteção ao trabalhador contra suas fraquezas (MARTINEZ, 2023).

Um dos princípios que podem ser aplicados ao caso em discussão, é o Princípio da Proteção, pois para Renzetti (2021), esse princípio é reconhecido como o máximo dos princípios do direito do Trabalho, representando a sua essência, sem a qual a autonomia desse ramo do direito estaria desconfigurada.

O mesmo autor destaca que (2021, p.23):

O princípio da proteção busca equilibrar a relação existente entre o trabalhador e o empregador. Seu objetivo é conferir ao empregado hipossuficiente (parte mais fraca dessa relação) uma superioridade jurídica capaz de lhe garantir mecanismos destinados a tutelar os direitos mínimos estampados na legislação trabalhista.

Para alguns autores o princípio da proteção se subdivide em 3 sub princípios, mas para Martinez (2023), o mesmo está dividido em três formas de aplicação, sendo elas; a regra da aplicação da fonte jurídica mais favorável, a regra da manutenção da condição mais favorável e a regra da avaliação *in dubio pro operário*. Tendo em vista a sua relevância para o presente trabalho, será abordado apenas a regra da aplicação da fonte jurídica mais favorável.

Segundo essa regra de aplicação, quando se está diante de várias fontes vigentes simultaneamente, deve ser aplicada aquela que mais favoreça o empregado (MARTINEZ, 2023).

Para determinar qual a fonte mais favorável, a doutrina e jurisprudência majoritária adota a teoria do conglobamento, analisando a fonte ou norma jurídica como um todo para se saber qual, em sua totalidade, mais favorece ao trabalhador (RENZETTI, 2021).

Porém, com as modificações introduzidas pela reforma trabalhista no ordenamento jurídico e com medida provisória nº 927/2020, ainda observa-se no Brasil uma tendência de flexibilização do princípio da proteção, que já ocorria nacional e mundialmente a partir da década de 1970. Como consequência, o contrato individual acabou por adquirir maior privilégio, assumindo a direção da dinâmica das relações de trabalho afastando ferramentas protetivas do direito laboral e o colocando em um patamar acima da negociação coletiva e da legislação ordinária. Com efeito, até a responsabilidade pelos custos com a atividade laboral passou a ser objeto de contrato, tornando possível uma situação em que o teletrabalhador paga para trabalhar (FONTENELE, 2022).

Tal situação foi incluída pelo art.75-D da CLT, que segundo Leite (2023) traz a possibilidade de celebração de um contrato escrito para que os gastos necessários com à aquisição de equipamentos e material de trabalho sejam transferidos para o empregado, o que representa, em termos práticos, a assunção dos riscos da atividade econômica pelo empregado, indo de encontro com a lógica capitalista de produção contida no art. 2º da CLT, que também define a figura do empregador como sendo aquele que assume os riscos pela atividade econômica

Em assim sendo, embora a referida norma não especifique de forma expressa a quem incumbe tais gastos, parece cauteloso que tal responsabilidade, em atenção ao princípio da alteridade, seja conferida ao próprio empregador (BENEVIDES; GRACZYK, 2020).

Ademais, como o princípio da alteridade está preconizado na carta magna, por

intermédio do valor social do trabalho, e por corolário pela dignidade da pessoa humana, princípios esses cuja finalidade é proteger a figura do trabalhador, entende-se que a transferência das responsabilidades ao trabalhador viola a Constituição Federal, transgredindo o valor social do trabalho e a dignidade do trabalhador, fundamentos de um Estado Democrático de Direito (BISINELLA, 2019).

Outrossim, o uso da possibilidade contida no art. 75-D da CLT pelo empregador, em momentos de crise e de desemprego estrutural, como condição para contratar empregado, representa flagrante injustiça e contrariedade com os princípios fundamentais da valorização do trabalho e da livre iniciativa (LEITE, 2023). Pois para Leite (2023), os princípios constitucionais fundamentais são dotados de 3 funções no ordenamento jurídico; informativa destinada ao legislador, interpretativa e normativa, ambas destinadas ao interprete.

A função informativa, serve para manter a atividade legislativa em consonância com os princípios e valores políticos, sociais éticos e econômicos. A função interpretativa, pois os princípios servem para melhor compreender o sentido da norma, e escolher o melhor método a ser aplicado diante de um caso colocado sob o poder decisório de um juízo. A função normativa, assinala que os princípios tanto podem ser aplicados diretamente para solucionar um caso concreto derogando certa lei em razão de um princípio, como o da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, e indiretamente nos casos de lacuna, integrando o sistema jurídico (LEITE, 2023). Desse modo, observa-se que tal possibilidade esquivava-se das funções elencadas.

Por consequência, a maneira como o teletrabalho foi tratado na reforma representa um retrocesso, pois houve a supressão de direitos fundamentais alcançados às expensas de muita luta pela classe trabalhadora, além de não preservar com efetividade o princípio da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, que fazem parte dos direitos fundamentais preconizados no art. 1º, III e IV da Carta Magna. Ademais, como o princípio da dignidade da pessoa humana e da igualdade estão expressos no art. 7º da CF, que estipula os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, é inaceitável o tratamento desigual entre o trabalho realizado no ambiente empresarial e o realizado remotamente, pois pode gerar grande insegurança jurídica. (SILVA; SILVA, 2021).

Por fim, destaca-se o enunciado nº 70 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, prevendo que não se pode transferir para o empregado os custos com as despesas do teletrabalho, pois devem ser suportados com exclusividade pelo empregador. Sendo essa uma interpretação sistemática dos arts. 75-D e 2º da CLT a luz dos arts. 1º, IV, 5º, XIII e 170 da Constituição Federal e do art. 21 da convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho.

Infere-se por todo o exposto que, como o trabalho realizado no seio empresarial tem os

custos com materiais, infraestrutura e insumos, como a internet, água e energia, arcados pelo empregador, pois a ele pertence os riscos da atividade econômica, logo os mesmos custos, quando o trabalho for realizado em outro ambiente ou até mesmo na casa do empregado, também devem ser por ele suportado, em obediência aos princípios da alteridade, proteção, igualdade, valor social do trabalho e dignidade da pessoa humana.

2.3.4 Posicionamento dos tribunais em relação a responsabilidade pelos equipamentos tecnológicos e infraestrutura no trabalho remoto

Com base nos objetivos traçados pela presente pesquisa, realizou-se buscas por jurisprudências para que se entenda qual o posicionamento está sendo adotado pelos tribunais a respeito do tema em debate, nesse sentido, foi encontrado o seguinte julgado de um Egrégio Tribunal Regional do Trabalho.

No RORSum 0000135-79.2021.5.09.0008, a 7ª Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região decidiu que:

TELETRABALHO. DESPESAS COM AQUISIÇÃO, MANUTENÇÃO E FORNECIMENTO DOS EQUIPAMENTOS TECNOLÓGICOS. TRANSFERÊNCIA INTEGRAL DO ÔNUS AO TRABALHADOR. ILEGALIDADE. INTELIGÊNCIA DOS ARTS. 2º E 75-D, DA CLT. A previsão contratual atribuindo exclusivamente ao trabalhador ônus para aquisição de equipamento e custeio de sua atividade por meio de teletrabalho é manifestamente ilegal, por contrariar expressamente a parte final do art. 75-D e o art. 2º da CLT. A lei não transfere o ônus da atividade econômica ao teletrabalhador, limitando-se, apenas, a delegar para a livre negociação entre as partes a forma como as despesas realizadas pelo empregado serão reembolsadas pela empregadora. Essa interpretação é a que melhor atende aos métodos de interpretação teleológico e sistemático, mormente a necessidade de compatibilização entre os arts. 2º e 75-D da CLT.

Nesse recurso a autora buscava, dentre outros direitos, o ressarcimento das despesas com o teletrabalho, especificamente um notebook que precisou adquirir para desempenhar as atividades remotamente. O Egrégio Tribunal reformou a sentença de piso, decidindo que a previsão contratual, no termo aditivo juntado ao contrato de trabalho, impondo exclusivamente a reclamante a responsabilidade pela aquisição de equipamento e custeio da atividade no teletrabalho é manifestamente ilegal por contradição com o art.75-D da CLT. Tendo em vista que, a legislação não transfere o ônus da atividade econômica para o teletrabalhador, mas limita-se somente a determinar a livre negociação entre as partes de como as despesas serão reembolsadas. Ademais, afirma que essa é a melhor interpretação a ser conferida ao precitado art. frente a necessidade de compatibilização com o art. 2º da CLT, com vistas a atender os métodos de interpretação teleológico e sistemático.

No RORSum 0000970-06.2021.5.19.0003, a 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região decidiu o seguinte:

APELO PATRONAL. I - DIFERENÇA SALARIAL. SALÁRIO MÍNIMO. Comprovado o pagamento de salário aquém do mínimo legal, só nos resta manter o julgado de base que condenou a ré a pagar as diferenças salariais para o mínimo legal e diferenças de verbas rescisórias. II- HOME OFFICE. USO DE EQUIPAMENTO PESSOAL. RESSARCIMENTO. DEVIDO. Em não havendo contratação por escrito acerca da aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso das despesas arcadas pelo empregado para utilização de equipamento no labor em home office nos termos do art. 75-D, é devido o ressarcimento em danos materiais postulados pelo reclamante. APELO ADESIVO OBREIRO. ASSÉDIO MORAL. COMPROVADO. INDENIZAÇÃO. DEVIDA. Restou demonstrado, durante a instrução, o assédio moral sofrido pela autora e demais funcionários da reclamada, no que é provido o apelo para deferir indenização. Provido II.

Nesse recurso os Desembargadores decidiram por unanimidade em dar provimento ao recurso do obreiro e condenar a empresa ré a reembolsá-lo pelas despesas com o home office. Portanto, observa-se que o posicionamento adotado pelo Egrégio Tribunal Trabalhista da 19ª Região nesse recurso é no sentido de interpretar o art.75-D da CLT de acordo com a linha de interpretação que confere ao empregador a responsabilidade com os gastos com o trabalho remoto e o dever de reembolsar o empregado caso pague essas despesas.

A 2ª Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região seguindo a mesma linha de raciocínio decidiu no RORSum-0010274-62.2021.5.18.0001 que:

EMENTA: TRABALHO REMOTO. REEMBOLSO PELA UTILIZAÇÃO DE EQUIPAMENTOS PRÓPRIOS. A previsão contida no art. 75-D da CLT e no art. 4º, § 3º da Medida Provisória nº 927/2020 não altera a responsabilidade do empregador por todas as despesas decorrentes da prestação de serviços em regime de teletrabalho/trabalho remoto e, muito menos, transfere os custos da produção ao empregado, à luz do que dispõe o art. 2º da CLT. Portanto, é procedente o pedido de reembolso do empregado que utilizou recursos próprios para exercer as atividades laborais por meio de trabalho remoto.

Trata-se de um caso em que a reclamada buscava a reforma da sentença que a condenava a reembolsar o empregado pelas despesas com o uso de equipamentos próprios no trabalho remoto. O Egrégio Tribunal decidiu por manter a sentença de piso, afirmando que a exigência de contrato escrito prevista no art. 75-D da CLT e no art. 4º, §3º da MP nº 927/20 não altera a responsabilidade do empregador pelas despesas com o trabalho remoto, como também não transfere os custos ao empregado. Ressaltando ainda que, a expressão “reembolso de despesas arcadas pelo empregado”, constante na norma, trata-se de uma obrigação do empregador.

3 MÉTODO

A presente pesquisa se enquadra no tipo básico, pois não busca uma aplicação prática

de imediato, e tem por objetivo a produção de novos conhecimentos úteis para a ciência jurídica envolvendo verdades e interesses universais, contribuindo sobremaneira para a seara trabalhista (NEVESE DOMINGUES, 2007). Quanto ao seu objetivo se enquadra na pesquisa exploratória, pois busca proporcionar maior familiaridade com o problema em debate, tornando-o mais explícito, tem como objetivo principal aprimorar as ideias ou criar intuições a respeito da problemática, que envolve o levantamento bibliográfico (GIL, 2002). No que tange a sua abordagem a mesma se caracteriza por ser do tipo qualitativa pois analisa o fenômeno de maneira menos formal, estudando as doutrinas e decisões pretorianas a respeito da responsabilidade pelos equipamentos tecnológicos e infraestrutura do trabalho remoto (GIL, 2002). As fontes utilizadas foram as documentais e bibliográficas, uma vez que necessita uma comparação minuciosa entre doutrinadores e jurisprudências para que se possa chegar aos objetivos do presente trabalho científico, utilizando da análise de materiais ou documental como instrumento de coleta de dados e do procedimento documental para analisá-los.

O local da pesquisa são base de dados de domínio público, sítio do Tribunal Superior do Trabalho e Tribunais Regionais do Trabalho, onde consta todas as jurisprudências dos tribunais trabalhistas pátrios. Foram selecionadas algumas decisões da justiça do trabalho, bem como doutrinas que discorram a respeito do teletrabalho.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve o intuito de analisar a responsabilidade pelos equipamentos tecnológicos e infraestrutura do trabalho remoto, tendo como base doutrinas, pesquisas científicas e julgados de tribunais Regionais do Trabalho.

Nesse estudo, observou-se que o empregador é o principal responsável pelos riscos da atividade econômica, bem como que os princípios regentes da seara trabalhista buscam a defesa da classe laboral, tendo em vista a sua hipossuficiência e vulnerabilidade em relação ao empregador. No que tange a responsabilidade pelos equipamentos tecnológicos e infraestrutura necessária e adequada a prestação do trabalho remoto, constante no art. 75-D da CLT, observou-se que o mesmo deve ser interpretado em compatibilidade com o art. 2º da CLT, que discorre a respeito do princípio da alteridade, bem como de acordo com os princípios da proteção, igualdade, valor social do trabalho e dignidade da pessoa humana, com vistas a impor a responsabilidade pelos gastos com o trabalho remoto ao empregador, garantindo o avanço e defesa da classe laboral.

É possível afirmar que o teletrabalho possui vários significados, podendo

resumidamente ser definido como aquele realizado fora das dependências da empresa, de maneira preponderante ou não, com a utilização de meios tecnológicos. O mesmo surgiu antes da criação das ferramentas de comunicação que conhecemos hoje, como a internet, começando a ser empregado no Brasil primeiramente por empresas multinacionais.

Outrossim, compreendeu-se que a relação de emprego, e por conseqüente o teletrabalho, possuem natureza jurídica contratual, não sendo uma espécie de contrato existente na seara cível, mas sim um contrato *sui generis*, necessitando da presença da onerosidade, habitualidade, subordinação jurídica e pessoalidade, acrescido do local da prestação do serviço e o uso de forma intensiva dos meios oferecidos pela telemática para que se configure o trabalho remoto.

Ademais, verificou-se que há distinções entre os princípios e regras, mas que ambos fazem parte do gênero norma jurídica, portanto, possuem força normativa. As regras são aplicadas com base na lógica de fato e consequência jurídica, enquanto que os princípios são verdadeiros mandados de otimização e representam o alicerce de qualquer ordenamento jurídico.

Por todo o exposto no presente trabalho, é plausível alegar que a norma celetista, ao regulamentar o teletrabalho, não deixou claro a quem pertence a responsabilidade por tais gastos ao impor que ela seja negociada entre as partes e determinada por um contrato escrito. Criando assim lacunas para o cometimento de abusos por parte do patronato, que ao possuir em sua mão o poder de barganha, pode estipular, como condição para a contratação, a assunção de alguns custos com equipamentos e tecnologias pelo próprio trabalhador, que por sua vez, ao se encontrar em uma condição de vulnerabilidade e necessidade de trabalho, será compelido a se submeter a tais condições. Com efeito, observou-se a existência de pensamentos no sentido de que o art. 75-D da CLT, ao estipular que a responsabilidade será tratada em contrato escrito, refere-se apenas a forma de como o teletrabalhador será ressarcido pelos gastos.

Ademais, constatou-se que tal situação possibilitaria a transferência de alguns desses ônus ao teletrabalhador, representando uma ofensa direta aos princípios da alteridade, proteção, igualdade, valor social do trabalho e dignidade da pessoa humana.

Por fim, verificou-se que ainda não existem um número expressivo de decisões judiciais a respeito de tal tema, mas as já existentes caminham no sentido de não permitir a transferência do ônus com a atividade econômica ao teletrabalhador, condenando o empregador a reembolsá-lo caso isso tenha acontecido.

A metodologia de pesquisa bibliográfica/básica exploratória se mostrou suficiente para a finalidade e brevidade do presente trabalho.

O presente estudo buscou apenas analisar brevemente a responsabilidade pelos custos

com o trabalho remoto, representando apenas um impulso inicial para que o tema seja melhor debatido e discutido, tanto no ambiente acadêmico como jurídico, com vistas a resguardar os direitos da classe laboral.

Nesse ínterim, aconselha-se que estudos posteriores e mais aprofundados busquem acolher o presente tema, para que sirvam como inspiração para avanços na legislação que regulamenta o teletrabalho, com vistas a garantir a compatibilização com os princípios e propiciar uma maior defesa dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ANAMATRA. 2ª jornada de direito material e processual do trabalho. **Comissão 6 - teletrabalho. contrato de trabalho intermitente. contrato de trabalho a tempo parcial. terceirização.** Enunciado nº 70. Data da Publicação 27/02/2018. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/jornada/a-jornada/2-edicao-aprovados>. Acesso em: 07 nov. 2023

ARAÚJO, Gildércia Silva Guedes de. **Teletrabalho: evolução, desenvolvimento e sua identificação dentro da empresa de call center.** Campina Grande, 2014. Disponível em: <https://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/12858/1/PDF%20-%20Gildercia%20Silva%20Guedes%20de%20Araujo.pdf>. Acesso em: 11 de dez. 2023.

BENEVIDES, Camila M. S.; GRACZYK, Stephanie. **Teletrabalho e o princípio da alteridade: os efeitos da reforma trabalhista e da pandemia covid nas relações de trabalho no Brasil.** In: BARBOSA, Frederico Celestino. **Os caminhos do direito no Brasil: desafios e perspectivas.** Volume III, 2ªed. Piracanjuba-GO: editora Conhecimento Livre, 2020. cap. 8, p. 144– 162. Disponível em: https://iris.uniroma1.it/retrieve/e3835329-7cb5-15e8-e053-a505fe0a3de9/Benevides_Teletrabalho%20e%20o%20princ%3%adpio%20da%20alteridade%3a%20os%20efeitos%20da%20reforma%20trabalhista%20e%20da%20pandemia%20covid%20nas%20rela%3%a7%3%b5es%20de%20trabalho%20no%20Brasil_2021.pdf. Acesso em: 29 out. 2023

BETIATTO, Ricardo. Teletrabalho: a reforma trabalhista em contraponto com as perspectivas europeia e italiana. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região,** Curitiba, v. 7, n. 62, p. 46-56, set./out. 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/116282/2017_betiatto_ricardo_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 29 out. 2023.

BISINELLA, Estevão. **O teletrabalho na reforma trabalhista frente ao princípio da alteridade.** Casca, 2019. Disponível em: <http://repositorio.upf.br/bitstream/riupf/1752/1/CAS2019Estevao%20Bisinella.pdf>. Acesso em: 11 de dez. 2023

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. **Decreto no 5.452**, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis

trabalhistas. LEX: Planalto, Rio de Janeiro, 1943.

BRASIL. **Lei nº 14.442** de 02 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. LEX: Planalto, Brasília, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm . Acesso em: 12 de out. 2023

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (2ª Turma). Acórdão: 0010274-62.2021.5.18.0001. Recorrente: B. T. C. C. S. Recorrido: T. S. T. Relator: Platon Teixeira De Azevedo Filho. Data de julgamento: 24/06/2022. Data de assinatura em 24 de jun. 2022. Disponível em: <https://pje.trt18.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 13 de dez.2023

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região (1ª Turma). Acórdão: 0000970-06.2021.5.19.0003. Recorrente: A. B. T. E. I. S.e A. S. S... Recorrido: Os mesmos. Relator: Antonio Adrualdo Alcoforado Catao. Data de julgamento: 22/04/2022. Data de assinatura em 20 de set. 2021. Disponível em: <https://pje.trt19.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 13 de dez.2023

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0000135-79.2021.5.09.0008. Recorrente: Elaine Cristina Andrade Lopes. Recorrida: Brasil Telecom Call Center S/A. Relator: Eduardo Milleo Baracat. Data de julgamento: 09/09/2021. Publicado em 20 de set. 2021. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/dnge4>. Acesso em: 05 de nov.2023

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Especial Teletrabalho: o trabalho onde você estiver**, 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/-/especial-teletrabalho-o-trabalho-onde-voc%C3%AA-estiver> . Acesso em: 12 de out. 2023

CAIRO JR., José. **Curso de Direito do Trabalho**. 17.ed.rev.atual. – Salvador: Ed. JusPodvm, 2021.

CALCINI, Ricardo; ANDRADE, Dino Araújo de. Prática Trabalhista Home office e os riscos trabalhistas. **Revista Consultor Jurídico**, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/212853/ConJur%20-%20Home%20office%20e%20os%20riscos%20trabalhistas.pdf?sequence=1> . Acesso em: 23 de out. 2023.

CASTILHO, Giovanni Castiglioni; SILVA, Vitor Antônio Alvino. A transferência dos custos ao trabalhador no teletrabalho: estratégias da doutrina e jurisprudência para o trabalho digno do futuro. **Revista do TRT10**, Brasília, v24, n.1, p. 207-2018, 2020. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/386/306> . Acesso em: 06 de nov. 2023

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019. Cap. IX, p. 357-364. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7647044/mod_resource/content/1/Curso%20de%20Direito%20do%20Trabalho%20-%20Mauri%CC%81cio%20Godinho%20Delgado%2C%202019.pdf . Acesso em: 17 de out. 2023

FINCATO, Denise. Bases histórico-normativas e perspectivas do teletrabalho no Brasil pós-pandemia. **Revista Ibérica do Direito**. Portugal, V.01, N2, Jun-Agos., 2020. Disponível em: <https://revistaibericadodireito.pt/index.php/capa/article/view/7/8> . Acesso em: 12 de out. 2023

FONTENELE, Lincoln Simões. As novas regras sobre o teletrabalho e o princípio da proteção trabalhista: novo paradigma em construção. **Rev. Esc. Jud. TRT4**, Porto Alegre, v. 4, n. 7-8, p. 149-173, jan./dez. 2022. Disponível em: <https://rejtrt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/176/149>. Acesso em: 29 de out. 2023.

GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de direito do trabalho**. 18ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. *E-book*. ISBN 9786553624740. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553624740/>. Acesso em: 25 out. 2023.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4ed. São Paulo: Editora Atlas, 2002. <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559641079/>. Acesso em: 27 out. 2023.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. *E-book*. ISBN 9786553626966. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553626966/>. Acesso em: 25 out. 2023.

LENZI, Tié. Significados Natureza Jurídica. Disponível em: <https://www.significados.com.br/natureza-juridica/>. Acesso em: 25 de out. de 2023.

LEPORACI, Aline; SILVA, Bianca Merola da. **Manual Prático de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2023. *E-book*. ISBN 9786559647996. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559647996/>. Acesso em: 25 out. 2023.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 14ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. *E-book*. ISBN 9786553625945. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553625945/>. Acesso em: 25 out. 2023.

MENDES, Izabeth da Conceição Cardoso Rodrigues. **Trabalho Remoto: Uma Perspectiva da Literatura Antes e Depois do Surgimento da Covid-19**. Lisboa 2022, disponível em: <http://hdl.handle.net/10437/13466> acessado em: 30 de nov. de 2023

NEVES, Eduardo Borba; DOMINGUES, Clayton Amaral. **Manual de Metodologia da Pesquisa Científica**. Rio de Janeiro: EB/CEP, 2007.

RENZETTI, Rogério. **Manual de Direito do Trabalho**. 6ª ed. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2021. *E-book*. ISBN 9786559641079. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559641079/>. Acesso em: 30 nov. 2023.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8ª ed. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2020. *E-book*. ISBN 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 30 out. 2023.

SILVA, Gustavo M. G; SILVA, Ricardo T.C. **Teletrabalho no contexto da pandemia do covid-19**. Disponível em:

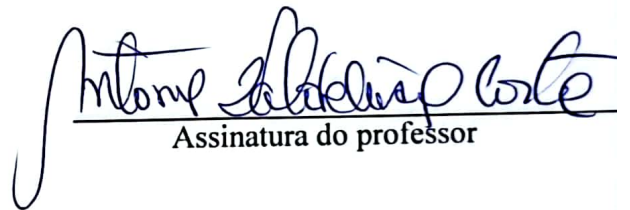
<https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/14666/5/TELETRABALHO%20NO%20CONTEXTO%20DA%20PANDEMIA%20DO%20COVID-19.pdf>. Acesso em: 29 de out. de 2023.

SILVEIRA, Marina G.C.I; SEOANE, Yasmin L.; GOMBAR, Jane. Teletrabalho na Sociedade Pós-Moderna. **Revista da Faculdade de Direito**. V01,N.1, Jan.-Jun., 2014. Disponível em: [file:///C:/Users/olive/Downloads/4127-Texto%20do%20artigo-15629-1-10-20150316%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/olive/Downloads/4127-Texto%20do%20artigo-15629-1-10-20150316%20(1).pdf). Acesso em: 19 de nov. 2023.

PARECER DE REVISÃO ORTOGRÁFICA E GRAMATICAL

Eu, ANTONIA VALDELUCIA COSTA, professor(a) com formação Pedagógica em Letras e pós em Ensino da Língua Portuguesa, pela Instituição de Ensino Superior Universidade Regional do Cariri – URCA, realizei a revisão de normas do trabalho intitulado **A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELOS EQUIPAMENTOS TECNOLÓGICOS E INFRAESTRUTURA DO TRABALHO REMOTO**, do (a) aluno (a) Elias Daniel Oliveira Silva, e orientador(a) Rawlyson Maciel Mendes. Declaro este TCC apto à entrega e análise da banca avaliadora de Trabalho de Conclusão de Curso do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/Unileão.

Juazeiro do Norte, 21/11/2023


Assinatura do professor

PARECER DE REVISÃO DE NORMAS

Eu, ANTONIA VALDELUCIA COSTA, professor(a) com formação Pedagógica em Letras e pós em Ensino da Língua Portuguesa, pela Instituição de Ensino Superior Universidade Regional do Cariri – URCA, realizei a revisão de normas do trabalho intitulado **A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELOS EQUIPAMENTOS TECNOLÓGICOS E INFRAESTRUTURA DO TRABALHO REMOTO**, do (a) aluno (a) Elias Daniel Oliveira Silva, e orientador(a) Rawlyson Maciel Mendes. Declaro este TCC apto à entrega e análise da banca avaliadora de Trabalho de Conclusão de Curso do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/Unileão.

Juazeiro do Norte, 21/11/2023


Assinatura do professor

PARECER DE TRADUÇÃO DO RESUMO PARA LÍNGUA INGLESA

Eu, Andressa Almeida dos Santos, professor (a) com formação Pedagógica em Letras: Língua Inglesa-Licenciatura, pela Instituição de Ensino Superior Universidade Regional do Cariri - URCA, realizei a tradução do resumo do trabalho intitulado A Responsabilidade Do Empregador Pelos Equipamentos Tecnológicos e Infraestrutura Do Trabalho Remoto, do (a) aluno (a) Elias Daniel Oliveira Silva e orientador (a) Rawlyson Maciel Mendes. Declaro que o ABSTRACT inserido neste TCC está apto à entrega e análise da banca avaliadora de Trabalho de Conclusão de Curso do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/Unileão.

Juazeiro do Norte, 17/11/2023



Assinatura do professor

**TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA ENTREGA DA VERSÃO
FINAL DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO (TCC II) DO
CURSO DE DIREITO**

Eu, RAWLYSON MACIEL MENDES, professor(a) titular do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio - UNILEÃO, orientador(a) do Trabalho do aluno(a) ELIAS DANIEL OLIVEIRA SILVA, do Curso de Direito, AUTORIZO a ENTREGA da versão final do Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) do aluno supracitado, para análise da Banca Avaliadora, uma vez que o mesmo foi por mim acompanhado e orientado, sob o título A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELOS EQUIPAMENTOS TECNOLÓGICOS E INFRAESTRUTURA DO TRABALHO REMOTO.

Informo ainda que o mesmo não possui plágio, uma vez que eu mesmo passei em um antiplágio.

Juazeiro do Norte, 16/11/23



Assinatura do professor