

**III CONGRESSO INTERNACIONAL
DE DIREITO, POLÍTICAS PÚBLICAS,
TECNOLOGIA E INTERNET**

RESPONSABILIDADE CIVIL E TECNOLOGIA I

R434

Responsabilidade civil e tecnologia I [Recurso eletrônico on-line] organização III Congresso Internacional de Direito, Políticas Públicas, Tecnologia e Internet: Faculdade de Direito de Franca – Franca;

Coordenadores: Lislene Ledier Aylon, Andrea Alarcón Peña e Stefania Stefanelli – Franca: Faculdade de Direito de Franca, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-377-0

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Governança, regulação e o futuro da inteligência artificial.

1. Direito. 2. Políticas Públicas. 3. Tecnologia. 4. Internet. I. III Congresso Internacional de Direito, Políticas Públicas, Tecnologia e Internet (1:2025 : Franca, SP).

CDU: 34

III CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO, POLÍTICAS PÚBLICAS, TECNOLOGIA E INTERNET

RESPONSABILIDADE CIVIL E TECNOLOGIA I

Apresentação

Franca recebeu o III Congresso Internacional de Direito, Políticas Públicas, Tecnologia e Internet. O evento reuniu acadêmicos, profissionais, pesquisadores e estudantes, promovendo o debate interdisciplinar sobre o impacto das inovações tecnológicas no campo jurídico e nas políticas públicas. A programação envolveu Grupos de Trabalho (GTs) organizados para aprofundar temas específicos, abordando desde o acesso à justiça até as complexidades da regulação tecnológica, com ênfase na adaptação do sistema jurídico aos avanços da inteligência artificial e da automação.

O GT 10 explora os impactos da tecnologia nas relações civis e de consumo, analisando os desafios da responsabilidade jurídica em ambientes digitais. Os trabalhos tratam de publicidade automatizada, erro tecnológico e proteção dos direitos da personalidade. O grupo propõe caminhos para o equilíbrio entre inovação, ética e segurança jurídica no mundo digital.

RESPONSABILIDADE CONTRATUAL E EXTRA CONTRATUAL: UMA ANÁLISE SOBRE AS GARANTIAS DO TRABALHADOR NA ERA HOME OFFICE.

CONTRACTUAL AND EXTRA-CONTRACTUAL LIABILITY: AN ANALYSIS OF WORKER GUARANTEES IN THE HOME OFFICE ERA.

Camila Ferrari Gonçalves

Resumo

Desde a Primeira Revolução Industrial, as relações de trabalho evoluíram com os avanços tecnológicos. O trabalho remoto, intensificado pela pandemia da COVID-19, trouxe novos direitos e deveres para empregados e empregadores. Este estudo analisa as garantias dos trabalhadores e as responsabilidades contratuais e extracontratuais. Destaca-se a necessidade de adaptação das normas trabalhistas, fortalecendo os contratos como instrumentos de proteção. Ressalta-se a importância de contratos claros e bem interpretados para garantir segurança jurídica e preservar direitos fundamentais. Conclui-se que o respaldo jurídico adequado e a correta interpretação contratual são essenciais para a proteção dos trabalhadores no contexto atual.

Palavras-chave: Palavras-chave: home office, Direito do trabalho, Contratos, Responsabilidade, Garantia trabalhista

Abstract/Resumen/Résumé

Since the First Industrial Revolution, labor relations have evolved alongside technological advancements. Remote work, expanded during the COVID-19 pandemic, introduced new rights and duties for both employees and employers. This study focuses on analyzing worker protections and the responsibilities arising from contractual and non-contractual agreements. It emphasizes the need to adapt labor laws, reinforcing contracts as tools for protection. Clear and well-interpreted agreements are crucial to ensuring legal security and safeguarding fundamental rights. The study concludes that proper legal support and clear contract interpretation are essential to strengthening legal certainty and protecting workers' rights in today's labor landscape.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Keywords: home office, Labor law, Contract, Liability, Labor guarantees

1. INTRODUÇÃO

A revolução no cenário digital alcançou modo de relacionamento entre o empregador e empregado, bem como a forma de prestação de serviço. Tais mudanças foram intensificadas com a chegada da pandemia da COVID-19 em 2019, diante da necessidade de isolamento social e fechamento de espaços físicos as empresas encontraram uma nova maneira que pudessem continuar operando e, ao menos, tentarem manter sua produtividade.

Entretanto, o que inicialmente parecia ser uma medida emergencial e temporária consolidou-se como uma prática recorrente. Ademais, faz-se necessário pontuar que tal mudança apresentou uma ruptura com os modelos tradicionais e já existentes de trabalho, ao modo que a principal alteração foi de mão de obra, a forma de comunicação e alteração sobre controle da jornada de trabalho.

Esse novo paradigma, apesar de ter reestruturado a forma de prestação de serviço e trazido consigo benefícios como a flexibilidade, expôs, ao mesmo tempo, a fragilidade legal e estrutural que se faz presente em nosso ordenamento, os quais afetam diretamente as garantias do trabalhador.

No Brasil, ambiente central da principal discussão deste trabalho, a legislação trabalhista não estava, até então, totalmente preparada para lidar com os desafios impostos pelo trabalho à distância, deixando margem para discussão nos tribunais de como as normas vigentes deveriam ser interpretadas nessa ocasião atípica.

A transformação e a ausência de um ambiente físico, a modificação estrutural laboral, tanto da forma de relacionamento quanto a de exercício de função, exige uma inovação jurídica, de modo que seja incluído essa nova forma de interação que mantém vínculo empregatício e gera deveres e direitos para ambas as partes.

É necessário destacar que a distinção dos dois termos se dá visto que teletrabalho é a prática de trabalhar de casa por meio do teletrabalho, fora do escritório da empresa. No entanto, exige regulamentação pela empresa e aviso pré-contratual. Os empregados não são responsáveis pelo controle de jornada e não registram horas extras nem avisos adicionais.

Enquanto o *home office*, que é considerado “trabalho feito em casa”, não possui previsão legal e não é obrigatório para alterações no contrato de trabalho ou formalização. Espera-se que os empregados registrem sua jornada de trabalho como se estivessem na empresa, tornando o home office uma extensão da casa da empresa.

Diante deste cenário, surgem questionamentos relevantes sobre o alcance da responsabilidade do empregador e suas obrigações, bem como sobre os devidos direitos e garantias dos trabalhadores que operam neste modelo.

Ante o exposto, este estudo propõe-se analisar, sob as normas e princípios do Direito do Trabalho e da Responsabilidade Civil, os desdobramentos da responsabilidade contratual e extracontratual do empregador frente a esta modalidade. Investiga-se como o direito deve responder a essas novas demandas de proteção, de modo que opere oferecendo garantias compatíveis aos do tempo que surgiram e assegure segurança jurídica às empresas. O presente trabalho fará uso do método dialético com objetivo exploratório, bem como utilizar procedimentos bibliográficos e estudo contemporâneo com abordagem qualitativa.

Diante da relevância do tema, o presente trabalho tem o intuito de contribuir com a construção de um novo pensamento normativo e interpretativo, motivado a equilibrar os interesses econômicos e de ponderar os direitos expostos nas relações laborais contemporâneas.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1. Conceitos Fundamentais de Responsabilidade Civil nas Relações Trabalhistas

A responsabilidade civil é um dos principais institutos do Direito e aplicável em diversas áreas, revestindo-se no dever de reparar dano causado a outrem em decorrência de ato ilícito ou de uma omissão. No âmbito trabalhista, essa figura ganha novos contornos que devem ser analisados sobre a base contratual ou extracontratual a qual se insere.

A responsabilidade contratual é aquela que decorre do descumprimento de uma obrigação que é previamente imposta ou pactuada na base do contrato, de modo que ambos estejam cientes a tais obrigações a serem devidas. Já a responsabilidade extracontratual, ou aquiliana, é fundamentada na violação de deveres legais ou princípios jurídicos, sem que ocorra uma prévia relação contratual.

No contexto do *home office*, tais distinções tornam-se necessárias, já que é devido analisar que afastamento físico entre as partes não eliminam a possibilidade de danos decorrentes de uma relação de trabalho, sejam elas morais, materiais ou psíquicos.

O empregador mantém responsabilidade de garantir aos seus funcionários ou colaboradores condições adequadas de trabalho, mesmo que a distância, sob pena de incorrer o instituto de responsabilidade civil.

2.2. Responsabilidade Contratual no Ambiente Remoto

Ao pactuar o regime de trabalho remoto, o empregador assume determinadas obrigações que, ao serem descumpridas, desencadeiam a aplicação da responsabilidade contratual.

Em exemplo, uma das obrigações que devem ser cumpridas é a orientação técnica e o suporte tecnológico contínuo, além de fornecer os equipamentos adequados e infraestrutura mínima para o exercício da atividade, reembolso de despesas relacionadas ao uso de recursos pessoais e, principalmente, respeito à jornada de trabalho e aos períodos de descanso.

O descumprimento de tais obrigações podem gerar danos ao contratado, seja na forma de impedimento ou dificuldade para a realização de tarefas, seja por danos físicos ou psíquicos decorrentes da inadequação, falta de suporte e tarefas que ultrapassem o limite de sua carga horária.

2.3. Responsabilidade Extracontratual: Dano Moral, Psíquico e à Imagem

A responsabilidade extracontratual pode surgir através de uma série de práticas abusivas ou negligentes por parte do contratante, especialmente no cenário digital. Tais práticas podem surgir através do monitoramento excessivo, cobrança de alcance de metas abusivas, isolamento profissional são exemplos de situações que, não raramente, decorrem em reparação por danos morais, psíquicos e até mesmo físicos ao trabalhador.

Jurisprudências já reconhecem a síndrome de burnout como doença ocupacional, a qual é desenvolvida por locais de trabalho exaustivos culminando na sobrecarga emocional e mental, como acidente de trabalho. A caracterização da doença como resultado do trabalho maçante permite ao empregado pleitear pedido de indenização, desde que seja comprovada que as determinadas condutas do empregador geraram tal condição ao empregado.

REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS. SÍNDROME DE BURNOUT. DOENÇA OCUPACIONAL EQUIPARADA A ACIDENTE DE TRABALHO. VALOR ARBITRADO À CONDENAÇÃO. R\$ 30.000,00 (TRINTA MIL REAIS), A TÍTULO DE DANOS MORAIS, REDUZIDO PARA R\$ 10.000,00 (DEZ MIL REAIS) PELO TRIBUNAL REGIONAL. STRESS OCUPACIONAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO. MAJORAÇÃO

DEVIDA. R\$ 60.000,00 (SESSENTA MIL REAIS). Dallegrave Neto define o burnout como "um esgotamento profissional provocado por constante tensão emocional no ambiente de trabalho", ocasionado por um sistema de gestão competitivo, com sujeição do empregado às agressivas políticas mercantilistas da empresa. [...] A síndrome de burnout integra o rol de doenças ocupacionais do Ministério do Trabalho e Emprego. Está inserida no Anexo II do Regulamento da Previdência Social. O mencionado Anexo identifica os agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho, conforme previsão do artigo 20 da Lei nº 8.213/91. [...] Por oportuno, este Relator já teve a oportunidade de se manifestar em matéria semelhante, em *que se reconhece como passível de reparação por dano moral a exigência excessiva de metas de produtividade, isso porque o sentimento de inutilidade e fracasso causado pela pressão psicológica extrema do empregador não gera apenas desconforto, é potencial desencadeador de psicopatologias, como a síndrome de burnout e a depressão, o que representa prejuízo moral de difícil reversão ou até mesmo irreversível, mesmo com tratamento psiquiátrico adequado*. Atenta-se ao fato de que, além da observância ao meio ambiente de trabalho seguro e saudável, conforme assegura a Constituição Federal de 1988, imprescindível considerar, ainda, que cada indivíduo deve ser respeitado em sua singularidade, daí a necessidade de se ajustar o contexto ocupacional à capacidade, necessidade e expectativas razoáveis de cada trabalhador. ***O Tribunal Regional de origem, ao fixar o valor da reparação por danos morais em R\$ 10.000,00 (dez mil reais), não atentou para as circunstâncias que geraram a psicopatologia que acarretou a invalidez da reclamante, oriunda exclusivamente das condições de trabalho experimentadas no Banco reclamado, período em que sempre trabalhou sob a imposição de pressão ofensiva e desmesurada, com o objetivo de que a trabalhadora cumprisse as metas que lhe eram impostas. Portanto, cabível a majoração do valor da indenização por dano moral para R\$ 60 .000,00 (sessenta mil reais). [...]***

(TST - RR: XXXXX20115090026, Relator.: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 29/04/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/05/2015)

2.4. Fiscalização do Empregador e Desafios Jurídicos

A fiscalização das condições de trabalho no *home office* enfrenta desafios relevantes. A Consolidação das Leis do Trabalho- CLT, no CAPÍTULO II-A, que trata sobretudo das condições de teletrabalho é usada como base para as decisões pertinentes sobre o *home office*, observado que não há legislação específica que regule essa nova atividade laboral.

O uso de softwares de controle de produtividade, exigibilidade de câmeras e outros dispositivos de monitoramento devem ser minuciosamente analisados sobre o prisma dos direitos fundamentais relativos à intimidade e privacidade.

Além disso, a delimitação da jornada de trabalho e o respeito ao direito de desconexão configuram pontos centrais da discussão jurídica atual, bem como o excesso de reuniões virtuais, mensagens fora do expediente e a falta de limitações claras entre o tempo de exercício laboral e pessoal são fatores cada vez mais decorrentes que potencializam o padecimento do trabalhador.

3. CONCLUSÃO

A análise dos limites da responsabilidade contratual e extracontratual no regime de trabalho remoto evidencia a necessidade e urgência na readaptação do ordenamento jurídico, de modo que com novas situações no cotidiano sejam reavaliadas e instituídas na composição legal.

O *home office*, está longe de ser somente uma exceção, sua tendência é a consolidação como nova forma de trabalho como modelo permanente em diversas atividades, fazendo com que seja exigível respostas jurídicas inovadoras, protetivas e equilibradas com fundamentação específica.

O empregador, ao propor essa modalidade de trabalho, deve estar ciente que as obrigações não se limitam ao espaço físico da empresa, mas que se estenderá ao ambiente remoto onde seu empregador se encontrará realizando sua atividade anteriormente firmada, exigindo prévio planejamento, investimento e respeito às condições previstas nos direitos fundamentais. Ademais, o trabalhador deverá cooperar realizando todas as tarefas assumidas e concordadas por ele com diligência e responsabilidades.

Quanto ao poder legislativo, possuem o desafio de preencher lacunas legislativas e promover um arcabouço legal que assegure a efetividade dos direitos trabalhistas em um mundo que sofre com diversas evoluções tecnológicas todos os dias. O diálogo entre os operadores do direito, independentemente da ocupação que se encontrarem, é essencial para que esse sistema seja construído em uma base sólida de justiça, sendo eficaz e compatível com as transformações.

Em síntese, a responsabilidade civil no *home office* deve ser analisada como meio de equilíbrio e justiça, garantindo ao lado mais fraco a reparação dos danos e a prevenção de seus direitos em caso de abusos, sem que comprometa a flexibilidade e inovação que caracterizam o universo das possibilidades dos meios de trabalho.

4. REFERÊNCIAS

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. Código Civil. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.

DINIZ, Maria Helena. *Curso de Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil*. 30. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). Jurisprudência e informativos sobre teletrabalho e responsabilidade civil.

BORGES, Lucas Joaquim. **Teletrabalho e home office não são a mesma coisa!** Migalhas – De Peso, 31 maio 2021.

FERREIRA, Marcela Pereira. **A ampliação do teletrabalho e home office em tempos de pandemia e seus reflexos na saúde do trabalhador.** *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, São Paulo, v. 7, n. 1, p. 101–119, jan./jul. 2021. e-ISSN 2525-9857.

FELIPPE, Gabriela de Carvalho. *A Internet e as novas tecnologias na relação de trabalho: teletrabalho / home office e a jornada de trabalho*. 2019.

ALVES, Marcelo Fernandes; DUTRA, Lincoln Zub. **Teletrabalho/home office: riscos quanto às condições de trabalho, impactos e responsabilidades dos empregadores.** *Revista Mizuno*, [S. l.], [s. n.], [s. l.], [s. d.].

FINCATO, Denise Pires; ANDRADE, Amanda Scotá de. **Home office: direitos fundamentais, meio ambiente laboral e reforma trabalhista.** *Revista de Direito Econômico e Socioambiental*. Curitiba, v. [indefinido], [s. n.], [s. d.].