

DECISÃO TUTELA DE URGÊNCIA

O SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS PRÓPRIAS E CONTRATADAS NA INDÚSTRIA E NO TRANSPORTE DE PETRÓLEO, GÁS, MATÉRIAS-PRIMAS, DERIVADOS, PETROQUÍMICA E AFINS, ENERGIAS DE BIOMASSAS E OUTRAS RENOVÁVEIS E COMBUSTÍVEIS ALTERNATIVOS NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO (SINDIPETRO-RJ), pleiteia tutela de urgência em face de PETRÓLEO BRASILEIRO S.A. (PETROBRAS) visando que a requerida disponibilize mobiliário ergonomicamente compatível aos empregados que foram colocados em regime de teletrabalho em virtude da pandemia do COVID-19, para que estes exerçam suas atividades de forma remota ou, alternativamente, reembolse os valores necessários para que os empregados adquiram tal mobiliário; que a reclamada arque com os equipamentos de informática, pacote de dados e energia elétrica necessários para que os empregados exerçam suas atividades em regime de teletrabalho; que a ré celebre acordo individual escrito com os empregados que estão em teletrabalho no qual fiquem acordadas as condições de infraestrutura e de ergonomia necessárias ao desempenho das atividades laborativas, bem como o reembolso de todas as despesas adicionais necessárias para realização das atividades em residência. Juntou documentos.

Aberta a oportunidade para a reclamada se manifestar em justificativa prévia, alegou que vem cumprindo integralmente com as determinações expedidas pelas autoridades competentes decorrentes da pandemia advinda com a COVID-19; que estabeleceu em 30/06/2020 o pagamento de ajuda de custo aos empregados em teletrabalho no valor de R\$1.000,00, uma vez que o teletrabalho poderá se estender até 31/12/2020 e que não haveria acréscimo das despesas do empregado em virtude da adoção de regime de teletrabalho. Requer o indeferimento da medida. Juntou documentos.

O art. 300 do NCPC, ao tratar da antecipação de tutela, enumera os requisitos para tal concessão: elementos que evidenciem a probabilidade do direito (prova inequívoca da verossimilhança da alegação) e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo.

Dessa forma, a probabilidade do direito é a preenchida quando o requerente possui um direito provado de modo satisfatório a respaldar sua pretensão. Já o perigo de dano ou risco ao resultado útil ao processo se justificam quando a parte tem um direito de prova sumária, mas suficiente, tal como deve ser imediatamente amparado.

A documentação encartada aos processos permite ao Juízo, com segurança, analisar a tutela cautelar pretendida pelo requerente.

Importante destacar, a princípio, que o teletrabalho objeto de discussão é aquele regulamentado pela MP 927/2020, a qual estabelece em seu artigo 4º que “*Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho*” (grifo do juízo).

Como se observa, o teletrabalho em análise não se equipara ao regime previsto na CLT, não sendo exigido o acordo expresso, seja individual seja coletivo. Isso porque trata-se de uma medida emergencial, precária, em que o isolamento social foi determinado pelas autoridades públicas como medida prioritária para evitar a contaminação da população, não se exigindo acordos expressos em razão da situação emergencial do empregador que foi ressaltado na MP927/20.

Na verdade, o empregador poderia se resguardar, providenciando um ajuste prévio expresso individualmente com cada empregado, haja vista que são situações peculiares em que não é possível predeterminar as necessidades de estrutura tecnológica dos trabalhadores de forma geral, estabelecendo os valores de eventuais ajudas de custo com as suas especificações de acordo com as necessidades de cada um. Não o fazendo, atraiu para si o risco de arcar com os prejuízos experimentados pelos empregados.

Sendo assim, indefiro o pedido formulado pela parte autora na alínea “d” do rol de pedidos da inicial, uma vez que a própria legislação estabelece a desnecessidade de acordo individual escrito para estabelecer as condições de teletrabalho durante o período de calamidade pública.

Sob outro viés, o §3º, do artigo 4º, da MP 927/2020, estabelece o seguinte: “*As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.*”

Da análise do dispositivo supramencionado, evidencia-se a chancela legal prevista no art. 2º da CLT, haja vista que quem assume os riscos da atividade econômica é o empregador, sendo este responsável em conceder todas as ferramentas de trabalho necessárias ao desempenho das funções dos seus empregados, não sendo admissível o compartilhamento dos custos para execução dos trabalhos.

No particular, o documento anexado pela requerida sob Id. b313f33 revela eventual concessão de ajuda de custo por parte da reclamada a seus empregados que permanecem em regime de teletrabalho e que necessitam de estrutura tecnológica para o labor em home office no importe de R\$1.000,00, em parcela única e exclusiva, para compra de equipamentos ergonômicos, tais como cadeira, suporte para notebook, teclado e mouse, mas nada dispõe sobre a concessão de notebook ou PC para os empregados que não detenham tais equipamentos.

Já na parte final da redação do item 8 do referido documento, a requerida dá a entender que disponibilizou equipamento (não identificando que equipamento seria este, bem como quais os empregados se valeram de tal espécie de “comodato”) que deverá ser restituído ao final da utilização de acordo com as regras de custódia da companhia (sem revelar o regramento específico da hipótese). Ainda, tal item requer a declaração do trabalhador em *home office* de que está ciente de que não serão reembolsadas as despesas com energia elétrica, telefonia, banda larga e outras, o que vai de encontro, inclusive, com a legislação emergencial, prevista no §3º, da MP927/20.

Dessa forma, de acordo com a documentação apresentada pela própria requerida, evidente a presença do *fumus boni iuris*, bem como do *periculum in mora*, haja vista que o trabalhador não pode arcar com os custos empresariais, sequer pode dividi-los com o empregador, e a manutenção da situação acarretará prejuízos financeiros aos trabalhadores, situação que se agrava em razão da pandemia.

Do exposto, defiro a tutela de urgência em relação aos itens “a” e “c” do rol de pedidos da exordial, devendo a requerida cumprir a obrigação de fazer de disponibilizar aos substituídos mantidos em regime de teletrabalho, no prazo de 10 dias úteis, mobiliário compatível com as funções a serem exercidas remotamente, similar, em termos ergonômicos, àquele existente no local da efetiva prestação de serviços, devendo, ainda, providenciar a entrega na residência de cada substituído, sob pena de arcar com *astreintes* no importe de R\$5.000,00 em relação a cada empregado prejudicado para a hipótese de descumprimento, revertida ao exequente substituído nesta ação.

Deverá a requerida arcar, a partir de 10/06/20, data da distribuição da ação e até o trânsito em julgado desta ação, com todos os custos com equipamentos de informática, pacotes de dados e energia elétrica, necessários ao regular desempenho do teletrabalho, sob pena de arcar com *astreintes* no importe de R\$5.000,00 em relação a cada empregado prejudicado na hipótese de descumprimento, revertida ao exequente substituído nesta ação.

Inclua-se o feito em pauta, intimando-se as partes da audiência a ser designada, assim como da presente decisão.

RIO DE JANEIRO/RJ, 08 de julho de 2020.

DANUSA BERTA MALFATTI
Juíza do Trabalho Substituta