

TELETRABALHO E A NOVA REFORMA TRABALHISTA

Ana Victória Lima Sampaio¹

Danillo Pereira Dos Santos Silva²

Orientado por: Cyntia Cordeiro Santos³

RESUMO

Com a evolução dos meios tecnológicos, não é mais necessário que o empregado vá trabalhar na sede física de qualquer que seja a empresa. Destarte, o trabalhador poderá desenvolver suas atividades laborativas de qualquer local de trabalho onde se encontre, seja este na sua própria casa, na sede da empresa ou em outro lugar de sua preferência, desde que tenha acesso à internet. Com o surgimento do COVID-19, que motivou o estado pandêmico e o isolamento social, muitas empresas permitiram que seus trabalhadores exercessem suas atividades laborais em suas residências, utilizando dos mais diversos meios tecnológicos, especialmente o computador e smartphone, tendo a maior parte deles que improvisar escritórios na própria residência para trabalhar de modo remoto. A partir destes novos modelos e modos de trabalho, é necessário que a lei venha trazer novos aspectos específicos para que haja uma maior segurança jurídica, tanto para o empregado, como para o empregador, pois a CLT prevê que não há distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o realizado à distância, modalidade em que se inclui o teletrabalho. A pesquisa foi realizada tendo por base a pesquisa bibliográfica sobre as principais mudanças após a reforma trabalhista da CLT, levando em consideração os pontos positivos, negativos e possíveis inseguranças jurídicas do ordenamento jurídico

Palavras-chave: Teletrabalho. Reforma trabalhista. Princípio da alteridade. Custos.

TELEWORK AND THE NEW LABOR REFORM

ABSTRACT

With the evolution of technological means, it is no longer necessary for the employee to go to work at the physical headquarters of any company. Thus, the worker can carry out his work activities from any place of work where he is, whether in his own home, at the company's

¹ Discente do curso de Direito do Centro Universitário UniFTC de Vitória da Conquista/Ba (UniFTC/2022.2), email: sampaiovictoria00@gmail.com

² Discente do curso de Direito do Centro Universitário UniFTC de Vitória da Conquista/Ba (UniFTC/2022.2), email: danilopereira_2@hotmail.com

³ Professor(a) Orientador(a) do Centro Universitário UniFTC de Vitória da Conquista – BA (UniFTC/2022.2), Juíza Substituta do Trabalho do TRT da 5ª Região (BA), Doutoranda em Direito pela UNESA, Mestre em Direito pela UNIFG, Professora do curso de graduação em direito pela UniFTC de Vitória da Conquista/BA, e-mail: alexcyntia@hotmail.com

headquarters or in another place of his choice, as long as he has access to the internet. With the emergence of COVID-19, which motivated the pandemic state and social isolation, many companies allowed their workers to carry out their work activities in their homes, using the most diverse technological means, especially the computer and smartphone, most of them having to improvise offices at home to work remotely. Based on these new models and ways of working, it is necessary that the law brings new specific aspects so that there is greater legal certainty, both for the employee and for the employer, since the CLT provides that there is no distinction between the work performed at the employer's establishment and that carried out at a distance, a modality in which teleworking is included. Based on the main changes after the labor reforms of the CLT, taking into account the positive, negative and possible legal insecurities of the legal system. Based on bibliographic research and labor reforms.

Keywords: Telework. Labor reform. Principle of otherness. Costs.

1 INTRODUÇÃO

A finalidade deste trabalho é que esclareça as principais mudanças havidas com o advento da reforma trabalhista, como também os pontos positivos e negativos desta, tendo como principal escopo a regulamentação do teletrabalho, para a diminuição da insegurança jurídica decorrente de sua adoção em face do isolamento social imposto e a distinção desta modalidade de contrato dos demais elencados na CLT. Pois contribuirá para a proteção dos direitos trabalhistas dos cidadãos que exercem a modalidade de teletrabalho.

A pesquisa se desenvolveu pela abordagem qualitativa por meio da revisão bibliográfica sobre o tema, bem como exame da jurisprudência e da legislação brasileira. Levando também em consideração os custos pelo qual o empregador aceita ao exercer a modalidade do teletrabalho (de quem será esta responsabilidade de arcar com os custos), e de que maneira a norma deixa espaço para entendimentos contrários da mesma.

Em primeiro ponto, conceitua-se o teletrabalho, trazendo seus aspectos e finalidades, bem como ocorreu o seu surgimento e a inclusão na reforma trabalhista, obtendo caráter de maior destaque após o surgimento da pandemia, que fez com que muitas empresas tivessem de alterar o local e a modalidade de trabalho (presencial ou remoto) de muitos de seus profissionais.

Aborda a reforma trabalhista e a autorização para o teletrabalho, a forma do exercício da jornada de trabalho dos empregados, as limitações legais, bem como as medidas de segurança para que doenças equiparadas a acidente de trabalho sejam evitadas.

Dedica-se ainda sobre o aspecto da necessidade de um estudo aprofundado da legislação para não haver divergências quanto à sua aplicação, visto que poucas ainda são as demandas aos juízes do trabalho acerca do tema e a possibilidade de as normas serem interpretadas de maneira diversa do escopo desejado pelo legislador ao criá-las.

Apesar disso, no que se refere à origem do teletrabalho, não se tem um local, data e lugar preciso, sendo assim, derivado de mudanças e atitudes da sociedade com o passar dos anos.

2 O SURGIMENTO DO TELETRABALHO

O trabalho é uma condição fundamental peculiar à existência humana e suas relações sociais são constantemente modificadas em função da mutabilidade do mercado decorrentes da evolução tecnológica e globalização, principalmente.

Quanto à origem do teletrabalho, não é possível ser preciso. No entanto, alguns eventos na história indicam o que pode ser chamado de seu início, como uma das primeiras vezes que se tem relatos de que esta prática aconteceu foi no ano de 1857, nos Estados Unidos, na realização de trabalhos com telégrafo (sistema de transmissão e recepção de mensagens codificadas através da eletricidade). Deste modo, o trabalho poderia ser realizado de qualquer lugar e a qualquer horário, não importando onde o trabalhador estivesse.

Com a guerra fria e a criação da internet aproximadamente em 1962 o empreendimento Freelance Programmers, instituído por Stephane Shirley, na Inglaterra, que consistia numa empresa que elaborava programas de computador para as empresas, tinha suas atividades executadas e administradas na residência de Stephane, onde contava com 4 colaboradores.

Só em 1970, quando o mundo enfrentava a “crise do petróleo”, foi que o termo teletrabalho começou a ser usado e este foi difundido, já que nesta época os custos relacionados a deslocamento estavam muito altos para o empregador, que não viu outra alternativa a não ser esta para a realização de tipos específicos de trabalho, tornando-se uma alternativa viável.

A revolução da telecomunicação na década de 90 com a criação de computadores e celulares fez com que o teletrabalho se tornasse algo comum, contudo, só após o início do século XXI com o aumento da velocidade da internet e a criação das mais diversas máquinas tecnológicas que facilitam o trabalho, foi que a prática ganhou expansão pelo mundo.

Trazendo o teletrabalho à realidade do Brasil, este primeiro contato aconteceu em 1997, através de um seminário de home office / *Telecommuting*. Em 1999, foi fundada a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT), que teve um papel importante no crescimento do teletrabalho no Brasil, auxiliando no desenvolvimento das pessoas e das organizações.

Com o advento da evolução tecnológica, sofisticaram-se as relações sociais de trabalho, com o emprego da internet como ferramenta de trabalho, por exemplo, criando e possibilitando que o trabalho se desenvolvesse sob novas formas, inclusive remotamente. Isto porque a distância física do empregado do seu local de trabalho deixou de ser um impedimento para a continuidade da prestação de serviços.

Tais avanços da tecnologia agravaram a redução dos postos de trabalho em diversos seguimentos econômicos, em especial na indústria, chegando a causar a ilusão de uma próxima sociedade sem trabalho. Além disso, criavam ou acentuavam formas de prestação laborativa (como o teletrabalho e o trabalho em casa – homeoffice), que pareciam estranhas ao tradicional sistema de contratação e controle empregatícios (DELGADO, 2016, p. 103).

Todavia, essa redução dos postos de trabalho e a substituição da mão de obra, pela mecanização, que era visto para alguns como o término do ramo trabalhista, era visto por ele como uma mudança necessária para um Direito do Trabalho restaurado (DELGADO, 2016).

Dentro destas novas formatações, destaca-se o teletrabalho, que consiste basicamente no trabalho realizado fora do estabelecimento do empregador, utilizando meios tecnológicos de informação e comunicação. Traz benefícios, tanto ao empregador, quanto ao empregado, como diminuição de custos operacionais e do gasto de tempo com deslocamentos.

Neste sentido, segundo Alice Monteiro de Barros:

(...) essa nova forma de trabalhar poderá ser também transregional, transnacional e transcontinental. Esse tipo de trabalho permite até mesmo a atividade em movimento. Ele é executado por pessoas com média ou alta qualificação, as quais se utilizam da informática ou da telecomunicação no exercício das atividades. (BARROS, 2009, p. 327)

Salienta-se que, muitas vezes, esse regime de trabalho é tratado como sinônimo de “home office”, porém é de suma importância dizer que *home office* é o trabalho realizado em casa, porém, ele é apenas uma das modalidades do teletrabalho, pois este, em síntese, é um termo mais abrangente, que inclui o trabalho realizado em casa ou em outros locais que não sejam a empresa.

Esta modalidade de trabalho já era praticada no Brasil antes de sua regulamentação, mas, com o período da pandemia pelo novo coronavírus, cresceu bastante o número de empregados nesta modalidade. A lei diz que não há diferença entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego (conforme disposto no art. 6º, *caput*, da CLT) e que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (art. 6º, parágrafo único, da CLT).

3 REFORMA TRABALHISTA

A CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas - foi criada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e sancionada pelo presidente Getúlio Vargas, durante o período do Estado Novo. A consolidação das leis juntou toda a legislação trabalhista então existente no país e inseriu de forma determinante os direitos trabalhistas na legislação brasileira.

Para acompanhar as mudanças que aconteceram no decorrer dos anos e abranger todas as relações de trabalho que antes não eram previstas na lei, a reforma trabalhista foi uma grande mudança na CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, pela lei nº 13.467 de 2017, tendo como escopo combater o desemprego e a crise econômica do país.

Com as transformações digitais que tivemos ao longo dos anos, o governo federal notou que as leis não abordavam todas as relações de trabalho atuais, já que, antes da reforma, a lei 12.551/2011 estabeleceu o trabalho à distância no bojo da CLT, bem como equiparou o controle e comando do trabalho por meios informatizados ou telemáticos ao controle pessoal, mas não regulamentou qual seria o conceito do trabalho feito de maneira remota.

Antes da reforma trabalhista de 2017, o teletrabalho não tinha nenhuma lei que o regulamentasse e só após a publicação da nova norma foi que houve previsão contratual para tal modalidade.

O teletrabalhador empregado é detentor dos mesmos direitos previstos na ordem jurídica trabalhista brasileira que os outros empregados, devendo apenas ser analisadas as condições nas quais o trabalho é desenvolvido para se aferir quais direitos lhe são aplicáveis, como acontece com os demais empregados. Apesar de o advento da Lei 12.551/11 ter inserido o trabalho à distância, isso não influenciou nem regulamentou muito o teletrabalho em si,

vindo à tona a necessidade de uma melhor determinação acerca do assunto, que é o caso da Reforma Trabalhista, como veremos em seguida.

Existem várias semelhanças entre o teletrabalho e outras formas de trabalho, que podem gerar confusão, por isso que, após a nova reforma, agora a CLT, em seu artigo 75-B, diferencia entre esses trabalhos para não se confundirem o trabalho externo com o teletrabalho, seja no que se refere à autonomia e controle, como nos direitos garantidos a cada um dos empregados.

A CLT, em seu artigo 75-B, passa a ter um texto expresso para caracterizar esta novidade, com o conceito estabelecido e muito claro, ao separar o teletrabalho do trabalho externo:

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.

§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. (BRASIL, 1943, Art. 75 – B)

Por isso, é importante dizer que o teletrabalho será realizado predominantemente fora das dependências do empregador mesmo que o empregado dirija-se eventualmente à empresa, ainda será considerado teletrabalho e não trabalho externo, já que este não fora caracterizado pelo legislador como trabalho externo, mas sim interno virtual.

Sendo assim, não existe a obrigatoriedade de realizar o registro de ponto, como assim nos versa o art. 62 da CLT:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial. (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

III - os empregados em regime de teletrabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento). (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994) (BRASIL, 1994)

Deste modo, o teletrabalhador ao ser incluso na exceção do artigo 62, foi entendido pelo legislador que o teletrabalho não se trata de uma espécie de trabalho externo. E que, mesmo havendo o controle do serviço exercido, o teletrabalhador não teria direito a hora extra, adicional noturno, intervalo intrajornada e entre jornada (CASSAR, 2018).

A lei trata também sobre as disposições do contrato de trabalho, onde informações deverão constar em cada contrato individualmente sobre sua forma. Nesse sentido, veja a seguir o artigo 75 – C da CLT:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.(BRASIL, 1943).

De tal maneira, é notório que o regime de contratação tem a alternativa de ser alterado para o teletrabalho, desde que seja de mútuo acordo entre as partes; porém, o empregador poderá determinar o retorno para o trabalho presencial unilateralmente, desde que garantindo um período mínimo de transição. Ressalte-se que ambas as possibilidades, ou seja, tanto a mudança para o teletrabalho como o retorno para o trabalho presencial, devem ser feitos mediante aditivo contratual.

Também houve o advento da lei nº 14.442 de 2022, que modificou e fez inclusões nos artigos 75 – A a 75 – F da CLT. De maneira sucinta, são algumas delas:

O encargo pelos gastos com as ferramentas de trabalho e a infraestrutura pode ser negociada entre o empregado e empregador, não havendo natureza salarial. Vejamos a seguir:

Art. 75–D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.(BRASIL, 2017)

Art. 75–E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. (BRASIL, 2017)

De tal maneira, o art 75 – E serve para ressaltar à obrigatoriedade da proteção à saúde do trabalhador sujeito ao regime do teletrabalho. Esse artigo não suprime a responsabilidade, eis que, além de instruir o empregado, deverá o empregador garantir a segurança do meio ambiente do trabalho ainda que fora de seu estabelecimento.

- Os empregadores são dispensados de controlar o número de horas trabalhadas por empregados contratados por produção ou tarefa;
- A aparição do trabalhador no ambiente de trabalho para trabalhos específicos, ainda que de forma habitual, não descaracteriza o trabalho remoto;
- O contrato poderá versar sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que garantidos os repouso legais;
- O uso de infraestrutura e ferramentas digitais pelo empregado fora da jornada não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver acordo;
- O regime de trabalho também poderá ser aplicado a aprendizes e estagiários;
- A forma de contrato do teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde e nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento;
- O empregado contratado no Brasil que pratique teletrabalho no exterior está sujeito à legislação brasileira, exceto em caso de legislação específica ou pacto entre as partes;
- O empregador não será responsável pelas despesas ao retorno presencial do empregado que mora fora da sede do contrato de trabalho, salvo acordo;
- Terão preferência no teletrabalho os empregados com deficiência, filho ou criança sob guarda judicial de até quatro anos de idade.

4 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

Uma das vantagens para a empresa com a adoção do teletrabalho, com certeza, é a redução dos custos, já que podem se eximir de despesas com aluguel, energia, água, telefone, dentre outros. Outra vantagem é que o trabalhador realiza suas funções com mais motivação, por não estar no mesmo local de trabalho que os seus chefes, também a produtividade aumentará porque o trabalhador tentará atingir determinada meta, já que não labora por dia ou por hora trabalhada, mas sim por produtividade geralmente. Por outro lado, o trabalho em casa gera várias comodidades, como não ter que acordar tão cedo, não chegar a casa tarde, se locomover entre grandes distâncias ou, até mesmo, não utilizar transporte público, que muitas vezes se torna estressante para muitos trabalhadores.

Existe uma vantagem para o empregador, com a possibilidade de o empregado ser de outro local, aumenta consideravelmente a chance de o contratante encontrar alguém com

mais qualificações, tendo por base um leque de opções maior para a possível contratação, pois o trabalhador pode realizar suas atividades de qualquer lugar.

Desvantagem, que sempre foi uma preocupação nesta modalidade, é a vulnerabilidade das informações da empresa, sendo que uma medida de segurança possível nesse sentido é permitir acesso a dados sensíveis somente a pessoas que estejam no espaço físico da própria empresa, para evitar fraudes e roubo de informações por parte de seus próprios empregados.

Outro ponto negativo é o isolamento social (profissional) que acarreta prejuízos a amizade e diálogo, por ser de grande importância para o ser humano o contato físico. Pode ocorrer, ainda, o descontrole da carga de trabalho, pois fica mais difícil fazer a separação entre vida pessoal e profissional trabalhando dentro de casa.

Também se destaca a transferência ao empregado por meio de termo escrito a responsabilidade desse em seguir as precauções a tomar a fim de evitar acidentes de trabalho (art. 75-E da CLT). Tal disposição não afasta o dever do empregador de fiscalizar o ambiente de trabalho e fornecer os elementos necessários para torná-lo saudável e a efetiva prevenção dos riscos a se evitar doenças e acidentes (SEVERO, 2017).

Destaca-se como ponto negativo também as doenças ocupacionais desta modalidade de trabalho. Vejamos:

As doenças ocupacionais são estados patológicos ou mórbidos, ou seja, de confusão da saúde do trabalhador, que geralmente vai se instalando de forma traiçoeira e se manifesta internamente, com tendência de agravamento (OLIVEIRA, 2013, p. 50).

Ou seja, as doenças ocupacionais são advindas durante o contrato de trabalho face o desempenho de atividades que exigem posturas ou repetições de procedimentos por parte do trabalhador levando a uma degeneração física ou mesmo psicológica.

No que tange às atividades de teletrabalho, é óbvio compreender que as mesmas se referem a atividades que exigem a reiterada digitação, na maior parte dos trabalhadores. Digitação essa que, devido a constância e falta de equipamentos de proteção adequados, pode vir a gerar inúmeros problemas de saúde.

Com a nova legislação retira a responsabilidade do empregador caso o mesmo tenha orientado o empregado a respeito das precauções que devem ser tomadas, o trabalhador está suscetível ao risco de ter que arcar com todos os ônus de uma doença ocupacional.

Destarte, podemos afirmar que, diante a novidade legislativa, o trabalhador perde a proteção a sua saúde ocupacional, vez que assume exclusivamente os riscos de doenças ocupacionais através de termo.

Ademais, não há dúvidas de que tal ordenamento jurídico deve ser visto e analisado com bastante critério face os prejuízos irreversíveis que podem ser causados à saúde do trabalhador.

5 QUEM DEVE ARCAR COM OS CUSTOS DO TELETRALHO? (INSEGURANÇA JURÍDICA)

Conforme art. 2º da CLT, o empregador “tem a obrigação de custear as despesas do seu negócio”. Assim sendo, o Teletrabalho, como um trabalho prestado fora da empresa, fica incumbida a ideia de que, se o colaborador tiver algum custo para realizar o serviço em casa, ele deve ser reembolsado pela organização.

Contudo, conforme redação do art. 75 - D da CLT, as obrigações decorrentes da relação de emprego poderão ser repassadas ao empregado, caso esteja expresso em contrato firmado entre as partes.

A lei deixa em aberto, portanto, quem deveria arcar com estes custos, já que apresenta posições divergentes em dois artigos que tratam, pode-se dizer, do mesmo assunto. Onde, por desalinhamento com o princípio da alteridade, pode ser do trabalhador a responsabilidade de arcar com os custos de seu trabalho, a partir da redação do citado art. 75-D pela Reforma Trabalhista.

Partindo do princípio que à empresa não terá gastos fixos como, por exemplo, água, luz e internet, estes acabam sendo transferidos ao trabalhador, que, na maioria das vezes, realiza seu trabalho em casa. Sendo assim, estas despesas não deixam de existir e o colaborador quem acaba arcando com os custos.

Podemos então definir que toda despesa extraordinária que o trabalhador tiver em função da atividade que exerce é um gasto que deve ser suprido pelo empregador. Como por exemplo, caso haja um aumento de consumo em determinadas despesas como internet, eletricidade e infraestrutura em geral, estas terão de ser reembolsadas pelo empregador.

A indagação que norteia o presente trabalho é justamente se a empresa e seu colaborador podem negociar de comum acordo sobre tais responsabilidades elencadas acima e seu caput após a reforma trabalhista. Contudo, tal lei não impõe diretrizes que sejam rígidas e que deem segurança jurídica às partes, mais ainda ao empregado que é, pode-se dizer, a parte menos favorecida nestes casos. É imprescindível que tal contrato formalize o acordo das

partes especificando quais despesas serão integrantes da responsabilidade de cada parte e, nesta seara, quais seriam passíveis de reembolso.

Com base no contexto geral que causa insegurança jurídica para o assunto em questão, podemos então acrescentar a ideia de Vólia Bomfim Cassar, que foi Desembargadora do Trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região e participou da Comissão de Reforma Trabalhista da Câmara dos Deputados.

O artigo 75-D permite que, por ajuste, possam ser transferidos ao empregado os gastos com a aquisição e fornecimento de equipamento e material de trabalho. Ora, de acordo com os artigos 2º e 3º da CLT é o empregador quem corre os riscos da atividade econômica, logo, injusta à medida que transfere para o empregado os gastos com os equipamentos de trabalho. Deve ser modificado o texto para afirmar claramente a responsabilidade exclusiva do patrão. (CASSAR, 2017, p. 15)

Fica evidenciada a fragilidade e inconsistência do artigo em questão, já que este não trata em seu corpo de regras e objetividades que norteiam o contrato de trabalho, permitindo que a parte mais frágil da relação empresa x colaborador (que, neste caso, é o colaborador), fique prejudicado, e para garantir a estabilidade no emprego, muitos trabalhadores abdicaram de seus direitos.

Contudo, o artigo 75-D da CLT não transfere ao empregado as despesas relativas à atividade, estas ainda continuam sendo do empregador pelo princípio da alteridade. O artigo ainda determina que haja o reembolso das despesas se previsto em contrato. Porém, este não disciplina prazos para tal reembolso nem as condições que seriam implicadas no ressarcimento do trabalhador. Assim, salienta Geraldo Magela Melo, Juiz Titular do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região.

Em relação ao art. 75-D da CLT, observa-se que não ocorre a transferência para o empregado das despesas relativas à atividade, pois essas são do empregador, pelo princípio da alteridade. Apenas determina-se que o reembolso das despesas deve ser previsto em contrato escrito.

Por isso, deve ser disciplinado o prazo para os pedidos de reembolso por parte do trabalhador, os documentos que serão necessários e a disponibilidade de equipamentos e material que podem ser adquiridos ou se o empregador realizará a aquisição diretamente, como prevê claramente o art. 168, item I, do CT de Portugal. (MELO, 2017, p57)

Diante das considerações supra, nota-se que o legislador não concluiu a finalidade de proteção jurídica ao teletrabalhador, uma vez que questões primordiais da relação de trabalho são todas remetidas ao contrato entre as partes, o que impõe à maioria dos empregados brasileiros a subsunção às ordens empresariais, sob o receio do desemprego iminente.

É importante que o contrato formalize quais despesas seriam reembolsadas, haja vista que, ao pleitear a possibilidade de reembolso, o 75-D não especifica como e quando se daria tal reembolso, sendo imprescindível tais alegações, já que a insegurança jurídica paira sobre a relação empregado x empregador. Os gastos passíveis de reembolso devem ser discriminados, dando ênfase na possibilidade de nulidade jurídica se não forem atendidos todos os pressupostos.

Outra solução seria a “ajuda de custo”, que não engloba o salário e é livre de taxaço. Tal ajuda estaria expressa no contrato de trabalho e seria dada justamente para suprir possíveis gastos a mais que o trabalhador teria trabalhando em casa.

A ajuda de custo seria calculada de acordo com os gastos básicos de cada trabalhador, levando em consideração sua cidade, região, etc. A partir daí, seria dado um valor estimado, que seria repassado todos os meses ao empregado. Portanto, a partir do momento que houvesse a mudança do contrato, este já seria criado implicando a ajuda de custos e como e quais gastos são passíveis de reembolso, melhorando a qualidade de vida e técnica de seus colaboradores.

De forma conclusiva, fica claro que, em qualquer caso, a obrigatoriedade de arcar com as custas do teletrabalho é do empregador, devendo ser entendida como cláusula verdadeiramente implícita no contrato de teletrabalho o reembolso de eventuais despesas adiantadas pelo empregado.

Deste modo, devem ser objeto de previsão contratual:

1 - Já que se trata de utilidade para o trabalho, caberá ao empregador efetuar o reembolso das despesas arcadas pelo empregado, pagamento este sem natureza salarial (art. 75-D, parágrafo único, da CLT) garantindo infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho;

2 – Quando o empregado não tem a infraestrutura necessária e equipamentos tecnológicos para prestação do teletrabalho o empregador deverá fornecê-los ao empregado, mediante pagamento prévio.

3 – Tanto o reembolso quanto a ajuda de custo deverão estar expressa em contrato, indicando em quais situações estes ocorrerão, se juntos ou separados. O contrato deve indicar quais são os gastos provenientes do teletrabalho.

6 CONCLUSÃO

Nenhuma lei brasileira se reportava diretamente ao teletrabalho até a Reforma Trabalhista de 2017, que foi promulgada pela Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, na qual vêm sendo alvo de inúmeras críticas pelas lacunas jurídicas deixadas, trouxe pontos positivos e negativos na relação trabalhista. O fato de essa relação ter adquirido mais personalidade, com a negociação entre patrão e empregado, regendo na maior parte do tempo, poderia ser um grande avanço se essa relação fosse mais ponderada. Porém, o que rege, na maior parte das vezes, é a vontade do empregador diante da fragilidade do empregado.

Tendo em vista que há uma fragilidade no tocante as custas do teletrabalho, evidencia-se a necessidade de que embora o artigo não verse que tais custas pertençam ao trabalhador, que não deixe em aberto esta possibilidade, haja vista que por contrato estas podem ser repassadas ao colaborador.

Porém, é visível que houve um avanço legislativo no sentido de buscar regularizar uma forma de trabalho cada vez mais comum entre os brasileiros (teletrabalho). A caracterização do que é considerado teletrabalho já é um avanço maior sobre a legislação anterior.

Diante do exposto, nota-se que a negociação do contrato é parte valiosa dessa relação empregatícia, porém, sob a ótica do trabalhador essa situação é perigosa e deixa margem para abusos por parte do empregador. Além disso, é importante destacar que existem artigos que preveem a alteração contratual de forma unilateral (por parte do patrão) e assinatura de termo de responsabilidade como forma de dispensar o empregador de culpa em alguma doença relacionada ao trabalho, por exemplo.

Ainda é necessário destacar que o teletrabalhador é uma figura “nova” para o ordenamento jurídico, mas que já existem estudos e casos de doenças causadas exatamente por estar nesse tipo de jornada. Existe também aquela pressão por resultados, que pode ser maior por estar longe do ambiente de trabalho, que pode acarretar vários tipos de doenças, tanto físicas quanto psicológicas.

De tal maneira, é necessário que os resultados dessas alterações legislativas sejam acompanhadas de perto por juristas e estudiosos do direito do trabalho, para que os resultados sejam avaliados e modificações feitas para melhorar a qualidade de vida do teletrabalhador.

É cediço que a Reforma Trabalhista de 2017 não foi suficiente para proteger totalmente os direitos dos teletrabalhadores, colocando a forma contratual em poder do

empregador e decisões relativas à relação de trabalho, de modo que tudo fica acordado em um contrato de trabalho ajustado entre as partes.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA SENADO. **Perspectiva de trabalho híbrido no pós-pandemia mobiliza organizações e legisladores**. BRASÍLIA: Raíssa Portela (sob supervisão) e Nelson Oliveira, 2022. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2022/03/perspectiva-de-trabalho-hibrido-no-pos-pandemia-mobiliza-organizacoes-e-legisladores>. Acesso em: 28 out 2019.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. **DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. RIO DE JANEIRO: Presidente da Republica, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 18 set 2022.

BRASIL. **LEI Nº 12.551, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. BRASÍLIA: Presidente da Republica, 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm. Acesso em: 20 set 2022.

BRASIL. **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. BRASÍLIA: Presidente da Republica, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 22 set. 2022.

BRASIL. **LEI Nº 14.442, DE 2 DE SETEMBRO DE 2022**. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a

Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. BRASÍLIA: Presidente da República, 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm. Acesso em: 22 set 2022.

CASSAR, Volia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 7. ed. Niterói: Impetus, 2012.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Reforma Trabalhista**. Comentários ao Substitutivo do Projeto de Lei 6787/16. 2017. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/arquivos/2017/5/art20170503-01.pdf>. Acesso em: 28 jun 2019.

CASTILHO, Giovanni Castiglioni; SILVA, Vítor Antônio Alvino . **A transferência dos custos ao trabalhador no teletrabalho: estratégias da doutrina e jurisprudência para o trabalho digno do futuro**. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/181273/2020_castilho_giovanni_transferencia_custos.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em: 18 out 2022

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

INSTITUTO TRABALHO EM DEBATE. **A responsabilidade pelos custos dos instrumentos de trabalho no regime de teletrabalho**. Disponível em <https://trabalhoemdebate.com.br/artigo/detalhe/a-responsabilidade-pelos-custos-dos-instrumentos-de-trabalho-no-regime-de-teletrabalho>. Acesso em: 18 out 2022.

JUSBRAZIL **A reforma trabalhista e o novo regime jurídico do teletrabalho**. Disponível em <https://isliasia.jusbrasil.com.br/artigos/674613381/a-reforma-trabalhista-e-o-novo-regime-juridico-do-teletrabalho> Acesso em: 18 set 2022.

MARTINEZ, Luciano.. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas**. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5746880/mod_resource/content/1/Curso%20de%20Direito%20do%20Trabalho%20-%20Luciano%20Martinez%2C%202019.pdf Acesso em: 15 out 2022

MELO, Geraldo Magela. **O teletrabalho na nova CLT**. Comentários a lei 13.467 de 13 de julho de 2017. 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>. Acesso em: 15 set 2022.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2013

SOBRATT – SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES. **Pesquisa Home Office 2018** - Disponível < <http://www.sobratt.org.br/index.php/01122018-pesquisa-home-office-2018/> > Acesso em: 08 out. 2022. **SÓLIDES. Custos do home office:** entenda as obrigações da empresa e como calcular ajuda de custo. Disponível em: <https://blog.solides.com.br/custos-do-home-office/#:~:text=Assim%2C%20conforme%20o%20art.,deve%20ser%20reembolsado%20pela%20organiza%C3%A7%C3%A3o> Acesso em: 11 out 2022.

SEVERO, Valdete Souto. **Manual da reforma trabalhista: pontos e contrapontos**. São Paulo: Sensus, 2017.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **ESPECIAL TELETRABALHO: O TRABALHO ONDE VOCÊ ESTIVER**. Entenda o que é o teletrabalho, quais os seus direitos e algumas dicas de saúde, tecnologia e produtividade. BRASÍLIA: Tribunal Superior do Trabalho, 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/teletrabalho#:~:text=A%20previs%C3%A3o%20legal%20para%20o,os%20pressupostos%20da%20rela%C3%A7%C3%A3o%20de>. Acesso em: 01 out. 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **TELETRABALHO**. O trabalho de onde você estiver. BRASÍLIA: Patrícia Resende, Taciana Giesel, Luísa Torres, Vinícius Aquino e Vinícius Cardoso, 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815>. Acesso em: 10 out. 2022