Ementa:

Tema: Teletrabalho

A interpretação do artigo 75-D da CLT deve ser feita de forma sistêmica, sendo que o contrato escrito pode dispor sobre a forma de custeio dos equipamentos e da infraestrutura necessários ao labor pelo empregador, bem como sobre a forma de reembolso das despesas eventualmente feitas pelo empregado, não sendo possível transferir ao empregado os custos do labor realizado em regime de teletrabalho, em atenção ao disposto no artigo 2º, *caput*, da CLT.

Justificativa:

A Lei 13.467/2017 inseriu um capítulo destinado a regulamentar o teletrabalho (capítulo II-A) na Consolidação das Leis do Trabalho. A normatização foi feita nos artigos 75-A, 75-B, 75-C, 75-D, 75-E e, ainda, no artigo 611-A, VIII, da CLT, nos seguintes termos:

*DO TELETRABALHO*

*Art. 75-A.  A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.’*

*Art. 75-B.  Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.*

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

*Art. 75-C.  A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.*

*§ 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.*

*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.*

*Parágrafo único.  As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.*

*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.*

*Parágrafo único.  O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.*

*Art. 611-A.  A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:*

*VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente*

Ao regulamentar o instituto, o artigo 75-D estabeleceu 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. O artigo 611-A, por sua vez, possibilitou a negociação coletiva ampla sobre o teletrabalho, na lógica da reforma de que o negociado prevalece sobre o legislado.

Esses dispositivos legais demonstram a intenção do Legislador de transferir ao empregado os custos do empreendimento, pois não estipulam que a responsabilidade pela aquisição, pela manutenção e pelo fornecimento dos instrumentos de trabalho e da própria estrutura do trabalho será do empregador. De forma diversa, as normas abrem margem à possibilidade de transferência do ônus do empreendimento ao empregado ao estabelecer que as disposições sobre essas questões serão previstas em contrato escrito e que a negociação coletiva pode amplamente tratar da matéria.

Sobre essa questão, necessário se faz a compreensão de que o simples fato de a prestação de serviços ocorrer fora das dependências do empregador não pode transferir ao empregado, parte hipossuficiente da relação empregatícia e que somente detém a força de trabalho, os custos da prestação de serviço. No teletrabalho, o ambiente de trabalho estende-se para o local em que o empregado efetivamente labora, mesmo que “longe dos olhos do empregador”.

Além disso, a análise dos dispositivos em questão não pode ser feita de forma isolada, mas dentro do sistema em que estão inseridos. Nesse particular, o artigo 2º da CLT, *caput*, mantido pela reforma, estabelece que a figura do empregador é justamente aquela que admite, assalaria, dirige a prestação pessoal dos serviços e assume os riscos da atividade econômica. Assim, a interpretação sistêmica do ordenamento jurídico leva à conclusão de que, mesmo na modalidade de teletrabalho, o empregador é o único responsável pelos custos do empreendimento, em observância ao princípio da alteridade que rege as relações empregatícias.

Em decorrência do acima exposto, a interpretação do artigo 75-D deve ser feita no sentido de que o contrato escrito poderá estabelecer, por exemplo, a forma de custeio pelo empregador dos equipamentos e da infraestrutura necessários ao labor, bem como a forma de reembolso das despesas eventualmente feitas pelo empregado, mas, de forma alguma, pode significar a transferência dos ônus do empreendimento para o empregado.