



A TRANSFERÊNCIA DOS CUSTOS AO TRABALHADOR NO TELETRABALHO: ESTRATÉGIAS DA DOCTRINA E JURISPRUDÊNCIA PARA O TRABALHO DIGNO DO FUTURO

Giovanni Castiglioni Castilho¹
Vítor Antônio Alvino Silva²

Resumo

A pesquisa pretende compreender a questão da responsabilidade pelas despesas no teletrabalho frente a ampla adoção deste na Era Digital. No teletrabalho observa-se, de um lado, uma redução dos custos operacionais do empregador e, de outro, um aumento nas despesas do empregado com gastos com equipamentos tecnológicos, mobiliário adequado, luz e energia elétrica. Apesar da reforma trabalhista ter inserido na CLT o Art. 75-D, delegando à via contratual as disposições relativas aos custos, a questão não é pacífica na jurisprudência e doutrina. Como metodologia, se realizou um levantamento bibliográfico e um estudo de casos na jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho e no Tribunal Superior do Trabalho para compreender estratégias que conciliem esta nova modalidade de trabalho com a proteção efetiva do trabalhador e a viabilização do trabalho digno enquanto direito e valor fundamental.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Teletrabalho. *Home office*. Custos. Despesas. Responsabilidade. Trabalho Digno.

- 1 Graduando em Direito pela Universidade de Brasília-UnB. Foi indicado ao Prêmio Destaque e agraciado com Menção Honrosa no 25º Congresso de Iniciação Científica da Universidade de Brasília/16º Congresso de Iniciação Científica do Distrito Federal (2019).
- 2 Graduando em Direito pela Universidade de Brasília-UnB.

Introdução

As transformações provenientes da chamada revolução industrial “4.0” vêm desafiando os estudiosos do Direito do Trabalho. O ordenamento jurídico brasileiro vem se deparando com novas modalidades de trabalho e novas tecnologias. Nesse contexto, o teletrabalho se mostra como tendência em um mundo em que as atividades produtivas passam a se digitalizar, reformulando não só as técnicas de produção e o próprio mercado, mas também o modelo jurídico da relação de emprego.

Muitos são os estudos ressaltando a efetividade na redução dos custos para o empregador, porém, existem dados que devem ser trazidos ao debate para pensarmos no trabalho digno enquanto direito fundamental. Assim, o teletrabalho pode vir a transferir para o trabalhador gastos que seriam inerentes à atividade econômica exercida (tais como materiais de escritório, energia elétrica, internet, dentre outros), onerando o patrimônio da parte vulnerável da relação de emprego.

A despeito da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467 de 2017) ter acrescentado à

CLT uma breve regulação do teletrabalho, inserindo um artigo concernente ao reembolso de despesas, este artigo realizará uma análise crítica do tema à luz da doutrina e jurisprudência para se verificar o respeito à disposição do art. 2º da CLT, que afirma que o empregador assume os riscos da atividade econômica, vedando a transferência dessas despesas ao trabalhador.

Para tanto, este artigo possui como **objetivo geral** estudar o fenômeno da **transferência dos custos ao trabalhador no teletrabalho** e como **objetivos específicos**: a) analisar o fenômeno do teletrabalho frente às novas transformações do mercado e tecnologia; b) analisar as alterações provenientes da reforma trabalhista no que tange ao teletrabalho; c) mapear como a doutrina e a jurisprudência sistematizam a questão das despesas e reembolso.

Com efeito, a **metodologia** do presente trabalho buscou examinar como a doutrina trabalhista e a jurisprudência entendem e sistematizam a problemática dos custos envolvidos no teletrabalho, buscando identificar quais são os parâmetros protetivos firmados.

Em suma, a problemática das despesas do teletrabalho torna-se uma questão contemporânea, porém, relativamente pouco questionada no debate jurídico. Todavia, em razão das intensas transformações tecnológicas, podem tornar-se corriqueiras para os operadores do direito.

O Teletrabalho

Primeiramente, conforme Lourenço e Aranalde (2018), a doutrina não é unânime na conceituação de teletrabalho, pois trata-se de instituto que, em razão dos avanços tecnológicos, está em permanente evolução. Os autores inferem que o teletrabalho é uma atividade proporcionada pela tecnologia e que somente ocorre em virtude desta. Há grande utilização da abreviatura TICs na literatura, que significa Tecnologias de Informação e Comunicação, as quais são os principais instrumentos

utilizados pelo teletrabalhador.

Nessa mesma linha, Fincato (2016, p. 373) considera que o teletrabalho possui diversas variações terminológicas e flexões conforme seu contexto. Em busca de uma definição com rigor, afirma:

E, atualmente, considera-se bastante apropriada a definição trazida pela Lei Previdenciária espanhola que, em tradução livre, diz ser o teletrabalho uma atividade laboral remunerada, na qual se utilizam as TICs como ferramentas básicas de trabalho e na qual não há uma presença permanente do trabalhador, nem no local físico da empresa que oferece os bens ou serviços, tão pouco na empresa que demanda tais bens e serviços.

Apresentadas as indagações da doutrina, este artigo partirá da definição de teletrabalho apresentada pela CLT, que foi introduzida pela Lei nº 13.467/17 (Reforma Trabalhista), *in verbis*:

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 (BRASIL, 2017).

Delgado, G. N. e Delgado, M. G. (2017, p. 138), quanto ao parágrafo único, argumentam que, sendo excessivos ou preponderantes os comparecimentos ao estabelecimento empresarial, “pode se descaracterizar o regime de teletrabalho, em vista de se tornar plenamente factível o controle de jornada pelo empregador”.

Partindo do conceito legal, é necessário observar que teletrabalho é conceito mais amplo que o de *home office*, pois aquele não encontra fronteiras na residência

do trabalhador. Apesar dessa diferenciação, deve-se notar que muitas vezes os termos são tratados como sinônimos. Assim, o teletrabalho pode se dar por diversas dinâmicas tecnológicas, podendo ser diferenciado, pela análise de Fincato (2019, p. 64 -65), em razão do local onde se presta o serviço. Nas palavras da autora, são modalidades de teletrabalho, de acordo com a localidade, aquelas que se executam: (grifo nosso):

- **em domicílio (*home office*):** quando o trabalhador fixa o **local de trabalho em sua residência (...)**;

- **em centros satélites: locais para trabalho pertencentes ao empregador, que não se constituem filiais** (em seu conceito civil-fiscal). Estes locais não possuem estrutura organizacional (não há chefias, subordinados, etc), sendo meros espaços de apoio para prestação de serviços pertencentes unicamente à

obtem a redução nos custos operacionais.

O Teletrabalho como tendência na atual revolução tecnológica

No relatório *Working anytime, anywhere: the effects on the world of work* (2017), a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Eurofound apontam a tendência, nos países analisados³, do contínuo crescimento, graças às TICs, das ocupações relacionadas ao teletrabalho (p. 57). Como **vantagens** para o trabalhador reportou-se a redução de tempo no trânsito, maior autonomia no tempo, melhor balanço geral trabalho-vida e maior produtividade. Por outro lado, como **desvantagens**, trabalha-se mais horas e há sobreposição entre vida pessoal e trabalho. Em relação às empresas, o relatório indica que estas se beneficiam de maior produtividade e eficiência, e da redução

“Partindo do conceito legal, é necessário observar que teletrabalho é conceito mais amplo que o de home office, pois aquele não encontra fronteiras na residência do trabalhador”.

empregadora.

- **em telecentros:** que diferem dos anteriores pelo fato de serem **compartilhados (estrutura e recursos) entre duas ou mais empresas.**

- **em telecottages:** espaços (também) para trabalho, situados em regiões rurais ou de difícil acesso e, normalmente, de menor escolaridade, quase se confundindo com os telecentros, (...);

- **móvel (ou nômade):** nele **não há determinação quanto ao local** de prestação do serviço. Qualquer lugar pode ser espaço de trabalho, desde que o teletrabalhador disponha das ferramentas necessárias para tal (atualmente, um smartphone atende bem estas necessidades).

Nota-se que, nas modalidades acima apresentadas, é possível a transferência de despesas ao trabalhador, pois é através destes processos descentralizadores que se

da rotatividade dos postos e do espaço de escritório e custos associados. Entretanto, estes resultados dependem da modalidade de teletrabalho adotada. A análise apontou, ainda, que a incidência do teletrabalho, dependendo do país, varia de 2% a 40% de todos os empregados e que está relacionada ao nível de desenvolvimento tecnológico dos países. Além disso, indicou que o teletrabalho realizado em casa (*home office*) é prevaletente (p. 19). O estudo não apresentou dados sobre a incidência do fenômeno no Brasil (p.16).

Entretanto, conforme a pesquisa *Home Office Brasil*, conduzida pela Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teletividades (SOBRATT), há tendência ao crescimento do teletrabalho no Brasil. No estudo de 2016 (SOBRATT, 2016 *apud* CARVALHO; LACERDA,

3 O estudo buscou sintetizar os estudos realizados por ambas as organizações na Bélgica, França, Finlândia, Alemanha, Hungria, Itália, Holanda, Espanha, Suécia, Reino Unido, Argentina, Brasil, Índia, Japão e Estados Unidos.



2018), feito com 325 empresas, de diversos ramos e localidades, revelou-se que 37% das empresas possuem prática de *home office*. Em relação à edição anterior, de 2014, houve um aumento de 50% no número de empresas em processo de implantação. No estudo mais recente, de 2018, reportou-se um aumento de 22% das empresas que adotam o teletrabalho.

Newport (2016, p. 24)⁴ afirma que estamos adentrando em uma nova economia altamente tecnológica. Ao analisar as transformações nas carreiras profissionais, afirma que as redes de alta velocidade e ferramentas de colaboração como e-mail e *softwares* de reuniões virtuais destruíram o regionalismo. Segundo o autor:

It no longer makes sense, for example, to hire a full-time programmer, put aside office space, and pay benefits, when you can instead pay one of the world's best programmers, (...), for just enough time to complete the project at hand.

Estes avanços tecnológicos no

4 Professor de Ciências da Computação na Georgetown University e escritor. Em seu best seller "Deep Work" o autor analisa os efeitos das tecnologias na atenção e produtividade do ser humano.

campo da comunicação e colaboração, potencializam o trabalho remoto, mostrando-se como uma tendência. Dessa forma, acabam se fragmentando as dimensões físicas da "fábrica". As cadeias produtivas tornam-se complexas e dispersas. Fisicamente distantes, mas digitalmente integradas. Assim, "*Once the talent market is made universally accessible, those at the peak of the market thrive while the rest suffer.*" (NEWPORT. 2016, p. 25). Com isso, poder-se-ia cogitar que é mais vantajosa a contratação de trabalhadores altamente especializados, em qualquer região do mundo, pelo regime de teletrabalho.

Belmonte (2007. p. 466) já alertava acerca dos riscos do teletrabalho ser usado para fraudar leis trabalhistas vigentes nos países. Mesmo quando existem profissionais aptos na localidade, porém, utiliza-se de mão de obra precária de outras localidades, estimulando a "netslavização".

Neste contexto, deve-se compreender que o discurso da flexibilização, segundo Delgado (2015, p. 118): "(...) não é argumento ético, mas sim estratégico, porque trata o sujeito trabalhador como meio para a consecução de determinado fim.", inviabilizando assim, a identidade social do homem trabalhador.

Ao se refletir sobre o futuro do trabalho, Nascimento (2010) *apud* Mannrich (2017) leciona que é necessária uma conciliação entre as tendências flexibilizadoras da economia e a intervenção estatal. Uma "flexiseguridade" como remédio para reduzir a precarização dos direitos trabalhistas e evitar fraturas no tecido social.

Assim, diante dessas rupturas provenientes das novas tecnologias, deve-se ater à lição de Delgado (2015 p. 195), que afirma que a regulamentação jurídica é instrumento para a proteção efetiva do trabalhador, bem como, viabilizadora do trabalho digno, enquanto direito e valor fundamental. O futuro caminha em direção à flexibilização e ao teletrabalho, e diante dessas incertezas, a regulamentação deve ser compreendida como "(...) instrumento social e da emancipação coletiva dos trabalhadores".

Assim, deve o Direito do Trabalho empenhar-se em enfrentar esta nova problemática, repensando seus institutos clássicos em conformidade com a tecnologia, buscando-se, assim, um patamar civilizatório mínimo.

A Transferência dos custos ao teletrabalhador

Neste cenário em que o teletrabalho se mostra tendência, deve-se realizar uma testagem dos institutos juristrabalhistas diante dessas transformações. Positivado na CLT, em seu art. 2º, o **princípio da assunção dos riscos pelo empregador ou alteridade**, trata da imposição legal em que se responsabiliza exclusivamente o empregador pelos ônus decorrentes de sua atividade empresarial e do trabalho prestado (DELGADO, 2019, p. 494-495).

Aliás, esta transferência pode ser citada como um grande atrativo ao mercado. Segundo Aderaldo, Alderado e Lima (2017, p. 515):

Além disso, um trabalhador no escritório representa uma despesa indireta na forma de gastos com água, café, energia etc. que também deve ser considerada (BARROS e SILVA, 2010) e que, no caso do teletrabalho, são repassados ao teletrabalhador, o qual custeia parte desses recursos ao exercer a atividade laboral em casa (WHITTLE e MUELLER, 2009).

Com o advento da Lei 13.467/2017, a regulamentação do teletrabalho sofreu relevantes alterações, que abriram capítulo próprio para tratar dessa modalidade de trabalho. Entre os acréscimos está o art. 75-D, que trata do ajuste entre empregado e empregador sobre a responsabilidade da aquisição e manutenção dos equipamentos necessários ao teletrabalho (grifo nosso):

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)

O artigo da nova lei, citado acima, foi objeto do Enunciado nº 70 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, a qual foi convocada para tratar das amplas modificações promovidas pela Reforma Trabalhista (grifo nosso):

TELETRABALHO: CUSTEIO DE EQUIPAMENTOS. O contrato de trabalho deve dispor sobre a estrutura e sobre a forma de reembolso de despesas do teletrabalho, mas **não pode transferir para o empregado seus custos, que devem ser suportados exclusivamente pelo empregador.** Interpretação sistemática dos artigos 75-D e 2º da CLT à luz dos artigos 1º, IV, 5º, XIII e 170 da Constituição da República e do artigo 21 da Convenção 155 da OIT. (2ª JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO, 2018)

Segundo Delgado (2019, p. 1070), a CLT “não determinou a fixação imperativa de qualquer custo ao empregador”, referindo-se “apenas à previsão em contrato escrito”, abrindo espaço para o debate e interpretação.

Em busca da defesa de um sistema protetivo, este artigo sustenta que deve haver uma interpretação sistemática do referido dispositivo, de forma a se evitar a transferência dos custos e riscos das dinâmicas produtivas ao patrimônio do trabalhador, que já despense seu tempo, forças e energia ao emprego. Ademais, advém de determinação legal, vez que o art. 2º da CLT determina que tais custos são de incumbência do empregador.

Apontamentos da doutrina acerca do reembolso dos custos do trabalho

Diante de tais mudanças, os estudiosos do Direito do Trabalho passaram a observar o fenômeno do teletrabalho, buscando investigar esta tendência diante do nosso ordenamento jurídico. Este trabalho, neste tópico, buscou analisar como os pesquisadores sistematizaram a questão dos custos no teletrabalho.

Ao trazer o questionamento,

Belmonte (2007, p. 465) afirma que cabe aos empregadores a assunção dos gastos com equipamentos e sua instalação em conformidade com as normas de ergonomia. Segundo o Ministro do Tribunal Superior do Trabalho: “Por certo, também caberá ao empregador as despesas com o funcionamento e manutenção do equipamento, fornecimento de programas e gastos de energia elétrica.”

Para Miziara (2017, p. 86), o reembolso não se trata de faculdade do empregador, mas de obrigação. Segundo o autor, pensar de forma diversa importa em vulnerar o princípio da alteridade, presente no art. 2º da CLT, segundo o qual os riscos e custos do empreendimento são de responsabilidade do empregador. Também, Delgado e Delgado (2017, p. 139) argumentam que a regra do art. 75-D da CLT tem que ser interpretada em harmonia com a do art. 2º do mesmo diploma legal, “colocando sob ônus do empregador esses custos inerentes ao teletrabalho”. Seguindo

produtiva. Destarte, sem a devida limitação, possibilita-se que os custos operacionais sejam transferidos da planta operacional para a casa do trabalhador ou a qualquer outro local em que se encontre condições de realizar o trabalho.

Trata-se de tema recente ao debate. Entre os autores analisados, há opinião majoritária a respeito da obrigação de ressarcimento pelo empregador dos custos inerentes ao teletrabalho, entretanto, não há tratamento específico sobre quais e como as despesas devem ser pagas, vez que a nova redação da CLT delegou à via negocial tais disposições. Assim, ao menos a contribuição deste artigo será apontar a necessidade de aprofundamento do tema pelos estudiosos do Direito do Trabalho, tendo em vista a tendência de expansão do teletrabalho.

A respeito desse assunto, Miziara (2017, p. 86-88) argumenta que ao menos quando as despesas já forem parte

“Destarte, sem a devida limitação, possibilita-se que os custos operacionais sejam transferidos da planta operacional para a casa do trabalhador ou a qualquer outro local em que se encontre condições de realizar o trabalho.”

esse raciocínio, é possível que contrato preveja que é de responsabilidade do empregado comprar os equipamentos e dar a eles a devida manutenção, mas sempre custeado pelo empregador.

Essa é uma interpretação necessária ao trabalho digno, pois a atratividade do teletrabalho consiste principalmente na redução de gastos do empregador (a título de exemplo, gastos com energia, água, equipamentos eletrônicos), deslocando parte dos riscos da atividade empresarial para a propriedade privada do obreiro. Como as citadas despesas são necessárias à realização do trabalho, não há como eliminá-los da cadeia

das despesas do cotidiano do empregado, este, ao fim e ao cabo, custeará parte dos equipamentos e da infraestrutura necessários ao desenvolvimento do teletrabalho. Assim, caso não haja qualquer acréscimo às despesas do trabalhador, não haveria qualquer reembolso. No mesmo sentido, o autor defende que, se o empregado já possuir a infraestrutura de equipamentos adequada, também não haveria qualquer reembolso, pois se trata de despesa que ele teria independentemente do teletrabalho. Só haveria obrigatoriedade do ressarcimento de despesas pelo empregador quando se exigisse infraestrutura diversa daquela já possuída pelo empregado. Para amparar sua tese, o autor se apoiou na jurisprudência

do TST⁵, que fixa não ser devido ressarcimento ao trabalhador em razão de lavagem ordinária de uniforme, que realizaria em suas próprias peças, sem necessidades especiais de cuidado. Também, é no mesmo sentido o art. 456-A da CLT⁶, introduzido pela reforma trabalhista.



Por outro lado, também há de se considerar que apesar de certos gastos não imporem, à primeira vista, aumento às despesas ordinárias, estes poderiam vir a onerar o patrimônio do trabalhador: o desgaste do bem, a privação do uso da

propriedade e serviços contratados. Por exemplo, na hipótese da velocidade da internet do empregado não ser suficiente para a execução das tarefas típicas de sua função e para o uso pessoal. Se observaria um decréscimo na velocidade da internet para outros membros de sua família, privando o uso de um serviço em prol de seu empregador. Dessa maneira, para evitar prejuízos ao patrimônio do empregado, é necessário o reembolso dos recursos que possibilitam o teletrabalho. Assim, rememorando o princípio da proteção, que busca proteger a parte vulnerável e hipossuficiente da relação empregatícia, o obreiro, “visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho” (DELGADO, 2019, p. 233).

Pensando na fragilidade regulatória da redação dada pela Reforma Trabalhista, que delega à via contratual as disposições relativas aos custos e reembolsos. Parece-nos assertiva a proposição de Fincato (2016, p. 387), que buscou sistematizar cláusulas contratuais individuais de teletrabalho compatíveis com nosso ordenamento justabalhista. Dentre outras disposições, devem integrar o contrato de trabalho cláusulas relativas⁷:

I. À assunção dos custos e da manutenção dos equipamentos e canais de comunicação: em que “(...) presume-se do empregador os equipamentos para a prestação de serviços”, devendo serem fornecidas as condições necessárias para “(...) o bom funcionamento de tais equipamentos, tais como equipes de manutenção, suprimentos e a contratação de canais de transmissão de dados (internet, p.ex).”

II. Às regras para uso adequado dos equipamentos fornecidos/disponibilizados junto de uma política de fiscalização: deve haver uma extensão da política institucional da empresa quanto ao uso devido dos equipamentos. A autora cita o exemplo de

5 E-RR-12-47.2012.5.04.0522, Relator Ministro: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 12/03/2015, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 03/11/2015.

6 Art. 456-A. Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada. Parágrafo único. A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum. (BRASIL, 1943)

7 Deve se ater que com as alterações da Reforma Trabalhista foi possibilitado o fornecimento direto dos equipamentos pelo empregador, bem como a aquisição pelo empregado mediante posterior reembolso.

Portugal, em que já se encontra previsão normativa para que o empregador fiscalize equipamentos “(...) mesmo que estejam instalados no domicílio do teletrabalhador, sem que isto gere violação à inviolabilidade domiciliar”⁸

III. À assunção dos custos com a alteração do layout doméstico, aumento das despesas domésticas (luz, banda larga, aquecimento a gás, etc.): devendo ser arcadas as despesas relativas às alterações na residência do teletrabalhador em razão de normas de ergonomia. A autora também inclui (p. 388):

(...) uma política clara de assunção, participação ou até isenção do empregador nos custos domésticos ordinários, que são majorados em razão da permanência do trabalhador no âmbito doméstico em horário de trabalho (exemplo: luz, água, aquecimento, etc). Neste particular, o direito comparado sinaliza com participação patronal no acréscimo havido nas despesas residenciais ordinárias, após aferição de média com base em, no mínimo, 3 meses seguidos.

A Justiça do Trabalho frente aos novos desafios - A questão dos custos do teletrabalho na jurisprudência

Em busca de investigar a materialização da problemática previamente apresentada, este trabalho também objetivou analisar processos judiciais em que trabalhadores em teletrabalho pleitearam a indenização pelo dispêndio de custos. Assim, como **metodologia**, realizou-se uma ampla busca por julgados nos Tribunais Regionais do Trabalho e no Tribunal Superior do Trabalho, selecionando processos trabalhistas discutindo os temas do “teletrabalho” e dos “custos”, gravitando em torno do art. 2º da CLT. Examinados os autos, buscou-se identificar quais foram as estratégias protetivas definidas nos julgamentos dos casos.

8 BELMONTE (2006. p. 465) sustenta a possibilidade de o empregador inspecionar o local de trabalho mediante prévio aviso em consonância com a Convenção nº. 81 da OIT, ratificada pelo Brasil.



Despesas Relacionadas com o Patrimônio Pessoal do Trabalhador, Energia Elétrica e Internet

Primeiramente, conforme apresentado, a redução dos custos operacionais é um grande atrativo à adoção do teletrabalho pelos empregadores, como consequência o patrimônio do teletrabalhador ver-se-á atingido por despesas inerentes aos riscos da atividade econômica. Indo ao encontro da questão, observamos um julgado, proveniente do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), em que uma gerente de vendas do ramo de cosméticos pleiteou, dentre outros pedidos, a restituição de despesas com *home office*. A trabalhadora alegou que: “empregava seu computador pessoal, telefone fixo e celular, internet e energia elétrica custeados com recursos próprios (...) em benefício do empreendimento econômico da reclamada. (...)” (BRASIL, 201-).

A sentença indeferiu a indenização alegando que tais gastos seriam intrínsecos ao *home office*. Como resultado, foi interposto recurso ordinário pela reclamante. A empresa, quanto ao tema, ressaltou que: “os equipamentos eram utilizados pela Reclamante e demais

familiares em proveito próprio⁹. Em contrapartida e, como relevante parâmetro tuitivo, o acórdão decidiu que era devida a reparação à autora, porquanto:

(...) não é admissível que os custos operacionais do empreendimento sejam suportados pela empregada. No caso, a reclamada deixou de efetuar despesas com ferramentas e estrutura de trabalho, as quais são essenciais para a consecução dos objetivos econômicos que perseguiu. **Há, portanto, transferência de custos à parte hipossuficiente da relação empregatícia** em flagrante violação ao disposto no art. 2º da CLT e ao princípio da vedação ao enriquecimento sem causa (grifo nosso). (BRASIL, 201-).

Assim sendo, o TRT-3 condenou a Reclamada ao pagamento de indenização nos seguintes termos: “a) R\$300,00, em parcela única, decorrente da depreciação do computador pessoal; b) R\$100,00 mensais pelo uso da internet; c) R\$100,00 mensais a título de energia elétrica e d) R\$100,00 mensais pelo uso de telefone.” (BRASIL, 201-).¹⁰

Também contribui para esta pesquisa, o julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (PE). No caso, o Reclamante que laborava em regime de teletrabalho afirmou que era obrigado a manter armazenados produtos de seu empregador “em sua residência, mantendo-os em diversos cômodos, a exemplo da sala, varanda e até mesmo em seu quarto”. Os produtos armazenados se tratavam de em média 60 volumes de remédios, que mediam “em média as dimensões de duas caixas de sapato; que esses volumes chegavam à casa do reclamante mensalmente”.

Em sede de recurso ordinário, o Regional compreendeu que, ainda que o armazenamento dos medicamentos estivesse relacionado com o objeto de trabalho do reclamante, deveria haver certa razoabilidade na prática. Indo no sentido contrário da sentença

9 Importante observar que na data do julgamento não se aplicava a disposição específica da Reforma Trabalhista, relativa ao reembolso dos custos (Art. 75-D da CLT), porém, o Regional decidiu pela aplicação do princípio da alteridade (Art. 2º da CLT).

10 O caso transitou em julgado em 01/10/2019.

de piso, o acórdão, ao analisar o recurso do reclamante, afirmou (grifo nosso):

No caso em epígrafe, o uso da residência do autor como depósito, ao ponto de comprometer o seu espaço físico, gera um dano material, além de ir de encontro ao que estabelece o art. 2º da CLT, já que é o empregador quem assume os riscos da atividade econômica, não podendo transferi-los ao empregado, o que ocorre nesse caso, uma vez que o reclamante deveria observar as corretas condições de armazenamento dos medicamentos (BRASIL.2017a)

Assim, foi dado provimento parcial ao recurso do obreiro, condenando o empregador ao pagamento de indenização pelo uso indevido da residência como depósito. Interessante mencionar que o valor da condenação foi aferido com base em orçamento de empresa de armazéns e depósitos.

Despesas Relacionadas às Condições Ergonômicas de Trabalho

Em princípio, compreende-se como dever do empregador fornecer as condições e orientações para a segurança e saúde do empregado em teletrabalho¹¹. O trabalho tecnológico por se desempenhar em frente a um computador ou notebook, pode sujeitar o empregado a longas horas de digitação em movimentos repetitivos. A cadeira, a altura da mesa e da tela, as instruções acerca de pausas e alongamentos, são essenciais para se garantir a incolumidade física daquele trabalhador.

Nesse contexto, esta foi a problemática de um julgado proveniente do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP). Tratou-se de reclamação trabalhista em que uma ex-empregada pleiteou centralmente sua reintegração

11 Art. 75-E da CLT: 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.

ao emprego e indenização por dano moral contra uma grande empresa do ramo tecnológico.

Em seu depoimento, a Reclamante, consultora de comunicação em *home office*, afirmou que trabalhava em sua residência utilizando um notebook e que seu empregador não forneceu a mesa e cadeira para o trabalho. Afirmou que em razão dos longos períodos de digitação e participação em reuniões extensas passou a ter dores na coluna, que evoluíram para doença. O ponto central da demanda é que a autora afirma ter supostamente solicitado uma análise ergonômica à empresa, o que não fora realizada, segundo ela, sob a alegação de que esta era feita apenas para os que trabalham no escritório e não para os que trabalham na residência. Também afirma que solicitou o fornecimento do mobiliário adequado, não sendo atendida. Foi determinada a realização de perícia médica, que concluiu quanto à doença pela existência de nexo de “(...) concausa de eclosão e agravamento com as atividades executadas pela autora na utilização de computador por longas jornadas em condição de risco ergonômico” (BRASIL, 2018), constatando a sentença, que não se restou comprovado o devido fornecimento do mobiliário adequado a reduzir os riscos ergonômicos. Ocorre que, ao analisar o recurso ordinário patronal, o Regional entendeu ter sido demonstrada, pela reclamada, a existência de políticas internas e manuais relativos às condições ergonômicas e compra e reembolso de mobiliário adequados mediante reembolso pela empregadora¹².

Em síntese, o caso nos fornece parâmetros argumentativos acerca da fragilidade da regulação celetista acerca do reembolso das despesas — principalmente daquelas relacionadas à saúde do trabalhador —, visto que a efetividade destas políticas está delegada às vias contratual e regulamentar do empregador.

12 Foi interposto Agravo de Instrumento em Recurso de Revista ao TST, não julgado até o presente momento.

Conclusão

Em suma, a OIT, em sua publicação “Futuro do Trabalho no Brasil: Perspectivas e Diálogos Tripartites” (2018, p. 13), afirma que:

O futuro do trabalho exige modelos de contratação flexíveis o suficiente para se ajustarem às mudanças na realidade do mercado. O aumento crescente do teletrabalho, por exemplo, que pode trazer inúmeros benefícios para o trabalhador, não deve cobrar um preço em termos de formalização e proteção social.

O futuro desponta enquanto um “influxo” ou fluxo de desproteção ao trabalhador, fragmentando institutos jurídicos necessários ao trabalho digno. A própria OIT (2018, p. 8) já observa que o futuro do trabalho tende a uma “flexibilização das formas de trabalho e contratação, em especial em relação à substituição do emprego formal por formas atípicas de trabalho”.

Este trabalho objetivou identificar uma transferência dos custos da produção ao trabalhador e logra êxito em demonstrar a questão tanto na doutrina, quanto em casos concretos de trabalhadores buscando a Justiça do Trabalho. Conforme apresentado acima, a doutrina é majoritária no sentido de que é vedada a transferência de custos ao teletrabalhador, de forma que se deve interpretar o art. 75-D da CLT sob o prisma do art. 2º da CLT, o qual consagra o princípio da assunção dos riscos pelo empregador. Assim, mostrou-se a necessidade de cláusulas que respeitem o ordenamento justralhista, em razão da fragilidade regulatória do teletrabalho pela via contratual.

Demonstramos, pelos processos analisados que, na prática, as políticas de reembolso e segurança do teletrabalho podem ser frágeis e incertas. Observamos trabalhadores que tiveram seu patrimônio de certa forma atingido por obrigações típicas da atividade econômica de seu empregador, porém, atípicas da vivência doméstica. Assim, coube à Justiça do Trabalho, racionalizar esta nova dinâmica de trabalho, aplicando o princípio da alteridade,

coibindo a transferência dos custos.

A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467 de 2017) traz uma regulação sucinta para a questão do reembolso das despesas. Este trabalho buscou identificar parâmetros normativos formulados pelos estudiosos da matéria e concluiu que os agentes empenhados com condições dignas e legais de trabalho devem se ater a tais disposições. Deve-se incluir no radar dos contratos e políticas internas das empresas as despesas que onerem o patrimônio do teletrabalhador, as condições tecnológicas e de apoio operacional para o exercício das atividades.

Para se resgatar a função teleológica trabalhista, visando a melhoria das condições de trabalho, deve-se estabelecer limites e perspectivas de ingerência democrática com base no núcleo cardinal dos princípios de direito do trabalho (DELGADO, p. 201). Concluindo, as estratégias regulatórias relativas aos custos do teletrabalho apresentadas pela doutrina e jurisprudência, trazidas por este trabalho, nos fornecem caminhos para se pensar no respeito às leis trabalhistas e ao trabalho digno.

Ademais, a tecnologia também deve objetivar a melhoria de vida da humanidade: processos produtivos mais éticos e dinâmicos, uma democratização da informação e do conhecimento dos direitos. Assim, cabe aos trabalhadores, às empresas, aos estudiosos e aos profissionais do Direito do Trabalho uma mente proativa e sempre aberta às tendências do futuro, a novos conhecimentos. Não obstante, deve-se exercitar a memória, em vigilância a valores caros à nossa República, como o trabalho digno. Só assim essas tendências disruptivas do futuro coexistirão com direitos e pisos civilizatórios, conquistados com muita luta e suor dos trabalhadores que nos antecederam.

Referências

2ª JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO. Enunciado 1: Teletrabalho: Custeio de equipamentos. **2ª Jornada de Direito Material**

e Processual do Trabalho, Brasília, 2018. Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis2.asp?ComissaoSel=6>. Acesso em: 25 jun. 2020.

ADERALDO, Igor Leal; ADERALDO, Carlos Victor Leal; LIMA, Afonso Carneiro. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 15, n. spe, p. 511-533, set. 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395160287>. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512017000700511&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 17 nov. 2019.

BELMONTE, Alexandre Agra. Problemas jurídicos do teletrabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 33, n. 127, p. 13-27, jul./set. 2007.

BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 09 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 26 mai. 2020.

BRASIL, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. 1ª Vara do Trabalho de Itabira. RTOrd 0010445-39-2017.5.03.0060. 201-. **Consulta processual**. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/>. Acesso em: 25 jun. 2020.

BRASIL. Lei 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. **Diário Oficial da União**, Brasília, 14 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 26 mai. 2020.

BRASIL, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO. ROSUM 000193892016560019. 2017a. **Consulta processual**. Disponível em: <https://pje.trt6.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0001093-89.2016.5.06.0019>. Acesso em: 25 jun. 2020.

BRASIL, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. RO 1001964-

26.2016.5.02.0242. 14 jun. 2018. **Consulta processual**. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10019642620165020242>. Acesso em: 25 jun. 2020.

CARVALHO, Maximiliano; LACERDA, Luana. Teletrabalho, Desconexão e Reforma Trabalhista: (In)Compatibilidade?. In: FIGUEIREDO, Carlos Arthur et al (Org.). **Reforma Trabalhista: novos rumos do direito do trabalho e do direito processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2018. p. 138-152.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à lei n. 13.467/2017**. São Paulo: Ltr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019. 1775 p.

EUROFOUND; INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. **Working anytime, anywhere: The effects on the world of work**. Luxemburgo: Publications Office Of The European Union, 2017. 74 p. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_544138.pdf. Acesso em: 16 nov. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Futuro do Trabalho no Brasil: Perspectivas e Diálogos Tripartites**. Geneva: Departamento de Publicações da OIT, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_626908.pdf. Acesso em: 10 nov. 2019.

FINCATO, Denise. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 8, n. 75, p. 58-72, fev. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/152290>. Acesso em: 16 nov. 2019.

FINCATO, Denise. A regulamentação do Teletrabalho no Brasil:

Indicações para uma contratação minimamente segura. **Revista Jurídica Luso Brasileira**, Lisboa, v. 2, n. 2, p.365-396, 2016. Anual. Disponível em: http://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2016/2/2016_02_0365_0396.pdf. Acesso em: 16 nov. 2019.

LOURENÇO, Lucas Barbieri; ARANALDE, Luciana Carneiro da Rosa. Teletrabalho: A (des)regulamentação dada pela reforma trabalhista (lei nº 13.467/17). **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**, Florianópolis, v. 21, n. 30, p.335-376, 2018.

MANNRICH, Nelson. Futuro do direito do trabalho, no Brasil e no mundo. **Revista LTr: legislação do trabalho**, São Paulo, SP, v. 81, n. 11, p. 1287-1300, nov. 2017.

MIZIARA, Raphael. A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 8, n. 75, p. 84-98, fev. 2019. Disponível em: [https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/49211/mod_resource/content/1/Revista_Eletrônica_\(FEV_2019_-_nº_75_-_Teletrabalho_e_a_Reforma_Trabalhista\).pdf](https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/49211/mod_resource/content/1/Revista_Eletrônica_(FEV_2019_-_nº_75_-_Teletrabalho_e_a_Reforma_Trabalhista).pdf). Acesso em: 16 nov. 2019.

NEWPORT, Cal. **Deep Work**. Nova Iorque: Grand Central Publishing, 2016. 287 p.

SOBRATT. **Pesquisa Home Office 2018**. 2018. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2018/12/PESQUISA-SAP-REDUZIDA.pdf>. Acesso em: 16 nov. 2019.