



CENTRO UNIVERSITÁRIO DE LAVRAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

SARAH LELIS GONRING

**A (IM)POSSIBILIDADE DE TRANSFERIR AO EMPREGADO OS ÔNUS ORIUNDOS
DO TELETRABALHO: UMA ANÁLISE CRÍTICA DO ART. 75-D DA CLT À LUZ DO
PRINCÍPIO DA ALTERIDADE**

LAVRAS – MG

2023

SARAH LELIS GONRING

**A (IM)POSSIBILIDADE DE TRANSFERIR AO EMPREGADO OS ÔNUS ORIUNDOS
DO TELETRABALHO: UMA ANÁLISE CRÍTICA DO ART. 75-D DA CLT À LUZ DO
PRINCÍPIO DA ALTERIDADE**

Monografia apresentada ao Centro
Universitário de Lavras como parte das
exigências do curso de graduação em
Direito.

Orientador: Prof. Me. Giovani Gomes
Guimarães.

LAVRAS – MG

2023

Ficha Catalográfica preparada pelo Setor de Processamento Técnico
da Biblioteca Central do UNILAVRAS

G639p Gonring, Sarah Lelis.
A(Im) possibilidade de transferir ao empregado os ônus oriundos do teletrabalho: uma análise crítica do Art.75-D da CLT à luz do princípio da alteridade / Sarah Lelis Gonring – Lavras: Unilavras, 2023.

51 f.

Monografia (Graduação em Direito) – Unilavras, Lavras, 2023.

Orientador: Prof. Giovani Gomes Guimarães.

1. Teletrabalho. 2. Hom-Office. 3. Custos. 4. Princípios da alteridade. 5. Princípio da proteção. I. Guimarães, Giovani Gomes (Orient.). II. Título.

SARAH LELIS GONRING

**A (IM)POSSIBILIDADE DE TRANSFERIR AO EMPREGADO OS ÔNUS ORIUNDOS
DO TELETRABALHO: UMA ANÁLISE CRÍTICA DO ART. 75-D DA CLT À LUZ DO
PRINCÍPIO DA ALTERIDADE**

Monografia apresentada ao Centro
Universitário de Lavras como parte das
exigências do curso de graduação em
Direito.

APROVADO EM: 04/05/2023

ORIENTADOR

Prof. Me. Giovani Gomes Guimarães / UNILAVRAS

MEMBRO DA BANCA

Prof. Pós-Dr. Denilson Victor Machado Teixeira / UNILAVRAS

LAVRAS – MG

2023

*Aos meus pais;
Ao meu irmão;
Ao meu companheiro;
Que me apoiam e estão comigo em todos os momentos.*

RESUMO

Introdução: Com a pandemia do Sars-CoV-2 constatou-se uma intensificação do regime de teletrabalho. A fim de regulamentar essa modalidade de trabalho, a Reforma Trabalhista de 2017, já havia incluído o art. 75-D na CLT que permite, através de contrato escrito, “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”. No entanto, o dispositivo em tela gera controvérsias, principalmente no que se refere ao princípio da alteridade, que impõe ao empregador a assunção dos riscos da atividade. Dessa forma, a presente pesquisa abordou os ônus decorrentes do desempenho das atividades laborais em *home office* e a (im)possibilidade de responsabilização dos teletrabalhadores por tais encargos. **Objetivo:** O objetivo geral foi analisar criticamente o art. 75-D da CLT sob a ótica do princípio da alteridade, ante aos posicionamentos doutrinários e decisões jurisprudenciais. Para tanto, foi necessário explorar: 1) o conceito e particularidades do teletrabalho; 2) as particularidades do regime de trabalho em *home office*; 3) o princípio da proteção; 4) o princípio da alteridade; 5) o art. 75-D da CLT conforme os aspectos legislativos e doutrinários; 6) as recentes decisões jurisprudenciais; 7) a aplicabilidade das Normas Regulamentadoras no teletrabalho. **Metodologia:** A fim de atingir os resultados e conclusões, realizou-se uma pesquisa bibliográfica, utilizando-se de leituras seletiva, reflexiva e analítica. **Resultados:** Os resultados apontaram que a transferência ao empregado dos ônus oriundos da atividade, viola o princípio da alteridade. Nessa perspectiva, evidenciou-se que o empregador deve se responsabilizar pelos encargos do desempenho labor em teletrabalho. **Conclusão:** Constatou-se que a responsabilidade pelos ônus decorrentes do teletrabalho deve ser compreendida dentro de uma perspectiva ampla, sendo necessário que o empregador se sujeite às normas de direito do trabalho, em especial os princípios protetores e às Normas Regulamentadoras, ainda que o labor seja desempenhado na modalidade de *home office*.

Palavras-chave: Teletrabalho; *Home-Office*; Transferência; Custos; Princípio da alteridade; Princípio da proteção.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

AIRR	Agravo de Instrumento no Recurso de Revista
ART	Artigo
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
DES	Desembargador
EPI	Equipamento de Proteção Individual
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MP	Medida Provisória
NR	Norma Reguladora
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PL	Projeto de Lei
REL	Relator
RO	Recurso Ordinário
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	8
2 REVISÃO DE LITERATURA	13
2.1 COMPREENSÕES INICIAIS SOBRE O TELETRABALHO.....	13
2.1.1 Breves noções sobre o regime de teletrabalho no Brasil	13
2.1.1.1 <i>Conceito de home office: espécie do qual o teletrabalho é gênero</i>	<i>16</i>
2.1.2 Direito comparado: Tratamento jurisprudencial e ponderações sobre o teletrabalho na França	17
2.2 PRINCÍPIOS NORTEADORES	19
2.2.1 Breves considerações sobre o princípio da proteção	19
2.2.2 Breves considerações sobre o princípio da alteridade	21
2.3 A PROBLEMÁTICA SOBRE O ART. 75-D DA CLT.....	23
2.3.1 Posições doutrinárias acerca do art. 75-D da CLT.....	23
2.3.2 O posicionamento jurisprudencial Brasileiro a respeito dos ônus decorrentes da implementação do teletrabalho	28
2.3.3 Fornecimento das ferramentas e regras de ergonomia no ambiente de trabalho à luz das Normas Regulamentadoras	33
3 CONSIDERAÇÕES GERAIS.....	37
4 CONCLUSÃO	41
REFERÊNCIAS	45

1 INTRODUÇÃO

A pesquisa ora proposta versa sobre a possibilidade (ou não) de transferir ao empregado os ônus decorrentes da adoção do teletrabalho, através de uma análise crítica do art. 75-D da CLT à luz do princípio da alteridade. A temática se mostra pertinente, especialmente porque cerca de 20,8 milhões de brasileiros podem desempenhar suas atividades laborais em regime de teletrabalho, conforme o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2020, p. 4).

Acerca do presente tema, é importante apresentar um breve contexto. No Brasil, em razão da crise sanitária decorrente da pandemia causada pelo vírus Sars-CoV-2 e da urgência em sancionar medidas para o seu enfretamento, editou-se a Medida Provisória n. 927 (BRASIL, 2020) que instituiu a possibilidade de adotar o teletrabalho.

Dessa forma, em razão da necessidade de os indivíduos adotarem o isolamento como medida para se protegerem e evitarem a contaminação ou a transmissão do vírus, constatou-se uma intensificação do teletrabalho.

Sendo assim, o labor desenvolvido na própria residência do empregado se tornou a principal forma de trabalho de muitos, de modo que a necessidade de sua regulamentação se tornou indispensável.

Não obstante o teletrabalho tenha oferecido inúmeras vantagens durante a pandemia do Sars-CoV-2, a PL 4.505/2008 já previa diversos bônus para essa modalidade de trabalho, elencando-a como vantajosa para empregado, pois poderia conferir em seu favor os seguintes benefícios:

Aumento da autonomia; Diminuição de riscos no trânsito bem como a redução com gastos de transporte e combustível; Maior tempo livre para o lazer e dedicação à família; Aumento da empregabilidade de deficientes físicos e mulheres que já tenham ou pretendam ter filhos; diminuição de gastos esparsos (vestuário, alimentação fora de casa etc); Melhoria na qualidade de vida de maneira geral (BRASIL, 2008, p. 10).

De igual modo, no que tange aos benefícios em favor dos empregadores, a PL 4.505/08 também os enumera:

Aumento de produção; **Redução dos custos imobiliários, de energia e demais despesas de estabelecimento**; Fim de problemas com relação a ausências ao trabalho por motivos externos (como greves de ônibus etc.); Menor rotatividade no quadro de funcionários; Diminuição do número de afastamentos por problemas de

saúde; Empregador com formação cada vez mais especializada (Brasil, 2008, p. 10 e 11) (grifo meu).

Embora, o teletrabalho proporcione a diminuição de alguns custos ao empregador, ele implica na aquisição de inúmeras ferramentas e na adaptação na residência do empregado, a fim de possibilitar o labor em teletrabalho. É o que salienta Kobal, Von Agner e Oliveira (2009, p. 3) ao afirmar que:

[para a] realização do teletrabalho é necessária uma infra-estrutura básica composta por linha telefônica, computador, internet, telefone celular, impressora, scanner, além da estrutura física na residência do colaborador para que esse tenha condições de desempenhar suas funções em seu próprio escritório.

Nessa esteira, é notável que a adoção do *home office* gera novos custos. Em decorrência, com a Reforma Trabalhista de 2017, o art. 75-D da CLT passou a prever que as despesas com a aquisição, manutenção e infraestrutura das ferramentas necessárias para o labor em teletrabalho serão previstas em contrato escrito (BRASIL, 1943).

Dessa forma, para melhor compreender o fenômeno e evitar-se análises generalista, buscou-se delimitar o presente estudo a partir da análise dessa normativa frente ao princípio da alteridade. Uma vez que esse princípio prevê que a assunção dos riscos da atividade econômica deve ser direcionada ao empregador (art. 2º da CLT), sendo uma característica inerente ao contrato de trabalho empregatício (DELGADO, 2019, p. 619).

Nota-se que essa questão está presente na sociedade brasileira desde a Reforma Trabalhista quando já se percebia a necessidade de regulamentar em lei os aspectos do teletrabalho, pois o teletrabalho já era uma prática de regime de trabalho usual em alguns ramos de labor, como o da tecnologia da informação por exemplo. Daí a importância em insistir no estudo do tema, considerando que problemas passados ainda se mostram presentes.

Com base nessa breve explanação, é possível perceber as incertezas que permeiam o presente tema. A grande questão que se levanta é se a disposição legal que possibilita a inclusão de cláusulas contratuais relativas às despesas decorrentes da aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e infraestrutura necessária para o trabalho em domicílio, pode ocasionar na transferência desses ônus

para o trabalhador. O que poderia ferir também o princípio da alteridade, sustentado pela legislação trabalhista brasileira.

Este problema se apresenta em razão da adoção do regime de teletrabalho em *home office* ocasionar uma série de novas despesas, como já ressaltado acima. Com isso, os teletrabalhadores parecem ser os principais afetados pelo problema levantado.

Diante do problema de pesquisa levantado, tem-se a hipótese de que as normas atinentes ao teletrabalho devem ser interpretadas à luz dos princípios trabalhistas. Fundamentou-se a hipótese indicada na ideia de Delgado *et al.* (2017, p. 139), que defende a interpretação do art. 75-D da CLT em conjunto com o art. 2º da mesma lei, entendendo que o empregador deve ser onerado pelos custos decorrentes do desempenho do labor, em observância do princípio da assunção dos riscos da atividade. Com isso, pode-se perceber qual foi o ponto de partida da presente pesquisa e aonde se pretendia chegar.

Notou-se, nos últimos anos, certo aumento de judicializações trabalhistas, em que o empregado reivindica o reembolso das despesas residenciais majoradas no período de teletrabalho e de ferramentas de trabalho imprescindíveis para a realização do labor.

Os operadores do direito têm capacidade para atuar modificando esta realidade, já que é imperioso avaliar a melhor interpretação a ser adotada no art. 75-D da CLT, para que não haja uma subjetividade nas discussões, garantindo a segurança jurídica.

No que diz respeito a área do direito, faz-se fundamental a análise de possíveis ataques à preceitos fundamentais do ordenamento jurídico brasileiro. Caso se confirme essa hipótese, propõe-se uma análise para verificação da forma como isso ocorre, posto que há um possível desrespeito e contraste em relação as atitudes que são realizadas na prática e ao que é assegurado na teoria pela Lei Maior, demonstrando uma incerteza se a responsabilização pelos custos do teletrabalho se adequa ao que é proposto pela legislação.

Sendo assim, considerou-se a importância e a relevância de realização dessa pesquisa, que estudou a aplicabilidade do Art. 75-D da CLT frente aos princípios norteadores do direito trabalhista, trazendo benefícios diretos para os teletrabalhadores. Isso porque o trabalho digno é um direito constitucional do trabalhador, e tem como propósito protegê-lo frente a possíveis abusos por parte do empregador, de modo a

estabelecer o equilíbrio entre as partes da relação laboral. Não somente, essa é uma prerrogativa que é tida como basilar no Direito do Trabalho, através do princípio da proteção, que pressupõe um amparo preferencial ao empregado, por figurar como a parte hipossuficiente da relação.

Diante do exposto, apontam-se os objetivos adotados nesta pesquisa. O objetivo geral se pautou na análise crítica da transferência dos ônus com o teletrabalho ao empregado, sob os aspectos da legislação e princípios trabalhista e recentes decisões jurisprudenciais. A fim de alcançar o objetivo citado, a pesquisa se desenvolveu a partir dos seguintes objetivos específicos:

- a) Analisar o conceito e as particularidades do teletrabalho;
- b) Analisar as particularidades do regime de trabalho em *home office*;
- c) Analisar o princípio da proteção;
- d) Analisar o princípio da alteridade;
- e) Identificar e analisar criticamente o art. 75-D da CLT, que trata da possibilidade de transferência do ônus ao empregado em teletrabalho, sobre os aspectos doutrinários e legislativos;
- f) Analisar as recentes decisões jurisprudenciais;
- g) Discutir a aplicabilidade das Normas Regulamentadoras no teletrabalho.

Para tanto, realizou-se uma pesquisa do tipo explicativa cujo meio de investigação se dará pela pesquisa bibliográfica. Com o intuito de atingir os objetivos propostos e melhor apreciação deste trabalho, utilizou-se de leituras (seletiva, reflexiva e analítica) em livros, artigos científicos, legislações e jurisprudenciais, para a coleta de dados, que deverá acompanhar a pesquisa bibliográfica.

O desenvolvimento da revisão da literatura deste trabalho foi dividido em três capítulos, da seguinte forma: no primeiro capítulo abordou-se as compreensões iniciais sobre o teletrabalho, com foco no conceito de teletrabalho e de *home office* e no direito comparado; no segundo capítulo, o objetivo foi apresentar os princípios da proteção e da alteridade; e no terceiro capítulo, o foco se deu em torno das posições doutrinárias acerca do art. 75-D da CLT, os recentes posicionamento jurisprudenciais a respeito dos ônus decorrentes da implementação do teletrabalho e, por fim, na análise do fornecimento das

ferramentas e regras de ergonomia no ambiente de trabalho à luz das Normas Regulamentadoras.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 COMPREENSÕES INICIAIS SOBRE O TELETRABALHO

O presente capítulo tem por objetivo apresentar breves noções sobre a jornada de trabalho em regime de *home office*, perpassando sobre sua conceituação e ponderações sobre nessa modalidade de teletrabalho no Brasil e na França. Para tanto, haverá a sua subdivisão em três subcapítulos. Primeiramente, será abordado o conceito de teletrabalho; o segundo subcapítulo demonstrará o conceito basilar da presente pesquisa, qual seja o conceito de *home office*, que é espécie do gênero teletrabalho; o terceiro e último versará sobre o tratamento normativa do regime de teletrabalho no ordenamento jurídico Francês. Com essa síntese, passa-se ao primeiro subcapítulo.

2.1.1 Breves noções sobre o regime de teletrabalho no Brasil

O teletrabalho trata-se de um gênero de trabalho em que o trabalhador exerce suas atividades laborais mediante o uso de tecnologias, caracterizado pela somatória do vínculo empregatício à algumas particularidades próprias a serem desenvolvidas adiante. Isto é, além de pressupostos próprios, deve haver a presença dos elementos básicos da configuração da relação de emprego dispostos do art. 3º da CLT, quais sejam, o trabalho prestado por pessoa física, a personalidade, onerosidade, habitualidade e a subordinação (OLIVEIRA, 2010, p. 110).

Também denominado de trabalho remoto, o teletrabalho sofreu diversas alterações e inovações advindas da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017) e da Lei nº 14.442/2022¹, que consolidou dispositivos específicos que regulamentam essa modalidade de trabalho, encontrados entre o Artigo 75-A a 75-F da Consolidação das Lei Trabalhistas (Decreto-Lei n. 5.452/1943).

¹ Lei que regulamenta o teletrabalho, 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.

Conforme a norma celetista, o teletrabalho é configurado quando o trabalhador presta serviços mediante o uso de tecnologias de informação e comunicação, fora das dependências do empregador – sem que se caracterize na modalidade de trabalho externo. Em suma, nos dizeres de Silva (2000, p. 583), o teletrabalho é:

a) trabalho executado a distância, fora do lugar onde o resultado do labor é esperado; b) o empregador não pode fisicamente fiscalizar a execução da prestação de serviços; c) a fiscalização do trabalho se faz por meio do aparelho informático e/ou dos aparelhos de telecomunicações.

É nessa perspectiva, e baseado na Organização Internacional do Trabalho (OIT), que Silva e Calcini (2021) o conceituam como:

uma espécie de trabalho performedo em local diverso ao local central do empregador e/ou do centro de produção, implicando na utilização de tecnologias que amplifiquem e facilitem a comunicação e, conseqüentemente, induzem ao distanciamento físico.

Somado a isso, para a caracterização do teletrabalho é indispensável a inclusão dessa modalidade de trabalho no contrato individual de trabalho, de maneira expressa, sendo possível constar também os horários e os meios de comunicação utilizados entre o empregado e o empregador (Art. 75-B, § 9º c/c Art. 75-C da CLT).

Embora o teletrabalho possa ser preponderantemente prestado fora das dependências do empregador, a eventual prestação de serviços na forma presencial não o descaracteriza, isto é, a prestação eventual do trabalho nas dependências do empregador não afasta o teletrabalho acordado (RESENDE, 2020, p. 427). É o popularmente denominado trabalho híbrido.

Com relação ao conceito de trabalho prestado fora das dependências do empregador, é certo que o teletrabalho não se limita à residência do empregado, podendo ser prestado também em espaços coletivos ou telecentros, tais como os populares espaços de *coworking*². Isto é, a sua prestação pode ser desempenhada em qualquer

² “Modalidade de trabalho estabelecida em um ambiente compartilhado por empresas, start-ups, empreendedores e/ou profissionais diversos (freelancers, autônomos, etc.), que ocupam estações de trabalho ou recintos equipados para a realização de suas atividades, de forma independente ou em colaboração”. (ACADEMIA, Academia Brasileira de Letras. Disponível em: < <https://www.academia.org.br/nossa-lingua/nova-palavra/coworking>>, Data de acesso: 19/03/2023).

lugar em que seja possível a utilização dos dispositivos tecnológicos (OLIVEIRA, 2010, p. 109), conforme asseverado também por Leite (2022, p. 121):

O teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, e não de trabalho em domicílio. A razão é simples: o teletrabalho não se limita ao domicílio, podendo ser prestado em qualquer lugar. Na verdade, o teletrabalho ocorre em ambiente virtual e, como tal, é situado no espaço, não se alterando, portanto, a definição de localidade que, no Direito do Trabalho, é estabelecida segundo a eficácia da lei trabalhista no espaço.

Assim, a forma de prestação de serviços pelo teletrabalhador por meio do uso de tecnologias avançadas de telecomunicação, informática e telemática pressupõe, por evidente, a utilização de dispositivos móveis que podem ser manuseados de qualquer lugar, como notebook, tablet, ou celular, entre outros, conectados à internet (OLIVEIRA, 2010, p. 109).

Em razão das particularidades dessa modalidade de labor, ocorreram diversas discussões e arranjos no que tange ao controle de jornada dos empregados que a adotam, principalmente devido ao deslocamento do empregador para outro ambiente e uma possível falta de subordinação jurídica ou fiscalização pelo empregador (RESENDE, 2020, p. 427).

A esse respeito, é imprescindível citar a recente alteração promovida pela Lei Federal nº 14.442/2022, que instituiu de maneira expressa o controle de jornada para empregados em regime de teletrabalho que prestem serviços por jornada, excluindo desse controle àqueles que laborem por produção e por tarefa (art. 62 da CLT). Evidencia-se, pois, um tímido avanço na legislação trabalhista sobre o tema, visto que, anteriormente, havia a exclusão dos empregados em regime de teletrabalho do controle de jornada de trabalho, o que poderia conduzir a uma possível supressão dos direitos desses trabalhadores previstos constitucionalmente, já que o art. 7º, XIII da CF determina um controle máximo de 8 horas diárias ou 44 horas semanais.

Além disso, a norma celetista prevê a possibilidade de subordinação jurídica dos trabalhadores a partir dos meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, igualando-os aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio, no art. 6º da CLT (BRASIL, 1943).

Nesse sentido, Leite (2022, p. 120) ressalta que a utilização dos próprios mecanismos tecnológicos para concretizar a subordinação e auferir a jornada de trabalho cumprida pelo empregador poderá se dar através de câmeras, sistemas de *logon e logoff*, computadores, relatórios, bem como ligações por celulares, rádios, dentre outros.

Nessa perspectiva, Calcini e Andrade (2020) afirma que, havendo comprovação de que o empregador detinha de meios capazes para o controle da jornada, as horas extras (referentes à extrapolação da jornada) deverão ser remuneradas.

Por fim, uma outra particularidade do teletrabalho é a possibilidade de prever em contrato escrito a responsabilidade pela aquisição, manutenção, fornecimento e o reembolso de despesas arcadas pelo empregado, dos equipamentos e infraestrutura necessárias para a prestação do teletrabalho (Art. 75-D da CLT), problemática central da presente pesquisa e que será melhor explorado adiante. Haja vista que, conforme defendido por Oliveira (2010, p. 110), é fundamental assegurar aos teletrabalhadores os mesmos direitos garantidos àqueles que prestam serviço nos ambientes físicos do empregador. Dessa forma, o labor desempenhado deve ser compatível com os princípios norteadores do trabalho.

2.1.1.1 Conceito de home office: espécie do qual o teletrabalho é gênero

Doravante a crescente globalização, a expansão da tecnologia e das redes de computadores e da necessidade de se conceber novos formatos de trabalho mais harmônicos com as necessidades e formatos contemporâneos, emergiu a figura do teletrabalho (TASCHETTO; FROEHLICH, 2019, p. 4).

No Brasil, essa modalidade de labor possui grande potencial, possível de ser adotado por 20,8 milhões de indivíduos (22,7% dos trabalhadores), conforme afirmado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (2020, p. 4).

Embora o trabalho em casa seja uma prática de regime de trabalho usual em alguns ramos de labor, em virtude da necessidade dos indivíduos de se isolarem e permanecerem em suas casas a fim de se protegerem e evitarem contágios, a pandemia do coronavírus evidenciou e viabilizou os trabalhos realizados de maneira remoto.

Ressaltado também pela necessidade de se adequar “à responsabilidade legal da empregadora em zelar pela saúde dos trabalhadores” (SILVA; CALCINI, 2021).

Dessa forma, essa modalidade de trabalho se tornou uma das principais formas de trabalho de muitos indivíduos, na atualidade.

Ressalte-se ainda que, a prestação de serviços em regime de teletrabalho fora das dependências do empregador poderá ser denominada em consonância com o local em que ele for produzido (TASCETTO; FROEHLICH, 2019, p. 4). Nesse sentido, embora não seja exigido, caso o labor seja desempenhado no âmbito domiciliar do empregado utilizando-se das tecnologias da informação e comunicação, ele será usualmente intitulado de *home office* – conforme denominação na língua inglesa.

Dessa forma, depreende-se que o teletrabalho é gênero do qual *home office* é espécie, razão pela qual as normas e regras daquele deverão ser aplicados a estes (CALCINI; ANDRADE, 2020).

Não obstante o trabalho prestado em casa possa conferir maior autonomia e liberdade, menores gastos com deslocamento e uma maximização na produtividade (CALCINI; ANDRADE; 2020), deve haver cautela nessa modalidade de trabalho, pois há uma aproximação maior entre a vida privada e a profissional do indivíduo, e a uma gama de equipamentos necessários para desempenhar o labor no âmbito residencial, neste cenário encontra-se a problemática da presente pesquisa, que será melhor desenvolvida adiante.

2.1.2 Direito comparado: Tratamento jurisprudencial e ponderações sobre o teletrabalho na França

Não obstante o amparo específico do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro seja raso, o presente subcapítulo tem como intuito apresentar brevemente o agraciamento dessa modalidade de trabalho pelo ordenamento jurídico francês, considerado como um avanço no tratamento legal.

É necessário ressaltar que no Brasil, atualmente, vêm-se construindo entendimentos jurisprudenciais que serão tema de estudo posteriormente.

Conceitualmente, a França e o Brasil adotam uma definição muito similar sobre o teletrabalho. Sob a perspectiva da tutela jurisdicional, em ambos os Estados os direitos básicos dos trabalhadores são assegurados através de uma tutela específica das leis com maior poder vinculativo nos ordenamentos. Isso posto, no Brasil o direito ao trabalho digno é assegurado constitucionalmente e na França ele é considerado *valeur constitutinnelle*³, consoante Gauriau (2020, p. 5 e 6):

Vê-se, pois, que o ordenamento jurídico, a jurisprudência europeia e francesa reconhecem aos trabalhadores o direito à saúde, repouso e lazer. No Brasil, no mesmo sentido, o direito à saúde (nele compreendida a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança), o repouso e o lazer são direitos fundamentais assegurados a todo trabalhador, conforme previsto nos artigos 6º, caput, 196 e 217, § 3º da Constituição da Federal.

Entretanto, a União Europeia demonstra uma especial atenção voltada à saúde do trabalhador, dispondo de um arcabouço repleto de normativas que visam proteger minimamente o indivíduo em relação ao seu labor desenvolvido (GAURIAU, 2020, p. 5).

Nesse contexto, a França inovou ao apresentar a Lei nº 2016-1088 de 8 de agosto de 2016, que tem como principal propósito regular e regulamentar a jornada laboral, em respeito à saúde, descanso, lazer e a privacidade do indivíduo, com o intuito de assegurar os direitos retro (GAURIAU, 2020, p. 7).

Segundo Gauriau (2020, p. 7), a tutela francesa caminhou no sentido de impor limitações às ferramentas tecnológicas nos lapsos temporais em que o indivíduo esteja desobrigado a prestar serviços.

Dessa forma, as medidas de teletrabalho são executadas a partir realização de um acordo coletivo, um documento do empregador com a participação de uma instância representativa denominada Comitê Econômico e Social ou a partir de um contrato individual, em último caso (GAURIAU, 2019, p.4).

Caso não seja possível um pacto entre as partes, no que diz respeito às medidas de regulamentação do uso de ferramentas digitais no ambiente de labor, torna-se obrigatório a estipulação de um regulamento pelo empregador que implemente “aos empregados, equipes de supervisão [direção] e de gestão, bem como ações de

³ Segundo Gauriau (2020, p. 6), *valeur constitutinnelle* se refere àqueles direitos fundamentais assegurados pela Constituição Francesa.

treinamento e conscientização sobre o uso razoável de ferramentas digitais” (GAURIAU, 2020, p.8).

Relativamente à distribuição dos ônus das ferramentas necessárias para o labor em teletrabalho na França, caso não haja acordo, documento ou contrato que prevejam os responsáveis, as decisões jurisprudenciais unificadas afirmam que a responsabilidade pelos custos recairá sobre o empregador quando esse solicitar ao empregado a adoção do regime de teletrabalho e a instalação dos equipamentos necessários⁴. Entretanto, caso as instalações decorrentes do *home office* se der a pedido do trabalhador, esse não será indenizado sobre os custos incorridos⁵ (GAURIAU, 2019, p.8).

Dessa forma, apenas incorrerá em reembolso ao empregado quando houver despesas com ferramentas solicitadas pelo empregador⁶ (GAURIAU, 2019, p.8). Visto que, há prioridade da adoção do teletrabalho aos trabalhadores que já possuem instalações e cômodos apropriados em seu domicílio (GAURIAU, 2019, p. 5).

São essas as breves as considerações a respeito do tratamento normativo do ordenamento jurídico francês, com o intuito de contextualizar o tema sob a ótica de outro paradigma.

2.2 PRINCÍPIOS NORTEADORES

Este capítulo tem por objetivo analisar os princípios que nortearão a presente pesquisa. Para tanto, ele será subdividido em dois subcapítulos. O primeiro abordará um princípio basilar, o princípio da proteção, que deve nortear as relações trabalhistas, e o segundo abordará o princípio da alteridade, de extrema pertinência ao objeto dessa pesquisa.

Com essa breve introdução, passa-se à análise do princípio da proteção.

2.2.1 Breves considerações sobre o princípio da proteção

⁴ (GAURIAU, 2019, p. 9, apud *Cass. soc.*, 7 avr. 2010, n. 08-44.865).

⁵ (GAURIAU, 2019, p. 10, apud *Cass. soc.*, 4 déc. 2013, n. 12-19.667).

⁶ (GAURIAU, 2019, p. 9, apud *Cass. soc.*, 19 sept. 2013, n. 12- 15.137).

O princípio da proteção, também denominado de princípio tutelar, na ideia expressa por Delgado (2019, p. 234), é o fundamento da existência e estrutura do Direito do Trabalho.

Dessa forma, esse princípio deve nortear todas as relações trabalhistas, de modo a proporcionar um equilíbrio na relação empregado-empregador, frente à superioridade econômica deste (LEITE, 2022, p. 59), buscando “compensar juridicamente a condição de hipossuficiente do empregado” (RESENDE, 2020, p. 26).

Isso se justifica porque a relação empregatícia apresenta uma disparidade em favor do empregador, de modo que o empregado assume a qualidade de parte mais vulnerável e hipossuficiente (DELGADO, 2019, p. 234).

Portanto, o princípio da proteção se baseia na elaboração de regras e condições favoráveis ao trabalhador, aplicando o princípio maior da igualdade, previsto na Constituição da República, em sua acepção de “tratar de forma igual os iguais e de forma desigual os desiguais, na medida de suas desigualdades” (RESENDE, 2020, p. 26).

Assim, devido à sua natureza, o princípio da proteção repercute em vários outros princípios e normas trabalhistas, como no princípio *in dubio pro operário*, no princípio da norma mais favorável e no princípio da condição ou cláusula mais benéfica ao trabalhador (LEITE, 2022, p. 59).

Nesse sentido, Delgado (2019, p. 234) afirma que a abrangência do princípio da proteção é elevada, pois está relacionada com todos os princípios trabalhistas, os quais criam um mecanismo de proteção ao trabalhador. Nas palavras de Delgado (2019, p. 234), esse princípio tem o seguinte objetivo:

retificar, juridicamente, uma diferença prática de poder e de influência econômica e social apreendida entre os sujeitos da relação empregatícia (aferições fáticas da hipossuficiência e da vulnerabilidade da pessoa humana trabalhadora nas relações empregatícias).

Em conclusão, é possível captar a relevância do princípio da proteção nas relações de labor, o que deve refletir na implantação de mecanismos que garantam igualdade na relação entre empregado e empregador.

Conforme já indagado, o princípio da proteção se materializa, dentre outros, no princípio da alteridade, cuja análise passa-se a realizar.

2.2.2 Breves considerações sobre o princípio da alteridade

O presente subcapítulo se propõe a analisar o princípio da alteridade, paradigma sob o qual o problema ora em estudo será tratado, com base em sua compreensão doutrinária.

Com o intento de proteger os direitos humanos e os direitos relacionados à dignidade da pessoa humana, o ordenamento jurídico brasileiro possui normas específicas para os direitos sociais, garantindo o acesso à direitos como a saúde, a alimentação, a educação, o lazer, o trabalho digno, entre outros. Incluiu, também, a garantia do direito à vida privada, que visa preservar “[...] os relacionamentos familiares, de lazer, negócios, amorosos etc.” (FERNANDES, 2020, p. 569).

De acordo com Silva (2014, p. 146), os direitos sociais estão intrinsecamente relacionados ao direito à igualdade, uma vez que eles fornecem as bases para a efetivação e o exercício dessa igualdade. Significa dizer que os direitos sociais buscam melhorar as condições de vida das pessoas, especialmente as mais vulneráveis, ao visar o equilíbrio das desigualdades sociais.

Dentre os direitos sociais, a lei maior efetiva também os direitos fundamentais no âmbito das relações de trabalho, que se consagram através do direito à limitação de jornada de trabalho, do direito ao repouso do trabalho, entre outros (FERNANDES, 2020, p. 896 e 897).

Ademais, a legislação trabalhista também estabelece características próprias e inerentes ao contrato de trabalho, como a alteridade, que se apresenta como uma “marca característica, independentemente do ajuste tácito ou expreso fixado pelas partes contratuais” (DELGADO, 2019, p. 619).

Moura (2016, p. 164 e 333) sustenta que a alteridade é um elemento intrínseco à definição de empregador, que o considera como “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”, conforme indicado pelo art. 2º da CLT (BRASIL, 1943).

Além disso, Resende (2020, p. 86) considera a alteridade como um dos requisitos caracterizadores da relação de emprego, de modo que o labor do empregado deve ocorrer

por conta e riscos do empregador, eximindo o empregado dos riscos da atividade econômica.

Isto é, o princípio da alteridade nada mais é do que a imposição exclusiva, em desfavor do empregador, de se responsabilizar pelos riscos e encargos inerentes à atividade empresarial no contexto do contrato de trabalho (DELGADO, 2019, p. 495). Esse princípio também é conhecido como assunção dos riscos da empresa.

Dessa forma, a alteridade engloba toda a relação empresarial e implica na “ideia de responsabilização do empregador pelos custos e resultados do trabalho prestado, além da responsabilidade pela sorte de seu próprio empreendimento” (DELGADO, 2019, p. 496).

Nesse desiderato, o princípio da alteridade tem como função salvaguardar o empregado, que está sujeito às ordens do empregador devido a subordinação (MOURA, 2016, p. 115), sem que lhe sejam imputados eventuais prejuízos ou perdas decorrentes do exercício da atividade empresária (DELGADO, 2019, p. 496 e 497), em respeito ao princípio da proteção, já mencionado.

Além disso, a responsabilidade do empregador pelos riscos da atividade também decorre, por exemplo, de omissões contratuais, tais como na rescisão de contrato indireto, em que o empregador se torna responsável “independentemente de ter sido ele o agente imediato e direto causador do malefício” (DELGADO, 2019, p. 1456).

Dada a sua relevância, Moura (2016, p. 299) ressalta ainda que essa responsabilidade não pode ser suprimida nem em caso de força maior.

Portanto, pode-se concluir que o princípio da alteridade tem como objetivo proteger o empregado dos riscos do exercício da atividade empresária, já que o empregado, como parte vulnerável, não tem autonomia na relação de trabalho e, portanto, não pode ser responsabilizado por danos decorrentes dessa relação.

Nesse sentido, a alteridade evidencia-se como elemento fundamental a ser explorada na análise da problemática, objeto do presente estudo, conforme será mais bem desenvolvido no decorrer dos próximos capítulos. Uma vez que esse princípio, inicialmente, proíbe a responsabilização do empregado pela aquisição e manutenção das ferramentas – em sentido amplo – necessárias ao desempenho de suas atividades laborais, ainda que o labor seja desempenhado na residência do empregado.

2.3 A PROBLEMÁTICA SOBRE O ART. 75-D DA CLT

Conforme evidenciado, a legislação brasileira possui diversos mecanismos que buscam salvaguardar os empregados, que vêm sendo discutidos no Brasil e no mundo com maior frequência, especialmente em virtude da tendência à adoção do teletrabalho em *home office*, impulsionada principalmente pela pandemia do Sars-CoV-2.

Nesse desiderato, neste capítulo analisaremos o art. 75-D da Consolidação das Leis Trabalhistas, a partir de três óticas diferentes. A primeira abordará as posições doutrinárias do tema, a segunda irá expor o posicionamento jurisprudencial brasileiro sobre o responsável pelos ônus do teletrabalho e a terceira analisará o fornecimento das ferramentas e as regras de ergonomia no ambiente de trabalho, à luz das normas regulamentadoras.

2.3.1 Posições doutrinárias acerca do art. 75-D da CLT

O presente subcapítulo se propõe a analisar o caput do art. 75-D da CLT (Decreto-lei n.º 5.452/1943), incluído pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) em um capítulo próprio daquela consolidação, destinado a disciplinar o teletrabalho.

O *home office* pressupõe a utilização de diversas ferramentas de trabalho no ambiente residencial do empregado, tais como notebook, tablet, celular, impressora, material de papelaria, mobília, cadeira ergonômica, entre outros itens de infraestrutura, além de gerar despesas com internet, linha telefônica, energia elétrica, e congêneres (KOBAL; VON AGNER; OLIVEIRA, 2009, p. 3).

Em razão da gama de despesas e equipamentos que envolvem essa modalidade de labor, essa temática já fora objeto de discussão em diversos Projetos de Lei, pertinentes a serem analisados, embora não tenham sido recepcionados pela legislação trabalhista.

A título de exemplo, o PL n. 4505/2008 já previa como direito do teletrabalhador o “ressarcimento dos gastos extraordinários decorrentes das funções inerentes ao teletrabalho e não previstos na remuneração”. E como dever dele a manutenção e

conservação das ferramentas de trabalho fornecidas e a “prestação de contas quanto aos gastos ordinários e extraordinários decorrentes das funções inerentes à devida execução do trabalho” (BRASIL, 2008, p. 2 e 3).

Em face do exposto, esse Projeto de Lei buscou-se legislar o binômio direito-dever das ferramentas de teletrabalho, indicando o ressarcimento dos gastos como um direito dos teletrabalhadores, e como dever deles a necessidade de zelo e prestação de contas.

Por outro lado, o PL 5341/2020, visava instituir o denominado auxílio *home office*, consubstanciado numa ajuda de custo de 30% das despesas comprovadas com internet, energia elétrica, softwares e hardwares, equipamentos tecnológicos e infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto (BRASIL, 2020, p. 1).

Embora tais Projetos de Leis não tenham sido recepcionados pelo ordenamento jurídico brasileiro, a lei vigente, no art. 75-D da CLT procurou regulamentar a sistemática aplicável nesse contexto, *verbis*:

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, 1943).

Resende (2020, p. 428), entende que esse dispositivo possibilita a livre negociação entre teletrabalhador e empregador, por meio de estipulação contratual, no que se refere à atribuição, do incumbido a arcar com as despesas com a aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos e infraestrutura necessárias para a realização do trabalho remoto. Para tanto, é necessário que haja uma cláusula contratual explícita atribuindo a responsabilidade por tais ônus decorrentes da atividade realizada em *home office* (RESENDE, 2020, p. 428).

Apesar da exigência de um acordo escrito, DELGADO (2019, p. 1070) sustenta que esse dispositivo não apresenta uma solução concreta, ao conceber um “significativo espaço à interpretação e à integração jurídica nesse novo segmento jurídico laborativo”.

Dado que a inexistência de determinação concreta sobre o responsável pelos custos da atividade, o dispositivo em tela permite que o empregador e empregado

cheguem a um consenso (DELGADO, 2019, p. 1070), o que não é razoável diante do princípio da proteção.

Ressalte-se que, as relações trabalhistas têm natureza contratual de contrato de adesão “marcado pela dependência econômica e subordinação do empregado ao empregador”, de forma que “inexistem autonomias da vontade e privada do trabalhador nesse tipo de liame” (FONSECA, 2022). Sendo assim, o empregado, que é parte vulnerável da relação empregatícia, não dispõe de capacidade para negociar e impor exigências ao empregador.

Nesse liame, Serau Junior (2021) destaca que a inexistência de uma estipulação incisiva da norma acerca do responsável pelos encargos decorrentes do labor em *home office*, pode permitir que não haja uma negociação formalizada por contrato escrito entre empregador e empregado. Essa ausência poderia ocasionar situações em que o empregador não oferece nenhuma assistência financeira ou compensação pelos custos associados ao teletrabalho, ou até mesmo casos em que o empregador imponha ao empregado a assunção das despesas decorrentes do labor (SERAU JUNIOR, 2021).

Nesse sentido, Leite (2022, p. 122) ressalta que o dispositivo em tela propiciaria uma barganha a ser utilizada pelo empregador na contratação, de forma que esse poderá reivindicar o referido dispositivo como condição para a contratação, o que viola os princípios fundamentais do trabalhador, em especial, “aos princípios fundamentais da valorização do trabalho e da própria livre iniciativa” previstos constitucionalmente (LEITE, 2022, p. 122).

Ademais, Gaspar e Veiga (2020) identificam duas correntes doutrinárias decorrentes da interpretação do art. 75-D da CLT. A primeira delas sustenta a possibilidade de imputação das despesas relacionadas ao teletrabalho ao empregado, com base no caráter em aberto da normativa. A segunda corrente, defendida pelos autores, argumenta que a imposição dos ônus e encargos do contrato de trabalho ao empregado transfere a ele a responsabilidade dos riscos da atividade econômica.

Leite (2022, p. 122) complementa essa segunda corrente, afirmando que a responsabilização dos custos ao empregado também é incompatível com a legislação trabalhista, pois contradiz o princípio da alteridade que “define o empregador como

aquele que na relação de emprego assume a responsabilidade da atividade econômica”, conforme já citado em tópico anterior.

Abordando a questão com uma maior amplitude, Gaspar e Veiga (2020) sustentam que a formalização do contrato escrito exigida pelo dispositivo em discussão, condiciona a assunção de eventuais despesas pelo trabalhador, com um posterior reembolso pelo empregador. Dessa forma, para eles, o reembolso ao teletrabalhador é entendido como uma exigência da norma (GASPAR; VEIGA, 2020).

Em consonância com essa interpretação, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região, tem que a melhor interpretação do art. 75-D da CLT é que:

a responsabilidade pelos custos dos instrumentos no regime de teletrabalho é do empregador, de modo que deve ser entendida como cláusula implícita o ressarcimento de eventuais despesas adiantadas pelo empregado (TRT 3 – RO n. 0010274-34.2021.5.03.0016, Rel. Convocado Leonardo Passos Ferreira, 11ª turma, Data de Publicação: 25 fev. 2022).

De maneira semelhante, Resende (2020, p. 429) defende que a livre negociação se limita à atribuição do responsável pela aquisição das ferramentas. Dessa forma, caso o empregado adquira os equipamentos de trabalho e de infraestrutura, caberá ao empregador ressarcir-lo. Mas, caso o primeiro não adquira tais instrumentos, caberá ao empregador fazê-lo. Nesse sentido, Gaspar e Veiga (2020) sustentam que essa “situação demanda, portanto, ajuste contratual para reembolso das despesas arcadas pelo empregado”.

À vista disso, é imperioso citar a MP n. 927/2020 - editada durante a pandemia de Covid-19 e que teve seus efeitos exauridos, esgotando sua vigência em 19 de julho de 2020-, que estabelecia normas que exigiam do empregador o fornecimento dos equipamentos em regime de comodato e o pagamento por serviços de infraestrutura, caso o empregado não os possuía. A não observância dessas normas resultaria no cômputo da jornada de trabalho como tempo à disposição do empregador, conforme art. 4º, § 4º, I e II da Medida Provisória n. 927/2020 (BRASIL, 2020).

Diante de tais considerações, os autores supracitados sinalizam para a necessidade de se interpretar o art. 75-D da CLT em conjunto com o art. 2º da mesma lei – dispositivo que recepciona o princípio da alteridade-, conforme é o posicionamento adotado por Delgado *et al.* (2017, p. 139). Dessa forma, não se deve onerar o empregado

atribuindo-lhe os custos decorrentes do desempenho do labor, visto que o empregador é quem deve arcar com os riscos da atividade empresária e, conseqüentemente, com os custos necessários para viabilizá-la.

Assim, conforme defendido pelo Des. Marcus Ferreira, do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, ainda que inexista ajuste realizado entre as partes, à luz do princípio da alteridade, a responsabilidade pelas despesas decorrentes da atividade laboral deve recair sobre a empresa (TRT 3 – RO n. 0010391-85.2022.5.03.0114, Rel. Marcus Moura Ferreira, 10ª Turma, Data de Publicação: 02 set. 2022).

Partindo da mesma premissa, Capuzzi (2020) ressalta que o empregador:

deve adquirir ou fornecer os equipamentos tecnológicos para o regular desempenho do labor na modalidade teletrabalho. Por equipamento, compreende-se qualquer objeto ou ferramenta necessária para a atividade laboral, como tablet, computador e smartphone.

O que é igualmente compartilhado por Resende (2020, p. 429) que defende o fornecimento, das ferramentas e os meios necessários para o desenvolvimento do labor, pelo empregador, hipótese que será aprofundada mais adiante em tópico específico.

No entanto, ressalvas podem existir. Caso o trabalhador já possua em sua residência as ferramentas e a infraestrutura necessárias para realizar suas atividades não há transferência de riscos da atividade, desde que haja previsão contratual em que o teletrabalhador consinta com o uso de seus próprios equipamentos e que a empresa estipule um pagamento mensal a ele, referente ao aluguel dos bens e à compensação de possíveis despesas com manutenção (CAPUZZI, 2020).

Contudo, a discussão não se encerra em um critério binário, do sim ou do não. Para Gallucci (2022), o acordo individual somente será eficaz caso preveja e especifique os custos com infraestrutura e os decorrentes da atividade laboral. Dessa forma, o empregado deve comprovar todos os gastos despendidos para a manutenção do labor (SERAU JUNIOR, 2021).

Além disso, conforme suscitado pela bancada dos trabalhadores, manifestada no relatório final do Grupo de Trabalho Sobre a Regulamentação de Trabalho na Modalidade Teletrabalho, “os valores a serem ressarcidos ao empregado devem corresponder ao efetivo custo para o teletrabalho” (BRASIL, 2021, p. 5). Ressalte-se ainda que, conforme

essa bancada, a alternativa mais eficaz para conferir segurança jurídica às partes envolvidas, seria a partir da instituição de negociação coletiva que preveja o ressarcimento das despesas e da estrutura necessária (BRASIL, 2021, p. 5).

Conclui-se, portanto, que o art. 75-D da CLT busca normatizar os encargos inerentes ao teletrabalho. No entanto, previsão contratual que onere o empregado à tais custos, mediante um acordo entre as partes, não é razoável perante o princípio da alteridade. Visto que tal encargo é de responsabilidade do empregador.

Razão pela qual, a presente pesquisa opta por adotar como marco teórico o posicionamento de Delgado *et al.* (2017, p. 139) que defende a interpretação do art. 75-D da CLT em conformidade com o art. 2 da mesma norma, que atribui ao empregador a assunção dos custos inerentes à atividade econômica. Isto é, atribuindo ao empregador a responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos e infraestrutura necessária para o labor em *home office*.

No mesmo sentido, a propósito, já decidiu o Tribunal Regional da 3ª Região:

na ausência de acordo escrito, o artigo 75-D deve ser interpretado sistematicamente com o artigo 2º da CLT, visto que é do empregador os riscos do empreendimento, sob pena de violação do princípio da alteridade (TRT 3 – RO n. 0010415-84.2021.5.03.0038, Rel. Juliana Vignoli Cordeiro, 11ª turma, Data de Publicação: 13 dez. 2021).

Nessa toada, sintetiza-se que não deve haver a transferência do risco do empreendimento para o empregado. De forma que, eventual contrato escrito que preveja a utilização de equipamentos de propriedade do trabalhador, deve ser por ele anuído e devidamente reembolsado.

Dado o exposto, é necessário compreender como esse dispositivo está sendo aplicado na prática pelo Poder Judiciário brasileiro, o que será mais bem abordado no próximo subcapítulo.

2.3.2 O posicionamento jurisprudencial Brasileiro a respeito dos ônus decorrentes da implementação do teletrabalho

No presente subcapítulo, busca identificar como a jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem se firmado

em relação ao responsável por arcar as despesas oriundas da implementação teletrabalho, identificando as teses jurídicas determinantes.

Os Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) e o Tribunal Superior do Trabalho (TST) são órgãos do Poder Judiciário que atuam em questões relacionadas à relação de labor, protegendo e garantindo o cumprimento das normas trabalhistas. Para tanto, a pesquisa se fundamentará na consulta de jurisprudências disponíveis meio eletrônico, no *website* de tais órgãos.

O TRT de Minas Gerais, em processo de relatoria do Juiz Márcio Toledo Gonçalves, sustenta que a despesa com internet na residência do teletrabalhador deverá ser arcada pela empresa, independentemente de pacto contratual pelo empregador, em razão do princípio da alteridade. Dessa forma, cabe ao empregador arcar com tal gasto nos meses que em houver a prestação do labor em *home office*, pois a empresa se beneficia do plano de internet contratado, haja vista ser indispensável para a realização do serviço (TRT 3 – RO n. 0011182-29.2020.5.03.0145, Relator convocado: Marcio Toledo Gonçalves, 11ª turma, Data de Publicação: 26 abr. 2021).

Da mesma forma, foi sustentado pelo TRT3 no voto do relator Desembargador Antônio Vasconcelos, ao entender que as despesas com internet e energia elétrica devem ser ressarcidas pelo empregador, dado que é inegável o beneficiamento da empresa por esses serviços, independentemente de formalização contratual. Nesse sentido, fora proferido decisão que determina o pagamento de indenização no importe de 30% dos valores despendidos, haja vista serem despesas habituais do empregado (TRT 3 – RO n. 0010880-68.2021.5.03.0111, Rel. Des. Antonio Gomes de Vasconcelos, 11ª Turma, Data de Publicação: 01 ago. 2022).

O TRT15 abarca a questão com uma maior amplitude, entendendo que a utilização da internet por outros indivíduos da residência não exime a responsabilidade da empresa de arcar com tais custos, argumentando que “o empregador tem a obrigação de custear as despesas de seu negócio e não pode repassar tais custos ao empregado, nos termos do artigo 2º da CLT”. Dessa forma, proferindo decisão que determina o pagamento de ajuda de custo ao empregado, no valor de R\$250,00 por mês (TRT 15 – RO n. 0011624-05.2020.5.15.0066, Rel. Claudinei Zapata Marques, 4ª turma, Data de Publicação: 31 mai. 2022).

Apresentando um posicionamento diverso, o TRT17 assevera que as ferramentas como celular, notebook e o consumo de energia elétrica não são de uso exclusivo para o desempenho do labor, hipótese em que se mostra “impraticável a mensuração e distinção dos gastos pessoais dos comerciais”. Nesse sentido, mantendo sentença que julgava improcedente o pedido de indenização à teletrabalhadora (TRT17 - RO n. 0000455-76.2022.5.17.0007, Rel. Mario Ribeiro Cantarino Neto, 2ª turma, Data de Publicação: 07 mar. 2023).

Relativamente aos gastos com energia elétrica, há julgados que entendem pelo ressarcimento ao teletrabalhador, considerando, proporcionalmente, o aumento do consumo nas faturas de energia nos períodos que antecederam e após a implementação do *home office* (TRT 3 – RO n. 0010415-84.2021.5.03.0038, Rel. Juliana Vignoli Cordeiro, 11ª turma, Data de Publicação: 13 dez. 2021).

Ainda no que diz respeito ao gasto de energia elétrica, o TRT1 manteve decisão do primeiro grau, entendendo que, “a despesa com o acréscimo na conta de luz é presumida, na medida em que o empregado passa a usar computador, ar-condicionado e luz propriamente dita”, enquanto o aumento nas despesas com água e condomínio não são presumidas e devem ser comprovadas. Conforme o entendimento do TRT1:

É inadmissível que os custos operacionais do empreendimento sejam suportados pelo empregado. No caso, entendo ter havido transferência de custos à parte hipossuficiente da relação empregatícia em flagrante violação ao artigo 2º da CLT e ao princípio da vedação ao enriquecimento sem causa (TRT1 – RO n. 0101870-50.2017.5.01.0031, Rel. Mário Sérgio M. Pinheiro, 1ª turma, Data de Publicação: 04 out. 2019).

No que tange ao uso de notebook pessoal para o desempenho das atividades laborais, o TRT3 manteve decisão que condenava o empregado a arcar com valores de aluguel de notebook, a título de ressarcimento à autora pelo uso de equipamento pessoal. Ressaltando que, no caso concreto não houve ajuste prévio contratual, devendo considerar a assunção do risco do empreendimento ao empregador (TRT 3 – RO n. 0010831-39.2021.5.03.0107, Rel. Marco Antonio Paulinelli Carvalho, 11ª turma, Data de Publicação: 26 mai. 2022).

Nesse mesmo sentido, conforme o voto da relatora Desembargadora Juliana Vignoli Cordeiro entendeu-se pela procedência de pedido de ressarcimento a título de

aluguel de computador pessoal, pelo período de teletrabalho. Ademais, a relatora afirmou que não se pode transferir os custos para o empregador no período em que a empresa disponibilizava o equipamento, e que o trabalhador utilizava o seu pessoal por mera conveniência (TRT 3 – RO n. 0010415-84.2021.5.03.0038, Rel. Juliana Vignoli Cordeiro, 11ª turma, Data de Publicação: 13 dez. 2021).

Importante ressaltar que, conforme o entendimento majoritário, é necessário que haja a comprovação dos gastos inerentes ao desempenho do labor em teletrabalho (TRT 3 – RO n. 0010274-34.2021.5.03.0016, Rel. Convocado Leonardo Passos Ferreira, 11ª turma, Data de Publicação: 25 fev. 2022). Os quais podem ser demonstrados pelo empregado “por meio de confronto das despesas anteriores e posteriores ao início da prestação laboral” (TRT 2 - RO n. 1001996-31.2016.5.02.0048. Relator: Sérgio Roberto Rodrigues, 11ª Turma, Data de Publicação: 10 out. 2017).

Isso porque não pode haver presunção das despesas, conforme levantado no juízo que indeferiu o ressarcimento por falta de comprovação dos gastos despendidos pelo empregado, veja:

não ficou demonstrado em juízo que tenha ocorrido aumento dos gastos pessoais do trabalhador com água, luz e internet durante o período em que prestou serviços em home office, conforme observado pela MM. Juíza de origem, não se podendo presumir (TRT 3 – RO n. 0010078-67.2021.5.03.0112, Rel. Taisa Maria M. de Lima, 10ª turma, Data de Publicação: 12 mai. 2022).

Nesse mesmo sentido:

o fato é que a reclamante não demonstrou que tenha suportado aumento dos seus gastos pessoais com água, luz e internet durante o período em que prestou serviços em home office, conforme observado pela MM. Juíza de origem, não se podendo presumir que tais serviços foram contratados exclusivamente para a prestação dos serviços ou que tenham sido majorados os custos em decorrência do trabalho, mormente porque água, luz e internet são produtos de consumo ordinário por grande parte da população, necessários ou úteis para atividades pessoais, não relacionadas ao trabalho. Nega-se provimento (TRT 3 – RO n. 0010391-85.2022.5.03.0114, Rel. Marcus Moura Ferreira, 10ª Turma, Data de Publicação: 02 set. 2022).

Além disso, no que tange aos equipamentos de trabalho, faz-se necessário a comprovação de que eles foram adquiridos para o desempenho do labor (TRT 2 – RO n. 1001996-31.2016.5.02.0048, Relator: Sérgio Roberto Rodrigues, 11ª Turma, Data de Publicação: 10 out. 2017).

É esse o entendimento do TST, conforme o voto do relator Ministro Maurício Godinho Delgado:

a possibilidade de indenização empresarial pelos gastos pessoais e residenciais efetivados pelo empregado no exercício de suas funções empregatícias no interior de seu home office supõe a precisa comprovação da existência de despesas adicionais realizadas em estrito benefício do cumprimento do contrato, não sendo bastante, em princípio, regra geral, a evidência de certa mistura, concorrência, concomitância e paralelismo entre atos, circunstâncias e despesas, uma vez que tais peculiaridades são inerentes e inevitáveis ao labor em domicílio e ao teletrabalho (TST – AIRR n. 62141-19.2003.5.10.0011, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 6ª Turma, Data de Julgamento: 07/04/2010, Data de Publicação: DEJT 16/04/2010).

Nesse sentido, ainda que o labor seja desempenhado na residência do empregado por sua opção, é necessário indenizá-lo pelos custos despendidos com energia elétrica, internet e equipamentos essenciais para o labor, haja vista o proveito da empresa por tais serviços (TRT 3 – RO n. 0010311-36.2022.5.03.0013, Rel. Convocado Marcio Toledo Goncalves, 8ª turma, Data de Publicação: 19 out. 2022 e TRT 3 – RO n. 0010333-91.2022.5.03.0111, Rel. Marcelo Lamego Pertence, 8ª Turma, Data de Publicação: 03 fev. 2023).

Por fim, vale destacar ainda um antigo julgado, anterior às inovações trazidas pela Lei n. 14.442/2022 – que altera dispositivos da CLT sobre o teletrabalho -, que já reconhecia eventuais despesas decorrentes do teletrabalho e a possibilidade de incluí-las no salário do trabalhador, caso houvesse previsão contratual expressa, sob a justificativa que:

a referida modalidade de prestação de serviços é mais vantajosa ao empregado, haja vista a economia de tempo e custo, bem como autonomia, decorrente do fato de poder prestar serviços em sua residência, no momento que melhor lhe aprouver (TRT 2 – RO n. 1000197-66.2018.5.02.0020, Rel. Paulo Eduardo Vieira de Oliveira, Data de Publicação: 05/12/2019).

Nesse sentido, conforme decidido pelo TRT2, em processo de relatoria do Desembargador Edilson Soares de Lima, entendeu-se que a assunção dos ônus pelo empregado não transfere os riscos da atividade a ele, em razão das inúmeras vantagens recepcionadas pelo *home office*, veja:

Diverso do alegado, não se trata de transferência do risco da atividade econômica ao empregado, calhando ponderar que o regime de teletrabalho traz uma série de vantagens, no que se incluem flexibilidade de horários, economia de tempo com

deslocamentos nas grandes cidades e até com vestuário. Há que se atentar também à nova dinâmica das relações laborais, visualizando-as sob um novo enfoque quanto à distribuição dos riscos, e não de um prisma puramente tradicional (TRT 2 – RO n. 10007311720175020708, rel. Des. Edilson Soares de Lima, 15ª Turma, Data de Publicação: 25 out. 2018).

A dispor da citação supra, Capuzzi (2020) alega que as despesas com o teletrabalho poderão ser inclusas no salário do empregado, considerando a economia gerada pelo desenvolvimento do labor. Entretanto, tal entendimento se destoa dos preceitos do princípio da alteridade, haja vista, conforme já indagado anteriormente, não ser possível a transferência dos riscos ao empregado. Ressaltando que, em razão do *home office*, o empregado também possui diversas economias em sua sede como:

Aumento de produção; Redução dos custos imobiliários, de energia e demais despesas de estabelecimento; Fim de problemas com relação a ausências ao trabalho por motivos externos (como greves de ônibus etc.); Menor rotatividade no quadro de funcionários; Diminuição do número de afastamentos por problemas de saúde; Empregador com formação cada vez mais especializada (Brasil, 2018).

Diante dos julgados apresentados, a jurisprudência pátria, em especial os Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª, 2ª, 3ª, 15ª e 17ª Região e do TST, fica evidente que o desempenho do labor em *home office*, influencia nos gastos da residência do teletrabalhador. Dessa forma, majoritariamente, têm-se entendido que para que haja o reembolso dos ônus arcados pelo empregado, é necessário que as despesas sejam devidamente comprovadas.

Portanto, no próximo capítulo do desenvolvimento deste trabalho, discutiremos como as Normas Regulamentadoras podem regular e repercutir sobre a implementação do teletrabalho, os ônus decorrentes e as regras de ergonomia necessárias para o desempenho do labor.

2.3.3 Fornecimento das ferramentas e regras de ergonomia no ambiente de trabalho à luz das Normas Regulamentadoras

Como pontuado no final do subcapítulo anterior, deve-se destacar que a prestação do labor é regulada por diversas normativas que têm por objetivo efetivar a saúde e segurança para o trabalhador.

Nesse sentido, a Consolidação das Leis Trabalhistas (Decreto-lei n. 5.452/1943), estabelece diversas normas que visam garantir ao empregado o adequado ambiente de trabalho, que nada mais é do que o “conjunto das condições internas e externas do local de trabalho e sua relação com a saúde dos trabalhadores” (MACHADO, 1999, p. 75).

Interpolando uma posição mais completa, Resende (2020, p. 960), assevera que o ambiente de trabalho:

é o local onde o trabalhador desenvolve sua atividade laboral. Zelar pelo meio ambiente do trabalho é obrigação do empregador, de forma a proteger os bens jurídicos trazidos pelo empregado quando da admissão, tais quais a vida, a saúde e a capacidade para o trabalho. Neste diapasão, cabe ao empregador adotar todas as medidas que estiverem ao seu alcance, no sentido de minimizar a possibilidade de ocorrência de acidentes de trabalho e o desenvolvimento de doenças ocupacionais.

Dentre as medidas necessárias para garantir a saúde e segurança do empregado, destaca-se o art. 157, I, da CLT que prevê o dever das empresas de cumprirem e fazerem cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho (BRASIL, 1943).

Além da lei em sentido estrito, o Ministério do Trabalho, ou equivalente, através de Portarias Ministeriais, expediu diversas Normas Regulamentadoras (NR) que estabelecem preceitos e medidas especiais de prevenção a serem observados em vários tipos de meio ambiente do trabalho (DELGADO, 2019, p. 774).

Nesse contexto, o art. 75-E da CLT, em especial, destina-se a regular as regras de saúde, ergonomia e segurança no teletrabalho, ao dispor que “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, 1943). Consoante Terranova e Kiersten (2019), esse dispositivo tenta viabilizar a aplicação das normas regulamentadoras no campo do teletrabalho, por aplicação analógica, haja vista a inexistência de normativa específica.

Portanto, neste momento busca-se identificar como as Normas Regulamentadoras podem ser aplicadas, ainda que analogicamente, na implementação e execução do teletrabalho.

Conforme já pontuado, a prestação de serviços na modalidade de *home office* pressupõe a utilização de diversos equipamentos de trabalho e de infraestrutura.

No que tange as ferramentas de trabalho, a NR-18⁷, no item 18.10.2.17 prevê que “cabe ao empregador fornecer gratuitamente aos trabalhadores as ferramentas manuais necessárias para o desenvolvimento das atividades”, enquanto compete ao empregado zelar por elas (BRASIL, 2020).

Da mesma forma que a NR-18, a NR-06⁸, no item 6.5.1, “c”, impõe a responsabilidade da empresa em fornecer gratuitamente, ao empregado, os Equipamentos de Proteção Individual - EPI em perfeito estado de conservação e funcionamento (BRASIL, 2022).

Ademais, a NR-17⁹, que tem por objetivo regular as normas de ergonomia no ambiente de trabalho, prevê, no item 17.3.1, a necessidade de se planejar ou adaptar o posto de trabalho na posição sentada aos padrões de ergonomia, quando o labor puder ser executado nessa posição (BRASIL 2021).

Conforme o Anexo II¹⁰ da referida NR-17, que estabelece as normas de ergonomia nas atividades de teleatendimento e telemarketing, diversos são requisitos para a infraestrutura e o mobiliário em que o empregado prestará o labor, como por exemplo, a altura da mesa, a distância entre o monitor e o teclado do trabalhador, a temperatura do ambiente, dentre outras, destacadas nos itens 3.1 e 5.2 (BRASIL, 2021).

Vale advertir que, o labor em *home office* é desempenhado preponderantemente com o uso de computador na posição sentada, razão pela qual seria necessário que o empregador promova análise ergonômica do espaço de teletrabalho do empregado, por aplicação analógica à NR-17, tendo em vista a similaridade entre o teletrabalho e o teleatendimento, ambos executados em frente ao computador, sentado e com uso de telefone (TERRANOVA; KIRSTEN, 2019).

⁷ Norma Regulamentadora 18 que tem como objetivo “estabelecer diretrizes de ordem administrativa, de planejamento e de organização, que visam à implementação de medidas de controle e sistemas preventivos de segurança nos processos, nas condições e no meio ambiente de trabalho na indústria da construção” (BRASIL, 2020).

⁸ Norma Regulamentadora 06 que tem como objetivo “estabelecer os requisitos para aprovação, comercialização, fornecimento e utilização de Equipamentos de Proteção Individual – EPI” (BRASIL, 2022).

⁹ Norma Regulamentadora 17 que tem como objetivo “estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente” (BRASIL, 2021).

¹⁰ O Anexo II da NR 17 tem como objetivo “estabelecer os requisitos para o trabalho em atividades de teleatendimento/telemarketing nas diversas modalidades desse serviço, de modo a proporcionar o máximo de conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente” (BRASIL, 2021).

Essa, a propósito, tem sido a posição adotada pelo TRT da 3ª Região, senão vejamos:

[...] 2. Saliou a ausência de termo de adesão ao home office ou de qualquer documento acerca da estrutura necessária para desempenho das atividades da autora. Logo, como bem delineado na origem, o recorrente não promoveu análise ergonômica do trabalho, conforme determina o subitem 17.3.1 da NR 17. Ora, competia ao empregador demonstrar as medidas adotadas para a preservação da segurança e saúde do trabalhador em seu ambiente laboral, atentando-se aos riscos a que o obreiro estava submetido no exercício de suas funções. Como é cediço, o empregador tem obrigação de promover a redução de todos os riscos que afetam a saúde do empregado no ambiente de trabalho. Para tanto, de acordo com o disposto no art. 157 da CLT, cabe às empresas instruir os empregados quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, cumprindo e fazendo cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho. Reforçam a obrigação patronal o art. 7º, XXII, da CR/88, o art. 19, § 1º, da Lei nº 8.213/91, as disposições da Convenção nº 155 da OIT e toda a regulamentação prevista na Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Previdência Social, especialmente a NR-18 (TRT 3 – RO n. 0010760-60.2021.5.03.0067, Rel. Anemar Pereira Amaral, 6ª Turma, Data de Publicação: 01 abr. 2022).

Da mesma forma, esse entendimento tem sido defendido também pela bancada dos trabalhadores, manifestada no relatório final do Grupo de Trabalho Sobre a Regulamentação de Trabalho na Modalidade Teletrabalho, ao concluir que “as normas regulamentadoras se aplicam ao teletrabalho, ainda que elas não tenham sido discutidas em um cenário de ampla utilização do teletrabalho” (BRASIL, 2021, p. 5).

Nesse diapasão, entende-se que as Normas Regulamentadoras podem ser compreendidas diante de uma perspectiva mais ampla, alcançando os teletrabalhadores, a fim de que proporcionar a eles um meio ambiente de trabalho equilibrado, saudável e seguro, ainda que o desempenho do labor se dê em sua residência.

Vale destacar que, apesar dos entendimentos jurisprudenciais sobre o tema serem escassos, incube ao empregador proporcionar medidas de segurança ao trabalhador, em razão dos princípios norteadores do direito do trabalho, sendo certo que “o descumprimento das normas de saúde e segurança por parte do empregador tem sim o condão de estabelecer culpa por negligência no caso de doenças ou acidentes de trabalho” (TERRANOVA; KIRSTEN, 2019).

Ante o exposto, é possível concluir a necessidade de o empregador cumprir as normas do direito do trabalho, em especial nas Normas Regulamentadoras, ainda que o labor seja desempenhado na modalidade *home office*.

3 CONSIDERAÇÕES GERAIS

A presente pesquisa, alicerçou-se na necessidade de realização de um estudo sobre o teletrabalho, delimitada a partir da análise do responsável pelos ônus oriundos da atividade de labor desempenhada em *home office*.

A imprescindibilidade da pesquisa, emerge sobre o aumento exponencial da adoção do teletrabalho no Brasil, seja em regime híbrido ou integral, desde o início da pandemia do Sars-CoV-2.

Nesse contexto, o labor desenvolvido na própria residência do empregado se tornou a principal forma de trabalho de muitos indivíduos e, embora essa modalidade de trabalho proporcione inúmeros benefícios, também origina aumentos consideráveis das despesas da residência do empregado. Uma vez que o desempenho do labor pressupõe o uso de diversas tecnologias da informação, internet e energia elétrica, além itens de infraestrutura, como mobiliário ergonômico, entre outros, razão pela qual a necessidade de sua regulamentação se tornou indispensável.

Conforme aduzido na presente pesquisa, a legislação internacional também ampara o teletrabalho, estabelecendo normas e entendimentos jurisprudenciais. A França, em especial, impõe a implementação de medidas que impõe limitações no trabalho desenvolvido em casa, como por exemplo a realização de acordo coletivo ou a estipulação de um regulamento pelo empregador. Além de priorizar a realização do *home office* àqueles que já possuam estruturas apropriadas em seus domicílios.

No Brasil, a legislação trabalhista reúne diversas normativas que visam tutelar o empregado, a partir do estabelecimento de prerrogativas que visam proteger o trabalhador. Isso decorre principalmente em razão da relação contratual desequilibrada estabelecida entre empregado-empregador, em que o contrato trabalhista adquire natureza contratual de contrato de adesão, já que o empregado é parte hipossuficiente e vulnerável.

Essa disparidade entre as partes da relação trabalhista é corroborada, principalmente, pelo princípio da proteção, que visa a estipulação de regras, condições e mecanismos favoráveis ao empregado, a fim de garantir igualdade na relação entre

empregado e empregador. Além de abranger e repercutir em diversos outros princípios e normas trabalhista, tal como o princípio da alteridade.

No decorrer desta pesquisa, observou-se que o princípio da alteridade tem como premissa imputar os custos, riscos e despesas da atividade empresária ao empregador, o que proíbe a responsabilização do empregado pela aquisição e manutenção das ferramentas – em sentido amplo – necessárias ao desempenho de suas atividades laborais.

Constatou-se também que a legislação brasileira buscou regulamentar diversos mecanismos para salvaguardar o empregado que labora em regime de teletrabalho – os quais não foram recepcionados pelo ordenamento jurídico brasileiro. Tal como a PL 4505/2008 que visava, entre outros direitos, o direito do teletrabalhador ao estabelecimento de reembolso dos gastos extraordinários devidamente provados em prestação de contas, entretanto, o referido projeto de lei não fora votado.

Além da PL 5341/2020, que buscava instituir o denominado auxílio *home office* e, assim, possibilitar ao empregado uma ajuda de custo equivalente a 30% (trinta por cento) das despesas comprovadas, no entanto, o projeto em tela foi retirado de tramitação e arquivado.

Cabendo ainda citar a MP n. 927/2020, editada durante a pandemia de Covid-19, que exigia do empregador o fornecimento dos equipamentos em regime de comodato e o pagamento por serviços de infraestrutura, caso o empregado não os possuía, sob pena de cômputo da jornada de trabalho como tempo à disposição do empregador. Contudo, apesar de publicada, a referida Medida Provisória teve seus efeitos exauridos, esgotando sua vigência em 19 de julho de 2020.

Verificou-se que a legislação trabalhista vigente – CLT - visa regulamentar os ônus do teletrabalho no art. 75-D da CLT e que, embora disponha 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” (BRASIL, 1943), é duramente criticada pela doutrina em razão de seu caráter em aberto e sua incompatibilidade com os princípios norteadores da relação trabalhista.

Dessa forma, verificou-se diversos posicionamentos doutrinários a respeito da interpretação do art. 75-D da CLT. Dentre eles, Delgado (2019, 1070) entende que o referido dispositivo não apresenta uma solução concreta, possibilitando às partes ajustarem contratualmente o responsável pelos custos da atividade. Dessa compreensão extrai diversas acepções, as quais pode-se citar a afronta ao princípio da proteção, posto que o empregado, hipossuficiente e vulnerável na relação trabalhista, não tem condições de negociar e impor exigências ao empregador. Dessa forma, a referida cláusula contratual se traduziria numa imposição do empregador, que ditará as regras do teletrabalho.

Em suma, sob a perspectiva do princípio da alteridade, o art. 75-D da CLT não deve ser interpretado de maneira que permita a atribuição dos encargos ao empregado, sem o devido reembolso. Posto que, a atribuição dos custos decorrentes do teletrabalho transfere os riscos da atividade econômica ao teletrabalhador.

Dado o exposto, conforme sinalizado pela pesquisa doutrinária, a presente pesquisa adotou como marco teórico o posicionamento de Delgado *et al.* (2017, p. 139), entendendo pela necessidade de se interpretar o art. 75-D da CLT em conjunto com o art. 2º da mesma lei - que dispõe sobre o princípio da alteridade.

Sendo assim, incumbindo apenas ao empregador a responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos e infraestrutura necessária para o labor em *home office*. Nesse contexto, respondendo à questão inicial do presente estudo.

Ademais, verificou-se que os tribunais entendem que o desempenho do labor na residência do indivíduo ocasiona um aumento nas despesas como energia elétrica, e internet, além da utilização de ferramentas como notebook, entre outras, visto serem imprescindíveis para o desempenho do labor.

Em razão disso, esses órgãos, em sua maioria, julgam procedente os pedidos de indenização do empregado pelos custos arcados com as despesas decorrentes com o teletrabalho. Embora seja necessário a construção de um arcabouço probatório pelo empregado, que comprove o aumento das despesas e a aquisição de ferramentas para o efetivo desempenho do labor. Haja vista não ser razoável a assunção dos ônus da atividade pelo empregado.

Constatou-se ainda que as Normas Regulamentadoras, em especial as de número 06, 17 e 18, devem ser aplicáveis analogicamente ao teletrabalho, haja vista que o *home office* pressupõe a utilização de diversas ferramentas manuais para o desenvolvimento do labor, além do desempenho do trabalho preponderantemente na posição sentada, em razão do uso de computador.

Dessa forma, em consonância com as NRs supracitadas, é de sua importância que haja o fornecimento gratuito das ferramentas de trabalho e o planejamento e adaptação do posto de trabalho observando os padrões de ergonomia.

Nesse sentido, as Normas Regulamentadoras devem ser analisadas amplamente, a fim de proporcionar a sua aplicabilidade no ambiente de trabalho remoto, visto que incube ao empregador proporcionar um meio ambiente de trabalho equilibrado, saudável e seguro.

Razão pela qual entende-se que a responsabilidade pelos ônus do teletrabalho deve ser compreendida diante de uma perspectiva mais ampla, sendo possível inferir pela necessidade de o empregador sujeitar-se às normas de direito do trabalho, em especial os princípios protetores e às Normas Regulamentadoras, ainda que o labor seja desempenhado na modalidade de *home office*.

Frente ao exposto, conclui-se que, diante da atual legislação brasileira, os empregadores que deixarem de custear ou reembolsarem os teletrabalhadores, poderão ser legalmente responsabilizados, uma vez que a relação trabalhista deve ser sempre pautada nas normativas protetivas.

4 CONCLUSÃO

A presente pesquisa tratou sobre a (im)possibilidade de transferir ao empregado os ônus oriundos do teletrabalho. Portanto, a pesquisa se propôs a analisar criticamente o art. 75-D da CLT à luz do princípio da alteridade, perpassando pelo princípio da proteção, análises doutrinárias e jurisprudenciais, a fim de levantar a possibilidade ou não de se onerar o empregado pelos inúmeros riscos decorrentes do desempenho em *home office*.

O estudo se mostrou relevante em razão da crise sanitária decorrente da pandemia causada pelo vírus Sars-CoV-2 que intensificou o teletrabalho. Além do grande potencial de adoção do teletrabalho no Brasil, isso por que, conforme o IPEA (2020, p. 4), cerca de 20,8 milhões de brasileiro podem desempenhar suas atividades laborais nesse regime de trabalho.

No que diz respeito ao objetivo geral, que visava a análise do art. 75-D da CLT, no decorrer desta pesquisa observou-se que o referido dispositivo deve ser analisado à luz dos princípios trabalhistas, em especial o princípio da alteridade. Nessa perspectiva, constata-se que o empregador deve se responsabilizar pelos ônus decorrentes do desempenho labor – tais como energia elétrica, internet, notebook, telefone, mobília ergonômica, entre outros -, ainda que ele seja desempenhado na residência do indivíduo.

Sobre os objetivos específicos, foi possível analisar que o teletrabalho, conceitualmente, é o desempenho do labor fora das dependências do empregado, mediante o uso de tecnologias da informação, como o uso de notebook, tablets e celular. Foi verificado que o *home office* trata-se de uma espécie de teletrabalho, em que o labor é desenvolvido na própria residência do trabalhador.

Analisou-se que dentre os princípios trabalhistas, o princípio da proteção visa conferir uma maior igualdade na relação entre empregado-empregador, posto que esse último assume a qualidade de parte mais vulnerável e hipossuficiente da relação. Verificou-se que o princípio da alteridade tem como intuito salvaguardar o empregado, imputando aos empregadores as responsabilidades pelos riscos da atividade.

Dessa forma, identificou-se que o art. 75-D da CLT deve ser analisado conforme o princípio da alteridade, posto que, mesmo que haja a possibilidade de estabelecer por

escrito o responsável pelos ônus decorrentes do teletrabalho, deve-se atentar aos princípios e normativas gerais trabalhistas, de forma que não é possível onerar os trabalhadores por tais despesas.

Analisou-se também que a jurisprudência atual, majoritariamente, entende que o *home office* ocasiona um aumento com as despesas como energia, internet e pressupõe o uso de diversas ferramentas da informação e que, para que haja indenização pelos custos arcados pelo teletrabalhador, é necessário a construção de um arcabouço probatório por ele.

Por fim, verificou-se que as Normas Regulamentadoras devem ser analisadas amplamente, a fim de proporcionar a sua aplicabilidade no ambiente de trabalho remoto, visto que também incube ao empregador proporcionar um meio ambiente de trabalho equilibrado, saudável e seguro.

No início da pesquisa, levantou-se a hipótese de que as normas atinentes ao teletrabalho devem ser interpretadas à luz dos princípios trabalhistas. Diante disso, foi possível constatar que esta hipótese foi confirmada, pois, conforme a pesquisa doutrinária e jurisprudencial realizada, revelou-se que a transferência dos encargos da atividade em teletrabalho ao empregado viola o princípio da alteridade. Dessa forma, é necessário que haja uma interpretação do art. 75-D da CLT em conformidade com o art. 2º da mesma lei, entendendo que o empregador deve ser onerado pelos custos decorrentes do desempenho do labor em regime de teletrabalho, em observância do princípio da assunção dos riscos da atividade. Isso pois, a transferência dos custos da atividade ao teletrabalhador, lhe impõe um risco próprio do negócio do empregador. Além de que não é viável que o risco da atividade empresária seja transferido à parte hipossuficiente da relação empregatícia.

Considerando o problema da seguinte pesquisa, que buscava compreender se a estipulação contratual sobre as despesas decorrentes com aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária para o trabalho em domicílio, poderia ocasionar na transferência desses ônus ao empregado e, dessa forma, ferir o princípio da alteridade sustentado pela legislação trabalhista brasileira. Pode-se concluir que a transferência ao empregado dos ônus oriundos do teletrabalho fere o princípio da alteridade, previsto na legislação trabalhista brasileira,

visto que o empregador é quem deve ser onerado pelos custos decorrentes da atividade empresária. Além de que o Art. 75-D da CLT, que dispõe sobre a estipulação contratual das despesas decorrentes do teletrabalho, não autoriza expressamente a transferência desses ônus, o que reforça a necessidade de respeito às normas trabalhistas.

Ademais, o teletrabalho não pode ser uma forma de precarização do labor, mas uma possibilidade de realização do trabalho de forma mais flexível e adaptável às necessidades do empregado e do empregador. Nesse sentido, o repasse dos encargos oriundos do teletrabalho ao empregado pode gerar danos e desvantagens ao trabalhador.

Portanto, é fundamental que os empregadores estejam atentos à legislação trabalhista e aos princípios que as regem, a fim de assegurar a proteção dos direitos dos empregados e a manutenção de relações de trabalho justas e equilibradas. É importante sublinhar também a importância do diálogo e da negociação entre empregado e empregador, de forma a encontrar soluções que atendam às necessidades de todas as partes envolvidas.

Diante dos argumentos apresentados, como uma proposta para efetivar a solução do problema tratado nesta pesquisa, apesar do avanço significativo no que concerne às decisões judiciais, sugere-se que haja uma alteração legislativa a fim de rever o art. 75-D da CLT e inclua dispositivos específicos na Consolidação das Leis Trabalhistas que tratem da temática de maneira objetiva. A fim de assegurar que apenas o empregador seja incumbido com os ônus do teletrabalho, sem impor custos decorrentes da atividade ao trabalhador.

Por fim, ressalte-se que, ao longo da pesquisa, pôde-se constatar limitações no desenvolvimento do trabalho, que, apesar de interessantes ao assunto, fugiam da delimitação do presente estudo e, portanto, não foram abordadas, como o direito do teletrabalhador de se desconectar do trabalho, além dos impactos do teletrabalho na saúde do empregado.

Com base nas limitações da pesquisa aqui apresentada, sugere-se, como propostas de pesquisas a serem desenvolvidas futuramente dentro desse tema, uma análise dos impactos da transferência dos ônus oriundos do teletrabalho no bem-estar e na saúde mental dos trabalhadores; um estudo sobre a atuação dos sindicatos na defesa dos direitos dos trabalhadores em relação ao teletrabalho e à transferência dos ônus. Por

fim, sugere-se uma investigação sobre a transferência dos ônus oriundos do teletrabalho e a produtividade dos trabalhadores e das empresas.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 21 mar. 2022.

_____. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Brasília, DF. 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 23 jan. 2023.

_____. **Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022**. Brasília, DF. 2022. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm>. Acesso em: 23 jan. 2023.

_____. **Medida provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil: Poder Executivo, Brasília, DF, 22 mar. 2020. Seção 1. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>>. Acesso em: 23 jan. 2023.

_____. Ministério da Economia. **RELATÓRIO FINAL - TELETRABALHO**. Brasília, DF. 2021. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/conselho-nacional-do-trabalho/grupos-de-trabalho/gt-regulamentacao-de-trabalho-na-modalidade-teletrabalho/relatorio-do-gt-teletrabalho.pdf>>. Acesso em: 25 mar 2023.

_____. Portaria MTP n. 423. **ANEXO II da NR-17 - Trabalho em Teleatendimento/Telemarketing**. Diário Oficial da União, 2021. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria/mtp-n-423-de-7-de-outubro-de-2021-351614985>>. Acesso em: 22 mar. 2021.

_____. Portaria MTP n. 423. **NR-17 - Ergonomia**. Diário Oficial da União, 2021. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria/mtp-n-423-de-7-de-outubro-de-2021-351614985>>. Acesso em: 22 mar. 2023.

_____. Portaria MTP n. 2.175. **NR-06 – Equipamentos de proteção individual – EPI**. Diário Oficial da União, 2022. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mtp-n-2.175-de-28-de-julho-de-2022-420564666>>. Acesso em: 22 mar. 2022.

_____. Portaria SEPRT n. 3.733. **NR-18 - Condições de Segurança e Saúde no Trabalho na Indústria da Construção**. Diário Oficial da União, 2020. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-3.733-de-10-de-fevereiro-de-2020-242575828>>. Acesso em: 22 mar. 2023.

_____. **Projeto de Lei nº 4.505/2008.** Regulamenta o trabalho à distância, conceitua e disciplina as relações de teletrabalho e dá outras providências. Brasília: Câmara dos Deputados, 2008. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=626255&filename=PL%204505/2008>. Acesso em: 23 fev. 2023.

_____. **Projeto de Lei nº 5.341/2020.** Institui o auxílio *home office* e dá outras providências. Brasília: Câmara dos Deputados, 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1945864&filename=PL%205341/2020>. Acesso em: 26 mar. 2023.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário nº 0101870-50.2017.5.01.0031.** Relator: Mário Sérgio M. Pinheiro, 1ª turma. 02 out. 2019. Disponível em: <<https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010333-91.2022.5.03.0111/2#9f3cb1d>>. Acesso em: 20 mar. 2023.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário nº 1000197-66.2018.5.02.0020.** Relator: Paulo Eduardo Vieira de Oliveira, 3ª turma. 05 dez. 2019. Disponível em: <<https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000197-66.2018.5.02.0020/2#89806bd>>. Acesso em: 18 mar. 2023.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário nº 1000731-17.2017.5.02.0708.** Relator: Edilson Soares de Lima, 15ª turma. 25 out. 2018. Disponível em: <<https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000731-17.2017.5.02.0708>>. Acesso em: 17 mar. 2023.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário nº 1001996-31.2016.5.02.0048.** Relator: Sergio Roberto Rodrigues, 11ª Turma. 10 out. 2017. Disponível em: <<https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001996-31.2016.5.02.0048>>. Acesso em: 17 mar. 2023.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário nº 0010078-67.2021.5.03.0112.** Relator: Taisa Maria M. de Lima, 10ª turma. 12 mai. 2022. Disponível em: <<https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010078-67.2021.5.03.0112/2#91279e2>>. Acesso em: 14 mar. 2023.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário nº 0010274-34.2021.5.03.0016.** Relator: Convocado Leonardo Passos Ferreira, 11ª turma. 25 fev. 2022. Disponível em: <<https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010274-34.2021.5.03.0016/2#e299673>>. Acesso em: 12 mar. 2023.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário nº 0010311-36.2022.5.03.0013.** Relator: Convocado Marcio Toledo Goncalves, 8ª turma. 19 out. 2022. Disponível em: <<https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010311-36.2022.5.03.0013/2#eb4e1ba>>. Acesso em: 12 mar. 2023.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário nº 0010333-91.2022.5.03.0111**. Relator: Marcelo Lamego Pertence, 8ª turma. 03 fev. 2023. Disponível em: <<https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010333-91.2022.5.03.0111/2#9f3cb1d>>. Acesso em: 11 mar. 2023.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário nº 0010391-85.2022.5.03.0114**. Relator: Marcus Moura Ferreira, 10ª turma. 02 set. 2022. Disponível em: <<https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010391-85.2022.5.03.0114/2>>. Acesso em: 12 mar. 2023.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário nº 0010415-84.2021.5.03.0038**. Relator: Juliana Vignoli Cordeiro, 11ª turma. 13 dez. 2021. Disponível em: <<https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010415-84.2021.5.03.0038/2#fac7aa9>>. Acesso em: 12 mar. 2023.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário n. 0010760-60.2021.5.03.0067**. Relator: Anemar Pereira Amaral, 6ª Turma. 01 abr. 2022. Disponível em: <<https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010760-60.2021.5.03.0067/2#9ea7511>>. Acesso em: 21 mar. 2023.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário nº 0010831-39.2021.5.03.0107**. Relator: Marco Antonio Paulinelli Carvalho, 11ª turma. 26 mai. 2022. Disponível em: <<https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010831-39.2021.5.03.0107/2#038c3b9>>. Acesso em: 11 mar. 2023.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário nº 0010880-68.2021.5.03.0111**. Relator: Desembargador Antonio Gomes de Vasconcelos, 11ª turma. 01 ago. 2022. Disponível em: <<https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010880-68.2021.5.03.0111/2#a7ed14b>>. Acesso em: 11 mar. 2023.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário nº 0011182-29.2020.5.03.0145**. Relator: Convocado Marcio Toledo Goncalves, 11ª turma. 26 abr. 2021. Disponível em: <<https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011182-29.2020.5.03.0145/2#63ef7d6>>. Acesso em: 12 mar. 2023.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **Recurso Ordinário nº 0011624-05.2020.5.15.0066**. Relator: Claudinei Zapata Marques, 4ª turma. 31 mai. 2022. Disponível em: <<https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011624-05.2020.5.15.0066/2#0c6104f>>. Acesso em: 20 mar. 2023.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. **Recurso Ordinário nº 0000455-76.2022.5.17.0007**. Relator: Mario Ribeiro Cantarino Neto, 2ª turma. 07 mar. 2023. Disponível em: <<https://pje.trt17.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000455-76.2022.5.17.0007/2#323d1f2>>. Acesso em: 20 mar. 2023.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento no Recurso de Revista nº 62141-19.2003.5.10.0011**. Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 6ª Turma. 16/04/2010. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/aecad73cd2ce8b9cf255b8539a983e6a>>. Acesso em: 14 mar. 2023.

CALCINI, Ricardo; Andrade, Dino Araújo de. Home Office e os riscos trabalhistas. **Revista Consultor Jurídico**, 2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-set-10/pratica-trabalhista-home-office-riscos-trabalhistas>>. Acesso em 4 jun. 2022.

CAPUZZI, Antonio. **A responsabilidade do empregador pela infraestrutura do teletrabalho**. 2020. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/coluna/migalha-trabalhista/337657/a-responsabilidade-do-empregador-pela-infraestrutura-do-teletrabalho>>. Acesso em: 05 mar. 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

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

FERNANDES, Bernardo Gonçalves. **Curso de Direito Constitucional**. 12. ed. Salvador: Juspodivm, 2020. p. 2208.

FONSECA, Bruno. (In)Constitucionalidade de preceitos do regime de teletrabalho na CLT – Parte I. **ES HOJE**, set. 2022. Disponível em: <<https://eshoje.com.br/2022/09/inconstitucionalidade-de-preceitos-do-regime-de-teletrabalho-na-clt-parte-i/>>. Acesso em: 19 mar. 2023.

FRANÇA. Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 (chapitre II). **Relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels**. 2016. Disponível em: <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/loi_no2016-1088_du_8_aout_2016_version_initiale.pdf>. Acesso em: 15 abril 2022.

GALLUCCI, Bruno. As novas regras e as lacunas do teletrabalho. **Revista Consultor Jurídico**, ago. 2022. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2022-ago-19/bruno-gallucci-novas-regras-lacunas-teletrabalho>>. Acesso em: 04 mar. 2023.

GASPAR, Danilo Gonçalves; VEIGA, Fabiano Aragão. **A Responsabilidade pelos Custos dos Instrumentos de Trabalho no Regime De Teletrabalho**. 2020. Disponível em: <<https://trabalhoemdebate.com.br/artigo/detalhe/a-responsabilidade-pelos-custos-dos-instrumentos-de-trabalho-no-regime-de-teletrabalho>>. Acesso em: 05 mar. 2023.

GAURIAU, Rosane. Breve estudo comparado sobre o teletrabalho na França e no Brasil. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, v. 23, n. 2, p. 36-47,

30 nov. 2019. Disponível em:

<<https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/300/276>>. Acesso em: 23 fev. 2023.

GAURIAU, Rosane. Direito à Desconexão e Teletrabalho: Contribuição Do Direito Do Trabalho Francês. Estudo Comparado Franco-Brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, v. 24, n. 2, p. 152-164, 2020.

Disponível em: <<https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/420/346>>. Acesso em: 17 abr. 2022.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo. **Carta de conjuntura**, n. 47, 2º semestre de 2020. Brasília: IPEA, 2020. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200608_nt_cc47_teletrabalho.PDF>. Acesso em 5 jun. 2022.

KOBAL, Flávia Vaz Garcia; VON AGNER, Thompson; OLIVEIRA, Antonella Carvalho de. VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO: uma pesquisa de campo em uma multinacional. **XXIX Encontro Nacional de Engenharia de Produção**.

Salvador, out. 2009. Disponível em: <

https://abepro.org.br/biblioteca/enegep2009_tn_sto_097_655_13597.pdf>. Acesso em: 14 nov. 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553622944. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622944/>. Acesso em: 14 abr. 2023.

MACHADO, Sidnei. **O direito à proteção ao meio ambiente de trabalho no Brasil: os desafios para a construção de uma racionalidade normativa**. Curitiba, 1999. Disponível em: < <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/78548/D%20-%20SIDNEI%20MACHADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em 14 abr. 2023.

MOURA, Marcelo. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2016.

OLIVEIRA, Christiana D'Arc Damasceno. Direito à desconexão do trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista. **Revista Ltr: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 74, n. 10, p. 1180-1188, out. 2010.

OLIVEIRA, Daniele. **Do fim do trabalho ao trabalho sem fim: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em Home Office**. Tese de doutorado. São Carlos: UFSCAR, 2017. Disponível em: <<https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/10792>>. Acesso em 4 jun. 2022.

PONZILACQUA, Marcio Henrique Pereira; SILVA, Luana Graciana. O direito à desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no Direito brasileiro.

Revista Direito e Praxis, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, 2022. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/53832/36306>>. Acesso em: 20 nov. 2022.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Método, 2020. *E-book*. ISBN 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 14 abr. 2023.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais**. 11 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

SERAU JUNIOR, Marco Aurélio. O repasse dos custos do teletrabalho aos empregados é enriquecimento ilícito? **Revista Consultor Jurídico**, São Paulo, 18 jan. 2021. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2021-jan-18/direito-civil-atual-repasse-custos-teletrabalho-aos-empregados>>. Acesso em: 04 mar. 2023.

SILVA, Edemir Edinor da; CALCINI, Ricardo Souza. Home office e os riscos trabalhistas: o que é teletrabalho, o que é home office, quais suas vantagens e as novidades trazidas?. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 26, n. 6660, 25 set. 2021. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/93103>>. Acesso em: 4 jun. 2022.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT comentada**. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. O teletrabalho. **Revista Ltr: legislação do trabalho**. São Paulo, v. 64, n. 5, p. 583-597, 2000.

TASCHETTO, Maira; FROEHLICH, Cristiane. Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 9, n. 3, 349-375, 2019. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/39652/29651>>. Acesso em: 4 jun. 2022.

TERRANOVA, Carlos; KIRSTEN, Vanessa. **O teletrabalho e a segurança no meio ambiente de trabalho**. 2019. Disponível em: <<https://www.sobratt.org.br/03012019-o-teletrabalho-e-a-seguranca-no-meio-ambiente-de-trabalho/>>. Acesso em: 22 mar. 2023.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 37. ed. São Paulo: Malheiros, 2014.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003.