Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação — REASE

doi.org/10.51891/rease.v12i11.33241

O LUCRO INVISÍVEL DO EMPREGADOR NO REGIME DE TELETRABALHO: A AUSÊNCIA DE REEMBOLSO DOS CUSTOS E O ENRIQUECIMENTO SEM CAUSA DO ART. 884 DO CÓDIGO CIVIL

THE EMPLOYER'S INVISIBLE PROFIT IN TELEWORK: THE ABSENCE OF COST REIMBURSEMENT AND UNJUST ENRICHMENT UNDER ART. 884 OF THE CIVIL CODE

LA GANANCIA INVISIBLE DEL EMPLEADOR EN EL TELETRABAJO: LA AUSENCIA DE REEMBOLSO DE LOS COSTOS Y EL ENRIQUECIMIENTO SIN CAUSA DEL ART. 884 DEL CÓDIGO CIVIL

Emily Dantas de Oliveira[1]
Thalysson Luiz Pinheiro da Silva[2]

RESUMO: O presente trabalho analisou se a falta de reembolso das despesas assumidas pelo empregado no teletrabalho configurou enriquecimento sem causa para o empregador, conforme previsto no art. 884 do Código Civil. Foram examinadas as regras da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especialmente os arts. 2º e 75-D, considerando a responsabilidade do empregador pelos riscos da atividade econômica e as disposições contratuais sobre o custeio dos equipamentos e da estrutura necessária ao trabalho. A pesquisa examinou despesas como energia elétrica, internet, equipamentos e manutenção do espaço de trabalho, quando assumidas pelo trabalhador sem qualquer compensação, e discutiu a idéia de "lucro invisível do empregador", utilizada para explicar como a empresa pode reduzir seus custos ao utilizar recursos particulares do empregado. Adotou-se abordagem qualitativa, de caráter exploratório e descritivo, com base em pesquisas bibliográficas e documentais, envolvendo legislação, doutrina e jurisprudência. Concluiu-se que a restituição depende da prova do gasto efetivamente suportado, da ausência de causa jurídica que legitimasse a transferência dos custos e da inexistência de outra via específica de ressarcimento, nos termos do art. 886 do Código Civil. Sem a demonstração cumulativa desses requisitos, a mera ausência de reembolso não configurou enriquecimento sem causa.

Palavras-chave: Teletrabalho. Enriquecimento sem causa. Custos operacionais. Ressarcimento de despesas.

ABSTRACT: This article analyzed whether the lack of reimbursement of expenses borne by employees in telework constituted unjust enrichment of the employer, under art. 884 of the Brazilian Civil Code. It examined the rules of the Consolidation of Labor Laws (CLT), especially arts. 2 and 75-D, considering the employer's responsibility for the risks of the economic activity and the contractual provisions on the funding of equipment and infrastructure necessary for work. The research examined expenses such as electricity, internet, equipment, and maintenance of the workspace, when borne by the worker without any compensation, and discussed the idea of the "employer's invisible profit", used to explain how the company reduced its costs by using the employee's private resources. A qualitative, exploratory, and descriptive approach was adopted, based on bibliographical and documentary research, involving legislation, doctrine, and case law. It concluded that restitution depended on proof of the expense actually borne, on the absence of a legal cause legitimizing the transfer of costs, and on the inexistence of another specific means of reimbursement, pursuant to art. 886 of the Civil Code. Without cumulative

[1] Graduanda em Direito. Universidade Potiguar (UnP).
[2] Graduando em Direito. Universidade Potiguar (UnP).

demonstration of these requirements, the mere absence of reimbursement did not constitute unjust enrichment.

Keywords: Telework. Unjust enrichment. Operating costs. Reimbursement of expenses. Alterity.

RESUMEN: Este artículo analizó si la falta de reembolso de los gastos asumidos por el empleado en el teletrabajo configuró enriquecimiento sin causa del empleador, en los términos del art. 884 del Código Civil brasileño. Se examinaron las reglas de la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT), especialmente los arts. 2 y 75-D, considerando la responsabilidad del empleador por los riesgos de la actividad económica y las disposiciones contractuales sobre el financiamiento de los equipos y de la estructura necesaria para el trabajo. La investigación examinó gastos como energía eléctrica, internet, equipos y mantenimiento del espacio de trabajo, cuando fueron asumidos por el trabajador sin ninguna compensación, y discutió la idea de la "ganancia invisible del empleador", utilizada para explicar cómo la empresa redujo sus costos al utilizar recursos particulares del empleado. Se adoptó un enfoque cualitativo, exploratorio y descriptivo, con base en investigación bibliográfica y documental, que abarcó legislación, doctrina y jurisprudencia. Se concluyó que la restitución dependió de la prueba del gasto efectivamente soportado, de la ausencia de causa jurídica que legitimara la transferencia de los costos y de la inexistencia de otra vía específica de resarcimiento, en los términos del art. 886 del Código Civil. Sin la demostración acumulativa de esos requisitos, la mera ausencia de reembolso no configuró enriquecimiento sin causa.

Palabras clave: Teletrabajo. Enriquecimiento sin causa. Costos operativos. Reembolso de gastos. Alteridad.

1 INTRODUÇÃO

O teletrabalho tornou-se cada vez mais presente na realidade de trabalhadores e empresas, impulsionado pelo avanço das tecnologias da informação e comunicação e intensificado durante a pandemia de Covid-19. Apesar das vantagens, como flexibilidade e redução de deslocamentos, essa modalidade trouxe um problema central: a responsabilidade pelas despesas necessárias ao trabalho, quando o empregado utiliza recursos próprios como internet, energia elétrica, equipamentos e estrutura física.

Regulamentado pela Lei nº 13.467/2017 e atualizado pela Lei nº 14.442/2022, o teletrabalho deve ser analisado à luz do art. 2º da CLT, que consagra o princípio da alteridade e atribui ao empregador os riscos da atividade econômica, e do art. 75-D da CLT, que remete ao contrato escrito a definição das responsabilidades sobre equipamentos, infraestrutura e reembolso de despesas, entretanto é preciso deixar claro que a existência de previsão contratual não encerra a discussão sobre a validade da distribuição dos custos. A discussão relaciona-se também ao art. 884 do Código Civil, que prevê a restituição nos casos de enriquecimento sem causa.

A falta de reembolso, porém, não configura automaticamente enriquecimento indevido, pois é preciso observar as circunstâncias do caso, os requisitos legais e o caráter subsidiário do instituto, conforme o art. 886 do Código Civil.É nesse cenário que surge a expressão "lucro

invisível do empregador", utilizada aqui como categoria de análise para compreender a possível redução de custos empresariais quando a empresa se beneficia de recursos particulares do trabalhador sem compensação adequada.

Não se afirma a existência de lucro contábil ou enriquecimento ilícito, mas investiga-se se a transferência de despesas indispensáveis à atividade pode representar vantagem patrimonial sem justificativa jurídica. Diante disso, o problema de pesquisa é: em que circunstâncias a ausência de reembolso das despesas necessárias ao teletrabalho pode configurar enriquecimento sem causa do empregador, à luz do art. 884 do Código Civil?

Parte-se da hipótese de que isso ocorrerá quando o empregador obtiver vantagem patrimonial injustificada, correspondente a prejuízo suportado pelo empregado, sem fundamento jurídico que legitime a transferência dos custos, observados os demais requisitos legais e a subsidiariedade. O objetivo geral é analisar em quais circunstâncias essa ausência de reembolso pode configurar enriquecimento sem causa do empregador.

Para tanto, busca-se: examinar o conceito e a evolução legislativa do teletrabalho; identificar as despesas da atividade; analisar a responsabilidade do empregador à luz da alteridade e do art. 75-D da CLT; investigar os requisitos dos arts. 884 a 886 do Código Civil; e verificar, na doutrina e na jurisprudência, os critérios para restituição dos valores suportados pelo trabalhador.

A relevância está em compreender como os custos da atividade econômica são distribuídos no teletrabalho e quais limites jurídicos devem orientar essa divisão, refletindo sobre a proteção patrimonial do trabalhador, a interpretação das cláusulas contratuais e a aplicação do enriquecimento sem causa às relações de trabalho, sem presumir que toda ausência de reembolso seja irregularidade.

Trata-se de pesquisa qualitativa, exploratória e descritiva, bibliográfica e documental, com análise de legislação, doutrina, artigos científicos e julgados do TST e dos TRTs pertinentes ao tema, pelo método dedutivo, a partir dos fundamentos legais e doutrinários para sua aplicação aos casos concretos.

Esse artigo divide-se em três capítulos: o primeiro trata do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro, com conceito, características e evolução legislativa; o segundo aborda a responsabilidade pelas despesas, a alteridade e os limites do art. 75-D da CLT; e o terceiro analisa o enriquecimento sem causa, seus requisitos, limites e possibilidades de restituição. As considerações finais retomam o problema e a hipótese à luz dos fundamentos examinados.

2 O TELETRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

2.1 Conceito e características do teletrabalho

O teletrabalho é uma modalidade de organização profissional em que o empregado realiza suas atividades fora das dependências do empregador, utilizando tecnologias da informação e comunicação. Essa forma de trabalho não representa apenas uma mudança de local, mas também modifica a organização das atividades e os recursos necessários à sua execução (ROCHA; AMADOR, 2018).

O art. 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) define o teletrabalho ou trabalho remoto como aquele realizado fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação, desde que não configure trabalho externo. A legislação também estabelece que o comparecimento à empresa para atividades específicas não descaracteriza esse regime e permite a prestação de serviços por jornada ou por produção ou tarefa (BRASIL, 1943, art. 75-B).

Entre suas principais características estão o uso de recursos tecnológicos, a flexibilidade do local de trabalho e a possibilidade de organizar a rotina profissional de maneira diferente do modelo presencial. Entretanto, a distância física entre empregado e empregador não elimina a subordinação jurídica, pois o trabalhador continua sujeito a orientações, metas e mecanismos de fiscalização, muitas vezes realizados por meios digitais. Essa compreensão encontra respaldo no art. 6º da CLT, que equipara os meios telemáticos e informatizados de comando e controle aos meios pessoais e diretos (BRASIL, 1943, art. 6º; ROSENFIELD; ALVES, 2011).

Também é importante distinguir o teletrabalho do chamado *home office*, expressão utilizada no cotidiano para designar, geralmente, o trabalho realizado na própria residência. O enquadramento jurídico, porém, não depende da denominação utilizada, mas das condições reais em que os serviços são prestados e dos requisitos previstos na legislação.

Outro aspecto relevante diz respeito à estrutura necessária para a realização das atividades. Em muitos casos, o empregado utiliza equipamentos próprios e recursos domésticos, como internet, energia elétrica e espaço físico, que podem gerar ou aumentar despesas em razão do trabalho. Por isso, compreender o teletrabalho exige considerar não apenas a flexibilidade que proporciona, mas também os custos envolvidos em sua execução. Essa questão é fundamental para discutir a responsabilidade pelo custeio das atividades profissionais e a proteção patrimonial do trabalhador.

2.2 Evolução legislativa do teletrabalho no Brasil

A regulamentação do teletrabalho no Brasil ocorreu de forma gradual. Um dos primeiros avanços foi a Lei n. 12.551/2011, que alterou o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), reconhecendo que o trabalho realizado fora das dependências da empresa também pode configurar relação de emprego. A norma equiparou os meios tecnológicos de comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos, demonstrando que a distância física não afasta a subordinação jurídica nem a responsabilidade do empregador pelos riscos da atividade econômica (BRASIL, 2011).

Posteriormente, a Lei n. 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, introduziu na CLT o Capítulo II-A, composto pelos arts. 75-A a 75-E, estabelecendo regras específicas para o teletrabalho. Entre elas, destaca-se o art. 75-D, que prevê que as responsabilidades pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos e da infraestrutura necessária, assim como pelo reembolso das despesas suportadas pelo empregado, sejam definidas em contrato escrito (BRASIL, 2017). Apesar desse avanço, a norma não estabeleceu critérios detalhados para a distribuição desses custos, mantendo discussões sobre os limites da responsabilidade do trabalhador.

Durante a pandemia de Covid-19, a Medida Provisória n. 927/2020 permitiu a alteração do regime presencial para o teletrabalho em caráter excepcional. Seu art. 4º também tratou da responsabilidade pelos equipamentos, pela infraestrutura e pelo reembolso das despesas, prevendo alternativas para os casos em que o empregado não dispusesse dos recursos necessários. Entretanto, a medida teve vigência temporária e não se incorporou permanentemente à CLT (BRASIL, 2020).

Em 2022, a Lei n. 14.442 promoveu novas alterações na regulamentação do teletrabalho, ampliando sua definição para abranger atividades realizadas fora das dependências do empregador de maneira preponderante ou não. Também passou a admitir expressamente a prestação de serviços por jornada ou por produção ou tarefa. Embora tenha ampliado as possibilidades de organização dessa modalidade, a norma manteve a previsão do art. 75-D sobre a definição contratual das responsabilidades pelos equipamentos, pela infraestrutura e pelo reembolso das despesas. Além disso, acrescentou ao art. 75-C, § 3º, regra específica sobre as despesas decorrentes do retorno ao trabalho presencial quando o empregado optar por trabalhar remotamente fora da localidade prevista no contrato (BRASIL, 2022).

Observa-se que a evolução legislativa ampliou o reconhecimento e a regulamentação do teletrabalho, mas não solucionou todas as questões relacionadas ao custeio das atividades profissionais. Nesse contexto, a previsão contratual deve ser interpretada em conjunto com o art. 2º da CLT e o princípio da alteridade, especialmente quando o empregado utiliza recursos próprios para atender às necessidades da empresa. Essa discussão será fundamental para avaliar os limites da transferência de despesas ao trabalhador e a possível configuração do enriquecimento sem causa do empregador.

2.3 A Lei n. 14.442/2022 e seus reflexos jurídicos e econômicos no teletrabalho

A Lei n. 14.442/2022 trouxe mudanças importantes para a regulamentação do teletrabalho no Brasil. Ao alterar o art. 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ampliou as possibilidades de realização das atividades fora das dependências do empregador, admitindo o trabalho remoto de maneira preponderante ou não, por jornada ou por produção ou tarefa (BRASIL, 2022).

Apesar dos avanços, a legislação não solucionou todas as questões relacionadas às despesas necessárias à execução do trabalho. O art. 75-D da CLT mantém a previsão de que as responsabilidades pelos equipamentos, pela infraestrutura e pelo reembolso dos gastos suportados pelo empregado sejam estabelecidas em contrato escrito. Entretanto, a existência de previsão contratual não afasta a necessidade de analisar as condições reais da prestação dos serviços e os custos efetivamente assumidos pelo trabalhador (BRASIL, 1943).

Sob o aspecto econômico, o teletrabalho pode reduzir despesas empresariais relacionadas à manutenção de espaços físicos, ao mesmo tempo que pode gerar economia para o empregado com deslocamentos. Por outro lado, a realização das atividades na residência pode aumentar os gastos com energia elétrica, internet e equipamentos. Nesse sentido, Einsfeld e Tristão (2024), ao analisarem os efeitos orçamentários do teletrabalho em uma instituição federal de ensino superior durante a pandemia, identificaram redução significativa nas despesas de custeio, como apoio administrativo, combustíveis, diárias, locação, passagens e terceirização, demonstrando que essa modalidade também produz impactos econômicos para as organizações.

É importante destacar que a economia obtida pela empresa não representa, por si só, uma vantagem ilícita. A questão surge quando despesas necessárias à atividade profissional são transferidas ao empregado sem a devida compensação ou justificativa jurídica. Essa análise

exige distinguir os gastos domésticos habituais daqueles efetivamente provocados ou ampliados pelo trabalho.

Nesse contexto, o princípio da alteridade, previsto no art. 2º da CLT, assume papel fundamental, pois atribui ao empregador os riscos da atividade econômica. Como ensina Delgado, "a característica da assunção dos riscos do empreendimento ou do trabalho consiste na circunstância de impor a ordem justrabalhista à exclusiva responsabilidade do empregador, em contraponto aos interesses obreiros oriundos do contrato pactuado, os ônus decorrentes de sua atividade empresarial ou até mesmo do contrato empregatício celebrado" (DELGADO, 2005, p. 393). Sua interpretação em conjunto com o art. 75-D permite questionar os limites da distribuição contratual das despesas, especialmente quando o trabalhador utiliza recursos próprios para atender às necessidades da empresa (BRASIL, 1943).

É a partir dessa realidade que este trabalho utiliza a expressão "lucro invisível do empregador", entendida como uma categoria de análise para investigar a possível vantagem econômica obtida pela empresa quando deixa de assumir custos necessários à atividade profissional, transferindo-os ao trabalhador. Não se trata de afirmar que toda ausência de reembolso configura uma irregularidade, mas de examinar se essa transferência pode representar vantagem patrimonial sem fundamento jurídico.

Dessa forma, a análise dos reflexos jurídicos e econômicos da Lei n. 14.442/2022 permite compreender que a ampliação do teletrabalho também exige atenção à distribuição de seus custos. Essa discussão constitui a base para investigar a responsabilidade pelo reembolso das despesas e a possível configuração do enriquecimento sem causa do empregador, nos termos do art. 884 do Código Civil.

3 A RESPONSABILIDADE PELAS DESPESAS NO REGIME DE TELETRABALHO

A realização do trabalho fora das dependências da empresa trouxe mudanças na organização das atividades profissionais e, principalmente, na distribuição das despesas necessárias à sua execução. No teletrabalho, é comum que o empregado utilize equipamentos próprios, conexão à internet, energia elétrica e espaço físico de sua residência para realizar suas tarefas. Essa realidade levanta uma questão importante: quem deve assumir os custos necessários à prestação dos serviços?

Para compreender essa discussão, é necessário considerar o princípio da alteridade, previsto no art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), segundo o qual os riscos da

atividade econômica devem ser suportados pelo empregador. Também merece atenção o art. 75-D da CLT, que prevê a definição contratual das responsabilidades relacionadas aos equipamentos, à infraestrutura e ao reembolso das despesas suportadas pelo empregado. A interpretação conjunta desses dispositivos permite analisar os limites da distribuição dos custos no trabalho remoto (BRASIL, 1943).

Entretanto, nem toda despesa doméstica pode ser atribuída ao empregador. É necessário distinguir os gastos habituais da residência daqueles que são provocados ou aumentados em razão da atividade profissional. Para isso, devem ser considerados fatores como a utilização de equipamentos particulares, o aumento do consumo de energia elétrica e internet e a existência de auxílio financeiro ou outra forma de compensação oferecida pela empresa.

Diante desse cenário, este capítulo analisa a responsabilidade pelas despesas no regime de teletrabalho, considerando o princípio da alteridade, os limites da distribuição contratual dos custos e os critérios para identificar os gastos efetivamente relacionados à prestação dos serviços. Busca-se compreender em quais situações a transferência dessas despesas ao empregado pode representar uma atribuição indevida dos riscos da atividade econômica e proporcionar ao empregador uma vantagem patrimonial sem justificativa jurídica, trazendo à discussão a possível configuração do enriquecimento sem causa, previsto no art. 884 do Código Civil.

3.1 O princípio da alteridade e a responsabilidade pelos custos da atividade econômica

O princípio da alteridade é um dos fundamentos do Direito do Trabalho e estabelece que os riscos da atividade econômica devem ser assumidos pelo empregador, e não pelo empregado. Essa regra está prevista no art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que atribui ao empregador a responsabilidade pela organização da atividade e pelos riscos decorrentes do negócio (BRASIL, 1943, art. 2º).

A doutrina trabalhista é expressa nesse ponto. Delgado afirma que, por tal característica, "o empregador assume os riscos da empresa, do estabelecimento e do próprio contrato de trabalho e sua execução" (DELGADO, 2007, p. 395). Em sentido convergente, Martins observa que o empregado "pode participar dos lucros de uma empresa, mas nunca de seus prejuízos, pois o empregado só recebe essa definição por prestar serviços de maneira alheia, ou seja, por conta de alguém, e não por si mesmo" (MARTINS, 2012, p. 102).

Resende sintetiza a mesma ideia ao afirmar que "o risco da atividade pertence ao empregador, não interferindo na retribuição do empregado, que trabalha por conta alheia, dessa forma, não corre os riscos do negócio, ou seja, apenas tem o fruto do seu trabalho explorado por outrem" (RESENDE, 2020, p. 86).

No trabalho presencial, essa responsabilidade costuma ser mais evidente, pois a empresa geralmente fornece o espaço físico, os equipamentos e os recursos necessários à realização dos serviços. No teletrabalho, entretanto, parte dessa estrutura pode ser transferida para a residência do empregado, que passa a utilizar equipamentos próprios e recursos domésticos para cumprir suas atividades profissionais.

A mudança do local de trabalho, porém, não significa que os custos da atividade empresarial devam ser automaticamente assumidos pelo trabalhador. É necessário verificar se a utilização dos recursos particulares representa apenas uma adaptação ao trabalho remoto ou se gera despesas adicionais necessárias à prestação dos serviços. Gastos com internet, energia elétrica e equipamentos, por exemplo, podem atender tanto às necessidades pessoais quanto às profissionais, exigindo uma análise das condições concretas de sua utilização.

Nesse contexto, o princípio da alteridade oferece fundamento para questionar a transferência de custos empresariais ao empregado. Sua aplicação exige analisar a natureza das despesas, sua relação com o trabalho e os prejuízos efetivamente suportados pelo trabalhador. Assim, quando recursos particulares são utilizados para viabilizar a atividade econômica sem a devida compensação, surge a necessidade de examinar se essa distribuição de encargos respeita a responsabilidade atribuída ao empregador pelo art. 2º da CLT.

3.2 O art. 75-D da CLT e os limites da distribuição contratual das despesas

A Reforma Trabalhista, instituída pela Lei n. 13.467/2017, introduziu o art. 75-D na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), estabelecendo que as responsabilidades pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária ao teletrabalho, assim como pelo reembolso das despesas suportadas pelo empregado, devem ser previstas em contrato escrito (BRASIL, 1943, art. 75-D; BRASIL, 2017).

Essa previsão permite que empregado e empregador estabeleçam previamente como será organizada a estrutura necessária à realização das atividades profissionais. Entretanto, a existência de uma cláusula contratual não encerra a discussão, pois é necessário verificar se o

que foi acordado corresponde às condições reais de trabalho e se os recursos disponibilizados são suficientes para atender às necessidades da atividade.

O art. 75-D deve ser interpretado em conjunto com o art. 2º da CLT e o princípio da alteridade, que atribui ao empregador os riscos da atividade econômica. Dessa forma, a liberdade contratual não pode ser compreendida como autorização irrestrita para transferir ao trabalhador os custos necessários ao funcionamento da empresa. É preciso distinguir o uso de recursos próprios, previamente ajustado entre as partes, da transferência de despesas que deveriam ser suportadas pelo empregador.

Outro aspecto relevante é que a legislação não apresenta critérios detalhados para calcular todas as despesas relacionadas ao teletrabalho. Por isso, a definição de regras claras sobre fornecimento, comprovação e reembolso dos gastos pode evitar conflitos, desde que respeitados os limites da legislação trabalhista.

Assim, a aplicação do art. 75-D exige mais do que a simples existência de um contrato escrito. É necessário considerar o conteúdo do acordo, as condições efetivas da prestação dos serviços e a responsabilidade pelos custos da atividade econômica. O objetivo não é atribuir ao empregador todas as despesas domésticas do empregado, mas identificar quando os gastos necessários ao trabalho estão sendo transferidos indevidamente ao trabalhador, comprometendo sua proteção patrimonial.

3.3 A identificação das despesas profissionais e os critérios para a análise da transferência de custos no teletrabalho

A identificação das despesas relacionadas ao teletrabalho é essencial para definir quais custos devem ser assumidos pelo empregador. O fato de o empregado trabalhar em casa e utilizar recursos próprios não significa que todas as despesas domésticas devam ser atribuídas à atividade profissional. É necessário distinguir os gastos habituais da residência daqueles que decorrem das exigências do trabalho.

Para identificar a transferência indevida de custos, não basta constatar que o empregado utiliza recursos próprios para trabalhar. É necessário verificar se essas despesas estão diretamente relacionadas à atividade profissional e se representam gastos que deveriam ser assumidos pelo empregador. Essa análise evita tanto a atribuição de todas as despesas domésticas à empresa quanto a transferência de custos profissionais ao trabalhador.

Nesse sentido, a análise deve observar, de forma conjunta, os seguintes critérios: a necessidade da despesa para a execução do trabalho; o aumento efetivo dos gastos em razão das exigências profissionais; a relação entre o gasto e a atividade desenvolvida; o prejuízo financeiro suportado pelo empregado; a vantagem econômica obtida pelo empregador ao utilizar a estrutura particular do trabalhador; e a existência de eventual compensação. Esses critérios não constituem requisitos legais autônomos, mas parâmetros interpretativos construídos a partir da legislação trabalhista e das circunstâncias concretas de cada relação de emprego.

A aplicação desses critérios pode ser melhor compreendida a partir de situações concretas, que demonstram que o direito ao ressarcimento depende da natureza da despesa, da previsão contratual e das condições da prestação dos serviços.

Internet: deve-se diferenciar o empregado que já possuía internet residencial e não teve gastos adicionais para trabalhar daquele que precisou contratar um plano mais caro, com maior velocidade ou estabilidade, exclusivamente para atender às exigências profissionais. No primeiro caso, não há prejuízo financeiro a ser ressarcido, pois a despesa já integrava a rotina doméstica. No segundo, há um custo adicional provocado pelo trabalho, que deve ser considerado para fins de reembolso, ainda que de forma proporcional ao uso profissional. Se o contrato previu o fornecimento da internet ou o pagamento de auxílio específico, deve-se verificar se o valor foi suficiente e efetivamente pago.

Energia elétrica: o mesmo raciocínio se aplica ao consumo de energia. O empregado que apenas mantém o consumo habitual da residência, sem alteração relevante em razão do trabalho, não demonstra prejuízo passível de ressarcimento. Situação diversa ocorre quando o teletrabalho exige o uso contínuo de computador, monitor, ar-condicionado, iluminação e outros equipamentos durante toda a jornada, provocando aumento comprovável na conta de energia. Nessa hipótese, apenas a parcela correspondente ao aumento, e não o valor integral da conta, pode ser atribuída ao empregador, desde que demonstrada por meio de contas de consumo e da comparação com o período anterior ao início do teletrabalho.

Utilização de computador particular: também é necessário distinguir o empregado que já possuía computador pessoal e o utiliza de forma ocasional para o trabalho daquele que passa a utilizar seu equipamento de forma intensiva e exclusiva para a atividade profissional. No primeiro caso, pode não haver desgaste ou prejuízo relevante. No segundo, o uso contínuo provoca depreciação acelerada, necessidade de manutenção, atualização de programas e risco de perda do bem, configurando um custo que deveria ser considerado na distribuição das despesas.

Se a empresa forneceu o equipamento, não há que se falar em ressarcimento desse item, salvo se o empregado precisou complementar a estrutura com acessórios ou programas exigidos para o trabalho.

Aquisição de equipamentos necessários ao trabalho: situação ainda mais evidente ocorre quando o empregado precisa adquirir equipamentos para exercer suas funções, como computador, monitor, cadeira ergonômica, impressora ou fone de ouvido específico. Quando a aquisição decorre de exigência profissional e não de escolha pessoal, o custo não pode ser tratado como despesa doméstica. Nesse caso, deve-se verificar se o contrato previu o fornecimento, o reembolso ou o auxílio para a compra. Na ausência de fornecimento ou compensação, a aquisição imposta ao trabalhador representa uma transferência direta de custo da atividade econômica, em desacordo com o princípio da alteridade.

A comprovação das despesas também é fundamental. Contas de consumo, notas fiscais, recibos de manutenção e comprovantes de pagamento podem demonstrar os valores efetivamente suportados pelo empregado. Além disso, é necessário verificar se a empresa forneceu equipamentos, pagou auxílio ou adotou alguma forma de compensação, evitando que uma mesma despesa seja considerada mais de uma vez.

O contrato de trabalho também merece atenção, especialmente quanto à previsão das responsabilidades e ao cumprimento das condições estabelecidas. Entretanto, a existência de cláusula contratual não torna automaticamente legítima qualquer distribuição de despesas. É necessário considerar a legislação aplicável e a realidade da relação de emprego. Essa interpretação deve ser realizada a partir do princípio da alteridade, previsto no art. 2º da CLT, que atribui ao empregador os riscos da atividade econômica, em conjunto com o art. 75-D da CLT, que trata da responsabilidade pelas despesas relacionadas aos equipamentos e à infraestrutura necessários ao teletrabalho (BRASIL, 1943).

A ausência de reembolso, isoladamente, não caracteriza necessariamente uma irregularidade ou enriquecimento sem causa. É preciso analisar o contrato, a natureza dos gastos, sua relação com a atividade profissional e quem efetivamente assumiu os custos. A constatação de uma possível transferência de custos, por si só, também não significa a ocorrência de enriquecimento sem causa. Para essa conclusão, será necessário verificar se houve vantagem patrimonial do empregador, ausência de justificativa jurídica e os demais pressupostos previstos no art. 884 do Código Civil.

É nesse cenário que se insere a ideia de "lucro invisível do empregador", utilizada nesta pesquisa para demonstrar como a economia de despesas proporcionada pela utilização dos recursos particulares do trabalhador pode representar uma vantagem econômica para a empresa, especialmente quando não existe a correspondente compensação. Essa expressão representa a possível vantagem econômica decorrente da transferência desses encargos, cuja configuração depende da comprovação dos gastos e dos requisitos legais do enriquecimento sem causa.

Portanto, a análise das despesas no teletrabalho deve considerar sua finalidade, necessidade, valor e eventual compensação. Esses critérios permitem avaliar se houve transferência indevida dos custos da atividade econômica ao empregado e se a situação pode justificar eventual restituição, especialmente à luz do princípio da alteridade e do art. 884 do Código Civil.

4 O ENRIQUECIMENTO SEM CAUSA NO TELETRABALHO: FUNDAMENTOS, LIMITES E POSSIBILIDADES DE RESTITUIÇÃO

A discussão sobre a responsabilidade pelas despesas do teletrabalho, desenvolvida nos capítulos anteriores, permite avançar para a questão central desta pesquisa: a possibilidade de o empregador obter vantagem econômica ao deixar de assumir custos necessários à realização das atividades profissionais.

Quando o trabalhador utiliza seus próprios recursos para cumprir suas obrigações, sem receber a devida compensação, surge a necessidade de analisar se essa situação ultrapassa os limites legais e contratuais da relação de emprego. É nesse contexto que se utiliza, neste trabalho, a expressão "lucro invisível do empregador", como categoria de análise da possível vantagem econômica obtida quando a empresa transfere ao trabalhador encargos que deveriam integrar seus custos operacionais.

Não se afirma, com isso, que toda economia empresarial ou ausência de reembolso configure enriquecimento ilícito, mas busca-se verificar em quais circunstâncias essa transferência pode caracterizar enriquecimento sem causa, nos termos dos arts. 884 a 886 do Código Civil.

Nesse cenário, destaca-se o instituto do enriquecimento sem causa, que busca impedir o aumento patrimonial injustificado de uma pessoa em prejuízo de outra. Sua aplicação, entretanto, exige uma análise cuidadosa, pois o simples pagamento de despesas pelo empregado ou a economia obtida pelo empregador não são suficientes para caracterizar essa situação. É

necessário verificar se houve efetiva vantagem patrimonial, prejuízo correspondente e ausência de justificativa jurídica para esse deslocamento de custos.

No teletrabalho, essa discussão ganha relevância quando a empresa utiliza equipamentos, serviços e infraestrutura particulares do empregado para manter suas atividades, deixando de assumir despesas que, em condições normais, fariam parte de seus próprios custos operacionais. A questão não está apenas na economia alcançada pelo empregador, mas em verificar se essa vantagem foi obtida mediante a transferência de encargos profissionais ao trabalhador, em desacordo com os princípios e as normas que regem a relação de emprego.

A análise também exige considerar os limites da aplicação do enriquecimento sem causa no Direito do Trabalho, especialmente seu caráter subsidiário, previsto no art. 886 do Código Civil. Isso significa que a restituição somente poderá ser discutida quando não houver outro meio jurídico adequado para reparar a situação, respeitando-se as regras trabalhistas aplicáveis.

Diante disso, este capítulo examina os fundamentos e os requisitos do enriquecimento sem causa, seus limites nas relações de trabalho e as possibilidades de restituição das despesas suportadas pelo empregado no teletrabalho. Busca-se, ainda, compreender a ideia de "lucro invisível do empregador", relacionando a economia obtida pela empresa à transferência de custos profissionais e à necessidade de proteção do patrimônio do trabalhador.

4.1 O enriquecimento sem causa no direito civil e seus requisitos de configuração

O enriquecimento sem causa está previsto no art. 884 do Código Civil e ocorre quando alguém obtém uma vantagem patrimonial sem justificativa jurídica, às custas de outra pessoa, ficando obrigado a restituir o benefício recebido indevidamente. A finalidade desse instituto é impedir que uma pessoa obtenha ou mantenha uma vantagem econômica injustificada em prejuízo de outra (BRASIL, 2002, art. 884).

Para sua configuração, a doutrina civilista exige a conjugação de cinco requisitos simultâneos. Como sistematizam Gagliano e Pamplona Filho, devem se conjugar: “a) enriquecimento do réu; b) empobrecimento do autor; c) relação de causalidade; d) inexistência de causa jurídica para o enriquecimento; e, e) inexistência de ação específica” (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2026)

Em sentido convergente, Orlando Gomes identifica como requisitos “a) o enriquecimento de alguém; b) o empobrecimento de outrem; c) o nexo de causalidade entre o enriquecimento e o empobrecimento; e d) a falta de causa ou causa injusta” (GOMES, 1996, p.

250), acrescentando-se a esses quatro a subsidiariedade, prevista no art. 886 do Código Civil, como quinto requisito.

O Superior Tribunal de Justiça adotou exatamente essa estrutura no REsp n. 1.497.769/RN, em que assentou, em ementa:

"2. A configuração do enriquecimento sem causa requer a conjugação de quatro elementos: a) o enriquecimento em sentido estrito de uma parte; b) o empobrecimento da outra parte; c) o nexo de causalidade entre um e outro; d) a ausência de justa causa. 3. Quanto à ação in rem verso, o art. 886 do Código Civil preceitua não ser cabível nos casos em que existir na lei outros meios de pleitear a recomposição do patrimônio desfalcado." (BRASIL, 2016)

No teletrabalho, o enriquecimento pode ser investigado quando o empregador deixa de assumir despesas necessárias à atividade profissional e utiliza equipamentos, serviços ou infraestrutura particulares do empregado, reduzindo seus próprios custos. O empobrecimento, por sua vez, deve ser demonstrado a partir dos gastos efetivamente suportados pelo trabalhador, como a aquisição de equipamentos ou o aumento das despesas com internet e energia elétrica. O simples uso de recursos domésticos, sem demonstração de prejuízo financeiro, não é suficiente para caracterizar esse requisito.

Também é necessário estabelecer uma relação entre a vantagem obtida pela empresa e os gastos assumidos pelo empregado. Isso significa verificar se a economia empresarial corresponde, de alguma forma, aos custos que deixaram de ser suportados pelo empregador e passaram para o trabalhador. Não basta, portanto, constatar que a empresa economizou ou que o empregado realizou pagamentos relacionados à atividade profissional.

Outro requisito fundamental é a ausência de causa jurídica. Nem toda vantagem econômica representa enriquecimento sem causa, pois ela pode decorrer de uma previsão legal ou de uma relação contratual válida. Por isso, a distribuição das despesas no teletrabalho deve ser examinada em conjunto com as normas trabalhistas, especialmente os arts. 2º e 75-D da CLT, considerando as responsabilidades atribuídas às partes e as condições efetivamente praticadas.

O art. 885 do Código Civil também estabelece a obrigação de restituição quando a causa que justificava o enriquecimento deixa de existir. Dessa forma, a análise não se limita às situações em que a vantagem surge sem fundamento jurídico, alcançando também aquelas em que uma justificativa inicialmente existente deixa de subsistir (BRASIL, 2002, art. 885).

Assim, a aplicação do enriquecimento sem causa ao teletrabalho exige a identificação da vantagem patrimonial do empregador, do prejuízo suportado pelo empregado, da relação entre ambos e da inexistência de justificativa jurídica para essa situação. Somente a partir da análise conjunta desses elementos será possível avaliar se a economia obtida pela empresa ultrapassou os limites legalmente admitidos e se existe fundamento para eventual restituição.

4.2 A subsidiariedade do enriquecimento sem causa e sua aplicação às relações de trabalho

A aplicação do enriquecimento sem causa exige atenção ao seu caráter subsidiário, previsto no art. 886 do Código Civil. Esse dispositivo estabelece que não cabe restituição com fundamento nesse instituto quando a lei oferece ao prejudicado outro meio para obter o ressarcimento. Assim, antes de recorrer ao enriquecimento sem causa, é necessário verificar se existe outro instrumento jurídico capaz de solucionar o problema (BRASIL, 2002, art. 886).

O Superior Tribunal de Justiça reconhece que a ação de enriquecimento sem causa não deve substituir os meios específicos de reparação disponíveis ao interessado. Quando o conflito decorre de uma relação contratual, por exemplo, é necessário analisar primeiro se as obrigações assumidas pelas partes permitem exigir o cumprimento do que foi estabelecido (STJ, 2016). No teletrabalho, essa distinção é fundamental e deve ser feita em duas etapas, que não podem ser confundidas.

Primeira etapa: ressarcimento decorrente da legislação ou do contrato de trabalho: Quando existir uma obrigação específica de ressarcimento, a pretensão do empregado decorre do descumprimento dessa obrigação, e não do enriquecimento sem causa. É o que ocorre, por exemplo, quando o contrato de trabalho, nos termos do art. 75-D da CLT, prevê que a empresa fornecerá os equipamentos ou reembolsará as despesas com internet e energia elétrica, mas o empregador deixa de cumprir o que foi ajustado.

Nesse caso, o fundamento do pedido é o próprio contrato e o art. 2º da CLT, que atribui ao empregador os riscos da atividade econômica. O empregado cobra o que lhe foi prometido, não sendo necessário invocar o art. 884 do Código Civil.

O mesmo raciocínio se aplica quando há norma coletiva, regulamento interno ou política da empresa prevendo auxílio para o teletrabalho, como ajuda de custo mensal, e esse valor não é pago. A ausência de pagamento configura descumprimento de obrigação trabalhista específica, cuja reparação deve ser buscada por esse fundamento.

Segunda etapa: aplicação subsidiária do art. 884 do Código Civil: O enriquecimento sem causa só deve ser examinado quando, mesmo após a análise das normas trabalhistas e do contrato, não existir outro meio jurídico específico para obter o ressarcimento, mas ainda assim permanecer uma vantagem patrimonial sem justificativa jurídica. É o que ocorre, por exemplo, quando o contrato é omisso ou insuficiente, não prevê reembolso, e não há norma coletiva aplicável, mas o empregado comprova que assumiu custos necessários à atividade profissional, sem qualquer compensação, e que a empresa se beneficiou diretamente dessa economia. Neste cenário, não há uma obrigação contratual descumprida a ser cobrada, pois nada foi prometido.

O que se discute é se, diante da ausência de fundamento contratual ou legal específico, a manutenção dessa vantagem pelo empregador pode ser considerada enriquecimento sem causa, desde que preenchidos todos os requisitos do art. 884 e respeitada a subsidiariedade do art. 886.A existência de uma cláusula contratual, por si só, também não torna legítima qualquer transferência de despesas, sendo necessário avaliar se o que foi acordado respeita a legislação trabalhista e a realidade da relação de emprego.Uma cláusula que transfere integralmente ao trabalhador todos os custos da atividade, sem qualquer contrapartida, pode ser considerada incompatível com o princípio da alteridade e, portanto, não constituir causa jurídica válida para justificar a vantagem obtida pela empresa.

Dessa forma, a aplicação do instituto nas relações de trabalho exige a interpretação conjunta das normas civis e trabalhistas. No teletrabalho, essa análise permite verificar se a empresa apenas organizou contratualmente a distribuição das despesas ou se obteve uma vantagem econômica injustificada mediante a transferência de custos profissionais ao empregado. O objetivo é evitar tanto a utilização indevida do enriquecimento sem causa quanto o afastamento de uma possível restituição quando houver fundamento jurídico para reconhecê-la.

4.3 A transferência de despesas no teletrabalho e a possibilidade de restituição

A análise teórica desenvolvida nos tópicos anteriores deve ser confrontada com a forma como os tribunais têm decidido as questões relativas ao reembolso das despesas no teletrabalho e à aplicação do enriquecimento sem causa. A jurisprudência demonstra que não há resposta única, visto que, a solução depende da previsão contratual, da comprovação do prejuízo e da existência de outro meio jurídico para o ressarcimento.

1.TRT da 4ª Região - Procedência do ressarcimento quando não há previsão contratual e há uso de recursos próprios

No caso julgado pela 10ª Turma do TRT da 4ª Região, uma assistente de vendas que trabalhou em teletrabalho para uma loja online de vestuário pleiteou o ressarcimento das despesas suportadas durante 37 meses de contrato.

Fatos: a empregada utilizava computador e celular próprios, arcava com os custos de conserto do computador, além das despesas com internet e energia elétrica. Não havia registro expresso de que o trabalho seria em teletrabalho, nem previsão contratual sobre a responsabilidade pelos equipamentos e pela infraestrutura.

Fundamentos: o Tribunal entendeu que não há como o empregador transferir ao trabalhador as despesas necessárias à prestação dos serviços, por ser dele o risco do negócio, conforme o art. 2º da CLT. A ausência de previsão contratual, nos termos do art. 75-D da CLT, não afastou a condenação, pois a empresa se beneficiou da utilização dos recursos particulares da empregada.

Resultado: mantida a condenação ao pagamento de indenização de R$ 5.000,00 proporcional ao tempo de serviço, à intensidade do uso dos equipamentos e aos custos de manutenção e energia elétrica (BRASIL, 2025).

Esse precedente confirma a segunda etapa analisada no tópico 4.2: quando não há previsão contratual de reembolso, não há fornecimento de equipamentos nem compensação, e o empregado comprova o prejuízo, o ressarcimento pode ser examinado de forma subsidiária, com fundamento no art. 884, observado o art. 886 do Código Civil, justamente porque não havia obrigação contratual específica descumprida a ser cobrada.

2. TRT da 2ª Região - Improcedência quando o contrato prevê que o salário abrange as despesas

Em sentido diverso, a 3ª Turma do TRT da 2ª Região julgou improcedente o pedido de ressarcimento formulado por empregada que trabalhava em home office para companhia aérea.

Fatos: a empregada, que atuava no Serviço de Atendimento ao Consumidor, pleiteava o ressarcimento de despesas com equipamentos e programas de computador. Ela comprovou a existência de gastos relacionados ao trabalho em sua residência.

Fundamentos: o Tribunal entendeu que o aditivo contratual disciplinava expressamente que todas as despesas decorrentes da modalidade de prestação de serviços estariam abrangidas

pelo salário. Por isso, ainda que comprovadas as despesas, nada seria devido, pois havia causa jurídica - o próprio contrato - justificando a distribuição dos custos.

Não se tratou, portanto, de ausência de prejuízo em sentido fático. O que não se verificou foi um prejuízo juridicamente indenizável: um empobrecimento sem causa lícita. Como a própria empregada havia anuído à cláusula que incorporava as despesas à remuneração, não houve descumprimento contratual pelo empregador nem enriquecimento sem causa, pois o enriquecimento do empregador — se existente — encontrava fundamento em negócio jurídico válido.

Resultado: pedido de ressarcimento indeferido (BRASIL, 2019).

Esse precedente é fundamental para a pesquisa porque demonstra que a existência de cláusula contratual válida, que preveja a forma de compensação das despesas, pode constituir justa causa para a vantagem obtida pelo empregador, afastando tanto o ressarcimento por descumprimento contratual quanto o enriquecimento sem causa. É o que se verifica no Exemplo 2 do tópico 4.3: não basta a comprovação do desembolso; é necessário que ele seja sem causa jurídica. Havendo previsão contratual válida e cumprida, o gasto, embora comprovado, não se converte em enriquecimento sem causa.

Quando o empregado precisa adquirir equipamentos, contratar serviços ou assumir gastos adicionais para cumprir suas atividades, deve-se verificar se a empresa forneceu os recursos necessários ou ofereceu alguma forma de compensação. Essa análise deve considerar o art. 75-D da CLT, que prevê a definição contratual das responsabilidades relacionadas aos equipamentos, à infraestrutura e ao reembolso das despesas, em conjunto com o art. 2º da CLT, que atribui ao empregador os riscos da atividade econômica (BRASIL, 1943).

A jurisprudência trabalhista demonstra que essa questão depende das circunstâncias de cada relação de emprego. Há decisões que interpretam os arts. 2º e 75-D da CLT de forma conjunta, considerando que a previsão contratual não deve servir para transferir integralmente ao trabalhador os custos necessários à atividade empresarial. Por outro lado, também existem entendimentos que exigem a comprovação dos gastos apresentados, especialmente quando o empregado solicita o ressarcimento de despesas com equipamentos, internet e energia elétrica.

Nesse sentido, a comprovação dos valores é fundamental. Notas fiscais, contas de consumo, comprovantes de pagamento e documentos relativos à aquisição de equipamentos podem demonstrar quais despesas foram efetivamente suportadas pelo trabalhador. No caso da internet e da energia elétrica, por exemplo, é necessário identificar se houve aumento de

consumo ou contratação de serviços em razão das exigências profissionais, considerando apenas a parcela que possa ser relacionada ao trabalho.

Também devem ser observados os valores eventualmente pagos pela empresa, como auxílios financeiros, fornecimento de equipamentos ou outras formas de compensação. Essas informações permitem identificar se os custos foram efetivamente assumidos pelo empregado ou se já houve alguma forma de ressarcimento, evitando cobranças duplicadas.

A diferença entre as duas vias de ressarcimento pode ser compreendida a partir dos seguintes exemplos hipotéticos:

Exemplo 1 - Situação em que o empregador deveria ressarcir por descumprimento de obrigação contratual ou trabalhista. Imagine um empregado em teletrabalho cujo contrato, nos termos do art. 75-D da CLT, prevê que a empresa fornecerá notebook e reembolsará o valor do aumento da conta de energia elétrica. Durante o contrato, a empresa não entrega o equipamento e não paga nenhum reembolso, obrigando o empregado a comprar um notebook com recursos próprios e a arcar com o aumento da conta de luz. Nesse caso, o ressarcimento decorre diretamente do descumprimento do contrato e do art. 2º da CLT. Não é necessário recorrer ao enriquecimento sem causa, pois existe uma obrigação específica descumprida.

Exemplo 2 - Situação em que a ausência de reembolso não configura, necessariamente, irregularidade. Imagine outro empregado, também em teletrabalho, cujo contrato nada prevê sobre reembolso e que já possuía internet residencial e computador pessoal, sem que o trabalho tenha provocado aumento de gastos ou necessidade de contratação de serviço mais caro. Nesse caso, não há prejuízo financeiro comprovado, nem descumprimento de obrigação contratual. A simples utilização de recursos domésticos já existentes, sem custo adicional, não gera direito ao ressarcimento e não configura enriquecimento sem causa do empregador, pois falta o requisito do empobrecimento do empregado.

Dessa forma, a possibilidade de restituição depende da análise conjunta das despesas realizadas, da relação desses gastos com a atividade profissional, da comprovação do prejuízo e das responsabilidades atribuídas às partes. Quando ficar demonstrado que o trabalhador assumiu custos necessários ao serviço sem a correspondente compensação, será possível examinar se houve descumprimento de obrigação trabalhista ou, presentes os requisitos legais e respeitada a subsidiariedade, enriquecimento sem causa do empregador.

Essa análise permite compreender quando a economia empresarial deixa de representar uma simples redução de despesas e passa a indicar uma possível vantagem patrimonial injustificada.

4.4 O lucro invisível do empregador como categoria analítica da transferência de custos

A expressão "lucro invisível do empregador" é utilizada nesta pesquisa como uma categoria de análise para compreender os efeitos econômicos da transferência de despesas no teletrabalho.

Ela designa a vantagem econômica obtida pela empresa quando deixa de assumir custos que normalmente fariam parte de sua estrutura operacional e passa a utilizar recursos particulares do empregado - como equipamentos, internet, energia elétrica e espaço doméstico - sem que essa economia apareça de forma clara nas condições contratuais ou na remuneração do trabalhador.

Não se trata de lucro contábil nem, necessariamente, de enriquecimento ilícito. Trata-se de uma construção analítica desenvolvida neste trabalho para tornar visível uma economia que permanece oculta na relação de emprego: o empregador reduz seus custos, enquanto o empregado assume despesas adicionais para realizar as atividades profissionais, sem a correspondente compensação.

Dessa forma, o conceito busca aproximar a realidade econômica do teletrabalho da discussão sobre a proteção patrimonial do trabalhador. Não se afirma que toda modalidade de trabalho remoto provoca uma transferência indevida de custos, mas que a flexibilidade dessa forma de organização não pode servir para ocultar despesas profissionais assumidas pelo empregado. A questão central, portanto, é compreender quem efetivamente suporta os custos necessários à realização do trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo analisar a responsabilidade pelas despesas no teletrabalho e verificar em quais circunstâncias a transferência desses custos ao empregado pode configurar enriquecimento sem causa do empregador, a partir da ideia de "lucro invisível do empregador" como categoria de análise.

Verificou-se que o teletrabalho transferiu para a residência do empregado parte da estrutura necessária à prestação dos serviços, o que, por si só, não representa irregularidade, mas

exige atenção quanto à distribuição dos custos. A análise do princípio da alteridade, previsto no art. 2º da CLT, demonstrou que os riscos da atividade econômica devem ser suportados pelo empregador.

O art. 75-D da CLT, ao remeter à definição contratual das responsabilidades pelos equipamentos, pela infraestrutura e pelo reembolso das despesas, não autoriza a transferência irrestrita desses custos ao trabalhador, devendo a liberdade contratual ser interpretada em conjunto com o princípio da alteridade e com a realidade da prestação dos serviços.Nesse contexto, o direito ao ressarcimento depende da natureza da despesa, da previsão contratual e das condições da prestação dos serviços.

É necessário diferenciar o empregado que já possuía internet e computador pessoal, sem gastos adicionais, daquele que precisou contratar plano mais caro ou adquirir equipamentos exclusivamente por exigência profissional. O mesmo raciocínio aplica-se à energia elétrica, devendo ser considerada apenas a parcela correspondente ao aumento comprovado do consumo. A comprovação dos gastos e a verificação de eventual compensação paga pela empresa são indispensáveis para evitar cobranças indevidas ou duplicadas.

Quanto ao enriquecimento sem causa, previsto nos arts. 884 a 886 do Código Civil, concluiu-se que sua aplicação exige cautela e respeito ao seu caráter subsidiário. Nem toda obrigação de reembolso deve ser fundamentada diretamente nesse instituto. Quando existir obrigação contratual ou trabalhista específica, a pretensão decorre do descumprimento dessa obrigação.

O enriquecimento sem causa somente deve ser examinado quando não houver outro meio específico de ressarcimento, mas permanecer uma vantagem patrimonial sem justificativa jurídica. Essa distinção foi evidenciada nos exemplos analisados: se o contrato previa o reembolso e não foi cumprido, cobra-se o contrato; se não houve prejuízo adicional, a ausência de reembolso não configura irregularidade; se o contrato era omisso, mas o empregado arcou com custos necessários por exigência profissional, sem compensação, pode ser discutida, de forma subsidiária, a aplicação do art. 884, observado o art. 886.

A expressão "lucro invisível do empregador", utilizada como categoria de análise, permitiu tornar visível a vantagem econômica obtida pela empresa quando deixa de assumir custos que integrariam sua estrutura operacional e passa a utilizar recursos particulares do empregado, sem que essa economia apareça nas condições contratuais ou na remuneração. Não se trata de lucro contábil nem, necessariamente, de enriquecimento ilícito, mas de uma

construção analítica que aproxima a realidade econômica do teletrabalho da proteção patrimonial do trabalhador.

Dessa forma, conclui-se que a ausência de reembolso, por si só, não caracteriza enriquecimento sem causa. É necessário demonstrar que os gastos foram efetivamente suportados pelo empregado, que beneficiaram a atividade empresarial e que não existe fundamento jurídico para a transferência. Quando esses requisitos estão presentes e não há outro meio específico de ressarcimento, a economia obtida pelo empregador deixa de ser consequência legítima da organização empresarial e pode configurar vantagem patrimonial indevida, passível de restituição.

Espera-se, assim, contribuir para a reflexão sobre a necessidade de regras claras quanto ao fornecimento, à comprovação e ao reembolso das despesas no teletrabalho, de modo que sua flexibilidade não sirva para ocultar custos profissionais assumidos pelo empregado.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943.

BRASIL. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002.

BRASIL. Lei n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF: Presidência da República, 2011.

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF: Presidência da República, 2017.

BRASIL. Lei n. 14.442, de 2 de setembro de 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação e altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF: Presidência da República, 2022.

BRASIL. Medida Provisória n. 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente do coronavírus (covid-19). Brasília, DF: Presidência da República, 2020.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial n. 1.497.769-RN. 4ª Turma. Relator: Ministro Luis Felipe Salomão. Julgado em 5 maio 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista n. 0020238-35.2024.5.04.0334. 10ª Turma. Relator: Desembargador Carlos Alberto May. Julgado em 26 jun. 2025. Porto Alegre: TRT-4, 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

EINSFELD, Eduardo Bonilha; TRISTÃO, Pâmela Amado. Impacto orçamentário do teletrabalho durante a pandemia: estudo em uma instituição federal de ensino superior. Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL, Florianópolis, 2024. DOI: https://doi.org/10.5007/1983-4535.2024.e96000.

GAGLIANO, Pablo S.; PAMPLONA FILHO, Rodolfo Mário Veiga. Novo curso de direito civil, v. 2: obrigações. 27. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026. E-book. ISBN 9786551770937. Disponível em: https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786551770937/.

GOMES, Orlando. Obrigações. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1996.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

RESENDE, Ricardo. Direito do Trabalho. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2020.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. Cadernos EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 152-162, jan./mar. 2018.

ROSENFIELD, Cinara Lerrer; ALVES, Daniela Alves de. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. Dados - Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011.