

OPINIÃO

Discussões sobre despesas com trabalho home office

10 de junho de 2021, 7h05

Atualmente, as relações e formas de execução do trabalho vêm sendo discutidas e às vezes redefinidas em razão dos movimentos econômicos, tecnológicos e sociais experimentados atualmente. Nesse contexto, como adaptar as relações trabalhistas, por exemplo, na chamada "*gig economy*"?

Em tempos de pandemia, além do evidente crescimento (seja em números ou em relevância) da *gig economy*, há outro fenômeno que certamente causou impacto e ganhou relevância sem precedentes nas relações de trabalho: o home office.

Em 2018, o IBGE apontou que cerca de 3,8 milhões de brasileiros já trabalhavam de casa, o que correspondia a cerca de 5% de todos os trabalhadores ocupados no país. Com a necessidade de imposição de medidas sanitárias pelas autoridades públicas, a fim de controlar a diminuição da circulação do coronavírus, várias empresas optaram por adotar o regime de trabalho em home office. De acordo com dados do IBGE, em setembro de 2020, um contingente de 7,9 milhões de pessoas trabalhava de forma remota.

A experiência do home office está longe de ser unanimidade; contudo, os indicadores mostram que essa tendência veio para ficar. As pesquisas apontam que 30% das empresas devem seguir com o regime de teletrabalho. Inclusive, já existem empresas abrindo vagas de trabalho exclusivamente neste regime. Pesquisa recente realizada pela Fundação Getúlio Vargas (FGV) mostra o impacto que o trabalho em home office causou na cultura organizacional das empresas, apontando o crescimento desse modelo, mesmo após o fim da pandemia.

Por outro lado, sob o ponto de vista jurídico, a adoção do trabalho em home office possui pontos controversos, fazendo surgir importantes questões que devem ser consideradas pelo



gestor empresarial. Este cenário ganha especial contorno a controvérsia acerca das despesas geradas com o home office, que tem sido objeto de intensa demanda consultiva trabalhista por parte das empresas.

Um atual estudo feito pela fintech BLU365 apurou que 75% de seus clientes perceberam aumento em suas despesas após a adoção do trabalho em home office. Esta percepção é corroborada em pesquisa feita pela Vee, startup de recursos humanos e serviços financeiros, que apontou um aumento de 2.140% nos gastos com equipamentos, infraestrutura de trabalho e alimentação no ano de 2020 com a adoção do trabalho remoto.

A Consolidação das Leis do Trabalho não trazia qualquer previsão acerca do home office. Apenas com a chamada reforma trabalhista em 2017 (Lei 13.467/17) passou a existir no bojo da CLT previsões acerca do teletrabalho (artigos 75-A à 75-E). A modernização trazida pela Lei 13.467/17 não foi capaz de dirimir todas as controvérsias sobre o tema, deixando pontos em aberto e que deverão ser discutidos à exaustão pela Justiça do Trabalho até a consolidação de um entendimento a respeito do tema pelos tribunais. Entre referidos pontos está a questão do custeio de despesas com o home office.

Em princípio, o artigo 75-D dispõe 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"*. Assim, segundo uma interpretação literal da norma, é possível afirmar que caberá às partes acordarem sobre a responsabilidade com eventuais gastos, havendo a possibilidade de o empregador não arcar com quaisquer destes custos, a depender do que houver sido ajustado com o empregado.

Contudo, em uma interpretação sistêmica, há de se lembrar que o artigo 2º da CLT dispõe que cabe ao empregador assumir os riscos da atividade econômica. Sob esta ótica, ao admitir que o empregado tenha que arcar com os custos do home office, tais como computador, mobiliário etc., é evidente que os custos da operação estariam sendo transferidos ao empregado, o que é vedado pelo mencionado artigo 2º da CLT.

Portanto, conclui-se disso haver conflito normativo entre a aparente liberdade contratual prevista no artigo 75-D da CLT e a obrigação com relação aos custos da atividade empresarial, nos termos do artigo 2º do mesmo diploma legal.

Nesse sentido, a novidade trazida pela discussão sobre o pagamento dos custos com o home office tem sido objeto de diversas decisões exaradas pela Justiça do Trabalho, e até o presente momento não há consenso sobre o tema.

De um lado, já existem precedentes da Justiça do Trabalho que, amparadas no artigo 2º da CLT, defendem ser vedado ao trabalhador arcar com os custos da atividade empresária.

De outro lado, também é possível localizar decisões no sentido de que a empresa não tem que arcar com tais custos, considerando que não há uma diminuição no salário do empregado, bem como a validade do que foi acordado entre as partes quanto a estas despesas.

Ressaltamos ainda que a MP 927/2020, ao discorrer sobre o teletrabalho, previa especificamente a obrigatoriedade do fornecimento do empregador ao empregado de equipamentos e infraestrutura necessários para realização do teletrabalho, caso o trabalhador não os tivesse. Idêntico dispositivo foi reproduzido pela MP 1.046/21. Ou seja, para os contratos de teletrabalho estabelecidos sob as MPs, parece-nos clara a obrigatoriedade de fornecimentos de equipamentos e infraestrutura aos trabalhadores para que possam exercer sua atividade de forma remota.

Em discussão afeta o contrato de teletrabalho firmado sob a égide da MP 927/20, a juíza substituta da 2ª Vara do Trabalho de São Caetano do Sul, Isabela Parelli Haddad Flaïtt, em recentíssima decisão condenou empresa do ramo varejista a reembolsar o trabalhador que comprovou gastos com a aquisição de equipamentos para trabalhar em regime de teletrabalho.

Segundo demonstrado naqueles autos, para que fosse possível exercer sua atividade laboral de casa, o trabalhador teve que adquirir headset, aparelho de celular, monitor de desktop, pacote Office e cabo HDMI, o que gerou gastos de aproximadamente R\$ 2 mil, que tiveram que ser reembolsados pela empresa.

Vale ressaltar que o fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado não integram a remuneração do empregado. Em outras palavras, tais utilidades não integram a base de cálculo de encargos trabalhistas e previdenciários.

Em razão disso, e considerando que o fornecimento dos equipamentos e da infraestrutura adequada ao home office muitas vezes está relacionado à saúde e segurança do trabalho (como ergonomia), temos notado que, na prática, diversas empresas optaram por conceder uma ajuda de custo aos seus empregados para custeio das referidas despesas.

Para a concessão da referida ajuda de custo é importante apenas o ajuste, por escrito, com o empregado. Tal importância deve transitar normalmente na folha de pagamento. Caso a empresa conceda os equipamentos propriamente ditos, como mouse, teclado,

computadores, cadeiras etc., também se mostra importante haver a formalização disto por escrito.

Embora o cenário acima seja, sob o ponto de vista trabalhista, aquele que mais traz segurança jurídica às empresas, ainda assim é possível encontrar também quem opte por se valer da liberdade de negociação trazida pela literalidade do artigo 75-D da CLT, ajustando a responsabilidade de eventuais pelos gastos incorridos no teletrabalho ao empregado.

Nesse último cenário, também se revela de suma importância que o ajuste seja celebrado por escrito. A fim de conferir maior segurança jurídica ao procedimento, as empresas também poderão contar com um acordo coletivo com o Sindicato.

Em havendo questionamentos judiciais, caberá ao empregado o ônus da prova pelos gastos extraordinários para execução do trabalho remoto, sob pena de improcedência do pedido de indenização pelos danos materiais alegados.

Não obstante, considerando que o assunto ainda não se encontra pacificado na Justiça do Trabalho, este é um tema que merece ser acompanhado de perto pelas empresas e pelos advogados trabalhistas, a fim de que as orientações a respeito possam proporcionar ao empregador a segurança jurídica necessária à adoção do regime de teletrabalho.

Artigo escrito pela equipe de advogados da área trabalhista do Miguel Neto Advogados.

Revista **Consultor Jurídico**, 10 de junho de 2021, 7h05