Virginia Sutherland: Considerações sobre o home office

Em princípio, pela lei, o empregado em *home office* (teletrabalho) não está sujeito ao controle da jornada, ou seja, a ele não se aplicam as regras de duração do trabalho previstas na CLT e, por essa razão, não há direito ao pagamento de horas extras (mas isso não impede que o empregador, se quiser, do fluxo e desempenho dos trabalhos).

Entretanto, a jurisprudência tem admitido o dever de pagamento das horas extras se, no curso de um eventual processo trabalhista, ficar demonstrado que o empregador tinha meios capazes de controlar a jornada de trabalho do empregado, mas não os utilizou deliberadamente.

Trata-se de uma ressalva importante, sobretudo tendo em vista os inúmeros recursos tecnológicos e *softwares* de que dispomos hoje, os quais, eventualmente, podem permitir algum tipo de controle de jornada de trabalho pelo empregador, gerando, assim, o dever de pagamento de horas extras.

O fato é que, por mais que a lei não obrigue a realização desse controle, pode ser mais seguro jurídica e financeiramente para o empregador utilizar um meio de controle de jornada (se existente) do que se expor a um risco de sofrer futuramente uma reclamação trabalhista questionando o pagamento de horas extras.

Dessa forma, o empregador deve ter cuidado, certificando-se de que, de fato, não há nenhuma possibilidade de controle da jornada de trabalho de seus empregados em *home office*.

No que tange ao pagamento de vale-transporte, é possível entender que, se o empregado está exercendo suas atividades em casa, em princípio, não se desloca para o local de trabalho e, sendo assim, não haveria necessidade desse pagamento enquanto permanecer em regime de teletrabalho.

A legislação é clara ao tratar do vale-transporte para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa (artigo 1º da Lei 7.418/1985).

Outro ponto importante é que a CLT, ao tratar do teletrabalho, não menciona nada sobre o pagamento de vale-refeição e/ou vale-alimentação, o que tem gerado muitas controvérsias.

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

De toda forma, levando-se em conta que ao trabalhador em domicílio são garantidos todos os direitos trabalhistas comuns aos empregados que executam o serviço no estabelecimento do empregador, nos termos do artigo 6º da CLT, parece razoável o entendimento segundo o qual o pagamento do vale refeição e/ou vale alimentação, bem como outros benefícios, devem permanecer, mesmo em *home office* , sobretudo o vale-alimentação, que possibilita a compra de mantimentos em supermercado.

Com relação aos custos referentes ao trabalho realizado em casa, como por exemplo internet, luz, utilização de materiais de escritório etc., o colaborador tem direito ao reembolso dessas despesas, e os termos e condições para esse reembolso devem constar expressa e claramente em um termo aditivo ao contrato de trabalho, conforme prevê o artigo 75-D da CLT.

Portanto, como o trabalho em *home office* pode se prolongar ainda por bastante tempo, é preferível que os empregadores adotem uma postura preventiva, cercando-se de toda a segurança jurídica devida, com a elaboração de um termo aditivo ao contrato de trabalho contendo todas as previsões relativas a esse regime de trabalho e que procurem manter a remuneração do empregado (salário + benefícios) como se ele estivesse trabalhando na sede da empresa, caso contrário, o enfrentamento a uma eventual reclamação trabalhista no futuro pode ser bem mais oneroso e desgastante para o empregador.

Date Created
20/01/2021

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.