



PERES E AUN ADVOGADOS ASSOCIADOS

INFORMATIVO de 18/05/2020 – COVID-19

O Home Office veio para ficar (.) (?). O final da frase merece um ponto final, ou um ponto de exclamação? Quem paga a conta? O que deve ser feito?

O *home office*, foi regulamentado pela Lei nº 13.467/2017, vulgarmente conhecida como a Reforma Trabalhista.

Com a ocorrência da pandemia da Covid-19, inúmeras empresas foram forçadas a instituir de comum acordo com seus empregados essa metodologia de trabalho. Aliás, o *home office* tem se mostrado bastante eficaz, sendo uma realidade que veio para ficar. Várias empresas já acenam para a possibilidade de continuarem com esse modelo de trabalho mesmo após o término desse momento turbulento ao qual estamos atravessando.

Essa semana foi noticiado que uma empresa bastante conhecida no ramo de investimentos financeiros, pretende manter o *home office* entre seus colaboradores pelo menos até o mês de dezembro. Seguindo as tendências, pelo jeito, outras empresas optarão por esse mesmo modelo, e talvez, em alguns casos, até definitivamente.

Em linhas gerais, não se tem dúvidas que o colaborador necessitará ter em sua residência uma estrutura para conseguir exercer as suas atividades.

Daí surge a pergunta: e quem paga por isso?

Diz a lei 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.

Da redação do dispositivo, é possível concluir que nada seria devido ao funcionário se o contrato de trabalho ou mesmo aditivo contratual bem elaborado, dispor expressamente que todas as despesas decorrentes dessa modalidade de prestação de serviços estejam abrangidas pelo salário. Inclusive, já há sentenças judiciais, ratificando esse entendimento.



Mas a jurisprudência ainda não está consolidada sobre a questão, havendo, portanto, possibilidade de a Justiça entender pela mitigação do entendimento exposto no parágrafo anterior.

Isso porque, a lei considera como empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. Isso significa que o custo do trabalho prestado deve ser suportado pela empresa, e não pelo colaborador.

Ademais, cada caso, cada situação específica, pode comportar outros entendimentos.

Dessa forma, é importante que as partes se atentem para este detalhe antes mesmo do início dessa modalidade de trabalho, e procurem as ferramentas jurídicas adequadas para o seu caso. Fazendo isso, ambas as partes obterão uma segurança jurídica maior, e conseqüentemente, uma maior tranquilidade.

Rogério Adriano Perosso

rogerio.perosso@pereseaun.com.br

Cel.: 14 99782.1946

Skype: rogerioperosso@hotmail.com

Dayse Almeida

dayse.almeida@pereseaun.com.br

Cel.: 14 99651.9992

Skype: dayse.almeida.adv@outlook.com

Estamos à disposição.

PERES E AUN ADVOGADOS ASSOCIADOS