

"MODALIDADE MAIS VANTAJOSA"

[Por Tiago Angelo](#)

As despesas com *home office* não devem ser pagas pela empresa nos casos em que o contrato estabelecer que o salário do funcionário já acolhe os custos.



Para TRT-2, empregador não é obrigado a pagar despesas com *home office*

Reprodução

Foi com base nesse entendimento que a 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região decidiu que a Gol não deve reembolsar os gastos de uma empregada que trabalhava de casa. A determinação é do dia 4 de dezembro de 2019.

A funcionária, que desempenhava sua função no Serviço de Atendimento ao Consumidor da companhia aérea, buscava ressarcimento por despesas com equipamentos e programas de computador.

No entanto, para o juiz convocado Paulo Eduardo Vieira de Oliveira, relator do caso, o contrato entre as partes estabelecia que o salário já incluía "pagamento do repouso semanal remunerado e as despesas referentes ao uso de espaço físico, energia elétrica, material de trabalho em geral, como papel, caneta, computador e impressora, bem como quaisquer outras despesas decorrentes do trabalho efetuado em domicílio".

Ainda de acordo com a decisão, mesmo "que pesem as despesas comprovadas, nada é devido à reclamante em razão do trabalho efetuado no sistema de *home base*, eis que o aditivo

contratual disciplinou expressamente que todas as despesas decorrentes dessa modalidade de prestação de serviços estariam abrangidas pelo salário".

O magistrado também considerou que "a referida modalidade de prestação de serviços é mais vantajosa ao empregado, haja visto a economia de tempo e custo, bem como autonomia, decorrente do fato de poder prestar serviços em residência, no momento que melhor aprouver".

Home office

A decisão foi tomada com base na reforma trabalhista ([Lei nº 13.467/17](#)), que introduziu uma série de mudanças na CLT. Entre elas, foi implementado o contrato de teletrabalho, conhecido como contrato *home office* .

De acordo com parágrafo 75-B do regramento, "considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo".

De acordo com estudo da SAP Consultoria em Recursos Humanos, em novembro de 2018, houve um aumento de 22% na modalidade de trabalho à distância em comparação com 2016, ano anterior à vigência da reforma trabalhista.

**Clique [aqui](#) para ler a decisão
RO 1000197-66.2018.5.02.0020**

[Tiago Angelo](#) é repórter da revista Consultor Jurídico.

Revista **Consultor Jurídico**