

TRABALHO REMOTO: ANYWHERE OFFICE PODE ENSEJAR PAGAMENTO DE CUSTOS COM MUDANÇA E ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA?

20 AGOSTO 2021

AUTORES

RODRIGO SEIZO TAKANO
SÓCIO / SÃO PAULOMURILO CALDEIRA GERMINIANI
ADVOGADO / SÃO PAULOJÚLIA CORRÊA RÊGO
ADVOGADA / SÃO PAULO

A incerteza sobre o retorno ao trabalho presencial e a flexibilidade proporcionada pelo trabalho remoto têm popularizado o *anywhere office*, termo em inglês que designa o trabalho realizado a partir de qualquer lugar.

Na prática, o empregado desempenha suas atividades de onde quiser, sem se limitar ao seu endereço de residência original. A seu exclusivo critério, ele pode trabalhar de outra cidade ou até mesmo de outro país.

Segundo [pesquisa realizada pelo McKinsey Global Institute](#), 50% dos executivos entrevistados acreditam que suas empresas passarão a adotar, após a pandemia, modelos em que até 50% dos trabalhos serão realizados de forma remota. Apenas 10% dos executivos acreditam que mais de 80% dos trabalhos serão realizados de forma presencial.

Nesse contexto, cada vez mais empresas têm adotado estratégias para melhorar o trabalho remoto, de modo a torná-lo mais atrativo, saudável e produtivo para os empregados, beneficiando assim as duas partes (empregado e empregador). Cada vez mais pessoas também têm repensado a necessidade de continuar morando em grandes metrópoles e trabalhar apenas de um lugar.

É o caso, por exemplo, de empregados que são da capital e optam por alugar casas no interior ou no litoral por temporadas, ou que escolhem trabalhar de diversos lugares por determinados períodos, alugando apartamentos ou casas por curtos períodos.

Entretanto, como resultado da alteração da residência do empregado e a depender do local escolhido, o *anywhere office* pode caracterizar transferência. Isso porque, de acordo com o artigo 469 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a alteração do local de trabalho que resulta na mudança de domicílio do empregado é considerada transferência.

Nesse caso, é responsabilidade da empresa arcar com todas as despesas de mudança. Na hipótese de transferência provisória (caracterizada quando o empregado tem perspectiva de retornar ao local original de prestação de serviços), será devido um adicional de transferência equivalente a 25% do salário mensal do empregado.^[1]

O *anywhere office* ensejaria então o pagamento das despesas com a mudança e de adicional de transferência pelas empresas?

A legislação trabalhista somente prevê hipóteses em que a transferência ocorre por iniciativa do empregador e não pelo interesse exclusivo do empregado. Nesse sentido, a jurisprudência é no sentido de que, quando a transferência ocorre a pedido do empregado, a empresa não é obrigada a realizar o pagamento do adicional de transferência.^[2]

Portanto, em caso de alteração do local da prestação dos serviços feita pelo empregado, a seu exclusivo critério, o adicional de transferência não seria devido e a empresa não seria responsável pelos custos decorrentes da alteração do local de trabalho. Contudo, o tema é recente e pode ensejar interpretações diversas se as circunstâncias da alteração do local de trabalho não forem demonstradas em caso de questionamento.

Assim, para as empresas que pretendem possibilitar o *anywhere office*, é essencial que a política de trabalho remoto estabeleça os procedimentos e condições a serem observados pelo empregado que, por sua vontade, deseja alterar seu local de trabalho.

Além disso, ao concordar com o *anywhere office*, a empresa não poderá exigir que o empregado retorne imediatamente do local em que estiver prestando os serviços. Será necessário conceder um prazo mínimo de 15 dias para que o empregado volte ao local original, além de prever esse prazo e as condições de retorno na política da empresa sobre o tema.

A formalização das regras e o registro expresso da escolha do empregado (e não a determinação do empregador) constituem os principais argumentos da empresa para mitigar riscos em caso de questionamentos judiciais relacionados a pagamentos decorrentes da alteração do local de trabalho.

^[1] Orientação Jurisprudencial nº 113 da SDBI-1 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

^[2] RR-Ag: 0001567-88.2012.5.09.0028

RR-Ag: 0021680-38.2015.5.04.0015

RO: 0011580-72.2017.5.03.0147