

Contribuição previdenciária no home office

16.11.2020 4 minutos de leitura

Autores

Vivian Casanova

Áreas relacionadas

Tributário

Assuntos

Tributário Home Office Vivian

Casanova COVID-19

A partir da reforma trabalhista, o regime de teletrabalho ou home office tem suas regras nos artigos 75-A a 75-E, do Decreto-Lei nº 5.452/1943, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

No contexto da pandemia da covid-19, dada a necessidade de adoção de medidas para seu enfrentamento, o governo federal editou a Medida Provisória nº 927/2020 (MP nº927/2020), permitindo e prevendo as regras para a alteração do regime de trabalho presencial para o home office / teletrabalho.

A fim de garantir a natureza de reembolso, é prudente que a definição de valor fixo esteja respaldada por um laudo econômico

A partir da adoção do regime de teletrabalho, muitas empresas vêm pagando aos seus empregados um montante fixo com o objetivo de compensar os gastos que passaram a ter com a infraestrutura necessária para execução do trabalho.

A respeito do teletrabalho, tanto o artigo 75-D da CLT, quanto o inciso I, do parágrafo 4º, do artigo 4º, da MP nº 927/2020, estabelecem que a infraestrutura para prestação do serviço remoto, quando for de responsabilidade do empregador, bem como o reembolso dessas despesas arcadas pelo empregado, devem estar previstos em contrato escrito, sendo certo que, em ambas as hipóteses, tais utilidades não compõem a remuneração do empregado.

De acordo com esses dispositivos, portanto, não seria devida contribuição previdenciária sobre os valores relativos ao reembolso de despesas efetuados pelas empresas aos seus empregados, o que pressupõe uma prestação de contas / uma demonstração das despesas arcadas pelo empregado, de forma que este receba do empregador apenas o que gastou.

No entanto, no contexto da pandemia, muitos empregadores têm optado pelo pagamento de valor fixo como forma de reembolsar o custo de infraestrutura necessária para a prestação do serviço remoto.

Apesar desse valor fixo não estar diretamente relacionado ao custo do empregado, na hipótese em que o empregador está buscando o efetivo ressarcimento desse custo, mantém-se a natureza de reembolso, enquadrando-se no artigo 75-D, da CLT, e do inciso I, do parágrafo 4º, do artigo 4º, da MP nº 927/2020, para fins de não cobrança das contribuições previdenciárias.

No contexto da covid-19, a comprovação da despesa pelo empregado, para fins de reembolso, mostra-se inviável. Seja em razão da dificuldade dos empregados de efetuarem essa comprovação, por estarem afastados do seu

local de trabalho, e de evidenciar quais seriam exatamente esses custos específicos. Seja pela dificuldade do empregador, que possivelmente não possui estrutura para controle e gerenciamento desses reembolsos, que envolvem a integralidade de seus empregados, sendo que a mudança do regime de trabalho se deu de forma repentina, sem que tenha havido uma adaptação/ preparação para tanto.

Inclusive, a fim de garantir a natureza de reembolso, entendemos ser prudente que a definição de um valor fixo esteja respaldada por um laudo/estudo econômico, que demonstre o custo médio para a aquisição de infraestrutura para a prestação do serviço remoto.

A não cobrança das contribuições previdenciárias sobre o auxílio home office concedido em valor fixo pode, ainda, ser analisada considerando o seu enquadramento como ajuda de custo, nos termos do parágrafo 2º, do artigo 457, da CLT, também introduzido no contexto da reforma trabalhista.

Recentemente, houve a alteração do Decreto nº 3.048/1999 (Regulamento da Previdência Social), mais especificamente do inciso V, do parágrafo 9º, do artigo 214, o qual passou a prever que não integram o salário de contribuição as importâncias, ainda que habituais, recebidas pelos empregados a título de “ajuda de custo, auxílio alimentação, vedado o seu pagamento em dinheiro, e diárias para viagem”.

Acerca do conceito de ajuda de custo, segundo a jurisprudência trabalhista, a ausência de natureza salarial aplica-se apenas à denominada ajuda de custo própria, que efetivamente compensa uma despesa do empregado para a execução dos seus serviços, isto é, reembolsa o empregado mediante a apresentação de recibos.

Contudo, no cenário da pandemia, essa comprovação das despesas para efetivação do reembolso poderia não ser aplicada. Partindo do conceito trazido pela jurisprudência, parece-nos que, ainda que o pagamento pelo empregador ao seus empregados seja um valor fixo, desde que claramente objetive o ressarcimento das suas despesas no regime de home office para a prestação de seus serviços, poderia ser enquadrado como ajuda de custo prevista no parágrafo 2º, do artigo 457, da CLT, bem como no inciso V, do parágrafo 9º, do artigo 214 do Decreto nº 3.048/1999, não estando sujeito às contribuições previdenciárias.

Portanto, seja considerando o artigo 75-D, da CLT, e o inciso I, do parágrafo 4º, do artigo 4º, da MP nº 927/2020, que tratam do regime de teletrabalho, seja em razão do parágrafo 2º, do artigo 457, da CLT, e do inciso V, do parágrafo 9º, do artigo 214, do Decreto nº 3.048/1999, o auxílio home office concedido em valor fixo, que objetiva o efetivo reembolso das despesas custeadas pelo empregado com a infraestrutura para a prestação dos serviços em regime de teletrabalho, quando essa responsabilidade é do empregador, no contexto da pandemia da Covid-19, tem natureza de indenização, não se enquadrando como remuneração para fins de cobrança das contribuições previdenciárias.

*Este artigo foi escrito por nossa sócia Vivian Casanova e pela advogada Carolina Nicolau, ambas da área Tributária. O texto foi publicado pelo Valor Econômico em 16/11/2020, clique aqui e confira a matéria na íntegra.

Profissionais que aliam visão jurídica e visão de mercado



Vivian Casanova