

Informativo 14.05.2020

É Devida Hora Extra no Home Office

Primeiro, precisamos diferenciar o trabalho em domicílio do teletrabalho.

O trabalho em domicílio se caracteriza pelo simples fato de o trabalho ser realizado na casa do empregado ou em outro lugar de sua escolha

E o teletrabalho, além do acima, também exige que seja executado mediante o auxílio de tecnologias da informação e comunicação.

A regra, de acordo com a CLT, em qualquer hipótese, estabelece que o empregado que presta serviço de forma presencial na empresa só poderá migrar para o teletrabalho ou para o trabalho em domicílio (ou outro lugar de sua escolha) se houver acordo nesse sentido entre o trabalhador e o empregador.

Contudo, a Medida Provisória nº 927, criada em decorrência da atual situação de pandemia, passou a permitir que a alteração do trabalho presencial para o teletrabalho ocorra por vontade unilateral do empregador, dispensando a necessidade e acordo, durante o estado de calamidade pública.

Para tanto, basta que o empregado seja comunicado com 48 horas de antecedência, por escrito ou meio eletrônico.

No entanto, a MP 927 não fez nenhuma alteração em relação ao trabalho em domicílio, para o qual ainda é exigido o acordo entre as partes.

Assim, esclarecidas as possíveis modalidades de home office, vamos falar acerca da jornada de trabalho no teletrabalho.

Ao contrário do trabalho presencial, em que, com exceção dos cargos de confiança, o controle de jornada é obrigatório, no teletrabalho não há essa exigência, uma vez que o teletrabalhador possui maior flexibilidade de horário e não está sujeito a esse tipo de controle.

Portanto, é entendimento dos Tribunais, do qual concordamos, que no caso de teletrabalho não são devidas horas extras.

Mas, se a empresa vier a exercer controle sobre os horários de trabalho, mesmo que à distância, como por exemplo, utilizando-se de meios que identifiquem se o empregado está logado no sistema da empresa ou através de controle dos horários de envio de e-mails, serão devidas horas extras.

Não se caracteriza como tempo à disposição do empregador, regime de prontidão ou de sobreaviso, o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação, fora do horário de trabalho, se assim não estiver previsto em acordo individual ou coletivo.

Destacamos que se aplica aos teletrabalhadores as mesmas regras dos empregados presenciais, desde que não sejam incompatíveis com o regime de teletrabalho ou que não haja norma específica para essa categoria de trabalhadores.

E também, embora a redução proporcional da jornada e do salário, prevista na MP nº 936, seja destinada, de modo amplo, a todos os empregados, ela é incompatível com o regime de teletrabalho quando não houver controle de jornada.



Karine Veraci – Coordenadora Trabalhista

Karine@bedinelli.com.br

@bedinelli.adv

www.bedinelli.com.br