

### **A tipificação do teletrabalho na Reforma Trabalhista**

A partir desta semana, iniciaremos uma série de textos sobre a questão do teletrabalho, uma das que mais temos trabalhado com nossos clientes. A ideia é definir a questão face à Reforma Trabalhista, discutir alguns requisitos básicos e, por fim, analisar a questão do controle de jornada e produção do teletrabalhador face à LGPD, que entra em vigor em agosto de 2020.

A Reforma Trabalhista positivou o teletrabalho (*home office*), criando um regime típico que passa a ser observado e já aplicado em diversos julgados recentes. Dois pontos se destacam nessa nova regulamentação: o controle de jornada e horas-extras, e a questão da segurança do teletrabalhador.

Uma leitura apressada do que se estabelece na Nova CLT, em seu artigo 62, III, leva à conclusão que o teletrabalhador não está sujeito ao controle de jornada, e não tem direito a horas-extras. É uma conclusão apressada e errada, em nosso entendimento. A *ratio* da norma traz como premissa o fato de que esse controle seria “impossível”. E, sabemos todos os que temos contato com o *home office*, isso está longe de ser verdadeiro. Caída a premissa, esse artigo será - e na verdade, já vem sendo - tido como inconstitucional, uma vez que a Carta garante a idêntica tutela quanto à duração normal do trabalho, compensação de horários e redução de jornada. Sim: teletrabalhador pode ter sua jornada controlada e tem direito a horas-extras.

E tem também o direito de ter sua saúde tutelada por normas de segurança do trabalho, resultado do dever atribuído aos empregadores de zelar por ela. O artigo 75, E, colocado pela Reforma, estabelece que o empregador fica obrigado a instruir os teletrabalhadores com relação a normas de segurança e ergonomia, bem como em prevenção de acidentes ocupacionais. Esse artigo deve ser lido em paralelo com o 75, D, e temos, então, uma obrigação subsidiária do empregador de oferecer ao seu teletrabalhador todos os equipamentos tecnológicos ou ergonômicos necessários para a prestação de serviços em *home office*. Temos instruído nossos clientes a acrescentar, na remuneração do teletrabalhador, uma verba de reembolso para uso de equipamentos e estrutura do *home office* do trabalhador, quando a cessão de equipamentos e infra-estrutura não for

possível ou desejável. Nessa questão, há um ponto que discutiremos mais detalhadamente em textos futuros: o que é um acidente de trabalho para um trabalhador em *home office*? A doutrina tem investigado a questão, e há alguns pontos interessantes a compartilhar.

Falaremos também, nas próximas semanas, de outras afetações típicas do teletrabalho que se colocam para os empregadores: como preservar o direito de privacidade do teletrabalhador, seu direito à conexão *face to face* e seu direito à desconexão? Como se configura a subordinação nas questões de teletrabalho? Quais os limites do controle que o empregador pode empregar?

São questões que ainda têm muito campo de discussão, e iremos tentar contribuir para ela.

Como sempre, estamos à disposição para aprofundar a discussão.

Boa semana a todos!

Equipe K Machado

