

TELETRABALHO, HOME OFFICE OU ANYWHERE OFFICE: uma análise do art. 6º da CLT

Reginaldo Siqueira de Oliveira¹

Após a promulgação da Lei 12.551 de 15 de Dezembro de 2011, que alterou o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, possibilitou-se o reconhecimento do vínculo empregatício em favor daqueles que prestam serviços em domicílio ou qualquer outro lugar que não seja a empresa.

Conforme redação do Parágrafo Único do referido artigo, “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.”.

O que se pergunta é o que se entenderá como forma de controle e jornada de trabalho que possa caracterizar subordinação jurídica e consequentemente alguma relação de emprego. A consequência desta alteração é uma insegurança generalizada. Por parte dos empregadores, porque os tornam suscetíveis à verdadeira indústria de Ações Trabalhistas que assola o país; por parte dos empregados, porque esta insegurança reduzirá em muito as oportunidades de benefícios que as empresas poderiam conceder-lhes.

Não há dúvidas de que o problema esteja muito mais na criatividade do Judiciário Trabalhista ao interpretar a legislação do que propriamente no texto legal.

As mudanças na redação do artigo ampliam seu alcance aos trabalhadores à distância e equipara os meios telemáticos e informatizados de comando, configurando-os também como forma de subordinação.

O Home Office (Trabalho em casa) ou Anywhere Office (Trabalho em qualquer lugar – Lan House, Clube, etc.), se utilizado corretamente, sem abusos,

¹ Reginaldo Siqueira de Oliveira – Graduado em Direito pelas Faculdades Vianna Júnior; Pós - Graduando em Direito do Consumidor pela UFJF; Advogado Trabalhista.

traz inúmeros benefícios tanto para empregado como para a empresa, porque diminui os custos com deslocamento diário, assim como com a manutenção de um empregado instalado diretamente nas dependências da empresa.

Contudo, considerando que se trata de uma nova legislação e que são inúmeras as interpretações possíveis a serem abraçadas pela Doutrina e pela Jurisprudência, é que se lança um olhar sobre a vulnerabilidade para ambos se adaptarem à nova legislação.

“A revolução tecnológica e as transformações do mundo do trabalho exigem permanentes transformações de ordem jurídica com o intuito de apreender a realidade mutável. O tradicional comando direto entre o empregador ou seu preposto e o empregado, hoje cede lugar, ao comando à distância, mediante o uso de meios telemáticos, em que o empregado sequer sabe quem é o emissor da ordem de comando e controle. O Tele-Trabalho é realidade para muitos trabalhadores, sem que a distância e o desconhecimento do emissor da ordem de comando e supervisão, retire ou diminua a subordinação jurídica da relação de trabalho.”²

Assim, presentes os requisitos da relação de emprego, torna-se irrelevante o fato de o empregado trabalhar em sua própria casa ou qualquer outro lugar que não seja a empresa.

A alteração do art. 6º da CLT amplia o alcance deste artigo aos trabalhadores à distância e equipara os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos, passando a considerá-los também como forma de subordinação, o que pode levar a disputas intermináveis nos tribunais, podendo prejudicar os interesses dos empresários e dos trabalhadores.

Com a alteração do art. 6º da CLT, uma simples ligação, uma mensagem de texto ou até mesmo um e-mail podem caracterizar formas de subordinação ao empregador.

Significa dizer que, um trabalhador que fica à “disposição” da empresa com um celular ou um smartphone, ou que recebe e-mails fora do horário de seu

² Justificativa apresentada ao Congresso Nacional pelo autor do Projeto de Lei 3129/2004.

expediente, poderá passar a ter direito de receber horas extras, ou ainda, que esta situação poderá configurar sobreaviso do empregado.

É importante ressaltar que o fato de a Lei passar a reconhecer a existência de subordinação jurídica nas modalidades de relação de trabalho apontadas, não significará que os temas trabalhistas que envolvam a duração do trabalho e seus limites, no tocante ao trabalho realizado à distância, terão idênticas consequências jurídicas ao trabalho realizado no âmbito do empregador e sob sua efetiva supervisão.

É claro que as situações de trabalho à distância que envolverem controle de jornada pelo tomador de serviço poderão, caso a caso, caracterizar submissão do trabalhador e inseri-lo, assim, na condição de empregado com direito a horas extras, caso comprovado o excesso de horas trabalhadas.

Mas isto não ocorrerá simplesmente pela alteração do art. 6º da CLT, e sim pelos Princípios Interpretativos existentes e já consolidados na jurisprudência sobre o controle indireto pelo empregador das horas de trabalho cumpridas por empregados em atividade externa.

Recomenda-se, portanto, que esta nova relação de trabalho e de emprego que envolve o teletrabalho, home-office ou anywhere office, seja previamente avaliada e precedida de contrato escrito entre as partes, com regras claras sobre os pontos de contratação que possivelmente poderão ser objeto de exame pelo Judiciário Trabalhista em futuras situações de conflito.

REFERÊNCIA

LIMA, Marco Antônio Aparecido. **A nova redação do artigo 6º da CLT – teletrabalho, home office ou anywhere office.** Disponível em:
<<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI148522,21048+nova+redacao+do+artigo+6+da+CLT+teletrabalho+home+office+ou>> Acesso em: 07/2012.