



Tecnologias fazem empregador e empregado discutirem relações de trabalho

Não são apenas os Tribunais de Justiça que estão tendo de aprender a lidar com a tecnologia. As inovações estão provocando mudanças substanciais nas relações de trabalho. Na Justiça trabalhista, cresce o número de demandas em que funcionários e empresas discutem a situação do trabalhador que, com a ajuda da tecnologia, não se desliga do trabalho nunca. Por um lado, há os que trabalham em casa, chamado de teletrabalho, trabalho à distância ou *home office*. Por outro, funcionários que trabalham no ambiente tradicional das empresas, mas, com celular, skype, e-mails e outras ferramentas, acabam estendendo sua jornada de trabalho, quando poderiam e deveriam descansar.

O advogado **Geraldo Baraldi**, do Demarest & Almeida Advogados, conta que empresas têm reclamado de empregados que querem ler seus e-mails quando deveriam estar desconectados porque o expediente já se encerrou ou até mesmo porque estão de férias. O advogado constata que a maioria das empresas tem deixado a decisão a livre arbítrio do trabalhador, mas ressalta que a situação pode gerar problema trabalhista e risco para a empresa.

Uma das soluções que uma companhia já adotou, conta Baraldi, foi cortar o acesso ao e-mail profissional e impedir que ligações para a empresa fossem direcionadas ao celular do empregado. O episódio não foi dos mais fáceis de solucionar, já que o empregado, de férias, ligou para seu subordinado, determinando que ele religasse o acesso. Como a ordem era da direção da empresa, o subordinado não atendeu ao pedido, o que acabou gerando mal-estar.

A questão já chegou aos tribunais trabalhistas do país carregada de polêmica. O advogado **Carlos Zangrando**, do Décio Freire & Associados, afirma que há entendimentos no sentido de que a “conexão” do empregado após o horário de trabalho não se caracteriza como jornada extraordinária, pois não há limitação da liberdade do trabalhador. “Segue-se a mesma orientação jurisprudencial já admitida em relação à chamada jornada de sobreaviso, pela Orientação Jurisprudencial 49, do Tribunal Superior do Trabalho.” Já outros, diz, entendem que “o simples fato de o empregado continuar ‘ligado’ à empresa, de modo que ainda possa efetuar trabalho ou receber ordens, mesmo que potencialmente, já seria o suficiente para configurar jornada extraordinária”. Para Zangrando, a questão deve ser analisada caso a caso.

O advogado **Theotônio Chermont**, do C.E. Chermont de Britto Advogados, afirma que o trabalhador que estende seu expediente tem de comprovar que a empresa cobrou que as atividades fossem feitas fora do ambiente de trabalho em determinado horário. Para o advogado, as novidades nas relações de trabalho por conta da tecnologia não demandam novas leis para regulamentá-las.



Não é o que pensa Geraldo Baraldi. Para ele, atualizações na legislação ou mesmo resposta pacífica dos tribunais são necessárias. Outro problema apontado pelo advogado é quando o empregado extrapola o horário, respondendo um e-mail depois das 23h, por exemplo. Quando se desligar da empresa, pode alegar que estava trabalhando até aquele horário. “Muitas empresas estão se preocupando e fazendo políticas específicas quanto a isso.”

O advogado afirma que, enquanto não há novas leis ou súmulas do TST sobre o assunto, haverá um policiamento grande quanto às ferramentas que as próprias empresas disponibilizam para facilitar a comunicação do empregado. Tribunais, diz Baraldi, podem ou não entender que é dever das empresas tornar inacessíveis as ferramentas para o trabalhador em horário de descanso.

O tema foi levantado no Fórum Social Mundial, que aconteceu em Porto Alegre em janeiro deste ano, pelo vice-presidente da Comissão de Direitos Humanos da OAB, do Rio de Janeiro **Marcelo Chalhó**. Nas instituições de ensino, conta o advogado, é cada vez mais comum professores cumprirem jornadas intensas durante o dia e à noite ainda se depararem com e-mails para responder perguntas de alunos, colegas e diretores.

O advogado disse que a necessidade de se regulamentar esses temas começa a ser discutida no Brasil, com discussões acirradas no meio acadêmico. Na Europa, diz Chalhó, já há um movimento no sentido de se estabelecerem regras. Segundo ele, Portugal já tem legislação sobre o tema e a União Europeia está elaborando um marco regulatório.

O Código do Trabalho de Portugal estabelece alguns itens que devem conter nos contratos sobre teletrabalho, como a duração em que as atividades serão desempenhadas e o cargo ou função do empregado à distância. Também diz que o contrato deve dizer de quem são os equipamentos que serão utilizados.

Nem tão distante

Se os aparelhos são de última geração, a prática do trabalho em casa não é tão moderna assim. Zangrando conta que, nos primeiros tempos da Revolução Industrial, esse tipo de trabalho era largamente utilizado, mas que perdeu força com a instauração geral do modelo fordista/taylorista de produção centralizada. Com os avanços da informática no final do século passado, o trabalho em domicílio voltou a ocupar uma posição relevante nas relações de trabalho.

Chalhó conta que há quem defenda que o teletrabalho é um mecanismo moderno para agilizar a prestação de serviço, desonerar as empresas e também é interessante ao trabalhador que tem mais liberdade para exercer suas atividades. Já os pontos negativos, aponta o advogado, ficam por conta do afastamento do ambiente do trabalho, a dificuldade de integração com colegas, superiores ou subordinados e o trabalho solitário, que nem sempre é bom ou produtivo.

Do ponto de vista das empresas, Geraldo Baraldi entende que o *home office* não representa tantos riscos, já que o empregado nesta situação não está sujeito a controle de horário. “O problema não é o sujeito que trabalha em casa, mas os que estão submetidos à jornada de trabalho.” O advogado Theotônio Chermont aponta que o problema no trabalho à distância, seja em casa ou mesmo em trânsito, e que



deságua no Judiciário é se ele se caracteriza como trabalho subordinado e jornada controlada. Para evitar futuros problemas, o advogado orienta as partes a fazer constar no contrato que o trabalho será feito em domicílio ou em ambiente externo com uma cláusula, estabelecendo que o empregado não está sujeito a controle da atividade pela empresa.

“O fato de o trabalho ser feito fora da empresa não significa que não exista subordinação. Hoje, há vários tipos de controle à distância e, se isso ocorre, o trabalhador pode fazer jus a hora extra”, observa. O advogado lembra que esse tipo de trabalho exige responsabilidade do empregado e o objetivo final de sua atividade tem de ser alcançado. Zangrando também entende que o trabalhador em domicílio não tem direito às horas extras, a não ser que seja comprovado que o horário de trabalho estava sob controle direto do empregador, ainda que a distância.

Date Created

07/02/2010