



Trabalhador que fica à disposição no smartphone pode receber hora extra

Uma ligação, uma mensagem no celular ou até mesmo um e-mail passam a ser considerados formas de subordinação ao empregador pela mudança no artigo 6º da Consolidação de Leis do Trabalho (CLT) sancionada no último dia 15 de dezembro pela presidente Dilma Rousseff. Com isso, o trabalhador que fica à disposição da empresa com seu *smartphone*, pode passar a receber hora extra.

O parágrafo acrescentado ao artigo, por meio da Lei 12.551/2011, afirma que "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".

Normal

0

21

false

false

false

PT-BR

X-NONE

X-NONE

MicrosoftInternetExplorer4

/* Style Definitions */

table.MsoNormalTable

{mso-style-name:"Tabela normal";

mso-tstyle-rowband-size:0;

mso-tstyle-colband-size:0;

mso-style-noshow:yes;

mso-style-priority:99;

mso-style-qformat:yes;

mso-style-parent:"";

mso-padding-alt:0cm 5.4pt 0cm 5.4pt;

mso-para-margin:0cm;

mso-para-margin-bottom:.0001pt;

mso-pagination:widow-orphan;

font-size:11.0pt;

font-family:"Calibri","sans-serif";

mso-ascii-font-family:Calibri;



mso-ascii-theme-font:minor-latin;
mso-hansi-font-family:Calibri;
mso-hansi-theme-font:minor-latin;
mso-fareast-language:EN-US; }

Uma vez que a Súmula 118 do Tribunal Superior do Trabalho diz que "intervalos concedidos pelo empregador na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada", abre-se uma porteira para que quem deixa o celular corporativo ligado depois da jornada de trabalho passe a ser remunerado por isso.

"Pela má redação do parágrafo, pode-se entender que basta o controle, e não necessariamente uma ordem a ser cumprida, para configurar hora-extra", diz o especialista em Direito Processual **Leônidas S. Leal Filho**. Segundo ele, a jurisprudência não é pacífica sobre o recebimento de ordens fora do horário de expediente e a mudança na lei unificará os entendimentos.

"O controle e não é necessariamente uma ordem. Tanto o recebimento contínuo de e-mails no smartphone como ordens para executar trabalhos podem configurar subordinação e controle", afirma Leal Filho, lembrando de decisão tomada pela Volkswagen na Alemanha, de não enviar e-mails para funcionários fora do horário de expediente.

O Diretor de Assuntos Legislativos da Associação Nacional de Magistrados do Trabalho (Anamatra), o juiz **Germano Silveira de Siqueira** relativiza o efeito da lei, e afirma que, mesmo com o novo parágrafo, a definição de subordinação "vai depender muito de cada caso". Não é uma receita de bolo, diz o juiz, mas, "em regra, não poder desligar o telefone configura subordinação".

A nova redação da lei, segundo Siqueira, auxiliará empregados, empresas e juízes na produção de provas em processos trabalhistas. "O juiz estará mais aparelhado com a lei que, deixa translúcido que os meios informatizados servem para subordinar o trabalho externo, tornando a prova mais segura", diz o juiz, que classifica a nova redação como "um avanço".