



Teletrabalho mostra que subordinação transcende espaço físico

No último dia 16/12 foi publicada a Lei 12.551/11, que altera o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Embora a jurisprudência já admitisse tal equiparação, principalmente nas demandas que envolviam reconhecimento de vínculo de emprego ou horas extras, a nova lei é oportuna, pois esclarece a questão, de forma objetiva, ampliando a isonomia entre os trabalhadores e confirmando que o que realmente importa é a forma como o trabalho é desenvolvido, e não o local de sua execução.

O chamado “teletrabalho” é justamente o trabalho realizado à distância, fora das dependências da empresa, com a utilização das novas tecnologias de informação e comunicação, permitindo o fluxo de informações através da rede mundial de computadores, celulares e outros dispositivos de comunicação e geração de dados.

A questão é importante, pois a antiga redação da CLT somente equiparava o trabalho prestado no estabelecimento do empregador com aquele prestado na residência do empregado, mas nada se falava sobre o trabalho realizado à distância, que pode ser realizado em qualquer lugar, não necessariamente no âmbito residencial.

Diversas modalidades de comunicação, tais como programas de mensagens, e-mail, chat, comunicadores de voz, videoconferência, acesso remoto a bancos de dados etc., permitem que o empregador mantenha contato constante com o empregado que, por sua vez, pode produzir os mesmos resultados que viria a produzir caso estivesse no estabelecimento.

Além disso, a nova lei deixa a CLT em maior sintonia com as mudanças nas formas de relacionamento humano, que têm reflexo, inclusive, nas relações de trabalho, confirmando que, modernamente, o poder de direção do empregador transcende o espaço físico da empresa, irradiando para fora dos limites físicos do estabelecimento.

Pode haver interferência na forma de execução dos serviços através do estabelecimento de prazos para os trabalhos, metas de produção, orientações sobre os procedimentos a serem seguidos, apresentação de relatórios, definição de materiais, solicitação de tarefas, pagamento pelos serviços prestados. Afinal, o simples fato de o empregado prestar serviços à distância e, portanto, não estar sob o controle direto da empresa, não significa dizer que não possa ser controlado pelo patrão. Contudo, é essencial ressaltar que esse controle ficará mitigado e será menos acentuado.

Dentre as vantagens pode-se destacar a redução de custos da empresa, evitando-se despesas com o deslocamento e alimentação do empregado, além da possibilidade de otimização do espaço físico do estabelecimento. Dentre os riscos, surge a preocupação com a possibilidade de que o próprio empregado venha a “terceirizar” as tarefas designadas, bem como a preocupação com o sigilo dos dados e informações da empresa.

É necessário que as partes estabeleçam regras claras sobre esses aspectos.

Date Created



04/01/2012