



Desafio da nova lei é quantificar trabalho à distância, diz desembargadora

A Lei 12.551/2011, que alterou recentemente o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, define como hora extra a utilização dos meios eletrônicos como ferramenta de trabalho, mesmo quando o funcionário está fora da empresa. Para a desembargadora Beatriz Renck, presidente da Comissão de Jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul, a nova lei ainda deixa lacunas que precisam ser preenchidas, como a quantificação do trabalho a distância.

"Precisamos definir como quantificar o trabalho de um empregado que acessou seu e-mail. Quanto tempo isso levou, em que condições houve esse acesso, se foi juntamente com suas questões pessoais, que tipo de remuneração deve ser atribuída ao tempo trabalhado?", exemplificou.

Na CLT, já havia a distinção entre estabelecimento do empregador e domicílio do empregado. A nova lei diferencia o trabalho a distância desde que caracterizada a relação de emprego. Para a desembargadora, a lei reforçou o entendimento das decisões já proferidas pelos tribunais de que todo trabalho deve ser remunerado, independentemente dos meios utilizados.

Entre as imprecisões da nova lei também já despontam dúvidas na caracterização do regime de sobreaviso. De acordo com a Súmula 428, do Tribunal Superior do Trabalho, o trabalhador tem direito a um terço da remuneração da hora normal quando está de sobreaviso. No entanto, apenas portar equipamentos de comunicação, como telefones celulares, BIPs ou pagers não configura o sobreaviso. O TST pode ter de alterar essa súmula após a alteração do artigo 6º da CLT.

O presidente do TST, ministro João Oreste Dalazen, pretende discutir com os integrantes do tribunal os diferentes aspectos envolvidos na nova realidade. Dalazen acredita que, pelo menos três possibilidades devem ser discutidas nos casos de sobreaviso. A primeira seria o pagamento do tempo a disposição; segunda, a remuneração como hora normal de trabalho; ou, ainda, a manutenção do atual entendimento, que exclui qualquer remuneração.

Para o ministro, não existe dúvida sobre a caracterização de emprego do trabalho a distância, mas ainda pode se questionar se empregado que apenas porta um celular deve receber como quem presta o serviço ininterruptamente. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-RS.*

Date Created

18/01/2012