



Empresas tentam se adequar às novas regras do teletrabalho

A Lei do Teletrabalho mal entrou em vigor e já está sendo acatada pelos juízes que entendem que não se distingue o trabalho feito no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

A Lei 12.551, de 2011, que alterou a redação do artigo 6º da CLT “também estabeleceu 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”, esclarece o advogado **João Armando Moretto Amarante**, especialista em Direito Trabalhista e assessor da diretoria do IASP.

Dessa forma, as empresas precisam alinhar, juntamente com os Departamentos de Recursos Humanos e Administrativos a forma de trabalho sob o regime de sobreaviso. Caso esses critérios não sejam corretamente definidos, o empresário pode ter problemas trabalhistas. O alerta é da advogada **Marcia Garbelini Bello**, especialista em Direito do Trabalho do Sevilha, Andrade, Arruda Advogados, para quem a falta de informação sobre o sobreaviso acarreta problemas relacionados com a forma de remuneração do trabalhador, o que pode gerar passivo trabalhista para empresa.

Caracterizados os pressupostos da relação de emprego, tais como subordinação e controle de jornada, não se diferencia o trabalho a partir de onde ele é realizado, já que a lei iguala os direitos e reafirma a isonomia entre os trabalhadores, esclarece **Sônia Mascaro Nascimento**, advogada especialista em Direito do Trabalho.

Os casos mais comuns que chegavam aos tribunais sobre o chamado teletrabalho ou *home office* diziam respeito à caracterização do vínculo empregatício em favor daqueles trabalhadores que exerciam suas funções fora do estabelecimento e que não eram registrados. Com as novas disposições legais, contudo, acredita-se que esse pronunciamento passará a ser menos exigido, já que a lei acabou sepultando eventuais dúvidas sobre a possibilidade de configuração da relação empregatícia à distância.

Na prática, outras questões passarão a exigir a manifestação da Justiça do Trabalho e que dizem respeito não tanto à configuração — ou não — da relação de emprego, mas das conseqüências e dos direitos que estarão em jogo nesse novo contexto.

Uma das principais questões envolve as horas extras. O empregado que trabalha fora do escritório ou em casa tem direito às horas extras, da mesma forma que aquele que presta serviços no próprio estabelecimento?

Marcel Cordeiro, do Salusse Marangoni Advogados, diz que não existe uma legislação específica sobre *home-office* no Brasil. Isso não impede, entretanto, que seja utilizado em território brasileiro. Para o advogado, o maior desafio do *home-office* está na delimitação da jornada de trabalho, com potencial pagamento de horas extras e demais adicionais.

“Nessa situação, deverá ser verificado se, mesmo trabalhando fora do estabelecimento, o empregado se



submete a algum tipo de controle de horário pelo empregador”, diz **João Armando Moretto Amarante**. **Sônia Mascaro** também explica que “a lei torna possível que o trabalhador a distância pleiteie horas extras, desde que comprovado que o empregador exercia controle de jornada através de meios eletrônicos”.

Caso não haja esse controle, pode-se entender que a situação do trabalho em regime *home-office* seria como a dos empregados que exercem atividade externa, não se submetendo às regras pertinentes à duração de jornada.

Para **Sônia Mascaro Nascimento**, é preciso que prevaleça o bom senso no momento da aplicação da lei, já que seu intuito é de evitar a precarização do trabalho a distância, resguardando o direito desses trabalhadores e evitando o abuso de empregadores que se utilizavam da falta de controle de jornada para explorar esse tipo de trabalho.