

Alan Balaban: Ainda é cedo para unificar decisões sobre teletrabalho

O teletrabalho voltou aos holofotes no Poder Judiciário brasileiro. Ministros do Tribunal Superior do Trabalho (TST) estão se reunindo para discutir o pagamento de horas extras para empregados que tratam de questões de trabalho com seus chefes através de meios eletrônicos, como telefone celular e e-mails, fora do horário de trabalho. A Corte trabalhista tenta chegar a um consenso sobre o tema e, a partir do resultado deste intenso debate, fazer recomendações aos tribunais de instâncias inferiores.

Contudo, o TST na busca por padronizar entendimentos, com o intuito de inserir maior agilidade no julgamento dos processos, muitas vezes acaba pacificando e/ou taxando um determinado assunto que pode ter resoluções diferentes em determinados casos cotidianos. Ou seja, tentar seguir apenas uma direção quando o assunto é teletrabalho é uma medida temerária, em face da nossa legislação, pois não dá qualquer garantia legal a nossa sociedade. Ainda é cedo para unificar entendimentos sobre um tema polêmico e controverso.

Se pensarmos no caso do empregado que se comunica com o seu chefe por celular ou e-mail fora do horário de trabalho, o assunto deve ser analisado sob dois aspectos. O primeiro é o motivo da comunicação. Muitas vezes o chefe ou superior hierárquico pode ter uma dúvida ou precisar de uma informação que só um determinado funcionário obtenha. Dessa forma, não há que se falar em horas extras.

Agora, se essas solicitações tornarem-se costumes, e nos horários de descanso do empregado o chefe ou superior hierárquico solicitar trabalho, não resta dúvida que esse empregado deverá perceber horas extras, com os devidos adicionais.

Em decisão recente, o TST considerou que um chefe de almoxarifado que ficava à disposição da empresa no celular tinha o direito ao pagamento de um terço da hora extra por esse período. A Primeira Turma do TST reconheceu o direito ao recebimento de horas de sobreaviso ao funcionário. A Corte ressaltou, porém, que embora a jurisprudência do TST estabeleça que o uso do celular por si só não caracteriza o regime de sobreaviso, no caso o empregado permanecia à disposição da empresa, que o acionava a qualquer momento, limitando sua liberdade de locomoção. Ou seja, as decisões envolvendo o teletrabalho são recentes e ainda dependem de estudo caso a caso.

Date Created

12/09/2012