

TELETRABALHO NÃO É NOVIDADE (*) José Carlos Manhabusco

A efeito da pandemia acelerou e acirrou a discussão sobre o trabalho à distância.

No ano de 2013, já havíamos enfatizado a reflexão que diz respeito ao teletrabalho.

Veja-se:

“A Lei n. 12.551/2011 deu nova redação ao artigo 6º e parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, isto é: Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado 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. Parágrafo único. 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.

De acordo com a redação, o dispositivo trata de 03 (três) situações distintas, a saber: o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância. A questão debatida atualmente é quanto a subordinação do teletrabalho (meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão fora do estabelecimento da empresa) para efeito de reconhecimento do vínculo empregatício.

Preocupado com a matéria, especialmente em não permitir que o empregador transfira ao empregado o ônus do empreendimento, o legislador tenta regulamentar a situação.

É certo que o trabalho à distância ou no domicílio do trabalhador vem crescendo assustadoramente nos últimos anos. O fato é fruto da repercussão mundial, onde esse tipo de trabalho já está se tornando uma prática corriqueira. Porém, a cultura também é outra.

No Congresso Nacional tramitam dois Projetos de Lei: PLS 326/2013 e PL 4793/2012. As justificativas se fundem e buscam os mesmos objetivos.

A PL 4793/2012 pretende acrescentar o artigo 457-B da CLT dispondo sobre a remuneração do trabalho exercido à distância ou no domicílio do empregado. Isso porque, o trabalho à distância, em grande parte, trata-se de trabalho autônomo, regulado pela legislação sobre prestação de serviços. No entanto, parte significativa dos que trabalham à distância o faz sob os mesmos pressupostos do contrato de trabalho regido pela CLT: pessoalidade, subordinação e não eventualidade.

São comuns os casos em que a atividade do empregado é realizada sempre em casa ou em plataformas de trabalho, ainda que vez por outra ele compareça na sede da empresa. Há também os casos em que o empregado cumpre sua jornada na empresa e é acionado após o horário normal por diversos meios, inclusive telemáticos. No entanto, a Lei n. 12.551/2011 não fixou regras para o cálculo da remuneração dessa nova forma de trabalho, nem poderia fazê-lo, em razão das peculiaridades dos setores de atividade, das profissões, dos horários etc.

Esse fato tem aumentado exponencialmente o número de ações trabalhistas solicitando horas extras, adicionais noturnos e de insalubridade, fins de semanas remunerados etc. Como não há critério objetivo fixado em lei, às decisões têm se revelado as mais díspares possíveis, gerando indesejável insegurança jurídica em áreas sensíveis da economia brasileira.

A PLS 326/2013 visa acrescentar o Título IV e Capítulo VIII-A - DO TRABALHO À DISTÂNCIA - artigo 504-A até 504-G da CLT. A proposição dispõe sobre a concessão do trabalho à distância a igualdade de tratamento em relação ao trabalho no estabelecimento do empregador.

O projeto divide o trabalho à distância de duas maneiras: regular e teletrabalho. No trabalho regular, o empregado desenvolve suas atividades como se na empresa estivesse. No teletrabalho, o empregado exerce suas atividades, com a utilização dos meios telemáticos e informatizados, fora do estabelecimento da empresa”.

De certo que, só deve ser considerada teletrabalho a atividade desenvolvida em função de meios telemáticos e informatizados e de comunicações como, aliás, prevê o artigo 6º da CLT.

Estamos no ano de 2021, sendo que a realidade é mais do que latente quanto a esse tipo de prestação de serviço. Agora, devemos evoluir e encarar a realidade, tendo em vista a comprovação da eficiência e eficácia do procedimento, sem falar na economia.

Com a palavra os legisladores.

(*) José Carlos Manhabusco é Advogado e Medalha Heitor Medeiros.

