

## **DO TRABALHO À DISTÂNCIA – SÍNTESE DOS PRINCIPAIS ELEMENTOS**

JULIANA MANGINI MIGLIANO

A Lei 12.551/2011, sancionada em dezembro de 2011 pela Presidente Dilma Rousseff, trata sobre o trabalho à distância e concede os mesmos direitos trabalhistas previstos na Consolidação das Leis do Trabalho para os trabalhadores que exercem suas atividades à distância, através de aparelhos eletrônicos e meios informatizados.

Tal sistema de trabalho à distância é utilizado pelas empresas como uma forma de: a) aumentar a rentabilidade, através da diminuição de custos; b) adaptar a estrutura das empresas ao mercado de trabalho; c) de alterar a estrutura de trabalho de acordo com as inovações tecnológicas.

No entanto, a referida norma gerou polêmica com relação a algumas questões, como por exemplo: i) configuração de vínculo empregatício; ii) jornada de trabalho; iii) horas extras; iv) formas de fiscalização da jornada de trabalho pelo empregador. Assim, pretende-se com o presente Artigo Jurídico discutir e determinar alternativas possíveis para os problemas que envolvem o tema.

De início, vale mencionar que não há definição legal acerca do trabalho à distância, o que pode causar algumas discussões. Neste contexto, será que um e-mail ou ligação recebida fora do horário de trabalho poderá ser considerado como hora de trabalho? E se a correspondência eletrônica não for respondida? Certo é que tais questões geram controvérsias que devem ser discutidas e analisadas com precaução.

Nesse sentido, os elementos que caracterizam o trabalho à distância podem ser definidos através das seguintes particularidades: i) trabalho que independe de localização geográfica; ii) utilização de meios eletrônicos para realizar as atividades; iii) ausência de fiscalização física do desempenho das atividades pelo empregador.

Insta esclarecer que a principal alteração trazida pela Lei 12.551/2011 foi ter determinado que o trabalho à distância poderá configurar vínculo empregatício com o empregador, assim como o trabalho exercido nas instalações próprias da empresa, desde que caracterizados os elementos previstos no artigo 3º da CLT. Além disso, a norma estabelece que o trabalho à distância poderá revestir-se de subordinação entre empregado e empregador. Porém, torna-

se importante destacar que nem todo trabalho à distância será subordinado, devendo ser analisado cada caso.

Com relação à jornada de trabalho, caso não seja possível controlar e fiscalizar o horário de trabalho do empregado será aplicado a exceção prevista no artigo 62, inciso I da CLT, referente ao trabalho externo. Porém, caso existam mecanismos de controle de horário (utilização de e-mails ou outros meios eletrônicos), estará afastada a possibilidade de inserção do empregado na exceção do retro citado artigo, sendo devidas horas extras.

Por fim, outra discussão a ser enfrentada refere-se à eventual conflito existente entre a Súmula 428 do TST, que menciona sobre a utilização dos aparelhos de comunicação para configuração de sobreaviso, e o emprego dos meios eletrônicos para fiscalização da jornada de trabalho à distância.

Todavia, tratam-se de hipóteses diferentes, haja vista que o sobreaviso é o regime do empregado que permanece em sua própria residência, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço, ou seja, o empregado não está em horário de trabalho. Já na hipótese do trabalho à distância, tem-se que a utilização dos meios eletrônicos é realizada no período em que o empregado está prestando serviços ao empregador, razão pela qual inexistente contradição entre o trabalho à distância e a Súmula 428 do TST.

Portanto, a tendência é aumentar o número de pessoas que utilizam o modelo de trabalho à distância, pois o empregado rende mais, não perde tempo com o trânsito, trabalha mais tranquilo. Ademais, é uma alternativa para pessoas com responsabilidades familiares/ trabalhadores com idade avançada/ trabalhadores com deficiência física. Já para o empregador também é vantajoso, pois é possível aumentar a rentabilidade através da diminuição de custos.

No entanto, algumas empresas se recusam a utilizar essa espécie de trabalho, pois entendem que a falta de convivência pode prejudicar o trabalho em equipe e que a produtividade dos empregados pode ser ameaçada por interferências externas na concentração. Ainda assim, o trabalho a distância vem se destacando nos últimos anos por conta do avanço da tecnologia de informática e telecomunicação, sendo certo que os empregadores devem proceder com muita cautela na contratação e manutenção de um vínculo desta natureza, de forma a preservar a saúde e segurança do trabalhador.