



SENADO FEDERAL

PROJETO DE LEI DO SENADO

Nº 326, DE 2013

Acrescenta ao Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1ª de maio de 1943, o Capítulo VIII-A para dispor sobre o trabalho exercido a distância.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Acrescenta ao Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1ª de maio de 1943, o seguinte Capítulo VIII-A:

“CAPÍTULO VIII-A DO TRABALHO A DISTÂNCIA

“Art. 504-A. Observado o disposto nos arts. 3º e 6º desta Consolidação, classifica-se o trabalho a distância nas seguintes modalidades:

I – regular, como se na empresa estivesse, só que a distância;

II – teletrabalho, o exercido por meios telemáticos e informatizados fora do estabelecimento da empresa.

§ 1º No trabalho regular não há qualquer distinção entre o trabalho exercido pelo empregado na sede ou estabelecimento da empresa ou em outro local que lhe for determinado.

§ 2º O teletrabalho compreende as atividades exercidas por meios telemáticos e informatizados sujeitos a monitoramento e comunicação permanente a distância pelos meios tecnológicos disponíveis, vedado o monitoramento por câmeras de vídeo.

§ 3º O empregado submetido ao teletrabalho deve respeitar a confidencialidade dos dados da empresa.

Art. 504-B. Entende-se como teletrabalho a relação formal de emprego em que o empregado cumpre mais do que cinquenta por cento de sua jornada de trabalho em domicílio ou em outro local de sua conveniência, utilizando-se de meios tecnológicos colocados à disposição pelo empregador.

§ 1º No teletrabalho não há controle de jornada de trabalho, mas sim a fixação de metas a serem cumpridas dentro de um período superior a cinquenta por cento da jornada de trabalho mensal.

§ 2º O empregado submetido ao teletrabalho está dispensado de comparecer à empresa por período inferior ao de seis dias úteis, mas poderá se utilizar das dependências da empresa sempre que for necessário ao desenvolvimento de suas atividades.

§ 3º O comparecimento do empregado em período inferior ao de seis dias úteis será considerado trabalho extraordinário.

§ 4º É vedada a contratação de empregado estrangeiro na modalidade de teletrabalho sem a expressa autorização do Ministério do Trabalho e Emprego, na forma em que dispuser o regulamento.

§ 5º Pressupõe-se que o teletrabalho é exercido sempre com autonomia e individualmente pelo empregado.

Art. 504-C. A prestação de serviços por autônomo não se configura como teletrabalho.

Art. 504-D. O empregado submetido ao teletrabalho responde pelos riscos do local do trabalho em que é executado o serviço, mas faz jus a um seguro adicional de vida e acidentes pessoais, na forma em que dispuser o regulamento.

§ 1º O empregador não responde solidariamente ou subsidiariamente pelos danos decorrentes do trabalho efetuado fora do ambiente da empresa, exceto quando o acidente de trabalho ou o sinistro tiver como causa equipamentos telemáticos ou de comunicações fornecidos pela própria empresa ou ocorrer durante o percurso de ida ou retorno do local de trabalho ou residência para a sede da empresa.

§ 2º Não é permitida a visitação ao local de trabalho do empregado, exceto para uma vistoria inicial ou para instalação, manutenção, ou substituição de equipamentos, que deverá ocorrer das oito às dezoito horas de dias úteis, salvo expressa autorização do empregado.

Art. 504-E. O empregado submetido ao teletrabalho faz jus ao ressarcimento dos gastos extraordinários decorrentes das funções inerentes a esta atividade, caracterizando-se este ressarcimento como parcela indenizatória.

Art. 504-F. Não há pagamento de horas extras durante o período em que o empregado estiver submetido ao teletrabalho, excetuado o disposto no § 3º do art. 504-B.

Art. 504-G. No teletrabalho o empregado faz jus à metade do vale-transporte a que teria direito normalmente, mas o direito a alimentação é integral.

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data da sua publicação.

Justificação

A presente proposição vem para dispor minimamente sobre o teletrabalho, a partir da sua legitimação, contida na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que teve a redação de seu art. 6º alterada pela Lei nº 12.551, de 2011, para conceder ao trabalho a distância igualdade de tratamento em relação ao trabalho no estabelecimento do empregador.

Nos termos do presente projeto conceituamos o trabalho a distância, que se subdivide em 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.

O princípio norteador desta proposição é não permitir que a empresa transfira para o empregado o ônus do seu negócio, razão pela qual só é considerada teletrabalho a atividade desenvolvida em função de meios telemáticos e informatizados e de comunicações como, aliás, prevê o art. 6º da CLT.

O empregado submetido ao teletrabalho deve preservar a confidencialidade dos dados da empresa, pois tem acesso a dados e informações que devem ser preservadas.

O teletrabalho sempre será uma relação formal de emprego em que o empregado executa mais que cinquenta por cento de sua jornada de trabalho em domicílio ou em outro local de sua conveniência, mas também assume certas responsabilidades, assumindo os riscos do local do trabalho

em que é executado o serviço, embora faça jus a um seguro adicional de vida e acidentes pessoais, na forma em que dispuser o regulamento.

Assim, o empregador não responde solidariamente ou subsidiariamente pelo trabalho efetuado fora do ambiente da empresa, exceto quando o acidente de trabalho ou o sinistro tiver como causa equipamentos telemáticos ou de comunicações fornecidos pela própria empresa ou ocorrer durante o percurso para a sede da empresa ou da empresa para o seu local de trabalho ou residência.

Também não há controle de jornada de trabalho, portanto indevido o pagamento de horas extras, exceto quando ficar definido o dever de comparecimento do empregado em período inferior ao de seis dias úteis.

Para evitar abusos ficou estabelecido a vedação de contratação de empregado estrangeiro na modalidade de teletrabalho sem a expressa autorização do Ministério do Trabalho e Emprego, na forma em que dispuser o regulamento, o que limita a transferência de trabalho e renda para o exterior.

Com esta regulamentação objetivamos conferir maior segurança jurídica ao teletrabalho, disciplinando as hipóteses de sua aplicação.

Por estas razões, contamos com o apoio de nossos Pares pela aprovação do presente projeto de lei.

Sala das Sessões,


Senador EDUARDO AMORIM

LEGISLAÇÃO CITADA

Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos

DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

.....
.....

CAPÍTULO VIII

DA FORÇA MAIOR

Art. 501 - Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

§ 1º - A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior.

§ 2º - À ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa não se aplicam as restrições desta Lei referentes ao disposto neste Capítulo.

Art. 502 - Ocorrendo motivo de força maior que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, é assegurada a este, quando despedido, uma indenização na forma seguinte:

I - sendo estável, nos termos dos arts. 477 e 478;

II - não tendo direito à estabilidade, metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa;

III - havendo contrato por prazo determinado, aquela a que se refere o art. 479 desta Lei, reduzida igualmente à metade.

Art. 503 - É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região.

Parágrafo único - Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos.

Art. 504 - Comprovada a falsa alegação do motivo de força maior, é garantida a reintegração aos empregados estáveis, e aos não-estáveis o complemento da indenização já percebida, assegurado a ambos o pagamento da remuneração atrasada.

CAPÍTULO IX

DISPOSIÇÕES ESPECIAIS

Art. 505 - São aplicáveis aos trabalhadores rurais os dispositivos constantes dos Capítulos I, II e VI do presente Título.

Art. 506 - No contrato de trabalho agrícola é lícito o acordo que estabelecer a remuneração in natura, contanto que seja de produtos obtidos pela exploração do negócio e não exceda de 1/3 (um terço) do salário total do empregado.

Art. 507 - As disposições do Capítulo VII do presente Título não serão aplicáveis aos empregados em consultórios ou escritórios de profissionais liberais.

Parágrafo único - (Revogado pela Lei nº 6.533, de 24.5.1978)

Art. 508 - (Revogado pela Lei nº 12.347, de 2010)

Art. 509 - (Revogado pela Lei nº 6.533, de 24.5.1978)

Art. 510 - Pela infração das proibições constantes deste Título, será imposta à empresa a multa de valor igual a 1 (um) salário mínimo regional, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais. (Redação dada pela Lei nº 5.562, de 12.12.1968)

.....

.....

(À Comissão de Assuntos Sociais, em decisão terminativa)