

PARECER Nº , DE 2013

Da COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS, em decisão terminativa, sobre o Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 274, de 2013, do Senador Rodrigo Rollemberg, que *modifica a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a relação de emprego em regime de teletrabalho.*

RELATOR: Senador **PAULO BAUER**

I – RELATÓRIO

Trata-se do Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 274, de 2013, do Senador Rodrigo Rollemberg, que modifica a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para disciplinar o teletrabalho.

A justificativa declarada da proposição reside na necessidade de se adaptar a legislação laboral à evolução da informática e das telecomunicações, tecnologias estas que, por diversas vezes, tornam dispensável a presença do empregado no estabelecimento patronal.

Ao reconhecer o vácuo normativo que rege a matéria e a inviabilidade de simplesmente aplicar-se ao teletrabalho, sem qualquer adaptação, as normas que disciplinam a prestação de serviço no estabelecimento empresarial, o autor da proposição busca regular a presente modalidade especial de prestação de serviços.

Ao fazê-lo, elenca como premissa do projeto em exame a necessidade de se definirem as características específicas do teletrabalho, conciliando os interesses de empregados e empregadores, de maneira que a

prestação de serviços a distância não se converta em instrumento de precarização das relações laborais.

A proposição foi distribuída à Comissão de Assuntos Sociais (CAS), em decisão terminativa.

Até o momento, não foram oferecidas emendas.

II – ANÁLISE

Nos termos do art. 22, I da Constituição Federal, compete à União legislar privativamente sobre direito do trabalho, motivo pelo qual a disciplina do teletrabalho, insere-se no âmbito normativo do referido dispositivo constitucional.

Além disso, por não se tratar de matéria cuja iniciativa seja privativa do Presidente da República, do Procurador-Geral da República e dos Tribunais Superiores, aos parlamentares é facultado iniciar o processo legislativo sobre o tema, nos termos do art. 48 da Carta Magna.

Quanto à atribuição da Comissão de Assuntos Sociais para o exame de tão importante proposição, o art. 100, I, do Regimento Interno do Senado Federal (RISF), a ela confere tal prerrogativa.

Note-se, ainda, que não se trata de matéria cuja disciplina exija a aprovação de lei complementar, motivo pelo qual a lei ordinária revela-se o instrumento adequado à sua inserção no ordenamento jurídico nacional.

No mérito, sabe-se que o teletrabalho consiste no labor desempenhado fora do estabelecimento empresarial, mediante instrumentos de transmissão de dados, que possibilitem o controle da atividade do empregado pelo empregador.

Trata-se, pois, de atividade compatível com o controle de jornada de trabalho (não se enquadrando, assim, no disposto no art. 62, I, da CLT), mas que, por razões de conveniência do trabalhador e do tomador dos serviços, é desempenhada fora do citado estabelecimento.

A espécie de trabalho em exame apresenta diversas vantagens para o trabalhador e para o empregador. Entre elas, destaque-se a

possibilidade de o trabalhador desempenhar suas atividades em horário flexível, em melhor conciliação com seus afazeres domésticos, além de não se sujeitar aos deslocamentos residência-trabalho e trabalho-residência, o que contribui para uma redução do stress decorrente do já conhecido caos que impera no trânsito das grandes cidades.

Sob a ótica do empregador, o teletrabalho apresenta-se como maneira de diminuir o absenteísmo no trabalho, decorrente, por exemplo, de greves nos serviços de transporte público do País, e de reduzir os custos com a aquisição e manutenção de imóveis para que haja a prestação dos serviços no estabelecimento patronal.

Entretanto, considerando-se que, nos termos do art. 6º, *caput*, da CLT, é vedada qualquer forma de discriminação do trabalhador em razão do local em que ele presta os seus serviços, a disciplina do teletrabalho deve observar alguns aspectos de suma importância, a fim de que se garanta a paridade de direitos prevista no mencionado dispositivo legal.

O primeiro deles se refere à duração da jornada de trabalho do empregado submetido à modalidade de trabalho em exame. Sabe-se que, nos termos do art. 6º, parágrafo único, da CLT, os meios informatizados de comando equiparam-se, para todos os efeitos, ao controle e supervisão pessoal do trabalho alheio.

Por isso, a disciplina do teletrabalho deve considerar a necessidade de se implementarem meios de controle de jornada que garantam ao trabalhador o usufruto do direito a ele assegurado pelo art. 7º, XIII, da Constituição Federal, qual seja, jornada de trabalho de, no máximo, oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais.

O segundo aspecto, diretamente ligado ao primeiro, relaciona-se à preservação da intimidade e da vida privada do empregado (constitucionalmente assegurados no art. 5º, X, da Constituição Federal). Não se ignora que o teletrabalho é modalidade de labor que possibilita alta flexibilidade dos períodos em que o empregado presta serviços em prol do empregador.

Nesses termos, se não houver adequada disciplina dos limites temporais em que o empregado permanecerá à disposição do tomador dos serviços, corre-se o risco de, na prática, inexistir qualquer interrupção dos

períodos acima citados. Tal se afigura manifestamente contrário à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da Constituição Federal), por atrelar permanentemente o trabalhador ao processo produtivo da empresa, equiparando-o, assim, aos demais fatores de produção. Desrespeita-se, com isso, a diretriz de que o trabalho não é mercadoria, prevista na Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

O terceiro aspecto liga-se à própria implementação do teletrabalho no âmbito empresarial. Como já mencionado, trata-se de modalidade de trabalho que atende, a um só tempo, às especificidades da atividade econômica de determinada empresa e à conveniência de seus empregados, proporcionando a ambas as partes do contrato de trabalho melhores condições de se desvincularem das obrigações que as une.

Por isso, conveniente que a sua implementação passe pelo crivo da negociação coletiva, como forma de se garantir que ela não mascare, como bem ressaltado pelo autor da proposição, a precarização das condições de trabalho asseguradas pelas normas de ordem pública previstas na Constituição Federal e na CLT. Trata-se, pois, da aplicação do postulado da adequação setorial negociada, positivado no art. 7º, XXVI, da Constituição Federal.

O PLS nº 274, de 2013, concilia os referidos interesses, permitindo que o teletrabalho seja prestado de maneira digna, sem que se vilipendiem os direitos mínimos assegurados pela Carta Magna de 1988 e pela CLT.

A pioneira iniciativa do autor da proposição, então, merece ser louvada, pois cumpre a difícil tarefa de reduzir os custos inerentes ao trabalho digno, sem comprometer o valor social do trabalho previsto no art. 1º, IV, da Constituição Federal.

Com efeito, o art. 350-A que se busca inserir na mencionada consolidação, conceitua de maneira adequada o teletrabalho, distinguindo-o do labor de caráter eminentemente externo, incompatível, pois, com o controle de jornada.

Nos arts. 350-B e 350-C da CLT, na forma do art. 2º do PLS nº 274, de 2013, são traçados, a fim de se conferir segurança jurídica ao ajuste, os requisitos essenciais do contrato que instituir o teletrabalho, quais sejam:

a) ser escrito;

b) indicar a natureza dos serviços prestados; a jornada de trabalho, inclusive a proporção a ser cumprida em local designado pelo empregador (distinto, pois, da residência do empregado); as normas que regem a utilização dos equipamentos fornecidos pelo empregador; os meios e a periodicidade em que as partes deverão manter contato entre si; e

c) indicar, se for o caso, a adoção de jornada de trabalho flexível (não definida no PLS).

No art. 350-D, são disciplinados os parâmetros em que o trabalho prestado parcialmente no estabelecimento empresarial ou em local indicado pelo empregador será realizado.

Quando o trabalho for parcialmente prestado no estabelecimento empresarial, todas as normas atinentes à duração da jornada de trabalho serão a ele aplicáveis, o que não ocorrerá, de acordo com a proposição, naqueles casos em que o trabalho for prestado em local designado pelo empregador, mas distinto da residência do empregado. Além disso, o projeto determina que o empregador será responsável subsidiariamente pelos danos ocorridos ao seu empregado, quando ele laborar em locais denominados “centros de trabalho”.

Nos arts. 350-E e 350-H, disciplina-se a concessão dos instrumentos de trabalho pelo empregador ao empregado. Veda-se, corretamente, o repasse dos custos de aquisição e manutenção do equipamento ao empregado, ao mesmo tempo em que se vincula a utilização dos mencionados instrumentos a finalidades estritamente laborais.

Nos arts. 350-F e 350-G, são traçados parâmetros relativos à saúde e segurança do trabalho, além de se vedar, de maneira explícita, qualquer discriminação contra o empregado que preste os seus serviços fora do estabelecimento empresarial. Insta ressaltar, no particular, a vedação de que o empregador fiscalize a residência do empregado sem o consentimento do último, em observância do postulado da inviolabilidade de domicílio previsto no art. 5º, XI, da Constituição Federal.

Nota-se, assim, que o PLS nº 274, de 2013, representa avanço nas relações entre capital e trabalho, motivo pelo qual merece ser aprovado pelo Poder Legislativo.

Entretanto, a fim de aprimorar tão meritório projeto, sugerem-se algumas alterações em seu texto.

A primeira delas consiste na modificação do citado art. 350-B, a fim de se condicionar a instituição do teletrabalho à prévia negociação coletiva. Assim, confere-se efetividade ao já mencionado princípio da adequação setorial negociada e se possibilita ao sindicato da categoria profissional a fiscalização das condições em que o referido trabalho será prestado na empresa. Além disso, deve ser resguardada a possibilidade de o empregado que optar, no curso do liame empregatício, pelo regime de teletrabalho retornar ao sistema de trabalho anterior, qual seja, aquele prestado no estabelecimento empresarial.

Necessário, ainda, conceituar a jornada flexível, prevista no art. 350-C que se busca inserir na CLT, como aquela que dependa exclusivamente do volume de trabalho do empregado. Nesses termos, a fim de se garantir um mínimo de descanso ao trabalhador, que poderá se ativar por períodos superiores a oito horas diárias, a depender da quantidade de trabalho que lhe for exigida, sugere-se que o seu intervalo interjornada seja majorado para quatorze horas diárias.

Com isso, estabelece-se uma contraprestação à incerteza que permeará a rotina do empregado cujo contrato estabelecer jornada de trabalho flexível, garantindo que ele tenha um mínimo de tempo diário destinado aos seus afazeres pessoais e ao convívio familiar.

Não menos importante considerar que a determinação de que o trabalho seja prestado em local distinto da residência do empregado e do estabelecimento patronal, nos termos do art. 350-D que se busca inserir na CLT, em período determinado pelo empregador, elimina substancialmente as vantagens do teletrabalho para o empregado. Isso porque ele terá de se deslocar para o local estabelecido pelo tomador dos serviços e lá permanecer durante parte de sua jornada de trabalho. Sugere-se, assim, que ao trabalho prestado por força da citada determinação sejam aplicáveis as mesmas normas para o trabalho desenvolvido no estabelecimento patronal.

Ainda em relação ao art. 350-D, outra consideração merece ser feita. Tendo em vista que o titular do centro de teletrabalho atuará como preposto do empregador, pois é responsável por conferir ao trabalhador adequado local para a prestação dos serviços, a responsabilização do empregador pelos danos ocasionados ao seu empregado, na hipótese

descrita no § 2º do referido dispositivo, deve ser solidária, nos termos do art. 932, III, da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil).

Necessária, ainda, uma modificação de redação, para corrigir a referência prevista no § 1º do art. 350-E.

Por fim, com o intuito de se proteger a inviolabilidade de domicílio do empregado contra eventuais intervenções indevidas dos fiscais do trabalho, indispensável o acréscimo de um parágrafo único no art. 350-F que se pretende inserir na CLT. Tal parágrafo condicionará a fiscalização das condições de trabalho no domicílio do empregado à sua prévia anuênciam.

III – VOTO

Do exposto, opina-se pela constitucionalidade, juridicidade e regimentalidade do Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 274, de 2013, e vota-se por sua aprovação, adotadas as seguintes emendas:

EMENDA N°

Dê-se ao art. 350-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 2º do Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 274, de 2013, a seguinte redação:

“Art. 2º

‘

Art. 350-B A contratação em regime de teletrabalho deve constar expressamente de acordo ou convenção coletiva e do contrato de trabalho, que deverão dispor sobre:

.....

§ 1º É permitida, a qualquer momento, a conversão de contrato de trabalho regular em contrato em regime de teletrabalho, e vice-versa, mediante anuênciam expressa do empregado, por meio de instrumento específico adstrito ao contrato de trabalho, nos termos do *caput*, desde que haja tal previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

§ 2º É assegurado ao empregado que optar pela conversão descrita no § 1º o retorno ao regime anterior de trabalho.

§ 3º A contratação em regime de teletrabalho e a conversão de contrato devem ser anotadas na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

§ 4º A recusa do empregado em aceitar a adoção de regime de teletrabalho não constitui causa para a rescisão de contrato de trabalho.””

EMENDA N°

Dê-se ao art. 350-C da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 2º do Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 274, de 2013, a seguinte redação:

“Art. 2º

‘

Art. 350-C

§ 2º Jornada flexível de trabalho é aquela cuja duração dependa, exclusivamente, da quantidade de trabalho demandada do empregado.

§ 3º Aos empregados cuja jornada de trabalho for flexível, na forma do § 2º, é assegurado um intervalo interjornada de, no mínimo, quatorze horas.

§ 4º São também aplicáveis ao trabalhador em jornada flexível as disposições referentes a períodos de descanso contidas nos arts. 66 a 70 desta Consolidação.

§ 5º O empregador deve manter os registros de conexão do trabalhador ao seu sistema, pelo prazo de vinte anos, sem prejuízo do disposto no § 2º.””

EMENDA N°

Dê-se ao art. 350-D da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 2º do Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 274, de 2013, a seguinte redação, suprimindo-se, inclusive, o seu § 4º:

“Art. 2º
‘

Art. 350-D
.....

§ 2º O empregador é solidariamente responsável pelo dano ocorrido ao seu empregado em virtude das más condições estruturais ou ambientais do centro de teletrabalho.

§ 3º Aplicam-se em relação à parcela da jornada prestada na forma do *caput* as disposições do Capítulo II do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.””

EMENDA N°

Dê-se ao § 1º do art. 350-E da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 2º do Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 274, de 2013, a seguinte redação:

“Art. 2º
‘

Art. 350-E

§ 1º A utilização de equipamentos de propriedade do empregado para a prestação do serviço, deve ser expressamente prevista nos instrumentos a que se refere o *caput* do art. 350-B.

.....””

EMENDA N°

Insira-se o seguinte parágrafo único no art. 350-F da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 2º do Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 274, de 2013:

“Art. 2º
‘

Art. 350-F

Parágrafo único. A fiscalização das condições de trabalho, no domicílio do empregado, pela autoridade competente dependerá de prévia anuência do trabalhador.”

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relator