

PARECER N° , DE 2013

Da COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS, em decisão terminativa, sobre o Projeto de Lei do Senado nº 326, de 2013, do Senador Eduardo Amorim, que *acrescenta ao Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, o Capítulo VIII-A para dispor sobre o trabalho exercido a distância.*

RELATOR: Senador **BENEDITO DE LIRA**

I – RELATÓRIO

Vem a exame desta Comissão de Assuntos Sociais (CAS), para decisão em caráter terminativo, o Projeto de Lei do Senado nº 326, de 2013, da autoria do Senador Eduardo Amorim. O projeto acrescenta o Capítulo VIII-A ao Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, composto dos arts. 504-A a 504-G.

O escopo do Projeto é a regulamentação do trabalho exercido a distância ou teletrabalho. A matéria foi distribuída para apreciação terminativa desta Comissão, tendo sido apresentada uma única emenda, do Senador José Agripino, modificando a redação do art. 504-G, excluindo o vale-transporte dos direitos do trabalhador à distância.

II – ANÁLISE

Conforme o Regimento Interno do Senado Federal, em seu art. 100, I, a CAS tem competência para apreciar proposições atinentes as relações de trabalho, precisamente sobre o tema do Projeto em exame.

A matéria – Direito do Trabalho – queda-se no rol daquelas cuja competência legislativa recai exclusivamente sobre a União, nos termos do art. 22, I da Constituição Federal. A competência é do Congresso Nacional, tanto em termos de iniciativa quanto no tocante à sua apreciação. Não existe invasão de competência privativa reservada a outro dos Poderes da União.

Uma das tendências na organização do trabalho subordinado que vem ganhando relevo nos últimos anos, o teletrabalho consiste na modalidade de trabalho à distância que se caracteriza pela utilização intensiva de meios informatizados e telemáticos para a realização das tarefas.

Esse tipo de trabalho, que se realiza no próprio domicílio do trabalhador ou em centro de informática independente do empregador, é característico da modificação dos paradigmas de produção em sua passagem para um modelo pós-taylorista-fordista, baseado na produção e circulação de conhecimento, em vez do paradigma industrial que caracterizou o trabalho ao longo de boa parte do século XX.

Essa modalidade de trabalho está em franca ascensão em nível mundial e se acentua à medida em que ocorre maior crescimento do setor terciário da economia.

O crescimento do teletrabalho representa, outrossim, um desafio para a legislação trabalhista, moldada, toda ela, sobre o paradigma industrial fordista de emprego, de grandes contingentes de trabalhadores reunidos em grandes fábricas. O teletrabalho se fundamenta, por outro lado, no trabalhador que, ainda que trabalhando sob dependência de outrem, tem relativa liberdade de auto-organizar suas rotinas de trabalho, laborando em seu próprio lar ou em centro de informática dotado de adequada infraestrutura.

Acreditamos, tal como o autor da proposição, que a modificação no art. 6º da CLT promovida pela Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011 – que apenas reasseverou a aplicabilidade da legislação trabalhista aos contratos de teletrabalho – é insuficiente para fazer frente às necessidades específicas dessa modalidade de trabalho.

Destarte, efetivamente é recomendável a devida modificação da legislação de forma mais ampla para contemplar essas especificidades.

Acreditamos, contudo, que a proposição merece ser aperfeiçoada em alguns pontos. Notadamente, discordamos da atribuição quase que exclusiva ao empregado do risco laboral, nos termos do art. 504-D, bem como da pressuposição de autonomia e individualidade do trabalhador, conforme o § 5º do art. 504-C. A dependência e a subordinação do empregado a seu empregador são dois elementos fundamentais da caracterização da relação de emprego, elementos que, é importante ressaltar a distinguem da simples prestação de serviço.

Expressar, em texto legal a presunção de autonomia do empregado nos parece, senão temerário, diríamos, um tanto excessivo, mormente se, como parece ser o caso, essa autonomia parece servir de fundamento para a descaracterização quase que completa da responsabilidade do empregador pelos riscos do local de trabalho em que é executado o serviço.

Ora, a responsabilidade do empregador pelos danos que afetem a integridade física de seu empregado decorrem diretamente da dependência existente na relação de emprego, do fato de que o empregado trabalha por conta e para benefício de outrem, que, portanto, deve responder pelos danos que eventualmente advierem dessa relação contratual.

A exclusão *a priori* da responsabilidade, mesmo subsidiária, do empregador, parece-nos criar um desequilíbrio na natureza da relação entre as partes, em prejuízo do empregado, que não é integralmente compensada pela obrigatoriedade de seguro de vida e acidentes pessoais.

Assim, propomos emendas para alterar esses dispositivos, preservando a essência dos mesmos, conforme o entendimento dado pelo autor.

Rejeitamos, outrossim, a emenda apresentada pelo Senador José Agripino, por entendermos que a exclusão pura e simples do vale-transporte não é adequada. Com efeito, o fato de que o empregado não tem a obrigação de comparecer diariamente nas instalações de seu empregador não exclui a obrigação de que terá de comparecer eventualmente, hipótese em que não seria justo atribuir-lhe os custos da condução.

III – VOTO

Do exposto, o voto é pela aprovação do Projeto de Lei do Senado nº 326, de 2013, com a emenda que apresentamos, e pela rejeição da Emenda nº 1 – CAS, do Senador José Agripino:

Emenda nº - CAS

(ao PLS nº 326, de 2013)

Suprime-se o § 5º do art. 504-B da Consolidação das Leis do Trabalho – aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do PLS nº 326, de 2013, e dê-se ao art. 504-D a seguinte redação:

“Art. 504-D. Sem prejuízo de sua responsabilidade pelos danos decorrentes do trabalho efetuado fora do ambiente da empresa, o empregador poderá contratar seguro de vida de vida e acidentes pessoais em benefício do empregado ou de seus sucessores.

Parágrafo único. Não é permitida a visitação ao domicílio do empregado, exceto para uma vistoria inicial ou para instalação,

manutenção ou substituição de equipamentos, que deverão ocorrer das oito às dezoito horas de dias úteis, salvo expressa autorização do empregado.”

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relator