



SENADO FEDERAL

PROJETO DE LEI DO SENADO

Nº 274, DE 2013

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.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Dê-se ao parágrafo único do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a seguinte redação:

“Art. 6º

.....
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, observado o disposto na Seção XIII-A do Capítulo I do Título III desta Consolidação” (NR).

Art. 2º Acrescente-se ao Capítulo I do Título III desta Consolidação a seguinte Seção XIII-A:

“Título III
DAS NORMAS ESPECIAIS DE TUTELA DO TRABALHO

Capítulo I
DAS DISPOSIÇÕES ESPECIAIS SOBRE DURAÇÃO E CONDIÇÕES DE
TRABALHO

.....

DO SERVIÇO EM REGIME DE TELETRABALHO

Art. 350-A Considera-se serviço em regime de teletrabalho a relação de emprego, na qual o empregado desempenha regularmente suas funções, no todo ou em parte, em local alheio a estabelecimento do empregador, utilizando-se, para tanto, de recursos de informática e de telecomunicações.

§ 1º O disposto no *caput* não compreende o trabalho que, em virtude de sua natureza, possui caráter eminentemente externo, e que, em razão disso, seja desempenhado fora de estabelecimento do empregador, mesmo que com a utilização de recursos de informática e de telecomunicações.

§ 2º Ao empregado em regime de teletrabalho são aplicáveis, no que for omissa esta Seção, as disposições legais aplicáveis ao contrato de trabalho em geral.

Art. 350-B A contratação em regime de teletrabalho deve constar expressamente do contrato de trabalho, que deverá dispor sobre:

- I – a natureza do serviço prestado;
- II – a jornada de trabalho a ser cumprida pelo empregado;
- III – proporção da jornada a ser cumprida em estabelecimento do empregador, se o caso;
- IV – locais de prestação do trabalho, se definidos;
- V – equipamentos utilizados e seu regime de utilização;
- VI – estabelecimento do empregador ao qual o trabalhador esteja funcionalmente vinculado;
- VII – meios e periodicidade de contato entre trabalhador e empregador.

§ 1º É permitida, a qualquer momento, a conversão de contrato de trabalho regular em contrato em regime de teletrabalho, e vice-versa, mediante anuência expressa do empregado, por meio de instrumento específico adstrito ao contrato de trabalho, nos termos do *caput*.

§ 2º A contratação em regime de teletrabalho e a conversão de contrato devem ser anotadas na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

§ 3º A recusa do empregado em aceitar a adoção de regime de teletrabalho não constitui causa para a rescisão de contrato de trabalho.

Art. 350-C O instrumento jurídico que estabelecer regime de teletrabalho deve indicar a jornada a ser cumprida pelo empregado, sendo lícita a adoção de jornada flexível de trabalho, observadas as disposições deste artigo, sob pena de nulidade.

§ 1º A jornada estipulada não poderá ser superior, em número de horas, àquela fixada nas disposições constitucionais, legais ou convencionais aplicáveis ao empregado.

§ 2º Em caso de adoção de jornada flexível é vedada a adoção de qualquer tipo de monitoramento de trabalho que caracterize controle direto ou indireto da jornada, de parte do empregador.

§ 3º São aplicáveis ao trabalhador em jornada flexível as disposições referentes a períodos de descanso contidas nos artigos 66 a 70 desta Consolidação.

§ 4º O empregador deve manter os registros de conexão do trabalhador ao seu sistema, pelo prazo de vinte anos, sem prejuízo do disposto no § 2º.

Art. 350-D O instrumento jurídico que estabelecer regime de teletrabalho pode determinar que o empregado desempenhe suas funções, em parte, em estabelecimento do empregador ou, no todo ou em parte, em centros de teletrabalho especificamente designados.

§ 1º Para os efeitos desta Lei, considera-se centro de teletrabalho o estabelecimento público ou privado, qualquer que seja a sua denominação particular, dotado de estrutura de informática e telecomunicações destinada à utilização de trabalhadores em regime de teletrabalho não necessariamente vinculados a um único empregador.

§ 2º O empregador é subsidiariamente responsável pelo dano ocorrido ao seu empregado em virtude das más condições estruturais ou ambientais do telecentro.

§ 3º Aplicam-se em relação à parcela da jornada prestada em estabelecimento do empregador 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.

§ 4º É vedada a adoção de qualquer procedimento de controle da parcela da jornada de trabalho prestada em telecentro.

Art. 350-E O empregador é responsável pelo fornecimento e manutenção dos equipamentos a serem utilizados pelo empregado e pelas despesas de transmissão dos dados necessários à prestação do serviço.

§ 1º A utilização de equipamentos de propriedade do empregado para a prestação do serviço, deve ser expressamente prevista no instrumento a que se refere o art. 2º.

§ 2º É vedada qualquer disposição contratual que determine que o empregado deverá comprar o equipamento para o exercício de suas funções do empregador ou de terceiro por ele designado.

§ 3º É devido ao empregado o ressarcimento, mediante comprovação, das despesas decorrentes do exercício de suas funções.

§ 4º O empregado é responsável pela utilização e conservação adequadas dos equipamentos fornecidos pelo empregador para o exercício de suas funções.

Art. 350-F É dever do empregador informar o empregado das diretrizes de segurança, higiene e saúde do trabalho aplicáveis – observadas as normas regulamentadoras estabelecidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego – e fiscalizar seu cumprimento, sem prejuízo da atuação das autoridades competentes, podendo, para tanto:

I – fiscalizar, por iniciativa própria ou do empregado, as instalações e condições de trabalho dos centros de teletrabalho;

II – fiscalizar as condições de trabalho no domicílio do empregado, se for o caso, desde que com a anuência deste e mediante prévia notificação.

Art. 350-G É vedada qualquer forma de discriminação do empregado em regime de teletrabalho, especialmente no tocante a treinamento profissional, a oportunidades de desenvolvimento na carreira e aos direitos de filiação e participação sindical.

Parágrafo único. São garantidos os direitos sindicais do empregado, sendo vedado obstar seu exercício por meio de vinculação a estabelecimento do empregador que, em razão da distância ou de qualquer outro motivo, torne impossível a filiação ou participação do empregado em sindicato.

Art. 350-H Constitui justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador – sem prejuízo do disposto no art. 482 desta Consolidação – a utilização dos equipamentos ou de vias de transmissão de dados cedidos pelo empregador para o acesso ou veiculação de páginas, mensagens, arquivos ou qualquer outro tipo de recurso que veicule conteúdo ilícito”.

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

A recente edição da Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que modificou o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – representou a primeira atuação normativa do Brasil para a regulamentação do teletrabalho. Essa Lei, como sabemos, equiparou o trabalho realizado à distância com o trabalho presencial, para fins de caracterização da subordinação jurídica e, conseqüentemente, da relação de emprego.

Não obstante, ainda que suas intenções sejam as mais elevadas, consideramos insuficiente o atual estágio de regulação do tema.

Com efeito, por teletrabalho podemos entender a contratação de trabalhadores para que exerçam suas funções em local diverso da localização física do empregador, e que exercem suas funções por computador e por intermédio da internet.

Trata-se de uma forma de contratação na qual o empregado não se encontra, ao menos parcialmente, adstrito a desempenhar suas funções de forma presencial.

Em vez disso, pode trabalhar em locais diversos como os telecentros – instalações compartilhadas por diversos trabalhadores, alguns, inclusive, autônomos, e

diversos empregadores, sem que entre eles exista relação de qualquer espécie que não o compartilhamento de espaço e de estrutura, os *telecottages*, telecentros localizados em área rural e que tem a função de facilitar a fixação da população dessas áreas e, mesmo, no próprio lar do trabalhador ou em trânsito.

Trata-se, em suma, de forma de organização do trabalho, decorrente da evolução da informática e das telecomunicações ocorrida nas últimas duas décadas. Efetivamente, parte-se da percepção de que diversos serviços administrativos, sobretudo no setor de serviços, não demandam a presença física do trabalhador na empresa, podendo, na prática, ser desempenhado em qualquer lugar.

Essa forma de organização permite uma redução de custos do empregador, que não precisa dispor de instalações suficientemente grandes para congregar todos os seus empregados e, em princípio, confere ao trabalhador a liberdade para organizar sua própria rotina de trabalho, adequando-a a suas necessidades e interesses.

Ora, uma das principais, senão a principal característica do trabalho legislativo, é a de captar os movimentos sociais emergentes e de fornecer à sociedade os instrumentos de normatização que permitam a sua correta aplicação.

O fenômeno do teletrabalho já se encontra globalmente disseminado, constituindo-se, hoje em dia, em um dos principais mecanismos de criação de empregos.

Suas características, contudo, não permitem uma assimilação plena às formas gerais e tradicionais da contratação trabalhista.

Efetivamente, o teletrabalho possui elementos muito específicos, razão pela qual, em diversos países o fenômeno é objeto de uma legislação específica, como a que ora propomos.

A simples equiparação do contrato de teletrabalho ao contrato comum de trabalho, tal como foi feita, possui uma série de inconvenientes.

Primeiramente, falha em reconhecer as características específicas do teletrabalho. A natureza de sua prestação e as implicações da adoção desse tipo de trabalho no tocante à organização da jornada e dos locais de trabalho.

Ainda, não estabelece, de forma clara, uma orientação legislativa adequada para a atuação dos agentes públicos e dos operadores do direito.

Finalmente, falha em constatar que a própria legislação trabalhista contempla situações específicas de trabalho que escapam, de alguma forma, das condições comuns do trabalho. A própria CLT contém disposições específicas sobre o trabalho em ferrovias ou em navegação, que à época da sua redação demandavam uma regulamentação que abarcasse suas características peculiares.

Tal como se encontra, a legislação não regula adequadamente as relações de teletrabalho. Essa lacuna legislativa fatalmente se refletirá na proliferação de reclamações junto aos órgãos judiciários trabalhistas, que, certamente demandará anos ou mesmo décadas para que seja obtida a necessária uniformização dos entendimentos judiciais, gerando uma indesejável instabilidade social.

Destarte, apresentamos esta Proposição, destinada a oferecer uma regulamentação mais adequada do fenômeno do teletrabalho.

Busca-se a adoção de uma legislação que ofereça um equilíbrio entre as necessidades de empregadores e empregados e, para tanto, balizamos nosso trabalho em dois eixos fundamentais:

1- trata-se da regulação de modalidade especial do contrato de trabalho, em razão de que cuidamos de dispor sobre seus caracteres específicos, que o distinguem do contrato de trabalho normal, ressaltando-se que as disposições referentes ao contrato de trabalho regular são também aplicáveis ao contrato de teletrabalho, no tocante ao que não seja peculiar ao teletrabalho.

2- não se admite que o contrato de teletrabalho seja utilizado para, de qualquer maneira, baldar os direitos do trabalhador, quer pela utilização de empregados disfarçados de autônomos, quer pela implementação de controles disfarçados do trabalhador, instituindo um regime de teletrabalho de fachada, ou, ainda, pela descaracterização dos direitos coletivos do trabalhador.

O universo das relações de trabalho, como sabemos todos, é atualmente um universo em mutação. É necessário que o Brasil esteja preparado para essas modificações para que não sejamos por elas sobrepujados. Por esse motivo, peço apoio a meus pares para a aprovação do projeto que ora apresento.

Sala das Sessões,

Senador RODRIGO ROLLEMBERG

LEGISLAÇÃO CITADA

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

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

.....
CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO
TÍTULO I
INTRODUÇÃO
..........
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. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011)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. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011)
..........
TÍTULO II
DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO
..........
CAPÍTULO II
DA DURAÇÃO DO TRABALHO
..........
SEÇÃO III
DOS PERÍODOS DE DESCANSO
..........
Art. 66 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

Art. 67 - Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

Parágrafo único - Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização.

Art. 68 - O trabalho em domingo, seja total ou parcial, na forma do art. 67, será sempre subordinado à permissão prévia da autoridade competente em matéria de trabalho.

Parágrafo único - A permissão será concedida a título permanente nas atividades que, por sua natureza ou pela conveniência pública, devem ser exercidas aos domingos, cabendo ao Ministro do Trabalho, Industria e Comercio, expedir instruções em que sejam especificadas tais atividades. Nos demais casos, ela será dada sob forma transitória, com discriminação do período autorizado, o qual, de cada vez, não excederá de 60 (sessenta) dias.

Art. 69 - Na regulamentação do funcionamento de atividades sujeitas ao regime deste Capítulo, os municípios atenderão aos preceitos nele estabelecidos, e as regras que venham a fixar não poderão contrariar tais preceitos nem as instruções que, para seu cumprimento, forem expedidas pelas autoridades competentes em matéria de trabalho.

Art. 70 - Salvo o disposto nos artigos 68 e 69, é vedado o trabalho em dias feriados nacionais e feriados religiosos, nos termos da legislação própria. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

.....
.....

TÍTULO III
DAS NORMAS ESPECIAIS DE TUTELA DO TRABALHO
CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES ESPECIAIS SOBRE DURAÇÃO E CONDIÇÕES DE TRABALHO

.....
.....

SEÇÃO XIII
DOS QUÍMICOS

.....
.....

SEÇÃO XIV
DAS PENALIDADES

.....
.....

.....
TÍTULO IV
DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO

.....
.....

.....
CAPÍTULO V
DA RESCISÃO

.....
.....

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;

d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;

e) desídia no desempenho das respectivas funções;

f) embriaguez habitual ou em serviço;

g) violação de segredo da empresa;

h) ato de indisciplina ou de insubordinação;

i) abandono de emprego;

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

l) prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. (Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966)

.....
.....
.....
.....

LEI Nº 12.551, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011.

Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos.

.....
.....
.....

(À Comissão de Assuntos Sociais, em decisão terminativa).

Publicado do **DSF** em 05/07/2013