



EMENDA ADITIVA AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/16- REFORMA TRABALHISTA

Nº _____, DE 2017.
(Do Sr. Zé Silva)

**Pela segurança jurídica no exercício das modalidades de Trabalho Remoto e *Home Office*
no Brasil
Normas trabalhistas para o Trabalhador do Conhecimento na Era da Economia Digital**

Inclua-se no artigo 1º do Projeto de Lei nº 6.787/16, que altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a alteração dos arts. 6º, 154, 158 e 458:

Art. 1º O Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, passa a vigorar com as seguintes alterações:

”Art. _____ 6º

§ _____ 1º Parágrafo único.....

§ 2º Estará sob regime de trabalho remoto toda relação de emprego na qual o empregado desempenhe com regularidade suas funções, no todo ou em parte, em local diverso ao estabelecimento do empregador.” (NR)

“Art. 62 – Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

.....
III – os empregados que estejam sob o regime de trabalho remoto.
.....”

“Art. 154

§ 1º Será de responsabilidade do empregador a observância dos padrões de higiene, segurança e ergonomia no local de trabalho quando a atividade for desempenhada no estabelecimento ou em local por ele indicado que não seja o domicílio do empregado.

§ 2º Será de responsabilidade do empregado a observância dos padrões descritos no parágrafo anterior na hipótese em que este, mediante anuência do empregador, opte por realizar a atividade a partir de sua residência, em ambiente diverso ao do estabelecimento ou em outro local que não aquele indicado pelo empregador.



§ 3o Na hipótese do parágrafo segundo, caberá ao empregador orientar o empregado quanto a observância dos padrões descritos no parágrafo primeiro.” (NR)

“Art. 158 – Cabe aos empregados:

.....
III – responder por ato faltoso quando não observar os padrões de higiene, segurança e ergonomia na hipótese em que desempenhe a atividade em seu domicílio ou em outro local que não o estabelecimento do empregador, salvo quando comprovada falta de orientação prévia por parte deste.
.....”

(NR)

“Art. 458 – Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.
.....

§ 5o Na hipótese de regime de trabalho domiciliar ou cuja execução se dê fora do estabelecimento do empregador por indicação deste, deverá ele garantir ao empregado o ressarcimento das despesas com os custos de adequação e manutenção a bem da atividade profissional, não sendo possível ao empregado reclamar indenização por custos que incorreria no local mesmo que não desempenhasse a atividade.

§ 6o As despesas com custos de adequação e com os custos de manutenção a bem da atividade profissional realizada a partir do domicílio do empregado ou de outro local indicado pelo empregador devem ser previamente definidas no contrato individual de trabalho.

§ 7o Tendo-lhe sido ofertada a possibilidade de atuar a partir de local designado pelo empregador, o empregado que ainda assim opte por realizar sua atividade em outro local que não aquele indicado, deverá arcar com os custos de adequação e manutenção do local de trabalho.” (NR)

JUSTIFICATIVA

A economia baseada no conhecimento e na informação vem se intensificando e produzindo diversificação da oferta de bens tangíveis e intangíveis, sejam eles comerciais, financeiros, culturais, educacionais ou de entretenimento. Tal fenômeno vem alterando a interação econômica e social por meio de dispositivos computacionais que se tornam as principais ferramentas de produção de conhecimento e pela Internet, o grande espaço de compartilhamento e troca. Elevou-se, a níveis sem precedentes, a velocidade da criação, transferência, compartilhamento, uso e integração de informações e conhecimento entre indivíduos e empresas.

Em defesa da segurança jurídica para o exercício das modalidades de trabalho remoto e do Home Office

A pesquisa ‘*Estudo Home Office 2016*’ publicada pela SAP Consultoria com o apoio institucional da Brasscom coletou entre os meses de outubro de 2015 e março de 2016 informações a partir



de um universo amostral de 325 empresas situadas no Brasil. Os dados revelam a existência da prática do *home office* em empresas públicas¹ e privadas, majoritariamente situadas na região sudeste (85%) e que possuem até mil funcionários (62%). O setor de serviços (48%) é o que mais adota essa modalidade de trabalho.

O setor de Tecnologia da Informação e Comunicação insere-se neste novo contexto do trabalho da economia conhecimento não apenas pela adoção mas também pela indução dessas novas modalidades de relações de trabalho, provendo aos mais diversos segmentos da economia o ferramental necessário para viabilizar a inserção de milhares de trabalhadores no mercado.

O Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo lançou recente programa de teletrabalho na modalidade Home Office para seus colaboradores. Uma das ideias do projeto é melhorar a qualidade de vida de seus servidores e consequente aumento de produtividade, uma vez que estes deixarão pelo menos alguns dias da semana de enfrentar o trânsito dos grandes centros. Para o Tribunal de Justiça, a implementação da atividade profissional à distância não encontra óbice na legislação trabalhista, embora existam vários projetos de lei em tramitação, visando regulamentar especificamente esta modalidade de trabalho.

A adoção das diversas modalidades de trabalho remoto proporciona aumento da satisfação e engajamento dos colaboradores e ganhos de produtividade. Também é dinamizador de **inclusão das pessoas com deficiência** no mercado de trabalho, sem mencionar impactos positivos advindos da disseminação da prática para a **sustentabilidade urbana**.

A manutenção de padrões de higiene, segurança e ergonomia no local ou locais de trabalho deve ser de responsabilidade do empregado na hipótese em que este decida por realizar sua atividade em ambiente diverso ao do estabelecimento do empregado. Caberá ao empregador, nesta situação, o dever de orientar o trabalhador quanto a observância de padrões mínimos sobre tais questões. O empregado que não observar os padrões estabelecidos pelo empregador, em conformidade com as diretivas do poder público, responderá pelo ato faltoso, nos termos do art. 158 da CLT.

A mudança proposta protege o trabalhador e seu domicílio, asilo inviolável do indivíduo, conforme preconiza a Constituição Federal, afastando qualquer disposição contratual ou cláusula plasmada em acordo ou convenção coletiva que imponha a fiscalização da residência do trabalhador por parte do empregador. Na mesma medida, a lei conforme se propõe garantirá às partes a segurança jurídica necessária para a adesão da modalidade de trabalho remoto, estabelecendo de forma compartilhada as responsabilidades entre as partes.

O uso da residência do empregado para o trabalho não lhe dá o direito a reclamar indenização por custos que incorreria mesmo que não desempenhasse a atividade. Este tem sido o entendimento da jurisprudência prevalente. Com o objetivo de aumentar a segurança jurídica para os empregadores e trabalhadores que façam uso da modalidade de trabalho remoto propõe-se consagrar tal entendimento das cortes laborais no texto da CLT, conforme as inclusões sugeridas ao art. 458.

Sala da Comissão, em de março de 2017.

Zé Silva
Deputado Federal SD-MG