

Emenda Aditiva ao

Acrescente-se ao 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

.....

§ 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

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

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.

Neste contexto, vemos surgir um novo trabalhador, com perfil, qualificações, anseios e desafios diferentes do trabalhador da era industrial. Este novo trabalhador orienta-se pela consecução de objetivos mensuráveis, ao invés da execução de rotinas fixas e repetitivas. Sua atividade é centrada na criação de novas ideias ou na resolução problemas, e desempenhada a partir da aplicação do conhecimento sobre a massa de informação disponível. O trabalho deixa de estar adstrito a um ambiente físico determinado. O novo profissional não vê jornadas de trabalho diferenciadas como um problema, mas almeja também flexibilidade e equilíbrio entre profissão e vida pessoal.

A decretação da CLT, em 1943, se dá no contexto da economia industrial, caracterizada pelas relações laborais do chão de fábrica. A dependência dos meios de produção, de propriedade do empresário industrial, a subordinação e a hipossuficiência do trabalhador em face ao empregador são características desta era que permeiam os dispositivos legais e a jurisprudência. Com a diversificação das formas de produção, evidenciada pela expansão do setor de serviços, e o conseqüente impacto no mercado de trabalho, o trabalhador industrial e do conhecimento passam a coexistir. Se faz mister atualizar o direito do trabalho, aperfeiçoando os mecanismos de tutela de direitos de modo que atendam as

expectativas dos profissionais do conhecimento e sejam compatíveis com o desenvolvimento de novos modelos de negócios.

Neste sentido, entendemos necessário a **flexibilização do cumprimento de horários de almoço e horas extras**, de modo a que o trabalhador possa melhor acomodar necessidades pessoais e intercorrências prioritárias que afetem a entrega das empresas, respeitando certo intervalo entre jornadas. Semelhantemente, defendemos a **flexibilização quanto ao gozo de férias** em múltiplos períodos curtos. É imperioso reconhecer e **regulamentar o teletrabalho (home-office)**, afim de garantir segurança jurídica para trabalhadores e empregadores, promovendo qualidade de vida e induzindo produtividade e sustentabilidade urbana. **As convenções e acordos coletivos devem ser legitimados** como instrumentos de proteção do emprego, por intermédio de redução de jornada e salário em situações econômicas adversas. Há que se **reconhecer, também, a relativização da hipossuficiência do trabalhador de alto conhecimento agregado e de alta renda**, privilegiando maior liberdade negocial e valorização lastreada em desempenho e mérito.

O setor de Tecnologia da Informação e Comunicação se insere neste novo contexto do **trabalho da economia conhecimento**, que é também compartilhado com outros setores. Assim sendo, entendemos que os aperfeiçoamentos ora propostos buscam a melhoria geral do ambiente de negócios, no qual as relações laborais têm expressiva relevância.

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,

¹ 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.

provendo aos mais diversos segmentos da economia o ferramental necessário para viabilizar a inserção de milhares de trabalhadores no mercado laboral. A adoção das diversas modalidades de trabalho remoto proporciona aumento da satisfação e engajamento dos colaboradores e ganhos de produtividade. Também é dínamo 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 das Sessões, em

de março de 2017

Deputado Federal ALFREDO KAEFER – PSL/PR