

PROJETO DE LEI N° , DE 2021

(Do Sr. AMARO NETO)

Altera o art. 611 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para acrescentar o § 3º, que dispõe sobre o enquadramento sindical dos empregados em regime de teletrabalho.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º. O art. 611 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido do § 3º, com a seguinte redação:

"Art.
611.
..... §
1º
.....
.....
§
2º
..... §
3º. Aos empregados em regime de teletrabalho, nos termos do disposto nos artigos 75-A ao 75-E desta Consolidação, deverão ser aplicadas as normas coletivas celebradas no âmbito territorial da matriz da empresa, ou filial ou agência, na qual o empregado foi contratado." (NR)

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

A representatividade sindical, no ordenamento jurídico brasileiro, é regida pelo princípio da territorialidade, consagrado no inciso II do art. 8º da Constituição Federal de 1988, chancelado pelo art. 611 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Amaro Neto
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD211549194300>

* C D 2 1 1 5 4 9 1 9 4 3 0 0 *

Segundo tal princípio, para efeitos de enquadramento sindical, e de aplicação das normas coletivas, deve prevalecer o âmbito territorial no qual ocorre a efetiva prestação dos serviços, e não aquele em que possa estar localizada a sede da empresa.

A regra da territorialidade das negociações coletivas partiu de um modelo onde a prestação de serviços ocorria basicamente nas dependências físicas da empresa, ou na residência do trabalhador em local próximo ao estabelecimento, revelando-se insuficiente para albergar todas as hipóteses de prestações de serviços, principalmente diante da modernização das relações do trabalho, em especial da prestação do trabalho remoto.

Com a pandemia do novo coronavírus (COVID-19) o regime de teletrabalho passou a ter uma ação ainda mais relevante em razão da necessidade de isolamento social, e com isso acabaram surgindo questionamentos sobre o enquadramento sindical dos empregados que prestam serviços remotos, ou seja, fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, na forma prevista nos artigos 75-A ao 75-E da CLT.

Muito embora a Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, tenha regulamentado o regime de teletrabalho, a ausência normativa acerca do enquadramento sindical dos empregados que prestam serviços em tal regime tem gerado questionamentos e interpretações diversas, dando margem a incertezas e conflitos trabalhistas, em razão da atual insegurança jurídica.

Sobre a questão, os Tribunais Regionais do Trabalho do Rio de Janeiro e de Santa Catarina proferiram decisões reconhecendo que o local em que é sediada a matriz da empresa, ou filial, deve reger o enquadramento sindical do empregado em regime de teletrabalho.

O Tribunal Regional do Trabalho da 1^a Região – Rio de Janeiro, no processo nº 0011000-54.2014.5.01.0001, entendeu ser possível a aplicação de norma coletiva do Sindicato dos empregados em Telecomunicação de São Paulo mesmo que o trabalho tenha sido realizado exclusivamente do Rio de Janeiro. Apesar das particularidades do caso, os



CD211549194300*

Desembargadores entenderam se tratar de um tema novo, sem contorno jurisprudencial, mas que permite o que chamaram de “mitigação do princípio da territorialidade”. A decisão foi mantida pelo Tribunal Superior do Trabalho - TST, sem que a mais alta Corte trabalhista tenha enfrentado o mérito em razão do não atendimento de aspectos formais para julgamento do recurso interposto.

Na decisão, proferida em 2015, o TRT da 1^a Região - RJ excluiu o princípio da territorialidade, tendo adotado o seguinte posicionamento:

“Teletrabalho. Norma coletiva aplicável. Mitigação do princípio da territorialidade neste caso concreto. Comprovado nos autos que o obreiro esteve filiado, durante todo o contrato de trabalho, ao Sindicato dos Empregados em Empresas de Processamento de Dados, de Serviços de Computação, de Informática e Tecnologia da Informação e dos Trabalhadores em Processamento de Dados, Serviços de Computação, Informática e Tecnologia da Informação do Estado de São Paulo – SINDPD/SP, ao reclamante aplicam-se as normas coletivas pactuadas pelo referido sindicato. Sentença que se reforma no particular.

É cediço que no regime brasileiro, o enquadramento sindical é definido, via de regra, pela atividade preponderante do empregador, bem como pelo princípio da territorialidade das negociações coletivas. Por este princípio, submete-se o empregado ao sindicato atuante na base territorial em que desenvolve as suas atividades, sendo-lhe aplicados os direitos previstos nos instrumentos normativos firmados de acordo com as particularidades do local em que atua.

Essa regra, por certo, teve como inspiração um modelo onde a prestação de serviços ocorria basicamente nas dependências físicas da empresa, ou na residência do trabalhador em local próximo ao estabelecimento. Apenas com a Lei nº 12.551, de 16/12/2011, é que o trabalho a distância, através dos meios telemáticos e informatizados de comando, foi regulado (v. alteração no art. 6º e introdução do seu parágrafo único da CLT).

[...] No caso em exame, contudo, o princípio da territorialidade deve ser mitigado, principalmente diante de situações concretas delineadas pelo próprio empregador quando adotava as diretrizes do sindicato da base territorial de São Paulo, onde localizada sua sede, para regular os contratos de trabalho dos seus empregados, inclusive o do reclamante. [...].

Por fim, não tendo a reclamada agência ou filial na cidade do Rio de Janeiro, as normas coletivas do sindicato desta base territorial, a rigor, também não poderiam ser aplicadas ao



* CD211549194300 *

contrato de trabalho do reclamante, porque a entidade sindical da correspondente categoria econômica não representava a ré, sediada em São Paulo. “Nesse contexto o trabalhador ficaria completamente alijado das normas coletivas.” (TRT da 1ª R. Processo 0011000-54.2014.5.01.0001. Recorrente: José Wilson da Conceição Junior. Recorrida: Proteus Soluções em Segurança da Informação Ltda. Relator: Desembargador Jorge Fernando Gonçalves da Fonte. Data de julgamento: 18.05.2015. Órgão julgador: 3ª Turma. Data de publicação: 25.05.2015.).

Em sentido parecido, no ano de 2019, o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região - Santa Catarina, no processo nº 0000023-21.2017.5.12.0056, confirmou o entendimento de primeira instância de que “deve se ter em conta a base territorial onde a atividade econômica é desenvolvida” e não o local de onde o serviço é prestado. E ao julgar o recurso do trabalhador os membros da 5ª Câmara do TRT-12 concluíram que o atendimento ao pedido do autor para laborar em sistema “home office” mostrasse como uma liberalidade da ré, que permitiria inclusive que o autor trabalhasse em qualquer lugar do planeta em que fosse possível desenvolver sua atividade remotamente, sem que isso importasse em vinculação do autor às normas coletivas do local por ele escolhido para se estabelecer.

Portanto, em razão da lacuna existente, em relação ao enquadramento sindical dos empregados que prestam serviços no regime de teletrabalho, é fundamental que o art. 611 da CLT seja alterado, acrescendo o § 3º para dispor sobre o enquadramento sindical para os empregados que prestam serviços no regime de teletrabalho, nos termos do disposto nos artigos 75-A ao 75-E da CLT, com a mitigação do princípio da territorialidade em razão das peculiaridades do teletrabalho, dispondo que deverão ser aplicadas as normas coletivas celebradas no âmbito territorial da matriz da empresa, ou filial ou agência, na qual o empregado foi contratado.

Desta forma, estar-se-á levando em consideração a base territorial onde a atividade econômica é desenvolvida, e não o local onde o serviço é prestado, conferindo solução à questão, que tem dado margem a diversas interpretações e soluções, e que tem causado insegurança jurídica em relação aos principais atores envolvidos na relação de teletrabalho, que são o empregador e seu teletrabalhador.

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Amaro Neto

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD211549194300>



* CD211549194300 *

Assim, com base em tais argumentos, apresento o tema a este Parlamento, na certeza de que o Projeto de Lei será aprovado, solucionando um importante e atual problema decorrente da lacuna existente na legislação do trabalho, e que durante as discussões, outras sugestões e questões poderão surgir para o aperfeiçoamento do texto do Projeto, se for o caso, e, quando menos, para o enriquecimento do debate democrático.

Sala das Sessões, em de de 2021.

Deputado AMARO NETO

2019-1943



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Amaro Neto
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD211549194300>

