

PROJETO DE LEI Nº , DE 2008

(Do Sr. Luiz Paulo Vellozo Lucas)

Regulamenta o trabalho à distância, conceitua e disciplina as relações de teletrabalho e dá outras providências.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Para os fins desta Lei, entende-se como teletrabalho todas as formas de trabalho desenvolvidas sob controle de um empregador ou para um cliente, por um empregado ou trabalhador autônomo de forma regular e por uma cota superior a quarenta por cento do tempo de trabalho em um ou mais lugares diversos do local de trabalho regular, sendo utilizadas para realização das atividades laborativas tecnologias informáticas e de telecomunicações.

Parágrafo único. Entende-se por local de trabalho regular a sede da empresa ou qualquer outro local onde normalmente ocorre a produção e/ou são normalmente esperados os resultados do exercício laborativo.

Art. 2º O teletrabalho poderá ser realizado em centros de teletrabalho, assim conceituados como edificações idealizadas para o teletrabalho, dotadas de aparelhos de informática e de telecomunicação, e destinadas à utilização pelos empregados de uma ou várias empresas ou pelos trabalhadores autônomos classificados como teletrabalhadores, não sendo considerados locais de trabalho regulares.

Art. 3º O teletrabalho deve servir como instrumento para o aumento dos índices de emprego, além de patrocinador a inserção de trabalhadores com reduzida capacidade física no mercado de trabalho, estimulando ainda o crescimento econômico eco-compatível.

Art. 4º O Estado brasileiro adotará as medidas necessárias para:

- a) estimular a criação de postos de teletrabalho;
- b) potencializar a competitividade industrial incentivando a adoção do teletrabalho nas empresas privadas e na Administração Pública;
- c) aumentar a capacitação profissional dos trabalhadores via mecanismos tradicionais e inovativos de formação;
- d) promover novas formas de organização do trabalho baseadas no teletrabalho nos setores privado e público.

Art. 5º A relação de emprego no teletrabalho terá como fundamentos os mesmos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, atendendo aos princípios e prerrogativas ali dispostos, em especial em seu art. 3º, ressalvadas as disposições e particularidades aplicáveis ao tema e previstas nesta Lei, bem como em convenção coletiva ou acordo coletivo.

Art. 6º São direitos do empregado teletrabalhador:

- a) igualdade de tratamento no que diz respeito à filiação sindical, participação na negociação coletiva, proteção à saúde, segurança social e estabilidade no emprego, além da garantia à não discriminação e acesso à qualificação e informação profissionais;
- b) proteção ao salário, férias e sua respectiva remuneração, gozo de feriados, licenças previstas na CLT e faltas por doença;
- c) segurança, higiene e saúde no trabalho observadas as disposições do art. 7º;
- d) ressarcimento dos gastos extraordinários decorrentes das funções inerentes ao teletrabalho e não previstos na remuneração, observadas as disposições do art. 7º.

Parágrafo único. Em razão do caráter de controle de jornada aberta e, via de regra, de forma virtual, aos empregados teletrabalhadores não será contemplado o direito às horas extras, devendo a remuneração ajustar-se às horas normais de trabalho.

Art. 7º São deveres do empregado teletrabalhador:

a) habitualidade e pessoalidade na execução de suas funções;

b) informação periódica de acordo com as diretrizes empregatícias previamente estabelecidas, seja de forma *on line* ou *offline*;

c) manutenção adequada dos equipamentos e materiais que lhe forem disponibilizados pelo empregador, bem como conservação e asseio do seu ambiente de trabalho, observadas as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) prestação de contas quanto aos gastos ordinários e extraordinários decorrentes das funções inerentes à devida execução do trabalho.

Art. 8º O contrato de teletrabalho deverá ser escrito contemplando todos os direitos e deveres referenciados nesta Lei, bem como aqueles específicos à função que será exercida pelo empregado teletrabalhador, determinando, mesmo que em instrução de trabalho anexa, os bens a serem disponibilizados ao empregado e o local de trabalho, com indicação objetiva da carga horária, que não poderá ultrapassar a prevista na CLT.

Parágrafo único. A carga horária obedecerá ao disposto no art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, sendo permitido o trabalho nos finais de semana, uma vez que se trata de jornada de trabalho aberta, sendo devidas, porém, as proporcionalidades referentes ao repouso semanal remunerado.

Art. 9º Nos casos de trabalho transnacional, deverá ser aplicada a lei do local da prestação do serviço, salvo disposição contratual em contrário.

Art. 10 Esta lei entra em vigor na data da sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

Abordagem constitucional.

A Constituição prevê em seu art. 7º, inciso XXVII, com relação aos trabalhadores, a “proteção em face da automação, na forma da lei”. Trata-se de norma de eficácia contida, dependendo e incitando a criação de lei para sua regulamentação.

Uma vez admitido o caráter completamente inovador do teletrabalho, tem-se que existem apenas duas formas de lidar com a questão, sob um foco preventivo, visando à proteção às relações de trabalho ou se encara sua existência equiparando-o a formas de trabalho preexistentes, sempre submetendo a análise de questões controversas ao Judiciário ou se regulamenta de forma adequada e suficiente para dirimir os pontos controvertidos do tema de forma moderna e eficaz.

Interpretando-se o art. 7º da Constituição Federal supra mencionado, observa-se claramente a preocupação e o interesse do Estado brasileiro em regulamentar as matérias de direito que possam representar risco ao trabalho. De antemão, observa-se que diante do avanço tecnológico inovador das relações de trabalho, a própria Constituição Federal já admite e reserva espaço para criação de lei específica sobre o tema.

Tem-se desde já o argumento inicial, motivador de projeto de lei que regulamente o teletrabalho: a Constituição de 1988 indica expressamente que deve existir lei específica sobre temas que digam respeito à proteção em face da automação.

Modernização dos meios de telecomunicação e informática.

Ressalta-se que o teletrabalho nada mais é do que uma inegável conseqüência da modernização tecnológica, gerando um avanço nos meios e sistemas de produção, que alteram a forma de realização do trabalho, senão o próprio trabalho. Sua conceituação é matéria de longos estudos sobre o tema, e como entendemos teletrabalho como atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da empresa, de forma telemática, é imprescindível considerar que para qualquer análise mais aprofundada sobre teletrabalho urge a existência de conhecimentos prévios do que vem a ser a referida ‘forma telemática’.

A telemática é a comunicação à distância de um conjunto de serviços informáticos fornecidos através de uma rede de comunicações. É fruto da junção entre os recursos de telecomunicações (telefonia, satélite, cabo, fibras ópticas etc.) e da informática (computadores, periféricos, *softwares* e sistemas de rede). É através desse tipo de comunicação que se torna possível o processamento, a compressão, o armazenamento e a comunicação de grandes quantidades de dados (nos formatos de texto, imagem e som) em curto prazo de tempo, entre usuários de qualquer ponto do planeta.

A telemática pode ser definida como a área do conhecimento humano que reúne um conjunto e o produto da adequada combinação das tecnologias associadas à eletrônica, informática e telecomunicações aplicadas aos sistemas de comunicação e sistemas embarcados e que se caracteriza pelo estudo das técnicas para geração, tratamento e transmissão de informação na qual estão preservadas as características de ambas, porém apresentando novos produtos derivados destas.

É essencial a compreensão e a inserção no presente contexto dessa forma de comunicação, uma vez que ela será o principal vetor e mola propulsora da forma de trabalho aqui analisada.

Análise do Direito Comparado.

a) Estados Unidos.

Tendo em vista que o tema envolve as matizes do avanço tecnológico, bem como das telecomunicações, tem-se que os países mais desenvolvidos são exatamente os mesmos considerados pioneiros na abordagem do tema em voga.

Não poderia ser diferente com os Estados Unidos, grande pivô dos avanços tecnológicos de que somos testemunhas. É lá que o teletrabalho teve suas origens e vem se desenvolvendo de forma crescente até os dias atuais.

O que se observa nesse país é que mesmo antes de 1980, já havia aproximadamente 100 mil teletrabalhadores. Em 1995 houve a contabilização de 9,1 milhões de teletrabalhadores, e mais do que 13 milhões dois anos depois.

Na realidade, o crescimento do teletrabalho mundial vem seguindo uma curva de epidemia: trata-se de curva amoldada que começa com crescimento anual bastante pequeno, e que, em seguida, cresce exponencialmente durante algum tempo. Depois, torna a reduzir a velocidade, e, por fim, se aproxima do valor máximo. O gráfico a seguir demonstra com clareza os dados assinalados anteriormente:

Importante ressaltar que os dados acima demonstram somente os teletrabalhadores, excluindo o trabalho em domicílio de forma geral. Considera apenas o trabalho em domicílio qualificado como teletrabalho.

b) Europa.

O mesmo ocorre com diversos países europeus, que já evoluíram bastante na discussão. O Código de Trabalho Português, por exemplo, já traz em seu bojo conceito de teletrabalho como sendo “a prestação laboral realizada com subordinação jurídica habitualmente fora da empresa do empregador e através do recurso da tecnologia de informação e de comunicação”. A referida redação foi uma das definições na qual debruçamos nossos estudos para trazer no contexto da lei proposta, um conceito ajustado à realidade brasileira do que seja teletrabalho. Na realidade, em muito, inspirou-se nos estudos europeus, uma vez que somos da opinião que na Europa o tema desenvolveu-se com mais propriedade, especialmente considerando o foco legislativo, alvo do nosso interesse no momento.

Em 2002, foi assinado um acordo sobre o teletrabalho em Bruxelas, elaborado pela Comissão Europeia de Modernização das Relações de Emprego, atendendo ao disposto no art. 139 do Tratado da União Europeia. Tal acordo definiu que os países-membros da União Europeia deveriam encorajar o desenvolvimento do teletrabalho, em suas diversas formas, buscando sempre a melhoria na qualidade dos empregos, mediante a possibilidade da flexibilidade e segurança oferecidas por essa forma de labor. Ainda destaca que as relações de teletrabalho deveriam contemplar os mesmos direitos individuais e coletivos do empregador normalmente equiparado, observando-se identidade na carga horária e padrão de desempenho dos moldes tradicionais.

c) Evolução legislativa do teletrabalho no mundo.

Interessante, por fim, observar comparativamente como alguns países vêm tratando o tema em questão. Analisando o quadro abaixo, percebemos que já existe uma preocupação global na tratativa do tema, inclusive no que diz respeito à criação de leis específicas.

PAÍS	RATIFICAÇÃO DA CONVENÇÃO 177 DA OIT	LEI DO TELETRABALHO	LEI DE CONTRATO Á DOMICÍLIO	LEI TRABALHISTA GERAL
Argentina	Não	Não	Sim	Sim
Bélgica	Não	Não	Sim	Sim
Brasil	Não	Não	Sim (CLT)	Sim
Chile	Não	Não	Sim	Sim
Espanha	Não	Não	Sim	Sim
Itália	Não	Projeto de lei	Sim	Sim
Estados Unidos	Não	Alguns estados	Não	Sim
França	Não	Não	Sim	Sim
Finlândia	Sim (17/06/98)	Não	Não	Sim
Hong Kong	Não	Não	Sim	Sim
Irlanda	Sim (22/04/99)	Sim*	Sim	Sim
Japão	Não	Não	Sim	Sim

*Código de prática do teletrabalho

Com isso, nota-se claramente que o tema aqui esmiuçado é pertinente e necessário, uma vez que a evolução legislativa no que diz respeito ao teletrabalho tem merecido análise nas mais diversas áreas do globo, e deve ser considerado de extrema relevância nos países em que o uso de sistemas de telecomunicações e informática já se encontra amplamente difundido, como é o caso do Brasil.

d) Adoção do teletrabalho no Brasil.

Trazendo o tema para o contexto nacional, observa-se que o teletrabalho é uma realidade nas mais diversas empresas, não sendo adotado em maior escala pela falta de regulamentação. Esse é o argumento principal dos empregadores, que apontam falta de regras claras e específicas como principal empecilho para adoção do teletrabalho. Entretanto, e mesmo assim, muitas são as empresas que já incluem o trabalho *on line* realizado em outros locais como forma regular de trabalho, estabelecida claramente a relação de emprego. A grande maioria reconhece a referida forma de trabalho como sendo uma espécie de *home office*, expressão em inglês que literalmente

traduzida para o português seria 'escritório em casa'. Naquelas empresas em que tal forma de trabalho foi adotada, a experiência tem sido considerada de sucesso, uma vez balanceadas as vantagens e desvantagens que o envolvem.

Por se tratar de uma forma extremamente inovadora de trabalho, observa-se uma série de características, cuja análise e aprofundamento requerem rigor científico. E, da mesma forma, e talvez por essa mesma razão, para que haja regulamentação específica é necessário estudo criterioso e conclusivo sobre todos os pontos negativos e positivos para empregado, empregador e Estado, uma vez adotada tal modalidade de labor. Para isso, analisaremos, primeiramente, alguns aspectos relevantes inerentes ao teletrabalho.

e) Enquadramento do estudo do teletrabalho: relevância de estudos interdisciplinares e aspectos de Direito.

No teletrabalho, a comunicação do trabalhador com a empresa, ou com o tomador dos serviços, envolve, primordialmente, transferências de informações codificadas sob forma eletrônica, através do extenso uso das telecomunicações e da informática. Isso por si só já requereria maior atenção e certo entrosamento interdisciplinar, possibilitando assim melhor compreensão dos processos que envolvem esse tipo de trabalho. As telecomunicações e tecnologias de informação constituirão, cada vez mais, ferramentas indispensáveis ao desempenho do trabalho local ou remoto, quebrando barreiras geográficas e permitindo a partilha de informação num ambiente eletrônico mesmo que disperso.

Isso gera uma série de questionamentos sobre o tipo de informações que circularão em meios diversos daquele onde se espera encontrá-las, uma vez que não havendo controle total por parte da empresa, torna-se difícil restringir o acesso a determinados dados, especialmente por parte de quem mais acessar um dado computador ou terminal, quando ele se encontra no domicílio do empregado por exemplo.

Inclusive, esse é, sem dúvidas, o ponto crucial do dito 'trabalho à distância': o fato de que pode ser desempenhado em domicílio, em centros satélites ou sob forma de trabalho móvel, ressaltando muitos fatores de extrema importância e jamais vistos em nossa legislação, com enfoque à gama de considerações socioeconômicas a serem analisadas, em razão de ser uma forma de trabalho na qual se leva o trabalho aos trabalhadores, em vez de

levá-los ao trabalho, com implicações nas concepções de espaço (desterritorialização) e de tempo (desprendido do aqui e agora). Daí a necessidade de aprofundamento, para delimitar as conseqüências dessa forma de trabalho no seio familiar e social, bem como, as peculiaridades econômicas que estarão envolvidas.

De antemão, observa-se que a crescente preocupação com a qualidade de vida justifica uma série de medidas de adaptação dos trabalhos tradicionais ao mundo moderno, provido de excelentes meios de comunicação, que possibilitam uma dinamização dos processos de um sem-número de funções preexistentes, e outras advindas exatamente das oportunidades abertas com tais inovações. Entretanto essas ferramentas trouxeram facilidades, mas também criaram um senso de imediatismo não existente, além da inegável importância que ganhou a própria informação nos processos de trabalho. Thomas Thijssen, Diretor de Operações do Anton Dreesmann Institute for Infopreneurship, afirma que “está previsto que o centro das atenções não será mais os tradicionais fatores de produção (matérias primas, trabalho e capital), mas sim a informação. A diferença fundamental comparada com estes fatores de produção é que a informação não é um bem escasso, pelo contrário, existe em excesso”.

É necessário encontrar um equilíbrio que favoreça a todos os envolvidos nos processos alcançados por essas novas tendências, considerando-se especialmente os efeitos dessa modalidade de trabalho sobre o trabalhador. Um breve adiantamento das conclusões doutrinárias já encontradas demonstra uma enorme prevalência de vantagens para o empregado que realize o trabalho dessa forma, ainda se existentes desvantagens a serem levadas em consideração. Porém alguns desses pontos positivos dizem respeito exatamente a uma melhoria considerável na qualidade de vida dos trabalhadores, bem como para todos em geral, influenciando positivamente desde o convívio familiar até o meio ambiente.

O fato é que o enfoque que se quer dar é que se deve ofertar uma legislação específica sobre o tema. E uma vez feitas as considerações acima, urge assinalar dois dos principais elementos precípuos e que, por si só, explicam a proposta legislativa em questão:

a) o crescente aumento de contratos de trabalho chamados *home office*, bem como a evolução tecnológica, tendo como vetores membros da iniciativa privada e pública, sendo já uma realidade a existência de telecentros públicos e privados.

b) a grande inovação trazida pelo tema, impossibilitando qualquer tipo de analogia legal, resultando assim na carência de regulamentação específica.

f) Vantagens e desvantagens da adoção do teletrabalho.

O estudo das vantagens e desvantagens do teletrabalho deverá ainda passar pelo crivo analítico do tempo. Afinal no Brasil ainda não foi observada experiência vasta suficiente para garantir a clareza das vantagens e desvantagens inerentes ao teletrabalho. Porém, numa perspectiva de projeção, e com base no que foi até o momento apurado, tem-se o seguinte quadro comparativo no que diz respeito aos aspectos positivos e negativos para o empregado:

Vantagens	Desvantagens
Aumento da autonomia	Dificuldade de separar a vida pessoal da profissional
Diminuição de riscos no trânsito bem como redução com gastos de transporte e combustível	Desafio em se adotar uma metodologia do trabalho sem a existência de elementos da empresa que garantam sua existência (superiores hierárquicos, colegas etc.)
Maior tempo livre para o lazer e dedicação à família	Dificuldade de adaptação para inserção no teletrabalho ou para desvencilhar-se deste
Aumento da empregabilidade de deficientes físicos e mulheres que já tenham ou pretendam ter filhos	Redução das possibilidades de socialização, privação no convívio social
Diminuição de gastos esparsos (vestuário, alimentação fora de casa etc.)	
Melhoria na qualidade de vida de maneira geral	Conseqüente dificuldade para associação e sindicalização

Nessa mesma seara, apresentamos o quadro comparativo de vantagens e desvantagens para o empregador:

Vantagens	Desvantagens
Aumento de produção	Dados sujeitos à invasão por pessoas estranhas
Redução dos custos imobiliários, de energia e demais despesas de estabelecimento	Dificuldades na fiscalização do ambiente de trabalho, impedindo assim a garantia de obediência a determinadas normas
Fim de problemas com relação a ausências ao trabalho por motivos externos (como greves de ônibus etc.)	Possibilidade de conflitos internos na empresa, entre os teletrabalhadores e os que não adotaram este sistema
Menor rotatividade no quadro de	

funcionários	
Diminuição do número de afastamentos por problemas de saúde	
Empregados com formação cada vez mais especializada	Possibilidade de rompimento do vínculo de afeição entre empresa-empregado

Ainda é possível fazer uma comparação entre vantagens e desvantagens para o Estado:

Vantagens	Desvantagens
Diminuição do trânsito, evitando engarrafamentos e gastos com recuperação e construção de ruas e avenidas	Diminuição de contratação de mão-de-obra pouco especializada
Diminuição da poluição	Dificuldade de fiscalização
Criação de empregos em zonas isoladas	
Aumento de empregabilidade de deficientes físicos o que pode representar uma redução no número de pensionistas	

g) Análise da legislação brasileira preexistente e outras questões juridicamente relevantes.

Existe certa carência de tratamento legislativo que seja verdadeiramente apropriado a tratativa do tema, primeiro por ser uma modalidade de labor extremamente nova, e, segundo, por envolver uma série de características particulares, que devem ser propriamente analisadas de acordo com as possibilidades tecnológicas envolvidas no processo, bem como os fatores sócio-econômicos superficialmente apontados anteriormente.

No que tange aos aspectos jurídicos e legislativos, a questão principal sobre o tema é a jornada de trabalho e a responsabilidade pelo custeio da tecnologia e outros fatores de produção envolvidos, uma vez que o trabalho se dá fora do ambiente onde se espera que ocorra a produção. Tal fato, em um contrato de trabalho sem maiores particularidades, não ensejaria qualquer tipo de questionamento, pois definido em lei. Entretanto é exatamente o caráter particularíssimo desse tipo de labor que demanda uma regulamentação específica.

Contudo no Brasil não há ainda legislação direcionada exclusivamente ao tema, aplicando-se muitas vezes o art. 6º da CLT, que rege o trabalho em domicílio. É o que também fazem outros países sem

regulamentação específica como Argentina, Bélgica, Chile, Espanha, Itália, Estados Unidos, Finlândia, França, Hong Kong, Japão e Irlanda. Entretanto, em todos esses países, já houve algum tipo de confrontação da necessidade de regramento, e estão desenvolvendo estudos voltados para o tema.

A legislação trabalhista pátria é até bastante moderna naquilo que diz respeito ao local da prestação de serviços, observada a regra do art. 6º da CLT:

“Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego.”

Ainda existe referência expressa no art. 83 da CLT, que dispõe:

“Art. 83. É devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere.”

Porém, da análise dos artigos acima, observa-se que o art. 6º menciona apenas o desenvolvimento do trabalho em domicílio, não explicitando características que são imprescindíveis para a devida classificação como teletrabalho (utilização dos meios de telecomunicação e informática, desenvolvimento também a partir de telecentros ou de forma móvel etc.). No caso, mesmo se tratando de regra bastante moderna, deverá ser complementada para indicar que, para os fins de reconhecimento de vínculo empregatício no teletrabalho, aplicam-se às regras especiais, assim estabelecidas por lei específica.

Inicialmente pensamos em complementar a referida regra acrescentando ao artigo em voga redação indicativa da existência de lei específica em se tratando de teletrabalho. Ocorre, porém, que entendemos o teletrabalho com modalidade autônoma, muito embora espécie de trabalho que pode ter como gênero o trabalho em domicílio. O artigo não está incorreto ou carente de complementação específica. Basta levar-se em consideração que existem diversas formas de trabalho, cuja regulamentação encontra-se em leis específicas esparsas, muitas vezes anexadas à CLT.

Já que consideramos que o teletrabalho pode ser um tipo de trabalho em domicílio, entendemos pela manutenção da redação dos artigos 6º e 83 da CLT, pois acreditamos que a averiguação de existência de lei especial para tratar de dado tema é tarefa inerente ao intérprete da lei. E tal como ocorre com tantas modalidades laborativas, uma vez identificada lei especial, a regra genérica passa a ser preterida em razão de abordagem específica.

Ainda levamos em consideração questões relevantes às formas ditas normais de trabalho, e que são contempladas em qualquer contrato de trabalho, mas que, porém, poderiam vir a sofrer alterações quando confrontadas às realidades do teletrabalho.

Primeiramente, foi analisada a pertinência da aplicação do regime de horas extras no teletrabalho. Destarte a existência de modernos programas e *softwares* onde existe um controle de *log on*, tal controle não se mostra como suficiente e efetivo para que possa se garantir que a produção é proporcional a quantidade de horas utilizando-se a forma telemática, ou seja, não é possível auferir com segurança integral que o tempo despendido no equipamento será sinônimo de horas trabalhadas. Por isso optamos pela não adoção das horas extras, considerando-se o que denominamos de 'controle de jornada de trabalho aberta': nesse regime de controle, enquadra-se aqueles empregados que possuem subordinação branda, uma vez que devem possuir metas de produção ou tarefas bem especificadas, mas que não se encontram submetidos às horas habituais de serviço, uma vez que distantes do local esperado de produção.

Dessa forma, fica a critério do empregado a quantidade de horas a serem trabalhadas, podendo suprimir ou ultrapassar sua carga horária, em consonância com sua gestão pessoal de tempo. Não deixa de ser observado o art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal brasileira, no que diz respeito às limitações de carga horária diária e semanal, porém sob o enfoque de que o principal gestor das horas trabalhadas é o próprio empregado, e não a empresa.

É nesse sentido a análise das decisões dos tribunais do trabalho sobre tema, como se observa da jurisprudência abaixo:

TRABALHO A DOMICÍLIO – INEXISTÊNCIA DE CONTROLE DE HORÁRIO – INDEVIDAS HORAS EXTRAS – O empregado que trabalha em seu próprio domicílio, sem qualquer controle de horário, não tem direito a horas extras. (Acórdão n. 120046238 – TRT 4ª R. – RO 00844.512/01-0 – 4ª T. – Rel. Juiz Ricardo Gehling – J. 19.12.2002).

HORAS EXTRAS – TRABALHO DOMICILIAR – Desempenhando as reclamantes suas funções em suas residências, no horário que fosse mais conveniente, resta impossível avaliar o período de tempo despendido, o que se alia à possibilidade de ser o trabalho realizado com auxílio de terceiros, assim incabível o pedido de horas extras (Acórdão n. 02970351077 – TRT 2ª R. – RO 02960071454 – 7ª T. – Rel. Juiz Gualdo Fórmica – J. 07.07.1997).

Observa-se que, no caso onde não há controle efetivo de jornada, não é pertinente o pagamento de horas extras.

Para que não haja abusos no que diz respeito aos critérios de produtividade a serem cobrados pelo empregador, estabeleceu-se a necessidade de descrição literal do trabalho a ser realizado em contrato de trabalho ou instrução de trabalho a ele anexada, numa tentativa de garantir assim a realização de trabalho condizente com uma carga horária normal, e cuja remuneração possa ser de alguma forma equiparada àquela praticada no local habitual de produção da empresa.

Obviamente o critério de não pagamento de horas extras não é absoluto, e uma vez que reste comprovado que o trabalho realizado ultrapassava com habitualidade a carga horária normal esperada, devem ser pagas. Entretanto o simples trabalho realizado fora do local de produção da empresa já afasta a possibilidade de prova por parte do empregador, o que nos leva à opinião que o ônus da prova deve ser de responsabilidade do reclamante nos casos em que for requerido o pagamento de horas extras, seguindo as linhas de raciocínio demonstradas no acórdão abaixo transcrito:

HORAS EXTRAS. EMPREGADO DA ELETROLUX. ATIVIDADE DE ATENDIMENTO AOS CONSUMIDORES. INAPLICABILIDADE NO CASO DO DISPOSTO NO ART. 62,1, DA CLT. Sujeição a horário de trabalho caracterizada. Ausência de incompatibilidade entre a natureza do trabalho desenvolvido e a fixação de horário de trabalho. Horas extras devidas, inclusive no período em que a empresa fechou o estabelecimento em Porto Alegre e o trabalho, sem alteração de conteúdo e extensão, passou a ser prestado “a domicílio”. O trabalho no sistema chamado home office não afasta, em princípio, o direito do trabalho à limitação legal da duração da jornada. Horas extras fixadas em consonância com o que restou autorizado pela prova dos autos. Sentença reformada em parte. Recursos das partes providos parcialmente (Acórdão n. 01210-2002-020-04-00-8 TRT 4ª R. – 7ª T. – Rel. Juiz Flávio Portinho Sirangelo – J. 09.08.2006).

No que diz respeito aos demais direitos trabalhistas, tais como repouso semanal remunerado, intervalo intrajornada, benefícios em geral, associação a sindicatos, férias, dentre outros, tem-se que deverão ser contemplados, pois o fato do trabalhador não executar seus serviços na sede da empresa não exclui nenhum desses direitos. Devem-se entender tais direitos como prerrogativas de todos os trabalhadores, mesmo que sua carga horária tenha regime diferenciado. Assim sendo, deve haver pagamento proporcional que os contemple, ainda que não haja controle efetivo de sua realização ou não. Logo entender-se-á que tais direitos estão sendo gozados pelo empregado que gere seus próprios horários.

No que diz respeito aos benefícios em geral (*ticket* alimentação, vale transporte etc.), deverão os teletrabalhadores empregados observar que ao eleger essa forma de trabalho estão abrindo mão de determinadas vantagens em detrimento de outras. É claro que um empregado que se dirige a um telecentro deve receber os mesmos benefícios que um empregado que trabalha na sede da empresa recebe. Porém se o mesmo trabalha em casa, via de regra, não há necessidade de pagamento de vale transporte, por exemplo. Cada caso deverá ser analisado e firmado em contrato de forma explícita.

h) Relevância dos estudos da SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade.

Existem no Brasil alguns estudos, inclusive jurídicos, já desenvolvidos ou em desenvolvimento sobre o teletrabalho, dando-se destaque aqueles realizados pela SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade, fundada em 1999.

A SOBRATT é uma sociedade civil de direito privado, sem fins lucrativos, que tem por escopo o estudo, a promoção e o desenvolvimento do teletrabalho e das teleatividades, especialmente no que diz respeito ao comércio eletrônico e a educação à distância.

Sua proposta envolve a promoção de estudos, pesquisa, eventos, produtos e serviços para o desenvolvimento do teletrabalho e da teleatividade, no contexto da ética e do desenvolvimento socioeconômico, bem como a promoção e o incentivo ao contato entre os seus sócios, providenciado o apoio para as necessárias trocas de idéias e experiências entre eles, e deles com entidades que possam fornecer formação específica na área. Ainda visa proceder à divulgação periódica das diversas iniciativas locais, regionais ou nacionais efetuadas e a efetuar no âmbito da promoção e apoio ao teletrabalho e de teleatividades, bem como promover o relacionamento com organizações públicas e privadas, nacionais e estrangeiras que visem prosseguir as mesmas finalidades.

Acreditamos que a referida sociedade pode ser uma grande aliada, juntamente com as empresas que adotam o referido sistema de trabalho, para troca conjunta de experiências que amadureçam a regulamentação ora proposta, visando a melhoria integral do sistema legislativo pátrio.

Sala das Sessões, em de de 2008.

Deputado LUIZ PAULO VELLOZO LUCAS