



CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO

Secretaria Geral Parlamentar
Secretaria de Documentação
Equipe de Documentação do Legislativo

JUSTIFICATIVA - PL 0566/2017

Desde que surgiu o conceito de trabalho e empresa, este vem passando por grandes mudanças. Adequações a conjuntura política, econômica e social do país. As grandes organizações visam à autotomia na prestação de serviços e destaque na cadeia de produção.

O sistema de escritório remoto ou "teletrabalho" (mais conhecido por sua nomenclatura inglesa "Home Office") é uma forma de trabalho exercida a distância, de forma autônoma, utilizando ferramentas tecnológicas e de informação capazes de manter um contato direto entre o trabalhador e o empregador. Dessa forma, surge como uma nova forma de organização de trabalho. Consequência da sociedade moderna, da era da informação e da evolução tecnológica.

A proposição deste projeto de lei visa permitir a implantação dessa nova e atual sistemática de trabalho no âmbito da administração pública, colaborando para o aperfeiçoamento e modernização dos serviços públicos.

Uma das principais vantagens é o conforto propiciado ao trabalhador, com isso aumento considerável na qualidade de vida. Além disso, Promove melhorias na mobilidade urbana devido ao esvaziamento das vias públicas e do transporte coletivo. Aumenta da inclusão de servidores ou empregados públicos, que tenham algum tipo de restrição.

Ainda no âmbito da administração reduz custos relacionados às instalações físicas, principalmente em zonas urbanas, onde o espaço é bastante disputando.

O Congresso Nacional, por meio da Lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011, alterou o artigo 6º da consolidação das Leis do Trabalho, para tratar deste tema, que há muito vinha sendo abordado pela doutrina e jurisprudência nacionais.

Conforme o enunciado da referida lei, seu objetivo é o de "equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos". Após as modificações o artigo 6º da CLT, passou a ter a seguinte redação:

"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.

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".

O conceito de subordinação é uma evolução legislativa. Pode haver comando, controle e supervisão ainda que não haja o contato direto.

No âmbito da subordinação, a modalidade tradicional de comando cede espaço ao comando a distância mediante o uso de meios telemáticos.

A lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011 o art. 6º da (CLT), "Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado no estabelecimento do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego".

Assim, a legislação está atualizada para o trabalho a distância desde 2011, quando foram equiparados os direitos do trabalhador remoto ao trabalhador que atua dentro da empresa, como preceitua o artigo 6º da Lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011, da CLT.

Assim, este projeto visa instituir e disciplinar na Administração Direta e Autarquias na cidade de São Paulo, o serviço a distância, entendendo-se por TELETRABALHO como sendo a jornada de trabalho onde o servidor ou o empregado público trabalhará parte do tempo ou em período integral fora do ambiente onde estiver lotado.

O trabalho a distância é uma nova dinâmica, uma nova modalidade cujo objetivo está diretamente relacionado ao aumento de produtividade, a qualidade do trabalho, a melhora da qualidade de vida - reduz tempo e gastos que se teria com o deslocamento; aumenta o número de servidores com restrições; reduz custos operacionais administrativos para a Administração Pública e diminui até a poluição uma vez que diminui o número de veículos circulando no horário do "rush".

Este projeto estabelece o prazo de 12 meses para a contratação do teletrabalho, prorrogáveis a critério da Administração. A autorização para a contratação será feita pelas Secretárias de Governo e os diretores das autarquias por meio de Portarias e Resoluções as quais estabelecerão o percentual de servidores, prazos, metas do tipo de trabalho, a análise do desempenho pelas chefias imediatas a periodicidade das reuniões com os supervisores para a avaliação do desempenho, a revisão e ajustes de metas, se necessário.

Ao gestor da unidade selecionará os interessados de acordo com a conveniência e seguindo critérios para a escolha do profissional, com capacidade e características para a organização (que saiba discernir prioridades), autonomia (disciplinado e comprometido) orientação para os resultados e controle de qualidade (alcançar as metas com resultados estabelecidos).

A adesão será facultativa e poderá ser revogado a qualquer tempo e nem todos os servidores e empregados públicos poderão aderir ao teletrabalho, sendo vedados aos que estiverem em estágio probatório, aos que exercem cargos de supervisão com subordinados, aos que atendam ao público e àqueles que sofreram penalidades disciplinares nos últimos cinco anos.

Estarão inclusos no trabalho a distância, àquele que selecionado pelo gestor da unidade aderir assinando o "Termo de Adesão" e neste estarão contidas as normas gerais; os direitos e deveres; o sistema de informação a serem utilizados; as tarefas, as metas e os prazos finais informados detalhadamente, bem como as formas dos cálculos de faltas injustificáveis ou os descumprimentos das metas. Não será permitido delegar atribuições suas a terceiros.

O gestor acompanhará os servidores ou empregados públicos nos cumprimentos das metas por meio de reuniões periódicas (no mínimo a cada 10 dias) e passando informações ao RH para fins de registro, sobre os resultados alcançados.

Ao descumprimento de qualquer de seus deveres pré-determinados e estabelecidos o servidor ou empregado público será excluído do teletrabalho e apurada a sua responsabilidade disciplinar. Uma vez excluído do trabalho contratado, somente poderá participar novamente de nova contratação após 2 anos posterior ao seu retorno às dependências físicas do órgão.

É de inteira responsabilidade toda a estrutura tecnológica para o cumprimento das atribuições, bem como toda e qualquer despesa como: telefonia, internet, mobiliário, hardware, software, energia elétrica e/ou similares e não serão reembolsadas ou indenizadas as despesas decorrentes do trabalho a distância.

O descumprimento das metas sem justificativas fundamentadas ficará caracterizada como falta injustificada.

Caso venha ocorrer omissão de gestores no controle de fiscalização do desempenho dos servidores ou empregados públicos, a Autorização do Teletrabalho do Órgão será Revogada e serão apuradas as responsabilidades cabíveis.

Não haverá pagamento adicional a qualquer serviço extraordinário que venha ser executado para o alcance das metas previamente estipuladas. Não haverá pagamento de auxílio transporte, exceto nos dias em que comparecer à repartição pública para as reuniões convocadas, havendo dessa forma uma economia para os cofres públicos.

O servidor ou empregado público poderá retornar ao exercício de suas funções nas dependências do órgão de origem quando este solicitar ou quando determinado pelo gestor.

Caberá ao Secretário Municipal de Gestão, expedir normas (Resolução) complementares necessárias à integral aplicação desta lei.

Enfim, é o trabalho a distância atualmente uma das modalidades de trabalho que mais cresce na América Latina. Alguns segmentos da economia viram nesta forma de trabalho uma alternativa para reduzir custos, sem afetar a produtividade.

Dentre as inúmeras vantagens para as empresas, independente do seu tamanho, está no nível de satisfação dos próprios colaboradores, que ganham mais autonomia e mobilidade ao voltar suas atividades profissionais para ambientes mais flexíveis.

Outra vantagem está no aumento da produtividade dos funcionários, já que sem uma supervisão direta dos chefes e assumem para si mesmos, o desafio de serem eficientes em suas tarefas, sem contar que muitas vezes os departamentos de lotação têm dificuldade de um espaço capaz de abrigar todos os funcionários e este método de trabalho vem propiciar uma forma mais confortável de desenvolver uma tarefa. Uma das principais vantagens é o conforto propiciado ao trabalhador, com isso há um aumento considerável na qualidade de vida e, conseqüentemente, da produtividade profissional.

Em nosso Município a primeira experiência foi implantada pela Secretaria Municipal de Finanças e Desenvolvimento Econômico por meio da Portaria 223 de 29 de outubro de 2.015, a qual instituiu um "projeto-piloto" de Teletrabalho, na Subdivisão de Tributação do ISS para fins do "Habite-se" - Divisão do Cadastro de Imóveis - no Departamento de Arrecadação e Cobrança, da Subsecretaria da Receita Municipal.

O Projeto Piloto da Secretaria Municipal de Finanças surtiu efeito positivo a ponto de, recentemente, em 26 do corrente mês de julho de 2017, a Secretaria Municipal da Fazenda, publicar no Diário Oficial da Cidade de São Paulo, na página 17 as Portarias: SF N° 199 de 25/07/2017 e SF/ SUREM N° 197 de 25/07/2017, deliberando a continuidade do regime de teletrabalho no Gabinete do Departamento de Atendimento Arrecadação e Cobrança, da Secretaria da Receita Municipal, em caráter permanente, o que vem demonstrar, que este novo regime de trabalho implantado apresenta grande tendência a ser adotada de forma definitiva em todos os setores.

Dessa feita, pelo exposto, apresento o presente Projeto de Lei e conto com o apoio e colaboração dos nobres vereadores desta Casa para a sua aprovação.

Publicado no Diário Oficial da Cidade em 31/08/2017, p. 92

Para informações sobre o projeto referente a este documento, visite o site www.camara.sp.gov.br.