



Câmara dos Deputados
Gabinete do Deputado Federal Heuler Cruvinel

PROJETO DE LEI Nº _____, 2017

(Do Sr. Heuler Cruvinel)

Dispõem sobre a proibição do uso de aparelhos eletrônicos portáteis inclusive aparelho celular durante a jornada de trabalho e dá outras providências.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O Decreto-lei nº 5.452 de 1º de março de 1943 passa a vigorar acrescido do seguinte artigo:

“Art. 390-F É proibido o uso de aparelhos eletrônicos portáteis inclusive aparelho celular pessoal durante a jornada de trabalho.

Parágrafo único: Não se aplica quando o aparelho for do empregador para fim específico do labor do empregado.” (NR)

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data da sua publicação.

Art. 3º. Revogam-se as disposições em contrário.

JUSTIFICAÇÃO

Na atual realidade a questão tempo e produção de excelência é o ponto alto nas relações profissionais do dia a dia, porém assistimos todos os dias a falta de atenção de funcionários em razão do uso privado do telefone celular.



Câmara dos Deputados
Gabinete do Deputado Federal Heuler Cruvinel

No âmbito trabalhista, a proibição do uso de celulares é algo já possível e facultado ao empregador em decorrência do que chamamos de Poder Diretivo do Empregador.

Passamos a explicar alguns conceitos necessários para o entendimento da questão da proibição do uso de celulares ou outros meios de comunicação.

O art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê que as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes em tudo quanto não contrarie disposições de proteção ao trabalho, contratos coletivos aplicáveis ou decisões das autoridades competentes. O uso ou não de aparelhos celulares não são objeto de uma legislação específica. No que a legislação e as negociações coletivas são silentes, o assunto se insere dentro do campo da discricionariedade do empregador.

Empregador é aquele que, empresa, individual ou coletiva, assume os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços (art. 2º da CLT). Neste sentido, o empregador é a pessoa física ou jurídica que contrata empregado e se responsabiliza pelo risco do próprio negócio.

Empregado (art. 3º da CLT) é a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Esta relação é marcada pela subordinação que é dever de atender as ordens não contrárias à lei proferidas pelo empregador.

A legislação trabalhista dispõe que o empregador, como empreendedor e principal interessado no sucesso do empreendimento, tem poderes para dirigir, organizar atividades, disciplinar e controlar o trabalho de seus empregados.

Para tanto, o empregador pode aplicar penalidades disciplinares aos empregados que não cumprirem com as obrigações previstas no contrato de trabalho, porém, sempre com moderação, pois a CLT protege o trabalhador contra as arbitrariedades que ocorrerem por parte do empregador.



Câmara dos Deputados
Gabinete do Deputado Federal Heuler Cruvinel

Como se percebe o *jus variandi ordinário* trata-se de desdobramento do poder diretivo da atividade empresarial em regular ou suprir aspectos secundários da relação trabalhista que não foram regulados pelo contrato ou pela lei, é liberdade dada pela própria lei ao ficar silente deixando tal matéria ao arbítrio empresarial. Como por exemplo, a obrigatoriedade de o empregado utilizar uniforme na execução de suas atividades.

A lei não fala sobre a (im)possibilidade de o empregador exigilo, mas como se trata de aspecto secundário da prestação laboral, que normalmente não tem o poder de alterar profundamente o trabalho desenvolvido pelo obreiro, o empregador tem liberdade para a seu bel-prazer estipular essa necessidade se assim entender por bem, é claro que isso não permite ao mesmo estipular obrigações que venham a ferir a dignidade do obreiro, ou ridicularizar o mesmo.

O empregador, dentro dos limites da legislação e dos instrumentos de negociação individual e coletiva, pode criar regras para a condução de seu negócio. Ele poderá, por exemplo, fixar escalas de trabalho exclusivamente noturnas, desde que observe, dentre outros parâmetros, os limites semanais e diários da jornada e remunere o trabalhador com o respectivo adicional noturno; disciplinar o uso de uniformes, ou até mesmo estipular procedimentos para a padronização do serviço, como regras para atendimento de clientes, uso dos espaços, utilização ou não de aparelhos telefônicos e etc.

O chamado poder regulamentar autoriza o empregador a padronizar a prestação do serviço de seus empregados. Essa exigência não fere as normas de proteção ao trabalho, tampouco os valores individuais dos trabalhadores desde que sejam razoáveis.

O empregado que não cumprir a cláusula contratual ou mesmo a norma interna da empresa, que trate da proibição do uso de celulares, estará sujeito a sofrer as penalidades disciplinares admissíveis, tais como



Câmara dos Deputados
Gabinete do Deputado Federal Heuler Cruvinel

advertências, suspensões, ou mesmo a justa causa quando a aplicação das penas mais leves não tiver efeito.

O chamado poder regulamentar autoriza o empregador a padronizar procedimentos no âmbito da empresa, incluindo aí a proibição do uso de celulares ou outros meios de comunicação durante a jornada de trabalho.

Neste sentido, decisão recente da 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) entende ***inexistir vício*** na proibição por parte do empregador do uso de aparelho celular em serviço.

“O quadro fático delineado pelo Regional, em especial as provas testemunhal e documental, demonstra que o autor descumpriu norma interna, consubstanciada na proibição do uso de aparelho celular em serviço.”

Numeração Única: AIRR - 1001036-27.2015.5.02.0431

Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira

Data de julgamento: 30/08/2017

Data de publicação: 08/09/2017

Órgão Julgador: 3ª Turma

Ementa:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 - DESCABIMENTO. 1. PENALIDADE. SUSPENSÃO. PROIBIÇÃO DE USO DE CELULAR. ÔNUS DA PROVA. A valoração da prova constitui prerrogativa do julgador, pelo princípio da persuasão racional, o qual encontra previsão no ordenamento processual, na aplicação subsidiária do art. 371 do CPC ao processo do trabalho (art. 769 da CLT). Assim, não há que se falar em equívoco quanto às regras de distribuição do ônus da prova, quando o julgador, confrontando o acervo instrutório dos autos, reputa comprovados os fatos constitutivos do direito postulado. 2. INDENIZAÇÃO. DANO MORAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. O recurso de revista se concentra na avaliação do direito posto em discussão. Assim, em tal via, já não são revolidos fatos e provas, campo em que remanesce soberana a instância regional. Diante de tal peculiaridade, o deslinde do apelo considerará, apenas, a realidade que o acórdão atacado revelar. Esta é a inteligência da Súmula nº



Câmara dos Deputados
Gabinete do Deputado Federal Heuler Cruvinel

126 desta Corte. Agravo de instrumento conhecido e desprovido.

Classe Processual: AIRR

Sendo assim, do ponto de vista trabalhista já é possível que o empregador, analisando a dinâmica do seu negócio, estipule regras que coíbam o uso de aparelhos celulares.

Desta forma observamos que a presente propositura vem ordenar um relacionamento delicado entre a força de trabalho e o capital, por tal como é desnecessário um Estatuto do Idoso para que o filho não pratique abandono material ou intelectual ao pai. Mas a sociedade gritou para esse positivismo e ao seu encontro veio a Lei Nº 10.741, de 1º de outubro de 2003. Assim propomos esta Lei para garantir os direitos anteriormente conquistados.

Com a motivação de buscar soluções para um dos problemas referidos com frequência por empregados, empregadores e consumidores, o do uso indevido e abusivo desses aparelhos, com prejuízo para o processo de produção de excelência, peço o apoio dos nobres pares para a aprovação da matéria.

Sala das Sessões, em de de 2017.

Heuler Cruvinel
Deputado Federal