



SENADO FEDERAL  
Gabinete do Senador CONFÚCIO MOURA

**PROJETO DE LEI N° , DE 2021**

SF/21733.08883-00

Acrescenta Capítulo II-B ao Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o trabalho remoto e dá outras providências.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

**Art. 1º** O Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido do seguinte Capítulo II-B:

**Capítulo II-B**  
**Do Trabalho Remoto ou em Domicílio**

**Art. 75-F.** As relações de emprego, por prazo determinado ou indeterminado, para prestação de serviços remotos ou em domicílio do empregado, não enquadradas no disposto no Capítulo anterior e que não constituam trabalho externo, observarão o disposto neste Capítulo.

§ 1º Considera-se trabalho remoto a realização de serviços, sob subordinação do empregador e fora de suas dependências, sem utilização de tecnologias de informação e de comunicação e que, por sua natureza, não sejam consideradas teletrabalho.

§ 2º O trabalho remoto ou em domicílio do empregado envolve as modalidades de prestação de serviços realizados em regime não presencial, em local fixo e determinado, fora das dependências dos estabelecimentos e do controle imediato do empregador.

§ 3º O comparecimento eventual do empregado às dependências do empregador para realização de atividades específicas que exijam a presença dele no estabelecimento não

descaracteriza o trabalho remoto e o trabalho em domicílio do empregado.

**Art. 75-G.** As relações de emprego definidas neste Capítulo deverão respeitar a intimidade, o direito de imagem, a privacidade e a segurança pessoal e familiar dos empregados, cabendo ao empregador a orientação e o fornecimento dos meios técnicos para a defesa desses direitos.

§ 1º Aos empregados é assegurado o exercício da liberdade de expressão.

§ 2º É de responsabilidade do empregador o fornecimento do suporte material, tecnológico, com orientação e capacitação dos empregados para o uso dos instrumentos para o trabalho remoto ou em domicílio do empregado, se for o caso.

**Art. 75-H.** O trabalho remoto ou em domicílio do empregado deverá ser previsto em contrato específico, ou por meio de aditivo, com previsão do trabalho a ser realizado, da duração do contrato e da jornada de trabalho e intervalos, bem como do reembolso das despesas efetuadas pelo empregado para a realização do trabalho.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração do regime de trabalho presencial para trabalho remoto ou em domicílio do empregado, ou vice-versa, mediante acordo entre as partes, garantido o prazo de transição mínimo de trinta dias, com o correspondente registro em aditivo contratual.

§ 2º O empregado, na contratação ou aditivos do contrato de trabalho remoto, deverá assumir o compromisso de não terceirizar suas atribuições, seja para estranhos ou membros de seu grupo familiar.

**Art. 75-I.** Os empregadores deverão orientar os empregados, em regime de trabalho remoto, a observar as precauções a tomar a fim de evitar doenças, físicas e mentais, e acidentes de trabalho.

§ 1º As jornadas de trabalho, em caso de aditivo contratual, não poderão ser ampliadas, e os horários de atendimento às demandas deverão ser expressamente fixados nos contratos ou aditivos, sendo obrigatória a adoção de mecanismos de controle das horas trabalhadas.

§ 2º Nos horários de repouso e durante o intervalo entre as jornadas é assegurado ao empregado o direito de se desconectar dos instrumentos de telefonia, mecânicos ou tecnológicos de trabalho, sendo considerados abusivos ou intimidatórios os contatos e ordens emitidas dentro desses horários, exceto em caso de emergência, devidamente comprovada.

**Art. 75-J.** Aos empregados em regime de trabalho remoto é assegurada a aplicação da Norma Regulamentadora nº 17, do Ministério da Economia, com pausas e intervalos para descanso, repouso e alimentação que impeçam a sobrecarga psíquica e muscular estática de pescoço, ombro, dorso e membros superiores.

**Art. 75-K.** As entidades públicas e os empregadores devem criar programas ou cursos profissionalizantes, ou adaptar os existentes, com o objetivo de preparar os trabalhadores do regime de trabalho remoto e do trabalho em domicílio do empregado, para eventual desemprego, reciclagem ou readaptação.

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

## **JUSTIFICAÇÃO**

Indiscutíveis as diversas consequências jurídicas resultantes da transferência de milhares de trabalhadores dos seus locais de trabalho, nas empresas, para a própria residência ou domicílio do empregado, por força da pandemia da Covid-19.

A maior parte dessas novas “normalidades” não está disciplinada no atual ordenamento jurídico trabalhista brasileiro. Além disso, a pandemia exigiu a promoção e a viabilização de negociações coletivas para trazer um mínimo de segurança jurídica aos participantes das relações de emprego.

Também foi necessária a adoção de normas internas, pelas empresas, sob orientação dos órgãos de fiscalização sanitária. Tudo em prol de uma mínima previsibilidade jurídica para respaldar decisões que afetam, diária e diretamente, as relações laborativas entre empregados e empregadores, sem falar na segurança sanitária e na preservação da saúde de todas as partes.

Temos uma regulamentação do teletrabalho, anterior à pandemia, embora tais normas estejam limitadas ao trabalho realizado com utilização de tecnologias de informação e de comunicação, fora das dependências do empregador, sem configurar trabalho externo.

Falta muito. Não foram consideradas outras possibilidades como a produção de bens físicos: artesanato, vestuário, entre outros. Tampouco foi considerada a realização de trabalho intelectual: produção de textos, obras artísticas, pareceres, estudos e análises, entre outros, na literatura, na arte ou na ciência. Até no âmbito da agropecuária o trabalho rural pode assumir contornos de remoto.

Embora seja prematuro antever o futuro da legislação do trabalho, acreditamos que é preciso regulamentar o trabalho remoto ou em domicílio dos empregados. Assim esperamos diminuir o trabalho clandestino ou assemelhado à escravidão. Sem desconsiderar que os modos de produção tendem a mudar e o trabalho presencial a diminuir, dadas as inovações tecnológicas e a diminuição do tamanho das máquinas e equipamentos.

SF/21733.08883-00

Muitos outros problemas são previsíveis. Há indicadores de que as pessoas estão sofrendo nessas adaptações. A residência e o domicílio não são certamente iguais ao ambiente empresarial ou comercial. Em casa, o trabalhador ou a trabalhadora possuem esposa ou marido, crianças, avós, agregados de família, animais domésticos etc.

São muitas demandas para atrapalhar, assim como pode haver um compartilhamento das tarefas, inclusive em relação ao trabalho profissional do empregado ou da empregada. Os conflitos podem aumentar e a produtividade pode ser prejudicada, senão mal avaliada.

Por todas essas razões, estamos propondo a regulamentação do trabalho remoto e em domicílio do empregado (*home office*), com o acréscimo de um Capítulo na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Esperamos contar com os nossos Pares para aprovação da matéria, com eventuais colaborações e alterações críticas. Tudo com o objetivo de reduzir a insegurança jurídica nesses novos ambientes de trabalho.

Sala das Sessões,

Senador CONFÚCIO MOURA