



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

**PARECER N° , DE 2023**

Da COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS, em decisão terminativa, sobre o Projeto de Lei nº 3.609, de 2021, do Senador Veneziano Vital do Rêgo, que *altera o Capítulo II-A do 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 as responsabilidades de empregadores e empregados no teletrabalho, trabalho remoto e em domicílio e dá outras providências.*

Relator: Senador **PAULO PAIM**

**I – RELATÓRIO**

Vem a exame desta Comissão de Assuntos Sociais (CAS), o Projeto de Lei (PL nº 3.609, de 2021, de autoria do Senador Veneziano Vital do Rêgo, que se destina a alterar *o Capítulo II-A do 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 as responsabilidades de empregadores e empregados no teletrabalho, trabalho remoto e em domicílio e dá outras providências.*

O Projeto apresenta apenas dois arts.: o art. 1º modifica os arts. 75-A a 75-D da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – e o art. 2º contém cláusula de vigência imediata da Lei, se entrar em vigor.

O Projeto foi encaminhado à apreciação terminativa da CAS e não recebeu emendas.





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

## II – ANÁLISE

O art. 100, I, do Regimento Interno do Senado Federal (RISF) confere à CAS competência para apreciar as matérias referentes às relações de trabalho.

Não existem impedimentos formais de ordem constitucional para análise da matéria, dado que a iniciativa da matéria pode ser exercida por qualquer parlamentar, conforme os arts. 22, I e XXIII, 48 e 61 da Constituição. Não existe, destaque-se, reserva de iniciativa de outros poderes ou órgãos da União.

Quanto ao mérito, entendemos justa a medida e passível de aprovação, observada a necessidade de alteração do seu conteúdo, como observaremos.

Inicialmente, destaque-se que o projeto é de 2021, ou seja, foi apresentado no intervalo entre a regulamentação inicial do teletrabalho – que foi efetuada pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 e as alterações desses regimes de trabalho efetuadas pela Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022 – ela própria resultante da conversão da Medida Provisória nº 1.108, de 2022.

Em decorrência, tem-se que parte significativa do PL nº 3.609, de 2021 terminou, se não totalmente prejudicado, ao menos parcialmente sobreposto às modificações posteriores da CLT. Esse ponto já torna necessário um ajuste, em nossa opinião.

Ajuste, porque entendemos que há elementos cujo aproveitamento é necessário no PL 3.609. Efetivamente, a Lei 14.442, de 2022 cuida sobretudo dos elementos contratuais do teletrabalho. Restam, ainda, no PL 3.609, pontos que consideramos importantes quanto aos direitos e deveres dos empregados em regime de teletrabalho.

Trata-se de um aperfeiçoamento importante, cremos, decorrente da experiência acumulada desde 2017 com a entrada em vigor do teletrabalho e durante o período da pandemia de Covid-19, em que esse regime conheceu grande expansão. Nenhuma Lei é inalterável *a priori*, as realidades que se apresentam na





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

sua implementação podem tornar útil ou necessária sua atualização ou, mesmo sua substituição.

Destarte, sugerimos a apresentação de emenda que preserve esses elementos para melhor adequação da CLT à realidade atual.

Por outro lado, julgamos desnecessária a recepção do projeto quanto aos elementos de formação do contrato, que já foram modificados a partir da Lei 14.442, de 2022, ainda há pouco mais de um ano implementada.

Da mesma forma, entendemos que não seria cabível, estabelecer uma distinção, como faz o Projeto, entre o teletrabalho, de um lado, e o trabalho remoto ou no domicílio do empregado, de outro.

A CLT já regulamenta, em seu art. 62, I, e outros o trabalho fora das dependências do empregador – além de leis específicas sobre algumas profissões que exercem trabalho nessas condições. O PL 3.609, de 2021, contudo, conquanto estabeleça uma distinção entre essas duas modalidades (uso de tecnologia da informação, no caso do teletrabalho, e sua ausência no trabalho remoto), se limita a regulamentar, na prática o teletrabalho.

Dessa maneira, optamos por retirar essa distinção, apresentando modificação apenas quanto aos pontos do projeto referentes ao teletrabalho, deixando à legislação atual a regulamentação do trabalho fora da sede do empregador, em suas modalidades, digamos, mais tradicionais.

### **III – VOTO**

Do exposto, o voto é pela aprovação do Projeto de Lei nº 3.609, de 2021, na forma do seguinte substitutivo;



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

**EMENDA N° - CAS (SUBSTITUTIVO)**

**PROJETO DE LEI N° 3.609, DE 2021**

Altera os arts. 75-D e 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre as responsabilidades de empregadores e empregados no teletrabalho, trabalho remoto e em domicílio e dá outras providências.

**Art. 1º** Os arts. 75-D e 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – passam a vigorar com a seguinte redação:

**“Art. 75-D.** São deveres dos empregadores, nas relações de emprego em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou em domicílio do empregado:

I – fornecer ou indenizar o empregado pela aquisição e manutenção dos instrumentos, tecnológicos ou não, de trabalho, bem como de outros materiais ou insumos necessários ao desempenho do trabalho;

II – pagar as despesas ou indenizar eventuais gastos do empregado com acréscimo em contas de energia elétrica, telefonia ou internet;

III – respeitar a intimidade, o direito de imagem, a privacidade, a segurança pessoal e familiar dos empregados;

IV – orientar o empregado quanto às normas de segurança e saúde no trabalho aplicáveis à natureza do trabalho a ser realizado;

V – fornecer mecanismos de controle de jornada, se for o caso, e respeitar as jornadas e intervalos, legalmente previstos e contratualmente ajustadas;

VI – respeitar os horários de repouso e descanso, legal e contratualmente ajustados, sendo considerados abusivos ou intimidatórios os contatos e ordens emitidas dentro desses horários, exceto em caso de emergência, devidamente comprovada; e

VII - não demandar trabalhos alheios ou estranhos àqueles previstos expressamente no contrato.





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

*Parágrafo único.* O desrespeito às normas deste artigo, configurará justa causa para a rescisão do contrato, pelo empregado, nas relações de emprego em regime de teletrabalho, trabalho remoto, ou em domicílio do empregado”. (NR)

**“Art. 75-E.** São deveres dos empregados, nas relações de emprego em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho em domicílio do empregado:

I – zelar pela manutenção dos instrumentos de trabalho, tecnológicos ou não, colocados à sua disposição, bem como pelo uso racional dos outros materiais e insumos disponibilizados ou indenizados, inclusive energia, telefonia e internet;

II – manter segredo dos temas e assuntos que conheça sobre o funcionamento e as atividades da empresa contratante, bem como sobre a situação econômica e lucratividade, entre outros;

III – observar as normas de segurança e saúde no trabalho aplicáveis à natureza do trabalho a ser realizado;

IV – respeitar o controle de jornada, se for o caso, e respeitar as jornadas e intervalos, legalmente previstos e contratualmente ajustadas;

V – respeitar os horários de repouso e descanso, legal e contratualmente ajustados;

VI – não realizar trabalhos, alheios ou estranhos àqueles previstos expressamente no contrato, durante o horário de expediente ou com uso dos instrumentos fornecidos pelo empregador, salvo ajuste contratual em contrário;

VII — não terceirizar ou envolver terceiros, esposa, filhos ou parentes, em suas atividades contratadas.

*Parágrafo único.* O desrespeito às normas deste artigo, configurará justa causa para a rescisão do contrato, pelo empregador, nas relações de emprego sob regime de teletrabalho, trabalho remoto, ou em domicílio do empregado”. (NR)

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





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relator

