



SENADO FEDERAL

PROJETO DE LEI Nº 3609, DE 2021

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 empregadores no teletrabalho, trabalho remoto e em domicílio e dá outras providências.

AUTORIA: Senador Veneziano Vital do Rêgo (MDB/PB)



[Página da matéria](#)

PROJETO DE LEI Nº , DE 2021

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 empregadores no teletrabalho, trabalho remoto e em domicílio e dá outras providências.



O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º 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, passa a vigorar com a seguinte redação:

Capítulo II-A

DO TELETRABALHO, TRABALHO REMOTO OU EM DOMICÍLIO

Art. 75-A. As relações de emprego em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou em domicílio do empregado observarão o disposto neste Capítulo

§ 1º Considera-se teletrabalho a relação de emprego em que os serviços são prestados, preponderantemente, fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituem como trabalho externo.

§ 2º Considera-se trabalho remoto ou em domicílio do empregado a relação de emprego, em que os serviços são prestados fora das dependências do empregador, sem utilização de tecnologias de informação e de comunicação e que, por sua natureza, não sejam consideradas teletrabalho.

§ 2º O teletrabalho, o trabalho remoto ou em domicílio do empregado envolvem as modalidades de relações de emprego, sob regime não presencial, em local fixo e determinado, fora das dependências dos estabelecimentos e do controle imediato do empregador.

§ 4º O comparecimento eventual do empregado às dependências do empregador para realização de atividades específicas que exijam a presença dele no estabelecimento não descaracteriza o teletrabalho, o trabalho remoto e o trabalho em domicílio do empregado.

Art. 75-B. As relações de emprego nas modalidades de teletrabalho, trabalho remoto ou à domicílio do empregado deverão constar expressamente do contrato individual de trabalho, anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, com aditivo escrito, especificando as responsabilidades do empregador e do empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração do regime presencial para teletrabalho, trabalho remoto ou em domicílio do empregado desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual e na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou em domicílio do empregado para trabalho presencial, por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual e na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS.

Art. 75-C. 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;

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



SF/21223.19275-20

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.

Art. 75 – D. 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;

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.

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

JUSTIFICAÇÃO

A pandemia de Covid-19 causou impactos, que ainda não estão plena e corretamente avaliados, no mercado de trabalho, na previdência e na assistência social: mudou a forma de trabalhar; empresas precisaram cerrar as portas; o desemprego aumentou exponencialmente; famílias perderam renda; e, muitos foram jogados abaixo da linha da

pobreza. Nem tudo foi absolutamente negativo. A criatividade salvou empregos.

Dentre as inovações trazidas pela tragédia, no campo do Direito do Trabalho, encontra-se uma ampliação sensível do teletrabalho, do trabalho remoto ou em domicílio do empregado. Sempre que possível, empregados e empregadores ajustaram a mudança do ambiente de realização dos serviços, com o objetivo de evitar a contaminação pela doença e manter a continuidade da produção.

Para muitos empregados e empregadas apresentou-se a oportunidade de conviver mais com a família, perder menos tempo com o transporte e resguardar a própria saúde e dos seus. Para outros, houve perdas com o afastamento dos colegas e amigos de trabalho, conflitos familiares, dada a convivência mais intensa no ambiente doméstico e inadaptação ao modelo tecnológico e distante de prestação de serviços.

A pandemia, entretanto, encontrou vazios em nosso ordenamento jurídico trabalhista. Encontrou, também, o sindicalismo impactado negativamente pelas flexibilizações decorrentes das reformas recentes na legislação, com enormes dificuldades para entabular negociações coletivas, num momento de pandemia e ameaça de desemprego. Sem contar que o vírus era desconhecido e houve dificuldades para identificar, inicialmente, os melhores meios de prevenção.

Nosso legislador, até o momento, preocupou-se apenas com o teletrabalho, que é a face mais visível e que chama a atenção pelo uso de novas tecnologias. Ainda assim, são poucas as normas e não estão explícitos os deveres e direitos de empregados e empregadores. Apesar de tais dispositivos terem sido inseridos na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, usa-se o conceito de “prestação de serviços”, quando o correto é “relação de emprego”. Por tudo isso, cremos que está na hora de regulamentarmos minuciosamente, não só o teletrabalho, mas formas similares como o trabalho remoto e o trabalho em domicílio do empregado.

Nossa proposta, atribui deveres para empregadores e empregados, sendo que o desrespeito a esses dispositivos pode ensejar a justa causa, para demissões, por iniciativa da parte prejudicada. Assim, o empregador deverá fornecer ou indenizar os instrumentos de trabalho, tecnológicos ou não, além de material e insumos; por sua vez, o empregado deverá zelar pela manutenção desses instrumentos colocados à sua



disposição e usar racionalmente os outros materiais e insumos disponibilizados ou indenizados, inclusive energia, telefonia e internet.

O empregador deverá respeitar a intimidade, o direito de imagem, a privacidade, a segurança pessoal e familiar dos empregados; o empregado, por seu turno, deverá 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.

As normas de segurança e saúde no trabalho aplicáveis à natureza do trabalho a ser realizado deverão ser observadas pelos empregados e os empregadores deverão orientá-los nesse sentido. Ambos deverão respeitar o controle de jornada, se for o caso, e respeitar as jornadas e intervalos, legalmente previstos e contratualmente ajustadas. Também devem respeitar os horários de repouso e descanso, legal e contratualmente ajustados.

Os empregadores não deverão demandar trabalhos estranhos ao objeto contratual e os empregados não devem realizar trabalhos, alheios ou diferentes daqueles para os quais foram contratados, durante o horário de expediente ou com uso dos instrumentos fornecidos pelo empregador. Finalmente, fica vedado ao empregado terceirizar ou envolver terceiros, esposa, filhos ou parentes, em suas atividades relativas ao emprego.

Resumidamente são esses os argumentos que nos orientam e essas as alterações propostas, relativas à regulamentação do teletrabalho, incluindo-se o trabalho remoto e o trabalho em domicílio do empregado (*home office*), com a alteração do texto integral do Capítulo II-A do Título II da CLT.

Esperamos contar com os nossos Pares para aprovação da matéria. Sabedores de suas responsabilidades, empregados e empregadores, encontrarão harmonia, bom relacionamento e produtividade nas novas modalidades de relação de emprego que estão surgindo.

Sala das Sessões,

Senador VENEZIANO VITAL DO RÊGO

