

O inesperado e imponderável cenário que avassala o Brasil, desde meados de março de 2020, quando o atingiu em cheio a pandemia do coronavírus, transformou o cotidiano dos professores que se ativam em escolas privadas em tormento que parece não ter fim e que se materializa pelo justo e necessário receio de contaminação por letal e impiedoso vírus, pela sobrecarga de trabalho, nunca dantes enfrentada, e pela crescente investida de redução e de supressão de seus direitos, já bastante minguados.

## **I TELETRABALHO**

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) conceitua teletrabalho como aquele realizado fora da dependência central da empresa e que demanda uso de tecnologia de informação e comunicação, podendo ser desenvolvido em dependência satélite, em domicílio do empregado (home office), em telecentros e sem lugar fixo (móvel).

Isso porque o prefixo tele é radical grego que significa longe, ao longe, a distância.

O Art. 6º da CLT, com a redação dada pela Lei N. 12.551/2011, corroborando o conceito da OIT, estabelece que:

*“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”.*

Em conformidade com esse comando legal, o local de realização do trabalho, seja na dependência central da empresa, em domicílio

do empregado, em dependência satélite, em telecentro, ou móvel, não altera a natureza do contrato de trabalho.

Assim, em todos locais em que se desenvolva o teletrabalho, os elementos constitutivos do vínculo empregatício, determinados pelo Art. 3º da CLT, acham-se presentes. O Art. 3º da CLT, assim dispõe:

*“Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.*

O Art. 75-B, também da CLT, com a expressão “preponderantemente fora das dependências da empresa”, admite que, em regime de teletrabalho, algumas atividades podem ser desenvolvidas nas dependências centrais da empresa. Porém, isso não infirma o que foi dito acima quanto à caracterização dos elementos do contrato de trabalho.

Tal dispositivo estipula:

*“Art. 75-B Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.*

*Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho”.*

Assentado o que é teletrabalho, há de se tecer comentários sobre as diversas questões a respeito dele, que são remetidas aos sindicatos.

## **II O TELETRABALHO É OBRIGATÓRIO ?**

Em tempo de realização de atividades pedagógicas/acadêmicas por meio remoto, em decorrência da pandemia do coronavírus, sim; antes de tudo, pelo compromisso social dos profissionais da

educação escolar. Neste tempo, não há como sequer cogitá-las presencialmente, como estabelecido nos contratos de trabalho.

Fora desse tempo, por vontade unilateral da empresa, não, pois que depende da expressa concordância do professor e do administrativo.

Essa exigência encontra-se expressa no Art. 75-C da CLT, que diz:

*“Art. 75-C A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.*

*§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.*

*§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual”.*

Faz-se necessário ressaltar que o § 2º desse Art., como se colhe da literalidade de sua redação, autoriza a empresa a promover a reversão de teletrabalho para trabalho presencial, por ato unilateral, desde que respeite o prazo de quinze dias.

Tem-se, pois, por esse propositadamente contraditório dispositivo legal, que a mudança de trabalho presencial para teletrabalho depende de expressa concordância do empregado. Já a reversão desse para o presencial, não; pode se dar por determinação unilateral da empresa. Um verdadeiro disparate, como, aliás, se tornou a CLT após os retrocessos impostos pela Lei N. 13.467/2017.

### **III DE QUEM É A RESPONSABILIDADE PELA GARANTIA DE MEIOS E MODOS PARA A REALIZAÇÃO DE TELETRABALHO?**

O Art. 75-D da CLT, de forma marota, diz que essa responsabilidade deva ser prevista em contrato escrito, fazendo-o nos seguintes termos:

*“Art. 75-D As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.*

*Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado”.*

Essa aberração jurídica afronta o que assevera o Art. 2º da CLT, de forma solene e expressa:

*“Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.*

Claro está, portanto, que, por força deste Art. da CLT, a responsabilidade sob comentário recai integralmente sobre a empresa, não podendo jamais ser transferida ao empregado.

Em que pese essa clareza, faz-se imperioso que nenhum empregado assine contrato no qual conste que a comentada responsabilidade é dele, pois não o é. Todavia, se o assinar, com certeza terá muitos aborrecimentos jurídicos, dentre os quais possível demissão por justa causa.

#### **IV COMO SE DÁ O CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO?**

Não obstante o Art. 62, III, da CLT excluir os trabalhadores sob teletrabalho do controle de jornada, essa exclusão, por absoluta impossibilidade, não alcança os profissionais de educação escolar, notadamente os professores, que se sujeitam a calendário escolar, dias letivos/de trabalho acadêmico e horas de atividades dessa natureza.

Ao contrário daqueles trabalhadores que, em regime de trabalho domiciliar, definem seu horário de trabalho, no caso de professores, quem o define é o estabelecimento de ensino, para interação direta, mesmo remota, com alunos, pais e mães.

Por essas razões, professores e administrativos submetem-se a rigoroso controle de jornada, que, em nenhuma hipótese, pode ultrapassar àquela expressamente contratada; o que exceder, será trabalho extraordinário, remunerado com acréscimo mínimo de 50%.

Para que se evitem discussões impertinentes e prejudiciais, professores e administrativos devem registrar eletronicamente todas as horas de trabalho e aquelas em que ficarem à disposição do estabelecimento de ensino.

## **V O QUE É ENSINO HÍBRIDO?**

Emergiu da pandemia do coronavírus a pomposa expressão ensino híbrido, que, parafraseando o poeta Thiago de Mello, no magistral poema “Estatutos do Homem”, de 1964, já ocupava o pântano enganoso das bocas daqueles que buscam, a todo custo, sepultar o ensino presencial e substituí-lo integralmente pelo “desenvolvido” a distância.

Mas, afinal, em que consiste ensino híbrido? Todos perguntam. Aqui, as coisas se complicam e se embaralham, posto que se advoga a existência de pelo menos duas modalidades de ensino híbrido.

O adjetivo híbrido possui, dentre outros, os significados de composto, heterogêneo, misturado mesclado etc.

Originalmente, ensino híbrido mescla ensino presencial com ensino a distância. Porém, vozes autorizadas e acreditadas como a do jurista Lenio Streck entendem que, para além dessa forma de desenvolvimento, que deve destinar parcela da carga horária às atividades presenciais e outra às on-line, há também aquela em que o professor, por meio de tecnologia instalada na sala de aula,

ministra suas aulas, simultaneamente, para os que nela se acham presentes e para os que a acompanham remotamente, por meio de tela compartilhada, sendo que essa última forma só se justifica durante o período de pandemia.

Há evidentes sinais de que, doravante, por tempo indeterminado, a moda será ensino híbrido; ao que tudo indica, pelas duas modalidades apontadas.

É bem de ver-se que isso em nada altera o contrato de trabalho.

## VI DAS PROPOSIÇÕES PARA REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO

O teletrabalho trazido a lume pela Lei N. 13467/2017, com propósito de claramente beneficiar as empresas, em concreto e palpável prejuízo dos direitos de seus trabalhadores, com o sobreveio da pandemia da covid19, ganhou vulto e expressão, alcançando mais de uma dezena de milhões de trabalhadores, com ênfase nas escolas privadas.

Como sua pretensa regulamentação pelos Art.s 75-A a 75-E, da CLT, a rigor, reveste-se da característica de desregulamentação, tranformando-o em campo aberto, sem lei e sem regra;

Isso fez com que projetos de lei (PLs) fossem formalizados na Câmara Federal, com a finalidade de regulamentá-lo, com exceção do primeiro, que o N. 8501/2017, de autoria do deputado federal Marco Maia, do PT-RS, que tem como objeto a revogação do teletrabalho.

Os demais PLs, que visam à regulamentação do teletrabalho, com maior ou menor extensão, são os seguintes:

O PL N. 3915/2020, do deputado Bosco Costa, PI-SE, “Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1943, para dispor sobre o teletrabalho”;

II PL N. 2251/2020, do deputado Cleber Verde, Republicanos-MA, “Dispõe sobre Home office-acidente de trabalho, e por toda infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto”;

III PL N. 5581/2020, do deputado Rodrigo Agostinho, PSB-SP, “Dispõe sobre o teletrabalho, realizado fora das dependências do empregador, e altera disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e dá outras providências”;

IV PL N. 5003/2020, do deputado Kim Kataguirí - DEM-SP), “Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo DecretoLei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para inserir o Capítulo II-B ao Título II, dispondo sobre a prestação de serviços em Home Office”;

V PL N. 4931/2020, do deputado Pedro Paulo, “Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor e regulamentar o teletrabalho”;

VI PL N. 4831/2020, do deputado João Daniel, PT-SE, “Acrescenta dispositivo à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, reforçando o regramento sobre Teletrabalho afim das mais garantias para o trabalhador”;

VII PL. N. 5566/2020, do deputado Rubens Otoni, PT-GO, “Insere na CLT a previsão de acréscimo remuneratório ao trabalhador que atue na modalidade de teletrabalho”.

VIII PL N. 282/2021, do deputado Júlio Ribeiro, “Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, dispondo sobre a prestação de serviços em Home Office”;

## VII DA SÍNTESE DOS PLs QUE TRATAM DO TELETRABALHO

Como já dito acima, o PL N. 8501/2107, do deputado Marco Maia, tem por objeto a revogação do teletrabalho; o que, no contexto atual, parece inalcançável, posto que essa modalidade de trabalho já ganhou foro de sedimentação inexorável.

Assim, a propositura de deputado, apesar de se assentar em diagnóstico adequado, quanto aos objetivos de sua inclusão na Lei N. 13467/2017, não encontra eco na realidade concreta; soa, por assim dizer, como tentativa de travar a roda da história; o que, com o devido respeito à boa intenção do deputado, não será possível e em nada beneficiará os trabalhadores.

O teletrabalho, por si só, não pode ser tomado como fonte de desrespeito aos valores sociais do trabalho; a falta de regulamentação consentânea com os princípios, fundamentos e garantias constitucionais, ou sua regulamentação sob medida aos interesses do capital, é o que faz danoso aos trabalhadores.

O PL N. 3915, do deputado Bosco Costa, não obstante merecer a atenção e o apoio dos trabalhadores e de suas entidades, por estabelecer, de forma clara e insuscetível de dúvida, que é do empregador a responsabilidade pela infraestrutura completa, inclusive com observância das normas relativas à ergonomia do mobiliário, de garantir os intervalos legais para repouso, e a revogação do inciso II, do Art. 62, da CLT, que exclui o teletrabalho do controle de jornada, não pode e não deve ser tido como bastante para a devida e necessária regulamentação do



teletrabalho, posto que há muitas outras questões essenciais que a demandam.

O PL N. 2251, do deputado Cleber Verde, tal como o PL N. 3915, do deputado Bosco Costa, merece atenção e apoio dos trabalhadores, por estabelecer que os acidentes de trabalho são de responsabilidade objetiva da empresa, bem como a garantia de toda infraestrutura necessária ao trabalho remoto.

Todavia, cinge-se a esse dispositivo, não abordando nenhuma das muitas outras questões essenciais sobre essa modalidade de trabalho.

O PL N. 5581/2020, do deputado Rodrigo Agostinho, é bem mais amplo, complexo e pretensioso que os demais; em 32 artigos, conceitua teletrabalho; trata de meio ambiente do trabalho e da saúde e segurança do teletrabalho; prioriza os instrumentos normativos coletivos (convenções e acordos) aos contratos individuais; estabelece regras para a preservação da saúde física e mental dos trabalhadores; cuida da proteção contra acidentes de trabalho e doenças ocupacionais; estabelece responsabilidade objetiva da empresa por danos pessoais causados aos trabalhadores; define regras para aprendizes e estagiários e proteção a trabalhadores deficientes e àqueles que forem vítimas de violência doméstica e familiar e idosos, bem como aos dados pessoais; assegura a privacidade do domicílio do trabalhador em teletrabalho; institui o domicílio eletrônico trabalhista, a ser regulamentado pelo atual Ministério do Trabalho, para fins de fiscalização quanto ao meio ambiente do trabalho, da saúde e segurança do trabalho e dos trabalhadores; e, por fim, altera os artigos 75-A a 75-G, da CLT, que tratam de teletrabalho.

Em um primeiro olhar, não se colhe nenhum dispositivo do comentado PL que possa representar retrocesso e/ou prejuízos aos trabalhadores; o que é reforçado pela participação, nos

estudos, discussões e elaborações das normas protetivas do teletrabalho, pelo juiz do trabalho Guilherme Feliciano, que foi presidente da Anamatra (Associação Nacional dos magistrados trabalhistas), que sempre pautou sua atuação como magistrada pela coragem e pela defesa intransigente dos valores sociais do trabalho e pela valorização do trabalho humano.

O PL N. 282/2021, do deputado Júlio Cesar, do qual não sobressai nenhum prejuízo aos trabalhadores, cinge-se a, em dois artigos, dispor sobre home office, estabelecendo responsabilidade integral à empresa pelas despesas necessárias à sua realização.

OPL N. 5003/2020, do deputado federal Kim Kataguiri - DEM-SP, acrescenta os Arts. 75-F a 75-L, ao capítulo da CLT que trata do teletrabalho. Pelo histórico da atuação política do autor não era de se esperar que seu PL objetivasse a proteção dos trabalhadores e de seus direitos; os dois pontos fora da curva, no seu PL, são a proibição de estabelecimento salário para o trabalhador em teletrabalho, com valor inferior ao do presencial, sem expressa autorização emanada de negociação coletiva; e a responsabilidade integral do empregador pela aquisição, manutenção e/ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessário e adequada ao trabalho remoto.

O PL N. 4931/2020, do deputado Pedro Paulo, visa a alterar todos os Arts., da CLT, que versam sobre teletrabalho, acrescentando-lhe os Arts. 75-F a 75-I; a rigor, este PL quase nada adiciona ao que foi estipulado pela Lei N. 13467/2017, não merecendo, por isso, nenhum esforço por sua aprovação.

O PL N. 4831, do deputado João Daniel, visa a disciplinar a jornada em teletrabalho, que deva ser igual à do presencial, exceto mediante expressa autorização em convenção ou acordo coletivo, e a atribuir responsabilidade direta e objetiva à empresa pela infraestrutura e aquisição e manutenção de todos equipamentos

necessários ao bom desenvolvimento dessa modalidade de trabalho; o que o credencia a obter atenção e apoio dos trabalhadores e de suas entidades.

Calha trazer, aqui, um dos fundamentos do PL sob destaque, inserto em sua justificção, que diz muito sobre o vem ocorrendo no Brasil, no campo dos direitos sociais:

“O país que criou, em 1831, a lei de proibição do tráfico Atlântico de escravos, sob pressão da Inglaterra e apelidou, cinicamente, um termo, até hoje usado, sobre esta Lei que nunca funcionou de “pra inglês ver”, continua, perversamente, atropelando Leis trabalhistas “pra inglês ver” na mais pura convicção de impunidade. Neste sentido, precisamos não apenas regulamentar e aperfeiçoar a CLT, alvo de constantes ataques organizados pela elite empresarial, mas devemos, sobretudo, reafirmar a aplicabilidade das regras para criarmos uma atmosfera de legitimidade, estabilidade e confianças nas instituições democráticas no país”.

O PL. N. 5566/2020, do deputado Rubens Otoni, o último selecionado nessa breve coletânea, limita-se a um artigo, com a finalidade de atribuir à empresa a responsabilidade exclusiva “pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada a prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso das despesas arcadas pelo empregado..”; e, ainda, para assegurar ao trabalhador em teletrabalho adicional de 20% da remuneração, para custeio de despesas recorrentes.

Por essa razão, este PL igualmente deve contar com atenção e apoio dos trabalhadores e de suas entidades.

Como já pontualmente anotado, de todos os PLS acima, não merecem acolhida os de N. 8501/2017, do deputado Marco Maia, por, ao fim e ao cabo, cingir-se à vã tentativa de tapar o sol com a

peneira; o de N. 5003/2020, do deputado Kim Kataguiri, e o de N. 4931, do deputado Pedro Paulo, por nada acrescentarem em prol dos direitos dos trabalhadores.

Os demais PLs reclamam sua fusão em um único, pois que abordam temas relevantes de forma semelhantes, cabendo registrar, mais uma vez, que o de N. 5581/2020, do deputado Rodrigo Agostinho, apresenta-se como o mais completo, devendo aqueles que acrescentam direitos ser por ele absorvidos; o que não significa que sua aprovação esgote todas as matérias pertinentes e imediatas relativas ao trabalho remoto.

Por isso, faz-se imperiosa e inadiável a realização de intenso debate no seio da Contee e de seus filiados, sobre o que deva ser acrescido ao PL N. 5581/2020, de modo a não deixar margens para dúvidas e discussão impertinente sobre falta de regulamentação.

Com a finalidade de contribuir para esse debate urgente, reproduz-se abaixo o inteiro teor de todos os PLs que foram objeto de comentários nessa breve síntese, bem como da Lei Argentina, que regulamentou o teletrabalho, e, com certeza, deve se constituir em fonte inspiradora para a regulamentação sob destaque.

PL 8501/2017

PROJETO DE LEI Nº , DE 2017 (Do Sr. MARCO MAIA)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para revogar o teletrabalho. O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta lei modifica a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para revogar o teletrabalho.

Art. 2º O inciso VIII do art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho, acrescido pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 611-A. ....  
.....  
. VIII – regime de sobreaviso;  
..... (NR)

Art. 3º Revoguem-se o inciso III do art. 62 e o Capítulo II-A do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, acrescidos pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

Art. 4º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO A “reforma trabalhista” recentemente aprovada traz consequências nefastas para a classe trabalhadora, uma vez que se fundamentou na agenda conservadora do atual e ilegítimo governo. Sob a 2 justificativa de que visa à modernização das relações de trabalho, a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, resultou na precarização da situação dos trabalhadores, com a redução do custo do trabalho para as empresas.

Uma das inovações acrescentadas à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT pela dita “reforma” foi a figura do teletrabalho, que, nos termos do art. 75-B, é a “prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”. A regulamentação do teletrabalho se afigura como uma clara intenção de desvirtuar os termos até então vigentes na CLT, segundo a qual, em seu 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” para concluir que “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”.

A ideia contida no teletrabalho é justamente a de descaracterizar a subordinação do trabalhador nesse regime de trabalho. De início, a nova lei exclui da Seção relativa à jornada de trabalho “os empregados em regime de teletrabalho” (inciso III do art. 62), para, em seguida, discipliná-lo em um capítulo específico. Esse o motivo pelo qual a legislação não prevê nenhuma espécie de controle da jornada de teletrabalho.

O simples fato de o trabalho ser realizado fora do ambiente da empresa não gera o direito a que não haja controle do tempo à disposição do empregador, como, aliás, está previsto no art. 6º da norma consolidada. Pelo contrário, não há na nova lei qualquer garantia de direito à desconexão por parte do empregado, o que permite concluir que ele estará indefinidamente à disposição do empregador, sem que haja o consequente pagamento das horas extraordinárias.

Além disso, a legislação submete à livre negociação entre as partes a responsabilidade pelo custeio das despesas decorrentes do teletrabalho 3 (art. 75-D). Desse modo, o contrato poderá prever que é da responsabilidade do empregado a aquisição dos meios para realização do trabalho. Temos aqui uma clara inversão do risco da atividade empresarial, que é transferida do empregador para o empregado.

Em suma, o regramento previsto para o teletrabalho representa um manifesto prejuízo aos trabalhadores, que muitas vezes se

submeterão às exigências do empregador para manter o seu emprego, tornando evidente a sua condição de polo mais fraco na relação empregatícia. Estando evidente o interesse público da matéria, estamos certos de que contaremos com o apoio necessário para a aprovação do projeto de lei que ora submetemos aos nossos ilustres Pares. Sala das Sessões, em de de 2017. Deputado MARCO MAIA

PL N. 3915

PROJETO DE LEI Nº , DE 2020 (Do Sr. BOSCO COSTA)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1943, para dispor sobre o teletrabalho.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 75-D da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigor com a seguinte redação:

“Art. 75-D. É obrigação do empregador disponibilizar a infraestrutura, os materiais, os equipamentos de tecnologia, os serviços de dados e de telefonia necessários à prestação do trabalho remoto pelo empregado, observadas as normas relativas à ergonomia do mobiliário, além de cumprir e fazer cumprir as pausas e os intervalos laborais previstos nesta Consolidação. Parágrafo único A infraestrutura, o material e os equipamentos referidos no caput deste artigo não integram o valor do salário, permitindo-se o reembolso de eventuais despesas realizadas pelo empregado com sua aquisição ou reparo.” (NR)

Art. 2º Fica revogado o inciso III do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Art. 3º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

## JUSTIFICAÇÃO:

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 alterou profundamente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Dentre as alterações, destaca-se a nova disciplina do teletrabalho, por meio da criação do Capítulo II-A. A Lei incluiu o teletrabalhador nas exceções do art. 62 da CLT, por meio do inciso III, de modo a retirar a proteção da jornada de trabalho desse empregado, desconsiderando o grande avanço tecnológico que permite atualmente aos empregadores controlar remotamente a localização exata do trabalhador, as atividades que estão sendo desempenhadas e os horários de início e fim do trabalho.

Entendemos que tal dispositivo não se coaduna com as normas de proteção e saúde no trabalho e com a capacidade de o empregador cumpri-las, de modo que propomos sua revogação. O art. 75-D em vigor estabelece que as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Entendemos ser necessário reformular o dispositivo para deixar claro que não é lícita a transferência para o empregado das despesas relativas à atividade, pois essas são do empregador, observado o princípio da alteridade já consagrado no Direito do Trabalho. Acrescentamos, em consonância com a revogação do inciso III do art. 62, já referido, a obrigação de o empregador cumprir e fazer cumprir as pausas laborais previstas na Consolidação, de modo a garantir ao trabalhador o direito à jornada norma de trabalho e aos descansos necessários à higidez laboral. Diante das considerações acima, nota-se que a Lei nº 13.467, de 2017, não cumpriu com efetividade a finalidade de proteção jurídica ao teletrabalhador, de vez que questões



essenciais como as antes destacadas foram esquecidas ou remetidas ao contrato individual entre as partes.

Nesse sentido, impõe-se um aperfeiçoamento do texto vigente, com o objetivo de garantir as proteções legais mínimas já incorporadas ao patamar civilizatório nas relações entre trabalhadores e empresas.

3 Em razão do elevado teor social da matéria, pedimos aos nobres Pares o apoio necessário para sua aprovação. Sala das Sessões, em de de 2020. Deputado BOSCO COSTA

PL N. 2251

PROJETO DE LEI Nº DE 2020 (Do Sr. Dep. Cleber Verde)

Dispõe sobre Home office-acidente de trabalho, e por toda infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta lei dispõe sobre a responsabilidade objetiva dos riscos em acidente de trabalho e dos custos utilizados na execução do trabalho no Home office. “Art. 1º A empresa é responsável pelo acidente de trabalho e por toda infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto.”

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação. Art. 3º Revogam-se as disposições em contrário.

JUSTIFICATIVA Grande parte dos profissionais brasileiros estão trabalhando no modelo home office, em função da pandemia do coronavírus. Contudo, fato que poucos estão se preocupando e que pode ocorrer mesmo com os colaboradores estando em casa, são os acidentes de trabalho. São muitas as dúvidas relacionadas a esse tema, exemplo é como ficam os casos de doenças ou

acidentes de trabalho? Quem é responsável por essa situação, o trabalhador ou a empresa? E para empresa, como se dá o controle? Saber se o funcionário está trabalhando ou não? O home office começou a surgir no Brasil, ainda de forma tímida, por volta do ano de 2010 e a partir de então a cada ano temos verificado um crescente número de empresas que têm autorizado tal modalidade de trabalho.

A partir de novembro de 2017, com a denominada “reforma trabalhista” o legislador inseriu esta modalidade de trabalho na CLT, o chamado “teletrabalho”, passando a tratar do tema de modo mais específico. Sem dúvida alguma, além da necessidade que passamos, ao alocar um colaborador fora do ambiente de trabalho da empresa, esta tem uma redução de custos com espaço, insumos, consumo de energia elétrica, água, dentre outras, o profissional, por sua vez, não se vê obrigado a gastar tempo com deslocamentos, transportes, etc..

Ao implementar esse sistema de trabalho as empresas devem se blindar também, pois ainda continuarão a ter responsabilidade diante a estrutura e a saúde e bem-estar dos trabalhadores. Outro ponto previsto na lei é que o empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Muito se engana quem pensa que no home office não existem mais regras de medicina e segurança do trabalho. Elas não só existem, como são de responsabilidade do contratante. Isso pelo fato de que o contrato de trabalho deverá indicar o responsável pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto e como será realizado o reembolso de despesas arcadas pelo empregado. O empregador deve instruir o trabalhador, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções contra doenças e acidentes de trabalho, e

fornecer um termo de responsabilidade a ser assinado pelo empregado, comprometendo-se em seguir as instruções recebidas da empresa.

O empregado pode se lesionar em seu domicílio em decorrência da prestação de serviço, ao não se utilizar de equipamentos ergométricos necessários para postura correta nas horas em que passa à frente do notebook ou computador realizando as tarefas necessárias.

Nesse caso a situação muda de figura e a responsabilidade pode ser da empresa. É fundamental que empresas portadoras de trabalhadores que atuem em casa determinem firmemente seu horário de expediente. Façam isso no sentido de terem mais controle sobre a jornada laboral dos seus trabalhadores, e assim, em caso de acidente terão menos dúvidas para determinar se foi acidente de trabalho ou não.

A empresa deve atender as normas regulatórias do trabalho, mesmo em casos de home office, e treinar o trabalhador para ter certeza de que esse está em um ambiente seguro.

Neste sentido, solicito o apoio dos nobres pares para a aprovação da presente proposta. Brasília, de abril de 2020.

Deputado CLEBER

---

VERDE

PL N. 5581/2020

PROJETO DE LEI N.º , DE 2020 (Do Sr. Rodrigo Agostinho)

Dispõe sobre o teletrabalho, realizado fora das dependências do empregador, e altera disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e dá outras providências.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Considera-se teletrabalho a prestação de serviços fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

## CAPÍTULO I DO MEIO AMBIENTE DO TELETRABALHO E DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TELETRABALHADOR SEÇÃO

### I CONCEITOS, PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

Art. 2º. Para os efeitos desta Lei, considera-se meio ambiente do trabalho o microssistema de condições, leis, influências e interações de ordem física, química, biológica ou psicológica que incidem sobre o homem no seu local de trabalho ou em razão de sua atividade laboral, esteja ou não submetido ao poder hierárquico de outrem, inclusive em seu âmbito doméstico (home office).

Art. 3º. Obriga-se o empregador, de acordo com o estado atual da técnica, a implementar condições para o pleno bem-estar físico e psicossocial de seus teletrabalhadores, nos termos da legislação e das disposições administrativas complementares, que se prestarão notadamente à:

I – prevenção de danos, em especial pela adoção de medidas técnicas de neutralização ou redução dos riscos inerentes à atividade econômica desenvolvida e ao respectivo meio ambiente de trabalho, sejam eles físicos, químicos, biológicos, psíquicos ou ergonômicos;

II – proteção contra a degradação do meio ambiente de trabalho, inclusive no âmbito doméstico (home office), assim entendido o desequilíbrio decorrente de interações de ordem física, química, biológica ou psicológica, no local de trabalho e no seu entorno, que criem riscos proibidos ou incrementem os riscos inerentes à atividade econômica desenvolvida;

III – proteção bastante contra os efeitos deletérios de tensões resultantes das condições de fadiga, da duração excessiva, do ritmo, do controle, das pressões psicológicas ou dos modelos de gestão do trabalho humano;

IV – adaptação do local de trabalho, inclusive no âmbito doméstico (home office), incluídas suas instalações, máquinas, métodos e ferramentas, às características e capacidades física e mental dos trabalhadores;

V – divulgação idônea e suficiente de informações e documentos laborambientais de interesse da sociedade em geral, da categoria profissional em específico ou do trabalhador individualmente considerado.

Art.4º No uso de seu poder regulamentar, os empregadores com mais de 50 (cinquenta) empregados instituirão, em prol dos respectivos teletrabalhadores, códigos de conduta ou regramentos equivalentes que promovam o meio ambiente do trabalho equilibrado, a sadia qualidade de vida no trabalho e a implementação das diretrizes elencadas no artigo anterior.

§1º. Os códigos de conduta devem tratar, entre outros, dos seguintes aspectos:

I - desconexão laboral e, quando aplicáveis, os limites dos artigos 59, caput, 66 e 67 do Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho;

II – possíveis repercussões negativas na saúde e segurança dos trabalhadores, observados os termos do artigo anterior; e

III – conscientização para que as normas relativas aos incisos I e II sejam observadas pelos trabalhadores.

§2º. A obrigação do caput deverá considerar, sempre que possível, o prévio diálogo com os trabalhadores.

Art. 5º. Os empregadores devem adotar medidas para redução dos riscos à saúde e segurança dos teletrabalhadores, decorrentes da prestação de serviços no seu interesse, observando, no que couber, o que decorre do art. 200 do Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 1º. Empregadores devem informar e, se necessário, capacitar seus teletrabalhadores para o enfrentamento dos riscos inerentes à prestação de serviços, nos termos deste Capítulo.

§ 2º. Nas hipóteses de teletrabalho integral, o empregador fornecerá os equipamentos de proteção individual ou coletiva e a infraestrutura mínima necessária, em condições ergonômicas adequadas, para a prestação dos serviços por teletrabalho; ou, alternativamente, indenizará as respectivas despesas previamente aprovadas, incorridas pelo empregado, observados os termos do parágrafo 4º.

§ 3º. Nas hipóteses de regime híbrido, as obrigações do parágrafo anterior serão definidas de acordo com convenção ou acordo coletivo de trabalho ou, sucessivamente, de acordo com o contrato individual de trabalho.

§ 4º. Os empregadores informarão os teletrabalhadores quanto às especificações técnicas relativas aos equipamentos e mobiliário a serem adquiridos, no caso das partes finais dos parágrafos 2º e 3º.

§ 5º. Em caso de estações de coworking e similares organizadas por tomador de serviços, em regime de terceirização, a responsabilidade pelas medidas de saúde e segurança de trabalho será solidária.

§ 6º. Em caso de aquisição às expensas do empregador, o teletrabalhador deverá restituir os equipamentos ao tempo da extinção do contrato individual de trabalho, não se responsabilizando pelo respectivo desgaste natural.

§ 7º. A implementação dos parágrafos 2º e 6º poderá ser objeto de complementação por convenção ou acordo coletivo de trabalho.

## SEÇÃO II DA SAÚDE FÍSICA DO TELETRABALHADOR

Art. 6º. O empregador deverá promover medidas orientadoras específicas e adequadas para a saúde física do teletrabalho, quanto ao cumprimento da legislação de saúde e segurança do trabalho, inclusive no âmbito do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais e do Programa de Gerenciamento de Riscos, ou dos que lhes sucederem.

Art. 7º. O empregador efetuará a avaliação do local de teletrabalho, por meio remoto ou com visita presencial, nesse último caso com autorização expressa do empregado para cada visita, quando tal necessidade for identificada na execução dos programas de saúde e segurança do trabalho.

§1º. As vistorias in loco serão sempre definidas para cada caso concreto, em se tratando de home office.

§2º. A recusa do teletrabalhador às vistorias in loco, apesar da necessidade identificada nos termos do caput, implicará a isenção de responsabilidade administrativa ou civil do empregador, em relação às eventuais consequências decorrentes das visitas presenciais não realizadas.

## SEÇÃO III DA SAÚDE MENTAL DO TELETRABALHADOR

Art. 8º. Empregador e teletrabalhador deverão adotar, conjunta e colaborativamente, medidas que visem à preservação da saúde mental no trabalho remoto.

§1º. O tempo de desconexão é elemento necessário para a saúde mental do teletrabalhador.

§2º. Os empregadores com mais de 50 (cinquenta) empregados deverão manter políticas internas de prevenção, educação e orientação para preservação da saúde mental dos teletrabalhadores, dentre elas as seguintes:

I – combate ao cyberbullying, assédio moral virtual, tecnoestresse e vício em tecnologia;

II – orientação do teletrabalhador acerca da moderação do consumo de álcool e outras substâncias psicoativas;

III – incentivo aos momentos de integração social, presencialmente ou à distância, a fim de minimizar o isolamento dos teletrabalhadores;

IV – orientação para conciliação das atividades de trabalho com as rotinas domésticas dos teletrabalhadores; e

V – promoção de palestras, treinamentos ou cursos de capacitação voltados à saúde do teletrabalhador, em modo presencial ou virtual, ministrados por profissionais próprios ou mediante contratação específica. §3º. As políticas indicadas no parágrafo anterior serão aplicadas de acordo com as condições dos empregadores e teletrabalhadores.

#### SEÇÃO IV DA GESTÃO DO TELETRABALHO

Art. 9º Os empregadores com mais de 50 (cinquenta) empregados deverão manter políticas de gestão para preservação do meio ambiente de teletrabalho equilibrado, em conformidade com a Norma Regulamentadora n. 17, aprovada pela Portaria MTb nº 3.214, de 08 de junho de 1978, no que couber, ou outra que a venha substituir, e em especial no que se refere a:

I - levantamento, transporte e descarga individual de materiais;

II - mobiliário e equipamentos dos postos de teletrabalho;

III - condições ambientais de teletrabalho; e



#### IV - organização geral do teletrabalho.

Art.10. Para os efeitos do artigo 9º, o empregador efetuará a avaliação prévia do local de teletrabalho, por meio remoto ou com visita presencial, nesse último caso com autorização expressa do empregado para cada visita, quando tal necessidade for identificada na preparação das políticas referidas no artigo anterior.

#### SEÇÃO V DOS ACIDENTES DE TRABALHO E DAS DOENÇAS OCUPACIONAIS NO TELETRABALHO

Art. 11. O empregador é responsável por instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

§ 1º. A instrução deve conter, no mínimo, disposições sobre o adequado uso de unidades de exibição visual, informações sobre o meio ambiente de trabalho adequado, incluídos os aspectos relativos a ruído e iluminação, características de estação de trabalho, pausas recomendáveis e orientações relativas à saúde e ao bem estar do trabalhador, inclusive quanto à postura e demais aspectos ergonômicos, conforme se indicar na Análise Ergonômica do Trabalho e decorrer das diretrizes estabelecidas no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO.

§ 2º. O teletrabalhador deve cumprir corretamente a instrução do parágrafo anterior, assinando termo de ciência e responsabilidade e comprometendo-se a seguir fielmente os seus termos. Art. 12. O teletrabalhador deve tomar cuidados razoáveis com a sua própria saúde e segurança e também com a saúde e segurança de outros que possam ser afetados pelo seu trabalho, cumprindo-lhe cooperar com o empregador para a implementação das políticas e programas de saúde e segurança do trabalho, bem como utilizar corretamente os equipamentos de trabalho e de proteção individual.

Art. 13. O teletrabalhador deve auxiliar o empregador na avaliação dos riscos das atividades de trabalho realizado em home office, reportando-os e também antecipando-os, inclusive para os fins do artigo 7º desta lei.

§ 1º. As avaliações devem identificar os riscos que estão presentes e sua extensão para a tomada de decisões quanto ao gerenciamento dos riscos.

§ 2º. É de responsabilidade do teletrabalhador relatar ao empregador todos os riscos relacionados ao trabalho que afetem a sua saúde e a dos demais teletrabalhadores.

Art. 14. O empregador deve ter uma política para casos de acidente de trabalho, específica para os riscos próprios do teletrabalho, adotando os devidos procedimentos para colocar essa política em vigor.

§ 1º. A política referida no caput deve constar do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, do Programa de Gerenciamento de Riscos ou de outro documento escrito sucedâneo, dado a conhecer ao empregado e a ele permanentemente acessível.

§ 2º. O empregador deve ter linha de comunicação para que o empregado possa acessá-la imediatamente em caso de acidente no desempenho do teletrabalho.

§ 3º. O teletrabalhador deve informar prontamente ao empregador a ocorrência de um acidente de trabalho.

Art. 15. Para os fins desta Lei, é considerado acidente de trabalho ou doença ocupacional o evento que, nos termos dos arts. 19, caput, e 20, I e II, da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, acometer empregado em sistema de teletrabalho, desde que o trabalhador demonstre que o acidente ou a doença decorre das atividades laborais desempenhadas no teletrabalho, tendo em vista o

horário e o local especificado para esse fim, mesmo que esse último coincida com a respectiva residência.

§ 1º. A disposição do caput não prejudica as hipóteses legais de presunção do nexo de causalidade, a exemplo do que dispõe o art. 21-A da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991.

§ 2º. O empregado envolvido em um acidente de teletrabalho ou acometido por doença ocupacional equivalente deve informar o empregador sobre as circunstâncias do acidente ou da doença e sobre a sua relação com o desempenho de suas atividades laborais.

## SEÇÃO VI DA RESPONSABILIDADE CIVIL

Art. 16. O empregador é obrigado a indenizar os danos pessoais causados ao teletrabalhador, em todos os casos, quando derivarem da conduta dolosa ou culposa de seus empregados ou prepostos, nos termos dos artigos 927, caput, 932, III, e 933 do Código Civil brasileiro, tendo em vista as obrigações estabelecidas no presente Capítulo.

Parágrafo único. Na hipótese de teletrabalho realizado em estações de coworking ou similares, impor-se-á a responsabilidade civil pelos danos pessoais causados ao teletrabalhador em razão de riscos incrementados pelo desequilíbrio no meio ambiente do trabalho, derivados do descumprimento das normas de saúde, de segurança e de higiene do trabalho, às expensas do empregador ou do tomador de serviços responsável pela organização do respectivo ambiente.

## CAPÍTULO II DAS TUTELAS ESPECIAIS

### SEÇÃO I APRENDIZES E ESTAGIÁRIOS

Art. 17. Privilegiando a inclusão e educação digital, fica permitida a adoção do regime do teletrabalho para os aprendizes e estagiários, desde que previsto no Termo de Compromisso de

Estágio ou no Contrato de Aprendizagem, os quais deverão necessariamente se adequar aos parâmetros mínimos estabelecidos neste artigo, bem como na legislação trabalhista geral e na especial (Lei 11.788/2008).

## SEÇÃO II PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Art. 18. O teletrabalho deve ser fomentado de forma a favorecer às pessoas com deficiência, obtenção, conservação e progressão em um emprego, com reintegração da pessoa na sociedade, garantindo-se acessibilidade, adaptação e desenho universal, conforme artigo 2º do Decreto 6.949/2009 (Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência), com status de Emenda Constitucional, na forma do artigo 5º, § 3º, da CRFB e Lei 13.146/2015.

§ 1º. A pessoa com deficiência ou portadora de doença grave, ou que tenha filhos ou dependentes legais nessas condições, poderá requerer ao empregador a condição especial da modalidade de teletrabalho, desde que o teletrabalho seja compatível com a atividade desempenhada e sem prejuízo da remuneração, sendo que as partes deverão pactuar essa modalidade no contrato de trabalho ou no aditivo contratual.

§ 2º. A avaliação da deficiência será feita através de laudo médico na forma da Lei 13.146/2015 e do artigo 4º do Decreto 3.298/1999, e a sua revisão, cancelamento ou alteração, com o retorno à sua condição original, não será considerada alteração prejudicial do contrato de trabalho.

§ 3º. Esta avaliação poderá ser revista quando não mais subsistirem os seus fundamentos, sendo que esta reavaliação não poderá ser considerada uma alteração prejudicial ao empregado.

§ 4º. A condição especial do regime em teletrabalho poderá ser revista em caso de alteração da situação fática que a motivou, mediante análise da documentação prevista no parágrafo

anterior, sendo que essa não será considerada uma alteração prejudicial ao empregado.

### SEÇÃO III EMPREGADO EM CONDIÇÃO TRANSITÓRIA

Art. 19. Visando ao bem-estar e à saúde do empregado, o empregador poderá propor e definir por um período a modalidade do teletrabalho, em decorrência de condição pessoal transitória do empregado, no qual o trabalho realizado fora das dependências da empresa possa lhe oferecer uma condição mais favorável no restabelecimento de sua saúde, como no caso do pós-acometimento de doenças graves, no estímulo ao convívio familiar no retorno da licença maternidade ou paternidade, após o cumprimento das respectivas licenças.

### SEÇÃO IV PESSOA VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR

Art. 20. A pessoa vítima de violência doméstica e familiar terá direito de formular pedido por escrito ao empregador para o exercício de sua atividade em regime de teletrabalho, desde que esse seja compatível com suas atividades e sem prejuízo da remuneração.

§1º. O empregador poderá exigir um documento que comprove a situação prevista no caput.

§2º. No exercício do direito previsto no caput, as partes deverão pactuar a alteração por meio de aditivo contratual.

§3º. Uma vez alterado para o regime de teletrabalho, as partes poderão estipular essas condições pelo mesmo período de duração das medidas protetivas concedidas, de acordo com o art. 23, da Lei 11.340/2006.

§4º. É garantida a confidencialidade da situação que motiva as alterações contratuais deste artigo.

### SEÇÃO V DA PESSOA IDOSA

Art. 21. As empresas que adotarem uma política de regime de teletrabalho poderão oferecer essa modalidade ao idoso sempre de forma a favorecer a sua liberdade e direito ao exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas.

### CAPÍTULO III DO DIREITO À PRIVACIDADE E SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO, EDUCAÇÃO E TREINAMENTO. DA ÉTICA e ETIQUETA DIGITAL

#### SEÇÃO I DA PROTEÇÃO DA PRIVACIDADE E DOS DADOS PESSOAIS

Art. 22. O empregador deve respeitar a privacidade e proteger os dados pessoais do teletrabalhador observando a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018), com a aplicação desta lei naquilo que for mais específico para a relação de trabalho.

Art. 23. O empregador poderá adotar monitoramento do teletrabalhador, por meios telemáticos e de controle da prestação de serviço com o acesso a imagens, sons e outros dados pessoais para os fins específicos da relação de trabalho, em especial para fins de segurança da informação, gestão do trabalho pelo empregador e para confirmar o cumprimento de obrigações contratuais e legais, desde que o empregador:

I - Informe ao teletrabalhador sobre local, alcance, horário e formas de monitoramento, controle e uso dos dados pessoais;

II - Oriente o teletrabalhador sobre como manter a sua privacidade e intimidade diante do monitoramento realizado;

III - Respeite adequadamente o direito à privacidade, à intimidade e à proteção de dados pessoais do teletrabalhador e de pessoas que habitem sua residência.

Art. 24. O empregador com mais de 50 empregados deverá adotar políticas internas educativas para orientação a seus empregados

e gestores quanto à importância da desconexão e de boas práticas de respeito à etiqueta digital.

Art. 25. Sempre que o Teletrabalho for realizado no domicílio do teletrabalhador, a vistoria do empregador ou seus prepostos ao local de trabalho dependerá da expressa autorização do empregado e deverá ser acompanhada pelo empregado ou pessoa por ele designada.

Art. 26. Compete aos empregadores e tomadores de serviços orientar os teletrabalhadores sobre o tratamento de dados pessoais, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.

## CAPÍTULO IV DA INSPEÇÃO DO TRABALHO

### SEÇÃO I DA AÇÃO FISCAL

Art. 27. Fica instituído o Domicílio Eletrônico Trabalhista, regulamentado pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, destinado a:

I - cientificar o empregador de quaisquer atos administrativos, ações fiscais, intimações e avisos em geral;

II - receber, por parte do empregador, documentação eletrônica exigida no curso das ações fiscais ou apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos.

Art. 28. Nas empresas que mantenham trabalhadores em regime de teletrabalho, a ação Fiscal será preferencialmente realizada na modalidade indireta, considerada aquela efetivada por meio de sistema eletrônico de notificações, nos termos do artigo anterior.

Art. 29. A verificação pelo Auditor-Fiscal do Trabalho no cumprimento das normas estabelecidas nessa lei, no âmbito do domicílio do empregado, dependerá de prévia autorização

expressa do empregado para cada visita, sendo possibilitado o acompanhamento pelo empregador.

§1º. A partir do consentimento, a visita poderá ser realizada com o acompanhamento de qualquer pessoa capaz que esteja responsável pela residência no momento da inspeção.

§2º. A falta de consentimento do empregado para a fiscalização em seu domicílio implicará em isenção de responsabilidade administrativa do empregador por tal conduta, não configurando embaraço à fiscalização.

## SEÇÃO II

Art. 30. As infrações ao disposto nesse Capítulo sujeitam os respectivos infratores à multa administrativa no valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais) por trabalhador prejudicado, que será elevada ao dobro, no caso de reincidência, ficando limitada ao valor máximo de R\$ 251.929,36 (duzentos e cinquenta e um mil, novecentos e vinte e nove reais e trinta e seis centavos).

Art. 31. O processo de fiscalização, notificação, autuação e imposição de multas reger-se-á pelo disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943.

## DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 32. Ficam alteradas as seguintes disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): “Art. 62.... III – Os empregados em regime de teletrabalho, salvo quando o contrato de trabalho estabelecer jornada de trabalho determinada. .... Art. 75-A....

Parágrafo único. Salvo se ajustado diversamente entre as partes, ao empregado em regime de teletrabalho integral no Exterior, contratado por empregador constituído, sediado e administrado sob as leis brasileiras, aplica-se a legislação nacional, sem incidência da Lei 7.064/82 ou outras leis que a substituam ou



alterem, não sendo devido adicional de transferência em caso mudança do Brasil para Exterior ou vice-versa, quando tal mudança for acordada entre as partes.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará:

I - a indicação da atividade que será desempenhada pelo empregado.

II - a prestação de serviços total ou parcial na modalidade de teletrabalho.

III – a identificação do estabelecimento a que estará vinculado o empregado, estipulando-se que na ausência deste a vinculação será com a matriz, inclusive para fins de enquadramento sindical.

IV - a existência ou não de jornada de trabalho determinada a ser cumprida.

V - as disposições relativas à infraestrutura necessária e adequada à prestação de serviços, incluindo acesso à internet, energia elétrica, telefone e mobiliário, dentre outros que serão negociadas entre as partes.

§1º. Com relação ao caput deste artigo, deverá ser observada a livre estipulação para o empregado portador de diploma superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social, nos termos do artigo 444, parágrafo único, da CLT.

§2º. As utilidades mencionadas no inciso V deste artigo, quando fornecidas pelo empregador, não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

§3º. Os empregados que trabalham na modalidade de teletrabalho possuem os mesmos direitos e obrigações dos demais empregados, ressalvadas as disposições previstas em lei, acordo coletivo ou convenção coletiva ou contrato de trabalho, desde que esse último não restrinja o acesso a direitos assegurados aos demais trabalhadores, sendo permitida a adaptação da concessão de benefícios às condições e especificidades do regime de teletrabalho.

Art. 75-F. O contrato de trabalho especificará se o empregado terá liberdade de horário ou se deverá cumprir jornada de trabalho determinada.

§1º. Quando o contrato de trabalho prever o cumprimento de jornada de trabalho determinada, a empregadora realizará o controle do horário de trabalho por qualquer meio idôneo, sendo permitida, inclusive, a utilização do controle de ponto por exceção.

§2º. Este artigo e parágrafos aplicam-se tanto aos dias em que o empregado prestar serviços na modalidade de teletrabalho, quanto o trabalho for executado em regime misto.

Art. 75-G. As empregadoras com mais de 50 (cinquenta) empregados deverão adotar políticas internas educativas para orientação a seus empregados e gestores quanto à importância da desconexão e de boas práticas de etiqueta digital.”

Artigo 33. Esta lei entre em vigor na data de sua publicação P.

JUSTIFICATIVA O ano de 2020 foi de uma enorme surpresa após sermos “invadidos” por um vírus que causou a morte de centenas de brasileiros, infectando milhões ao redor do mundo,

denominado COVID-19, forçando a mudança drástica de postura por parte de todos nós brasileiros. Entre as mudanças determinadas pela pandemia, muito do que era dito pelas empresas tornou-se realidade, no sentido de colocar os trabalhadores em home office ou teletrabalho, tendo o legislador no ano de 2017 feito sensível alteração na CLT a respeito do tema, mas sem que patrões e empregados tivessem efetivamente aderido a este estilo de trabalho. No entanto, a partir de março de 2020, praticamente todos os brasileiros foram, digamos assim, forçados a trabalhar diretamente de suas residências, seja adaptando locais ou criando espaços em seus imóveis, bem como até mesmo mudando de lugar para poder enfrentar essa nova realidade que se avizinhava sem qualquer perspectiva de retorno a curto prazo, com exceção dos serviços definidos como “essenciais”, que continuaram abertos, como supermercados e postos de combustíveis.

Assim é que as empresas passaram a manter suas atividades, agora com seus empregados em suas respectivas casas, sem qualquer regulamentação efetiva, criando-se benefícios ou incentivos por vontade própria dos empregadores, o que não podemos permitir que continue, razão pela qual referido projeto de lei vem para regulamentar todo um sistema de trabalho que está sem efetiva proteção, tanto para patrões como para os empregados.

Esta realidade, de trabalho em home office ou teletrabalho deverá se manter por um longo período em nosso País, sendo certo que o debate acerca da desnecessidade de retorno efetivo aos locais de trabalho ganha cada vez mais projeção, haja visto a enorme adaptação e aceitação por este “tipo” de trabalho sendo necessária a regulamentação da forma, saúde e segurança do teletrabalho.

Com efeito, a preocupação ambiental plasmou-se internacionalmente em 1972, na Declaração das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano, quando se reconhecia que o homem é duplamente natureza e modelador de seu meio ambiente e que, de todas as coisas no mundo, as pessoas são a mais preciosas, propelindo o progresso social, criando riquezas sociais e desenvolvendo a ciência e a tecnologia. A mesma tônica norteou a Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (1992) e a chamada “Agenda 21”, que compendiou as diretrizes de desenvolvimento econômico e social para o século XXI.

Por fim, quero fazer um agradecimento especial ao Prof. Ricardo Calcini, que esteve à frente da coordenação geral do grupo de trabalho que analisou minuciosamente as questões relacionadas ao teletrabalho, bem como, aos renomados especialistas e acadêmicos, cito: Dr. Célio Neto, Dr. Guilherme Feliciano, Dra. Fernanda Perregil, Dr. Luis Otávio Camargo Filho, Dr. Patrick Maia Merisio, Dra. Cristiane Araújo, Dr. Carlos Eduardo Dantas, Dr. Leonardo Bello e Dra. Nadia Demoliner Lacerdaque; e, cujas sugestões estão consubstanciadas nesta proposição.

Desta forma, apresento a esta Casa de Leis, proposta de legislação para regulamentar o tema, contando com meus Pares na discussão e aprovação de futura legislação, dando segurança jurídica aos trabalhadores e às pessoas jurídicas em um tema que certamente somente ganhará maior repercussão ao longo dos anos, devendo ser devidamente regulamentado, já que ausente legislação específica até o momento vigente em nosso País. Sala das Sessões, em de dezembro de 2020. Deputado RODRIGO AGOSTINHO PSB/SP

PL N. 282/2021

PROJETO DE LEI Nº , DE 2020 (Do Sr. JULIO CESAR RIBEIRO)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, dispondo sobre a prestação de serviços em Home Office.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, dispondo sobre a prestação de serviços em Home Office.

Art. 2º A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo DecretoLei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passando a vigorar acrescido do Art. 75-F. Art. 75-F. Home office é caracterizado pelo exercício das atividades em casa, não de forma preponderante, mas em alguns determinados dias, ou seja, o empregado tanto pode trabalhar no espaço físico da empresa, quanto fora dele.

§ 1º A prestação de serviços na modalidade de home office será pactuada mediante acordo, registrado na carteira de trabalho, entre empregado e empregador.

§ 2º As despesas relacionadas com internet e telefone do regime de home office, deverão ser pagas pela empresa.

§ 3º Encerrado o contrato de trabalho, todo equipamento disponibilizado, direta ou indiretamente, por meio de reembolso, será devolvido ao empregador.

Art. 3º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.  
JUSTIFICAÇÃO Este projeto de lei, tem por objetivo alterar a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, dispondo sobre a prestação de serviços em Home Office. Com o surgimento da pandemia do COVID-19, houve uma imediata necessidade de readequação em todos os campos da sociedade, seja nas simples tarefas do dia a dia, como também na forma de execução dos trabalhos, tanto por

parte das grandes e pequenas empresas, quanto de seus colaboradores.

A prática do home office tem tornado cada vez mais uma rotina profissional, que por muitas vezes acabam trazendo benefícios para ambos os lados, gerando maior qualidade no trabalho desenvolvido. No entanto, neste primeiro momento não há regulamentação por Lei, o que deixa um grande vácuo, sem sabermos os pontos positivos e negativos que essa implementação pode trazer, e o desenvolvimento diário na relação entre patrão e empregado.

A ideia inicial é discutir o assunto e melhorar cada vez mais a legislação, ressaltando os direitos garantidos a todos, incentivando a postura proativa e dedicada, seja trabalhando no escritório ou em casa. Considerando a importância da matéria, solicitamos o apoio de nossos Nobres Pares para o aprimoramento e aprovação desta relevante proposição. Sala das Sessões, em de de 2020. Deputado JULIO CESAR RIBEIRO

PL N. 5003/2020

Projeto de Lei nº de 2020 (do deputado federal Kim Kataguiri - DEM-SP)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo DecretoLei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para inserir o Capítulo II-B ao Título II, dispondo sobre a prestação de serviços em Home Office.

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 home office

Art. 75-F. Considera-se home office a prestação de serviços eventualmente fora das dependências do empregador, com ou

sem a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de home office.

Art. 75-G. A prestação de serviços na modalidade de home office é pactuada mediante acordo individual escrito entre empregado e empregador. Parágrafo único. Poderá ser realizada a alteração do regime de home office para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias.

Art. 75-H. No tocante à duração do trabalho, aplica-se os empregados que prestam serviços em home office, o Capítulo II do Título II, desta Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 75-I. Empregado em home office, por negociação coletiva, pode ter salário inferior ao empregado presencial.

Art. 75-J. As despesas relativas à aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho em home office ou o seu reembolso serão de responsabilidade exclusiva do empregador.

§ 1º. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

§ 2º. As despesas arcadas pelo empregado devem ser previamente autorizadas pelo empregador, sob pena de não reembolso.

§ 3º. No término do contrato de trabalho, todo equipamento fornecido, direta ou indiretamente, por meio de reembolso, será devolvido ao empregador.

Art. 75-K. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

§ 1º. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções e usar os equipamentos de proteção individual fornecidos pelo empregador.

§ 2º. O empregador é obrigado a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.

§ 3º. O termo de responsabilidade e o fornecimento de equipamento de proteção individual isentam o empregador de qualquer responsabilidade por doenças e acidentes de trabalho.

Art. 75-L. No que concerne à insalubridade e periculosidade, aplica-se, aos empregados em home office, a Seção XIII, do Capítulo V, do Título II.

” Art. 2º - Esta Lei entra em vigor 30 (trinta) dias após a sua publicação. KIM KATAGUIRI Deputado Federal (DEM-SP)

JUSTIFICATIVA O Direito do Trabalho, como qualquer disciplina do direito, é um organismo vivo, ou seja, está em constante processo de evolução. E assim deve ser, pois, o direito enquanto organismo vivo e não estático atende muito mais aos anseios de uma sociedade volátil.

Em 1943, quando as Leis Trabalhistas foram consolidadas, a prestação de serviço era basicamente rural. O trabalho urbano ainda era excipiente. Com o tempo, aliás como tudo, as formas de trabalho foram evoluindo, atendendo às demandas da sociedade.



A prova disso é o art. 75-B da CLT, que define o teletrabalho como a prestação de serviços realizada predominantemente fora das dependências da empresa com a utilização de ferramentas de tecnologia da informação e de comunicação.

A diferença entre teletrabalho e trabalho da forma tradicional é que o empregado não está restrito ao espaço da empresa, tendo, portanto, a possibilidade de realizar suas atividades em outro lugar.

Assim, o teletrabalho impõe ao empregado as mesmas obrigações da prestação de trabalho tradicional, quais sejam: exclusividade na prestação dos serviços, comprometimento do profissional para com a instituição, zelo etc. O home office seria, fundamentalmente, o trabalho prestado da residência do empregado.

A referida modalidade não está prevista na Consolidação das Leis do Trabalho, nem tampouco há vedação constitucional ou legal. A diferença entre teletrabalho e home office, substancialmente, está no fato que naquele deve-se prestar o serviço predominantemente fora das dependências da empregadora, enquanto este, eventualmente, fora das dependências da empresa.

Com isso temos que, teletrabalho é gênero, enquanto home office é espécie de trabalho remoto. O home office já era uma realidade no Brasil, contudo, tornou-se ferramenta fundamental neste período de pandemia. Sendo, talvez, a forma de contrato que manteve ativos milhões de empregos, garantindo o sustendo de milhões de famílias, bem como, o funcionamento das empresas. O problema é a falta de regulamentação.

Não é saudável para democracia brasileira que a Justiça do Trabalho, por meio de suas decisões, defina o que é home office, quais os direitos, deveres e limites. Isso não implica dizer que o

Poder Judiciário Trabalhista seja incapaz, mas, a função típica do Poder Legislativo é justamente criar regras claras para se evitar a insegurança jurídica. Aliás, a segurança jurídica é um dos grandes desafios dos Poderes Legislativo e Judiciário.

Nas palavras de José Afonso da Silva, “a segurança jurídica consiste no conjunto de condições que tornam possível às pessoas o conhecimento antecipado e reflexivo das consequências diretas de seus atos e de seus fatos à luz da liberdade reconhecida. Uma importante condição da segurança jurídica está na relativa certeza que os indivíduos têm de que as relações realizadas sob o império de uma norma devem perdurar ainda quando tal norma seja substituída” (SILVA, J., 2006, p. 133).

Destaca-se que, nenhum direito do trabalhador será usurpado com esse Projeto de Lei, ao contrário, a positivação do trabalho home office está em perfeita consonância com o princípio do não retrocesso social, estampado no caput do art. 7º da Constituição Federal.

O objetivo central deste Projeto de Lei, como dito, é trazer segurança jurídica para as empresas contratarem nessa modalidade, uma vez que esta forma de trabalho é mais benéfica ao empregado, sob qualquer ângulo que se analise, vejamos: mais flexibilidade na jornada, aumento do convívio familiar e social, diminuição do estresse, qualidade de vida, tempo para estudar, enfim, o trabalhador terá a possibilidade, nunca antes vista, de programar melhor a sua vida, sem perda de direitos sociais. Há ainda o aumento de produtividade.

Para os empregadores, o custo operacional fica menor porque não se exige um espaço na empresa. Conseqüentemente, há economia de gastos com energia elétrica, material de escritório etc. É possível que, com tal economia, o produto final seja mais

barato e competitivo. Portanto, ganha a empresa, os empregados e os consumidores.

No tocante aos direitos trabalhistas, salienta-se que não haverá redução. Para efeito de argumentação, lembremo-nos da Lei 12.551/2011, que equiparou a subordinação exercida por meios informatizados àquela exercida presencialmente, alterando a redação do art. 6º da CLT. Portanto, existindo um contrato de trabalho entre as partes, o empregado que exerce o home office tem, na ótica jurídica, os mesmos direitos e deveres que qualquer outro trabalhador da empresa que preste serviços presencialmente.

Observa-se que, referente à responsabilidade do empregador no fornecimento de equipamentos de proteção individual, quando necessário, está mantida, vide § 2º do art. 75-K do PL. Quanto à representação sindical nada foi alterado. Quando se discute flexibilização das leis trabalhistas, bem como, a sua modernização, imediatamente, vem a preocupação com a jornada de trabalho. Diferente do teletrabalho, no home office o Capítulo II do Título II, da CLT, será aplicado integralmente. Podendo assim, haver compensações, controle de jornada, pagamento de horas extras, adicional noturno, banco de horas, anual e semestral etc.

O presente Projeto de Lei traz algumas inovações, além é claro de positivar o home office, merecendo destaque para a responsabilidade e precauções sobre doenças ocupacionais e acidentes de trabalho em home office. Como dito anteriormente, o empregador é obrigado a fornecer o EPI, bem como deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Não podemos nos obliterar do fato que o poder de fiscalizar do empregador, no trabalho home office, diminui consideravelmente.

Vejamos, os trabalhos serão executados na residência do empregado, sabe-se que a constituição federal deu tratamento especial à casa do indivíduo, afirmando se tratar de asilo inviolável, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial (art. 5º, XI, da Constituição Federal).

Por essa razão, o empregado deverá assinar um termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções e usar os equipamentos de proteção individual fornecidos pelo empregador.

O termo de responsabilidade e o fornecimento de equipamento de proteção individual isentam o empregador de qualquer responsabilidade por doenças e acidentes de trabalho. O desejo das empresas é cumprir sua obrigação legal de zelar pela saúde e pela vida dos seus empregados, exaltando a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, cláusulas pétreas em nossa Constituição Federal (artigo 1º, III, IV).

As disposições deste Projeto de Lei têm por objetivo, como dito anteriormente, trazer segurança jurídica à empresa, pois numa eventual demanda trabalhista ficará demonstrado que a empregadora adotou as medidas previstas em lei. Com isso, as empresas se sentiram seguras para contratar na modalidade home office. O empregado terá, previamente, a certeza de quais são os seus direitos.

Ademais, o meio mais eficaz para a empresa diminuir seus riscos jurídicos, tal e qual, o empregado ter a certeza de quais são os seus direitos é dando tratamento legal claro e objetivo. Evitando que o Poder Judiciário legisle em cada caso concreto. Em última análise pode-se afirmar que, tendo regras claras e objetivas, diminui-se, consideravelmente, os litígios trabalhistas, o que

culminará na economia do dinheiro público, dado que se exigirá menos do Poder Judiciário Trabalhista. Pelo exposto, requer atenção dos colegas ao presente projeto. Sala das Sessões, 22/10/2020 KIM KATAGUIRI Deputado Federal (DEM-SP)

PL N. 4931/2020

PROJETO DE LEI Nº , DE 2020 (Do Sr. PEDRO PAULO)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor e regulamentar o teletrabalho.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 75-A. ....

Parágrafo único. O disposto neste Capítulo aplica-se a estagiários e aprendizes, sem prejuízo das disposições especiais relativas ao estágio e à aprendizagem previstas na Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, e nesta Consolidação.” (NR)

“Art. 75-B. .... § 1º  
..... § 2º

Equipara-se ao regime de teletrabalho, inclusive para fins de aplicação do disposto no inciso III do art. 62 desta Consolidação, o regime misto, assim considerado o que abrange, na mesma semana de trabalho, períodos em teletrabalho e períodos de prestação dos serviços nas dependências do empregador, desde que a duração destes últimos seja inferior à metade da duração semanal total do trabalho do empregado.” (NR)

“Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará:

I – as atividades que serão realizadas pelo empregado;

II – a identificação do estabelecimento da empresa a que está vinculado o empregado.

..... § 3º  
As disposições contratuais relativas ao teletrabalho poderão ser estipuladas sob a forma de documentos físicos ou sob formas eletrônicas, nos termos do art. 10 da Medida Provisória nº 2.200-2, de 24 de agosto de 2001.

§ 4º Em caso de emergência em saúde, calamidade pública, estado de defesa ou qualquer motivo de força maior que recomende temporariamente a interrupção das atividades empresariais presenciais, o empregador poderá adotar o regime de teletrabalho e determinar o retorno ao trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

§ 5º A alteração de que trata o § 4º deste artigo será comunicada ao empregado, por qualquer meio físico ou eletrônico eficaz, e, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, informada, por escrito, em meio físico ou eletrônico eficaz, ao sindicato representativo da categoria profissional e, quando houver, à comissão de representantes dos empregados.

§ 6º Poderá ser autorizada, no contrato de teletrabalho ou em aditivo contratual, a execução do teletrabalho pelo empregado em local diverso do lugar do estabelecimento da empresa a que ele se vincula.” (NR)

“Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho serão livremente negociadas pelas

partes e constarão do contrato, observadas as seguintes condições:

I – o empregador custeará os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação dos serviços em teletrabalho, podendo as partes estipular a forma de cumprimento desta obrigação e de devolução dos equipamentos e outros instrumentos fornecidos para o teletrabalho ao empregador em caso de término do contrato;

II – o empregador custeará as despesas periódicas relativas aos serviços de energia, comunicação, tecnologia e outros necessários à prestação dos serviços, na proporção de sua vinculação ao teletrabalho;

III – o empregado observará as regras de utilização e funcionamento dos instrumentos disponibilizados para o teletrabalho, adotando todos os cuidados necessários à segurança da informação;

IV – salvo acordo em contrário, o empregado não poderá dar aos instrumentos de teletrabalho disponibilizados pelo empregador uso diverso do inerente ao cumprimento de sua prestação de teletrabalho.

§ 1º Os valores relativos ao custeio das utilidades mencionadas neste artigo não integram a remuneração do empregado.

§ 2º As disposições de que trata o caput deste artigo serão previstas no contrato firmado previamente ou, na hipótese prevista no § 4º do art. 75-C, no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, qualquer que seja o motivo, o empregado deverá, assim que solicitado e dentro do prazo previsto no contrato, devolver ao empregador os equipamentos tecnológicos e outros instrumentos

disponibilizados para o teletrabalho, sob pena de caracterização do crime de apropriação indébita, previsto no artigo 168, § 1º, inciso III, do Código Penal, salvo acordo em sentido diverso estabelecido diretamente entre as partes ou por instrumento coletivo.” (NR)

“Art. 75-E. .... § 1º  
Para os fins do caput deste artigo, o empregador, por meio de preposto especializado em saúde e segurança do trabalho, realizará vistoria prévia no local habitual de trabalho indicado pelo empregado, observadas as seguintes condições:

I – o consentimento do empregado, caso se trate de sua residência;

II – o ajuste prévio do horário da vistoria com o empregado; e

III – a presença do empregado durante a vistoria. § 2º Na hipótese prevista no § 4º do art. 75-C desta Consolidação, a vistoria de que trata o § 1º deste artigo será realizada assim que possível sua execução sem riscos à saúde e à segurança, devendo ser assegurada a verificação das condições do local de trabalho pelo preposto especializado, de forma não presencial, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data da mudança do regime de trabalho, quando a situação impeditiva da vistoria presencial perdurar por tempo superior a este prazo.

§ 3º O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, após o local habitual de trabalho ter sido declarado apto pela vistoria.

§ 4º Quando o local habitual de trabalho for a residência do empregado e este não autorizar o ingresso de preposto designado pelo empregador, o empregado deverá providenciar e custear a realização da vistoria prévia de que trata este artigo.



§ 5º Na hipótese de alteração das condições do local habitual de trabalho ou ocorrência de fatos que possam prejudicar o cumprimento das instruções fornecidas, o empregado deverá comunicar ao empregador, o qual deverá providenciar e custear a realização de nova vistoria e promover as adequações necessárias. § 6º Quando a alteração do local habitual de trabalho indicado ocorrer por iniciativa e interesse exclusivo do empregado, este deverá providenciar e custear a realização de nova vistoria e promover as adequações necessárias.

§ 7º A pedido do empregado ou mediante a concordância deste, o empregador poderá realizar visitas periódicas ao local habitual de trabalho, em horário previamente ajustado com o empregado, com a finalidade exclusiva de verificar condições relacionadas ao exercício da atividade laboral.” (NR)

“Art. 75-F. Sem prejuízo do disposto no art. 62, III, desta Consolidação, o empregado em regime de teletrabalho terá direito à desconexão digital, a fim de garantir o respeito a seus períodos de descanso e férias, bem como a sua intimidade pessoal e familiar.

§ 1º O dever empresarial de garantir a desconexão implica a limitação do uso dos meios tecnológicos de comunicação empresarial durante os períodos de descanso.

§ 2º O contrato individual de trabalho especificará os períodos de trabalho e de descanso, bem como as possibilidades de alteração desses períodos, observadas as seguintes condições:

I – os limites previstos no art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal; II – o repouso semanal remunerado; III – o intervalo mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre 2 (duas) jornadas de trabalho.

§ 3º A especificação dos períodos de trabalho e de descanso de que trata o § 2º deste artigo poderá ser substituída pela

estipulação de parâmetros de produtividade, desde que se demonstre a compatibilidade do tempo médio necessário para a execução dos serviços e seus prazos de conclusão com o exercício dos direitos previstos nos incisos I a III do § 2º deste artigo.

§ 4º Poderão ser estabelecidos em negociação coletiva meios e medidas adequadas para garantir o efetivo exercício do direito à desconexão e à adequada organização do trabalho de modo a respeitar os períodos de descanso.”

“Art. 75-G. Os empregados em regime de teletrabalho terão o direito de exercer seus direitos coletivos em condições de igualdade em relação aos demais empregados.

§ 1º As empresas e as entidades sindicais deverão disponibilizar meios que facilitem a comunicação dos empregados em teletrabalho com seus representantes e outros empregados.

§ 2º A empresa deverá garantir que os empregados em teletrabalho possam participar efetivamente das atividades organizadas ou convocadas pelo sindicato em defesa dos interesses dos trabalhadores.

§ 3º Negociação coletiva estabelecerá outras condições relativas ao exercício dos direitos coletivos dos empregados em regime de teletrabalho, tendo em conta as singularidades desta forma de prestação dos serviços.

§ 4º Não haverá distinção de salário e oportunidades de promoção entre os teletrabalhadores no país e os fora dele, se mantidas as funções, cargos e tarefas em igualdade de atribuições.”

“Art. 75-H. Desde que haja compatibilidade com a atividade desempenhada e disponibilidade de recursos e meios do empregador, o regime de teletrabalho deverá ser concedido, a requerimento e no interesse do empregado, nas seguintes hipóteses:

I – quando for pessoa com deficiência;

II – quando a presença do empregado for indispensável para o cuidado de cônjuge, companheiro, filho, pai, mãe ou dependente declarado perante a Previdência Social, em razão de deficiência, doença ou acidente;

III – quando tiver filho menor de 3 (três) anos de idade. Parágrafo único. Poderão ser estabelecidas em negociação coletiva outras condições para o exercício do direito previsto no caput deste artigo, bem como o estabelecimento de prioridades para a concessão do teletrabalho, vedado o tratamento diferenciado entre homens e mulheres, salvo quando houver o propósito de estimular a lactância natural ou em caso de violência de gênero.”

“Art. 75-I. Considera-se transnacional o teletrabalho quando o empregado estiver em país diverso do qual se localiza o estabelecimento da empresa ao qual esteja vinculado.

§ 1º A Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, não se aplica ao empregado em regime de teletrabalho transnacional, salvo na hipótese de transferência no interesse da empresa na forma do art. 2º da referida lei.

§ 2º No caso de teletrabalho transnacional, aplicar-se-ão as leis do local da prestação de serviços, assim entendido como sendo o local do estabelecimento da empresa ao qual o empregado se encontrar vinculado.

§ 3º Cabe ao empregado, nos casos em que a mudança de país decorrer de sua iniciativa, a regularização de toda a documentação necessária ao ingresso e à permanência no país onde irá residir, inclusive passaporte, vacinas, documentos pessoais e quaisquer outros documentos públicos ou privados que lhe forem exigidos.

§ 4º Na hipótese de alteração do local de trabalho que resulte na impossibilidade material de fruição de benefícios normativos e contratuais, as partes poderão pactuar a substituição destes benefícios por outros equivalentes ou por ajuda de custo de natureza indenizatória, enquanto perdurar a impossibilidade. § 5º Na hipótese de contratação de trabalhador estrangeiro para fins de teletrabalho transnacional, caberá ao empregador obter as autorizações cabíveis das autoridades brasileiras competentes.”

“Art. 651 .....  
..... § 4º Na hipótese prevista no § 6º do art. 75-C desta Consolidação, é assegurado ao empregado em teletrabalho apresentar reclamação no foro do estabelecimento da empresa a que foi vinculado ou no local de sua residência no Brasil.

§ 5º Na hipótese de teletrabalho transnacional, é assegurado ao empregado apresentar reclamação no foro do estabelecimento da empresa a que foi vinculado no Brasil.”

Art. 2º Os contratos de trabalho em curso deverão, no prazo de 90 (noventa) dias, adequar-se ao disposto nesta lei.

Art. 3º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO Desde a reforma trabalhista, pela Lei nº 13.467, de 2017, a CLT tem um breve capítulo dedicado à disciplina do teletrabalho. Naquela época, não se imaginava a dimensão que o teletrabalho teria em nossa sociedade, notadamente após sua ampla utilização como medida emergencial para reduzir os riscos à saúde do trabalhador durante a pandemia de Covid-19. Administração Pública e servidores, empresas e empregados e trabalhadores autônomos no mundo inteiro têm vivido intensamente a experiência do teletrabalho, com seus possíveis benefícios e prejuízos.

Entre seus notórios benefícios, destacamos: a redução de despesas dos empregadores com imóveis, a redução das despesas dos trabalhadores com deslocamento e a diminuição do tempo gasto no trânsito, a possibilidade de conciliar melhor as atividades laborais com as responsabilidades familiares e os ganhos de qualidade de vida daí resultantes.

Por outro lado, preocupam-nos os prejuízos que podem ser causados aos empregadores, pela insegurança jurídica decorrente de algumas lacunas na legislação sobre a matéria, e aos empregados, especialmente em razão dos riscos a sua saúde, nos aspectos físico e mental.

Nesse contexto, é necessário aperfeiçoar a legislação relativa ao teletrabalho, motivo pelo qual apresentamos este projeto, elaborado por grupo de trabalho conduzido por este Parlamentar e integrado pela Consultoria Legislativa da Câmara dos Deputados e pelas advogadas especialistas em Direito do Trabalho Beatriz Azevedo Martinez (OAB/RJ 208.679), Julia de Castro Tavares Braga (OAB/RJ 167.275) e Maria Luisa Souza Costa Soter da Silveira (OAB/RJ 104.714), às quais expressamos nossos agradecimentos.

O projeto foi inspirado na realidade observada em nosso país e em disposições do Acordo-Quadro Europeu sobre Teletrabalho, do Código do Trabalho de Portugal, do Estatuto dos Trabalhadores da Espanha, do Anteprojeto de Lei de Trabalho à Distância da Espanha e da lei francesa relativa ao direito à desconexão. Em síntese, nosso projeto contém as seguintes propostas: - possibilidade de aplicação do regime de teletrabalho a estagiários e aprendizes, sem prejuízo das disposições especiais previstas em lei para o estágio e a aprendizagem (art. 75-A, parágrafo único); - previsão do “regime misto”, assim considerado o que abrange, na mesma semana, períodos em teletrabalho e períodos de prestação dos serviços nas dependências do empregador, desde que a duração destes seja inferior à metade da duração semanal

total; equiparação deste regime ao de teletrabalho, inclusive para fins de isenção de controle de jornada (art. 75-B, § 2º); - determinação de que o contrato de teletrabalho identifique o estabelecimento da empresa a que está vinculado o empregado, norma importante para a definição dos direitos coletivos (art. 75-C, inciso II); - disposição expressa sobre a possibilidade de estipulação das cláusulas contratuais relativas ao teletrabalho sob a forma de documentos físicos ou sob formas eletrônicas, nos termos do art. 10 da Medida Provisória nº 2.200- 2, de 2001 (art. 75-C, § 3º); - autorização para que o empregador adote o regime de teletrabalho e determine o retorno ao trabalho presencial, independentemente de acordo, em caso de emergência em saúde, calamidade pública, estado de defesa ou qualquer motivo de força maior que recomendem temporariamente a interrupção das atividades presenciais (art. 75-C, § 4º); - disposição expressa de que poderá ser autorizada, no contrato ou em aditivo contratual, a prestação de serviços pelo empregado em local diverso do lugar do estabelecimento da empresa a que se vincula o empregado (art. 75- C, § 6º), situação em que é assegurado ao empregado apresentar reclamação no foro do estabelecimento da empresa a que foi vinculado ou no local de sua residência no Brasil (art. 651, § 4º); - custeio, pelo empregador, dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária à prestação dos serviços, podendo as partes estipular a forma de cumprimento desta obrigação e das despesas periódicas relativas aos serviços de energia, comunicação, tecnologia e outros necessários à prestação dos serviços, na proporção de sua vinculação ao teletrabalho; obrigação do empregado de observar as regras de uso dos equipamentos e zelar pela segurança da informação (art. 75-D); responsabilidade do empregado pela devolução dos equipamentos ao empregador no prazo estipulado no contrato quando houver a rescisão do contrato, sob pena de se caracterizar o crime de apropriação indébita (art. 75-D, § 3º); -

para evitar doenças e acidentes de trabalho, realização de vistoria prévia e de vistorias periódicas, por preposto especializado em saúde e segurança do trabalho, no local habitual de trabalho indicado pelo empregado (art. 75-E); - direito à desconexão digital, a fim de garantir o respeito dos períodos de descanso e férias, bem como a intimidade pessoal e familiar do empregado (art. 75-F); - dever de especificar no contrato os períodos de trabalho e de descanso, bem como as possibilidades de alteração desses períodos, observados os limites previstos no art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, o repouso semanal remunerado e o intervalo mínimo de onze horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho (art. 75-F, § 2º); possibilidade de substituir essa especificação dos períodos de trabalho e de descanso pela estipulação de parâmetros de produtividade (art. 75-F, § 3º); - direito dos empregados em regime de teletrabalho ao exercício de seus direitos coletivos em condições de igualdade em relação aos demais empregados e garantia de meios para a concretização desses direitos (art. 75- G); - concessão de teletrabalho a requerimento do empregado, desde que compatível com a atividade e que haja disponibilidade de recursos e meios do empregador, nas seguintes hipóteses: I – quando for pessoa com deficiência; II – quando a presença do empregado for indispensável para o cuidado de cônjuge, companheiro, filho, pai, mãe ou dependente declarado perante a Previdência Social, em razão de deficiência, doença ou acidente; III – quando tiver filho menor de três anos de idade (art. 75-H); - regulamentação do teletrabalho transnacional (art. 75-I). Dessa forma, buscamos disciplinar a matéria de modo a dar segurança jurídica às partes optantes pelo regime de teletrabalho, permitindo-lhes estipular contratualmente as condições de execução, desde que assegurados os direitos constitucionais dos trabalhadores, em especial as normas destinadas à proteção da saúde e da segurança no trabalho.

Ante o exposto, pedimos aos Parlamentares o apoio necessário para a aprovação da matéria. Sala das Sessões, em 15 de outubro de 2020. Deputado PEDRO PAULO 2020-10529 PL N. 4831

PROJETO DE LEI Nº , DE 2020 (Do Sr. João Daniel)

Acrescenta dispositivo à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, reforçando o regramento sobre Teletrabalho afim das mais garantias para o trabalhador.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei acrescenta dispositivo à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, reforçando o regramento sobre Teletrabalho afim das mais garantias para o trabalhador.

Art. 2º O Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa vigorar com as seguintes alterações:

“CAPÍTULO II-A DO TELETRABALHO

Art. 75-C. .... § 1º  
..... § 2º  
..... § 3º A jornada de trabalho home office atenderá as mesmas normas do trabalho presencial, ficando expressamente proibido ao empregador extrapolar formal ou informalmente os limites fixados nesta Lei.

§ 4º Com vistas à eminente necessidade de atividades durante o intervalo interjornada, esta será permitida em acordo bilateral entre empregador e empregado, sendo computado tempo de serviço com garantia de hora-extra. § 5º A comunicação com o trabalhador via quaisquer plataformas, programas, aplicativos ou



redes sociais de caráter eminentemente privado, sobre assuntos relacionados ao trabalho e em ocasião de intervalo interjornada, será computado tempo de serviço com garantia de hora-extra.

Art. 75-D. A responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, será de responsabilidade do empregador. (NR)

§ 1º As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

§ 2º As alterações das disposições previstas nos artigos 75-C e do 75-D deverão ser realizadas através de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

” Art. 3º Esta lei entra em vigor à data de sua publicação.  
JUSTIFICAÇÃO A tecnologia avançou demasiadamente nos últimos anos e transformou o mundo corporativo. Cada vez mais vemos crescer empresas que valorizam e anseiam mais a produtividade em excesso.

Nesse sentido, observa-se relatos gradativos e frequentes acerca da ampliação não apenas da intensidade de trabalho, mas também do aumento da jornada informal de trabalho.

Recentemente, uma pesquisa realizada pela Consultoria Talenses, especialista em recrutamento executivo, mostrou que 55% dos trabalhadores reclamam da carga horária excessiva. Ou seja, trabalham mais, muitas vezes assumindo funções de outros funcionários que foram desligados e aumentando sua responsabilidade corporativa - estar em casa significa uma continuação das funções acumuladas.

A pandemia do coronavírus, que levou milhões de pessoas a trabalhar em suas casas, pode ter contribuído para acentuar

desigualdades no acesso às tecnologias necessárias para o trabalho à distância, afirma um grupo de pesquisadores acadêmicos que estuda as políticas de combate à crise.

O trabalho em casa foi estratégia adotada por 46% das empresas durante a pandemia, segundo a Pesquisa Gestão de Pessoas na Crise covid-19. O estudo elaborado pela Fundação Instituto de Administração (FIA) coletou, em abril, dados de 139 pequenas, médias e grandes empresas que atuam em todo o Brasil.

A adoção em grande escala do home office (teletrabalho) em função do isolamento social para conter o novo coronavírus tem afetado a saúde mental de profissionais brasileiros. Uma pesquisa do LinkedIn, que ouviu duas mil pessoas na segunda quinzena de abril, indica que 62% estão mais ansiosos e estressados com o trabalho do que antes. O LinkedIn é a maior rede social profissional do mundo.

Além das preocupações com as atividades do trabalho, há a necessidade de conciliar o trabalho com a atenção à família e, ao mesmo tempo, gerenciar o descanso necessário à recomposição física-mental, além do, cada vez mais distante, momento de lazer e de interação social. O que vemos são trabalhadores pressionados ou coagidos à produtividade, mesmo que isso sobreponha ou aniquile as horas e garantias de tempo de suas vidas privadas.

Instrumentos particulares como redes sociais e aplicativos de uso exclusivo pessoal viraram extensão do trabalho, sem respeito à privacidade, jornada ou garantias trabalhistas. A legislação trabalhista no Brasil regulamenta a jornada de trabalho semanal, no entanto, na prática, isto não funciona. É desmoralizante observarmos uma cultura “macunaística” corporativa no país, onde a malandragem em infringir as Leis, sob o manto da

lucratividade, achaca e explora trabalhadores nos mais diversos níveis.

O país que criou, em 1831, a lei de proibição do tráfico Atlântico de escravos, sob pressão da Inglaterra e apelidou, cinicamente, um termo, até hoje usado, sobre esta Lei que nunca funcionou de “pra inglês ver”, continua, perversamente, atropelando Leis trabalhistas “pra inglês ver” na mais pura convicção de impunidade. Neste sentido, precisamos não apenas regulamentar e aperfeiçoar a CLT, alvo de constantes ataques organizados pela elite empresarial, mas devemos, sobretudo, reafirmar a aplicabilidade das regras para criarmos uma atmosfera de legitimidade, estabilidade e confiança nas instituições democráticas no país.

Por fim, insere-se a previsão de que qualquer alteração que contrarie os artigos 75-C e 75-D deve ser realizada através de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, assegurando a participação do Sindicato profissional na defesa e proteção de sua categoria. Vale destacar que a reforma trabalhista, implementada pela Lei nº 13.467/17, dispõe em seu artigo 611-A, inciso VIII que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho tem prevalência sobre a lei quando tratar de teletrabalho, fazendo jus ao instrumento de negociação. Deputado João Daniel (PT/SE)

PL. N. 5566/2020

PROJETO DE LEI Nº , DE 2020. (Do Sr. Rubens Otoni)

Insere na CLT a previsão de acréscimo remuneratório ao trabalhador que atue na modalidade de teletrabalho.

O Congresso Nacional decreta:

Art.1º. O artigo 75-D Decreto Lei nº 5452 de 1º de maio de 1943 passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 75-D. A responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada a prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso das despesas arcadas pelo empregado será do Empregador.

§ 1º as utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

§ 2º além dos equipamentos e da infraestrutura que dispõe o caput o trabalhador em teletrabalho receberá o adicional de 20% para custeio de despesas recorrentes. Art. 2º. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICATIVA O novo coronavírus impôs grandes desafios ao mundo, entre os quais atravessar o período da pandemia garantindo minimamente a estabilidade social. Novas tecnologias tiveram sua implantação no mundo do trabalho aceleradas o que trouxe novas possibilidades. Importa registrar que se pode em partes mitigar os efeitos do isolamento social ao mundo do trabalho através do teletrabalho.

Nesta perspectiva várias empresas passaram a se utilizar desta forma de trabalho o que se mostrou em muitos casos vantajoso às empresas inclusive sob a ótica do custo e da produtividade do trabalhador. Em contrapartida se observa que o trabalhador assumiu o ônus da estrutura de trabalho (como mesa, computador, ar-condicionado e afins) e de gastos recorrentes tais quais, água, energia, internet entre outros insumos necessários.

Impõe-se que a legislação seja modernizada de modo a compreender a nova realidade garantindo ao trabalhador a devida contrapartida aos ônus assumidos no teletrabalho. Na presente propositura observa-se a exigência mínima de que o empregador arque com os bens móveis necessários à infraestrutura de trabalho e um percentual de 20% incidente

sobre a verba salarial, para custeio dos gastos recorrentes. Expõe-se a apreciação dos Nobres Pares a presente propositura legislativa em favor da qual se suplica apoio para aprovação. Sala das Sessões, em de de 2020. Deputado Rubens Otoni PT/GO.

## RÉGIMEN LEGAL DEL CONTRATO DE TELETRABAJO

Artículo 1º- Objeto. La presente ley tiene por objeto establecer los presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad de Teletrabajo en aquellas actividades, que por su naturaleza y particulares características, lo permitan. Los aspectos específicos se establecerán en el marco de las negociaciones colectivas.

Artículo 2º- Incorpórese al Título III “De las modalidades del contrato de trabajo” del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el siguiente texto:

Capítulo VI

Del Contrato de Teletrabajo

Artículo 102 bis: Concepto. Habrá contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en los términos de los artículos 21 y 22 de esta ley, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación.

Los presupuestos legales mínimos del contrato de teletrabajo se establecerán por ley especial. Las regulaciones específicas para cada actividad se establecerán mediante la negociación colectiva respetando

los principios de orden público establecidos en esta ley.

Artículo 3°- Derechos y obligaciones. Las personas que trabajen contratadas bajo esta modalidad, en los términos del artículo 102 bis del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, gozarán de los mismos derechos y obligaciones que las personas que trabajan bajo la modalidad presencial y su remuneración no podrá ser inferior a la que percibían o percibirían bajo la modalidad presencial. Los convenios colectivos deben, acorde a la realidad de cada actividad, prever una combinación entre prestaciones presenciales y por teletrabajo.

Artículo 4°- Jornada laboral. La jornada laboral debe ser pactada previamente por escrito en el contrato de trabajo de conformidad con los límites legales y convencionales vigentes, tanto en lo que respecta a lo convenido por hora como por objetivos.

Las plataformas y/o software utilizados por el empleador a los fines específicos del teletrabajo, y registrados según lo establecido en el artículo 18 de la presente, deberán desarrollarse de modo acorde a la jornada laboral establecida, impidiendo la conexión fuera de la misma.

Artículo 5°- Derecho a la desconexión digital. La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias. No podrá ser sancionada por hacer uso de este derecho.

El empleador no podrá exigir a la persona que trabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral.

Artículo 6°- Tareas de cuidados. Las personas que trabajen bajo esta modalidad y que acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de trece (13) años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada. Cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización proveniente del empleador que lesione estos derechos se presumirá discriminatorio resultando aplicables las previsiones de la ley 23.592.

Mediante la negociación colectiva podrán establecerse pautas específicas para el ejercicio de este derecho.

Artículo 7°- Voluntariedad. El traslado de quien trabaja en una posición presencial a la modalidad de teletrabajo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada, debe ser voluntario y prestado por escrito.

Artículo 8°- Reversibilidad. El consentimiento prestado por la persona que trabaja en una posición presencial para pasar a la modalidad de teletrabajo, podrá ser revocado por la misma en cualquier momento de la relación.

En tal caso, el empleador le deberá otorgar tareas en el establecimiento en el cual las hubiera prestado anteriormente, o en su defecto, en el más cercano al domicilio del dependiente, en el cual puedan ser prestadas. Salvo que por motivos fundados resulte imposible la satisfacción de tal deber.

El incumplimiento de esta obligación será considerado violatorio del deber previsto en el artículo 78 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. La negativa del empleador dará derecho a la persona que trabaja bajo esta modalidad a considerarse

en situación de despido o accionar para el restablecimiento de las condiciones oportunamente modificadas.

En los contratos que se pacte la modalidad de teletrabajo al inicio de la relación, el eventual cambio a la modalidad presencial operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva.

Artículo 9°- Elementos de trabajo. El empleador debe proporcionar el equipamiento -hardware y software-, las herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas, y asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación de las mismas, o la compensación por la utilización de herramientas propias de la persona que trabaja. La compensación operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva.

La persona que trabaja será responsable por el correcto uso y mantenimiento de los elementos y herramientas de trabajo provistas por su empleador, deberá procurar que estos no sean utilizados por personas ajenas a la relación o contrato de trabajo. En ningún caso responderá por el desgaste normal producto del uso o el paso del tiempo.

En caso de desperfectos, roturas o desgaste en los elementos, instrumentos y/o medios tecnológicos que impidan la prestación de tareas, el empleador deberá proveer su reemplazo o reparación a fin de posibilitar la prestación de tareas. El tiempo que demande el cumplimiento de esta obligación patronal no afectará el derecho de la persona que trabaja a continuar percibiendo la remuneración habitual.

Artículo 10.- Compensación de Gastos. La persona que trabaja bajo la modalidad del teletrabajo tendrá derecho a la compensación por los mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios que deba afrontar. Dicha compensación operará conforme las pautas que se



establezcan en la negociación colectiva, y quedará exenta del pago del impuesto a las ganancias establecido en la ley 20.628 (t. o. 2019) y sus modificatorias.

Artículo 11.- Capacitación. El empleador deberá garantizar la correcta capacitación de sus dependientes en nuevas tecnologías, brindando cursos y herramientas de apoyo, tanto en forma virtual como presencial, que permitan una mejor adecuación de las partes a esta modalidad laboral. La misma no implicará una mayor carga de trabajo. Podrá realizarla en forma conjunta con la entidad sindical representativa y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Artículo 12.- Derechos colectivos. Las personas que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo, gozarán de todos los derechos colectivos. Serán consideradas, a los fines de la representación sindical, como parte del conjunto de quiénes trabajen en forma presencial.

Artículo 13.- Representación sindical. La representación sindical será ejercida por la asociación sindical de la actividad donde presta servicios, en los términos de la ley 23.551. Las personas que trabajan bajo esta modalidad deberán ser anexadas por el empleador a un centro de trabajo, unidad productiva o área específica de la empresa a los efectos de elegir y ser elegidas, para integrar los órganos de la asociación sindical.

Artículo 14.- Higiene y seguridad laboral. La autoridad de aplicación dictará las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo con el objetivo de brindar una protección adecuada a quienes trabajen bajo la modalidad laboral del teletrabajo. El control del cumplimiento de esta normativa deberá contar con participación sindical. Asimismo la autoridad de aplicación determinará la inclusión de las enfermedades causadas por esta modalidad laboral dentro del listado previsto en el artículo 6°, inciso 2, de la ley 24.557.

Los accidentes acaecidos en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo, se presumen accidentes en los términos del artículo 6°, inciso 1, de la ley 24.557.

Artículo 15.- Sistema de Control y Derecho a la Intimidad. Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán contar con participación sindical a fin de salvaguardar la intimidad de la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo y la privacidad de su domicilio.

Artículo 16.- Protección de la Información Laboral. El empleador deberá tomar las medidas que correspondan, especialmente en lo que se refiere a software, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo para fines profesionales, no pudiendo hacer uso de software de vigilancia que viole la intimidad de la misma.

Artículo 17.- Prestaciones transnacionales. Cuando se trate de prestaciones transnacionales de teletrabajo, se aplicará al contrato de trabajo respectivo la ley del lugar de ejecución de las tareas o la ley del domicilio del empleador, según sea más favorable para la persona que trabaja.

En caso de contratación de personas extranjeras no residentes en el país, se requerirá la autorización previa de la autoridad de aplicación. Los convenios colectivos, acorde a la realidad de cada actividad, deberán establecer un tope máximo para estas contrataciones.

Artículo 18.- Autoridad de aplicación. Registro. Fiscalización. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación de la presente ley y deberá dictar la reglamentación respectiva dentro de los noventa (90) días. En el ámbito de su competencia se deberán registrar las empresas que desarrollen esta modalidad, acreditando el software o plataforma a utilizar y

la nómina de las personas que desarrollan estas tareas, las que deberán informarse ante cada alta producida o de manera mensual. Esta información deberá ser remitida a la organización sindical pertinente. La fiscalización del cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales relativas a las tareas cumplidas bajo la modalidad del teletrabajo se ejercerá conforme a lo establecido por el título III - capítulo I, sobre inspección del trabajo de la ley 25.877 y sus modificatorias. Toda inspección de la autoridad de aplicación, de ser necesaria, deberá contar con autorización previa de la persona que trabaja.

Artículo 19.- Régimen de transitoriedad. La presente ley entrará en vigor luego de noventa (90) días contados a partir de que se determine la finalización del período de vigencia del aislamiento social, preventivo y obligatorio.

*(Nota Infoleg: por art. 1º de la [Resolución N° 54/2021](#) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social B.O. 5/2/2021 se establece que el Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo, previsto por la presente Ley, entrará en vigencia el 1º de abril del 2021.)*

Artículo 20.- Comuníquese al Poder Ejecutivo nacional.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL CONGRESO ARGENTINO, EN BUENOS AIRES, A LOS TREINTA DIAS DEL MES DE JULIO DEL AÑO DOS MIL VEINTE.

REGISTRADA BAJO EL N° 27555

CLAUDIA LEDESMA ABDALA DE ZAMORA - SERGIO MASSA - Marcelo Jorge Fuentes - Eduardo Cergnul