



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
Deputado Federal Rodrigo Agostinho (PSB/SP)

Apresentação: 17/12/2020 17:17 - Mesa

**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 microsistema 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

Documento eletrônico assinado por Rodrigo Agostinho (PSB/SP), através do ponto SDR\_56384, na forma do art. 102, § 1º, do RICD c/c o art. 2º, do Ato da Mesa n. 80 de 2016.





## CÂMARA DOS DEPUTADOS

Deputado Federal Rodrigo Agostinho (PSB/SP)

Apresentação: 17/12/2020 17:17 - Mesa

PL n.5581/2020

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 laborais ambientais 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.

Documento eletrônico assinado por Rodrigo Agostinho (PSB/SP), através do ponto SDR\_56384, na forma do art. 102, § 1º, do RICD c/c o art. 2º, do Ato da Mesa n. 80 de 2016.





## CÂMARA DOS DEPUTADOS

Deputado Federal Rodrigo Agostinho (PSB/SP)

Apresentação: 17/12/2020 17:17 - Mesa

PL n.5581/2020

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

Documento eletrônico assinado por Rodrigo Agostinho (PSB/SP), através do ponto SDR\_56384, na forma do art. 102, § 1º, do RICD c/c o art. 2º, do Ato da Mesa n. 80 de 2016.





## CÂMARA DOS DEPUTADOS

Deputado Federal Rodrigo Agostinho (PSB/SP)

Apresentação: 17/12/2020 17:17 - Mesa

PL n.5581/2020

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

Documento eletrônico assinado por Rodrigo Agostinho (PSB/SP), através do ponto SDR\_56384, na forma do art. 102, § 1º, do RICD c/c o art. 2º, do Ato da Mesa n. 80 de 2016.





## **CÂMARA DOS DEPUTADOS**

Deputado Federal Rodrigo Agostinho (PSB/SP)

Apresentação: 17/12/2020 17:17 - Mesa

**PL n.5581/2020**

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.

Documento eletrônico assinado por Rodrigo Agostinho (PSB/SP), através do ponto SDR\_56384, na forma do art. 102, § 1º, do RICD c/c o art. 2º, do Ato da Mesa n. 80 de 2016.





## CÂMARA DOS DEPUTADOS

Deputado Federal Rodrigo Agostinho (PSB/SP)

Apresentação: 17/12/2020 17:17 - Mesa

PL n.5581/2020

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 sucedido, 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

Documento eletrônico assinado por Rodrigo Agostinho (PSB/SP), através do ponto SDR\_56384, na forma do art. 102, § 1º, do RICD c/c o art. 2º, do Ato da Mesa n. 80 de 2016.





## CÂMARA DOS DEPUTADOS

Deputado Federal Rodrigo Agostinho (PSB/SP)

Apresentação: 17/12/2020 17:17 - Mesa

PL n.5581/2020

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.

Documento eletrônico assinado por Rodrigo Agostinho (PSB/SP), através do ponto SDR\_56384, na forma do art. 102, § 1º, do RICD c/c o art. 2º, do Ato da Mesa n. 80 de 2016.





## CÂMARA DOS DEPUTADOS

Deputado Federal Rodrigo Agostinho (PSB/SP)

Apresentação: 17/12/2020 17:17 - Mesa

PL n.5581/2020

§ 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.

Documento eletrônico assinado por Rodrigo Agostinho (PSB/SP), através do ponto SDR\_56384, na forma do art. 102, § 1º, do RICD c/c o art. 2º, do Ato da Mesa n. 80 de 2016.





## **CÂMARA DOS DEPUTADOS**

Deputado Federal Rodrigo Agostinho (PSB/SP)

Apresentação: 17/12/2020 17:17 - Mesa

**PL n.5581/2020**

§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.

Documento eletrônico assinado por Rodrigo Agostinho (PSB/SP), através do ponto SDR\_56384, na forma do art. 102, § 1º, do RICD c/c o art. 2º, do Ato da Mesa n. 80 de 2016.





## CÂMARA DOS DEPUTADOS

Deputado Federal Rodrigo Agostinho (PSB/SP)

Apresentação: 17/12/2020 17:17 - Mesa

PL n.5581/2020

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





## CÂMARA DOS DEPUTADOS

Deputado Federal Rodrigo Agostinho (PSB/SP)

Apresentação: 17/12/2020 17:17 - Mesa

PL n.5581/2020

### DAS PENALIDADES

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.*

Documento eletrônico assinado por Rodrigo Agostinho (PSB/SP), através do ponto SDR\_56384, na forma do art. 102, § 1º, do RICD c/c o art. 2º, do Ato da Mesa n. 80 de 2016.





## **CÂMARA DOS DEPUTADOS**

Deputado Federal Rodrigo Agostinho (PSB/SP)

Apresentação: 17/12/2020 17:17 - Mesa

PL n.5581/2020

*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*

Documento eletrônico assinado por Rodrigo Agostinho (PSB/SP), através do ponto SDR\_56384, na forma do art. 102, § 1º, do RICD c/c o art. 2º, do Ato da Mesa n. 80 de 2016.



\* C B 2 0 2 6 6 5 9 6 7 1 0 0 \*



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**

Deputado Federal Rodrigo Agostinho (PSB/SP)

Apresentação: 17/12/2020 17:17 - Mesa

PL n.5581/2020

## 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

Documento eletrônico assinado por Rodrigo Agostinho (PSB/SP), através do ponto SDR\_56384, na forma do art. 102, § 1º, do RICD c/c o art. 2º, do Ato da Mesa n. 80 de 2016.





## CÂMARA DOS DEPUTADOS

Deputado Federal Rodrigo Agostinho (PSB/SP)

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

Apresentação: 17/12/2020 17:17 - Mesa

PL n.5581/2020

Documento eletrônico assinado por Rodrigo Agostinho (PSB/SP), através do ponto SDR\_56384, na forma do art. 102, § 1º, do RICD c/c o art. 2º, do Ato da Mesa n. 80 de 2016.

