

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