



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
Gabinete do Deputado Federal KIM KATAGUIRI

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

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei 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*.



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
Gabinete do Deputado Federal KIM KATAGUIRI

**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.



## CÂMARA DOS DEPUTADOS

Gabinete do Deputado Federal KIM KATAGUIRI

**§ 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.



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
Gabinete do Deputado Federal KIM KATAGUIRI

**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.



## CÂMARA DOS DEPUTADOS

Gabinete do Deputado Federal KIM KATAGUIRI

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 sustento 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).



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
Gabinete do Deputado Federal KIM KATAGUIRI

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. Consequentemente, 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



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
Gabinete do Deputado Federal KIM KATAGUIRI

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).



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
Gabinete do Deputado Federal KIM KATAGUIRI

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)





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
Gabinete do Deputado Federal KIM KATAGUIRI