



PROJETO DE LEI Nº , DE 2022.
(Do Sr. HILDO ROCHA)

Altera dispositivos relativos ao teletrabalho na Consolidação das Leis do Trabalho.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O Capítulo II-A do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 75-B.

.....
§ 10. O empregador deverá fornecer capacitação tecnológica e orientação técnica ao empregado para o exercício de suas atividades em regime de teletrabalho." (NR)

"Art. 75-D. É responsabilidade do empregador:

I – a aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto;

II – o ressarcimento das despesas efetuadas pelo empregado com energia elétrica e serviços de internet necessárias para a prestação do serviço.

.....
§ 2º O ressarcimento das despesas previsto no inciso II deste artigo será proporcional ao período de trabalho do empregado." (NR)

"Art. 75-E.





§ 2º Os empregados em regime de teletrabalho deverão ser considerados para fins de dimensionamento do número de integrantes da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes da empresa.” (NR)

“Art. 75-F. O empregado em regime de teletrabalho terá direito à desconexão digital para preservação dos seus períodos de descanso e férias, sem prejuízo do disposto no inciso III do art. 62 desta Consolidação.

Parágrafo único. Os períodos de trabalho e de descanso do empregado em regime de teletrabalho deverão observar, pelo menos:

I – os limites previstos no art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal;

II – o repouso semanal remunerado; e

III – o intervalo mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre 2 (duas) jornadas de trabalho.”

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

JUSTIFICAÇÃO

Quando da aprovação da denominada Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 – foi incorporado o Capítulo II-A ao Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para dispor sobre o teletrabalho, medida muito oportuna por tratar de assunto relevante e atual.

Essa relevância se mostrou ainda maior durante o período da pandemia do coronavírus, momento em que uma das principais medidas adotadas para combater o vírus foi a adoção do teletrabalho, quando possível,

* C D 2 2 4 7 5 7 6 3 2 3 0 0 *





pelas empresas públicas e privadas brasileiras durante o período de *lock down* em nosso território.

Passado o momento mais crítico, verificamos que boa parte dos empregadores nacionais mantiveram o regime de teletrabalho em suas empresas diante das vantagens observadas com a sua adoção.

Mais recentemente, em fevereiro de 2022, o Parlamento Latino-americano e Caribenho (Parlatino) aprovou um projeto de lei modelo para regular o trabalho remoto¹ como sugestão para os países dele integrantes.

Ao analisarmos esse material, verificamos que muitas das sugestões ali inseridas já fazem parte do nosso ordenamento jurídico. Contudo identificamos, também, alguns aspectos que podem ser incorporados ou mais detalhados em nossa lei, motivo pelo qual elaboramos uma minuta de projeto de lei incorporando esses pontos na CLT, de forma a complementá-la com as sugestões contidas na “lei modelo” do Parlatino.

Assim, entre as medidas cuja incorporação na CLT consideramos oportuna, temos a previsão de que caberá ao empregador capacitar o empregado para assumir novas funções no teletrabalho. De fato, muitas dessas funções estão ligadas à utilização de equipamentos eletrônicos, o que pode implicar dificuldades para os empregados não acostumados ao seu uso.

Além disso, estamos incluindo dispositivos para considerar como responsabilidade do empregador o ônus pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como a previsão de resarcimento das despesas efetuadas pelo empregado com energia elétrica e serviços de *internet* necessárias para a prestação do serviço. Tais despesas fazem parte da responsabilidade do empregador, portanto, deve constar expressamente da lei essa obrigação.

¹ O texto integral pode ser consultado no endereço eletrônico <https://parlatino.org/wp-content/uploads/2017/09/ley-modelo-trabajo-distancia.pdf>.





Outra modificação é a inclusão de parágrafo prevendo que os empregados em regime de teletrabalho serão contabilizados para fins de dimensionamento do número de integrantes da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) da empresa. De acordo com a legislação vigente, as empresas devem constituir CIPA, sendo encargo do Ministério do Trabalho e Previdência (MTP) a regulamentação das suas atribuições, composição e funcionamento (art. 163). Essa regulamentação, no entanto, que se deu pela Norma Regulamentadora nº 5 (NR-05)², prevê que “a CIPA será constituída por estabelecimento e composta de representantes da organização e dos empregados, **de acordo com o dimensionamento previsto no Quadro I desta NR**” (5.4.1). Esse quadro, todavia, estabelece como critério para definição do cálculo do número de membros efetivos e suplentes da Comissão **o número de empregados no estabelecimento**. Assim, o entendimento literal desses dispositivos pode levar à compreensão de que os empregados em regime de teletrabalho não serão contabilizados para fins de definição do número de membros da CIPA. Desse modo, para que não haja interpretações distintas, estamos estabelecendo que os empregados em teletrabalho entrarão na contabilidade para dimensionamento da CIPA.

Por fim, a lei vigente não trata do direito à desconexão do empregado, ou seja, o seu direito de não estar à disposição do empregador durante o seu período de descanso, razão pela qual estamos incluindo dispositivo na CLT acerca do tema.

O objeto do presente projeto de lei é, como dissemos, de elevada relevância, o que nos dá a certeza de que merecerá a devida atenção e receberá o integral apoio de nossos Pares para a sua aprovação.

Sala das Sessões, em 06 de junho de 2022.

Deputado HILDO ROCHA

2 <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-05-atualizada-2021.pdf>.

* C 0 2 2 4 7 5 7 6 3 2 3 0 0 *





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado Hildo Rocha - MDB/MA

MDB/MA

Apresentação: 06/06/2022 17:34 - Mesa

PL n.1510/2022



* C D 2 2 4 7 5 7 6 3 2 3 0 0 *



Câmara dos Deputados | Anexo IV - Gabinete 734 | CEP 70160-900 - Brasília/DF

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. **Hildo Rocha**
Tels (61) 3215-5734/3734 | dep.hildorocha@camara.leg.br
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD224757632300>