



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Gabinete do Deputado Fábio Teruel - MDB/SP

Apresentação: 09/04/2024 16:17:38.630 - MESA

PL n.1142/2024

PROJETO DE LEI Nº DE 2024

(Do Sr. Fábio Teruel)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para aperfeiçoar as regras do teletrabalho e dá outras providências.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Esta Lei altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, para atualizar o marco regulatório para o teletrabalho, promovendo um ambiente de trabalho remoto saudável, seguro, equitativo e produtivo, reconhecendo e adaptando-se às evoluções tecnológicas e às novas formas de organização do trabalho.

Art. 2º O Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 75-A.
.....

Parágrafo único. O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, especialmente no que se refere à formação e promoção ou carreira profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.

Art. 75-B.
.....

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do





CÂMARA DOS DEPUTADOS

Gabinete do Deputado Fábio Teruel - MDB/SP

Apresentação: 09/04/2024 16:17:38.630 - MESA

PL n.1142/2024

empregado constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Art. 75-D. Caberá ao empregador arcar com os custos relativos à aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como o reembolso de despesas pagas pelo empregado para esse fim, desde que comprovadas.

§ 1º Na hipótese de o empregado já possuir a infraestrutura e os equipamentos necessários para a realização de trabalho remoto, o empregador somente é obrigado a custear os incrementos de gastos para a realização da atividade laboral, quando for o caso.

§ 2º As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Art. 75-E. São direitos do empregado na modalidade do regime em teletrabalho ou trabalho remoto:

I - receber treinamento adequado e informações claras sobre as políticas de teletrabalho, segurança da informação, proteção de dados e ergonomia;

II – ser informado de maneira clara e objetiva quanto às expectativas, metas e meios de avaliação de seu desempenho;

III - ter garantido o direito à desconexão, respeitando-se os limites da jornada de trabalho e períodos de descanso;

IV - ter sua privacidade respeitada, limitando-se o uso de softwares de monitoramento ao estritamente necessário para fins de gestão de desempenho e segurança da informação, em conformidade com a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais);

V – receber orientação e apoio para a promoção da saúde física e mental, bem como suporte e recursos adequados, como acesso a programas de assistência psicológica e ergonômica.





Art. 75-F. Os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência, às empregadas grávidas e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 12 (doze) anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto.

Parágrafo único. Nos casos previstos no caput, em que haja requerimento do empregado pelo regime do teletrabalho ou trabalho remoto, o empregador somente poderá recusar o pedido de forma fundamentada em critérios técnicos e operacionais.

Art. 2º Esta Lei entra em vigor 3 (três) meses após a data da sua publicação.

JUSTIFICATIVA

O presente projeto de lei busca atualizar as normas relativas ao teletrabalho dispostas na Consolidação das Leis do Trabalho, alteradas em 2017 pela Lei nº 13.467/2017 (reforma trabalhista) e em 2022, pela Medida Provisória nº 1.108/2022, transformada na Lei nº 14.442/2022.

As mudanças dizem respeito aos seguintes pontos:

- 1) Inclusão de parágrafo único no art. 75-A da CLT para garantir a igualdade de direitos entre os trabalhadores em regime presencial e aqueles em regime de trabalho;
- 2) Alteração da redação do § 5º, do art. 75-B para determinar que o tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho. Essa alteração decorre diretamente do princípio da igualdade de direitos disposta na redação do art. 75-A, somente podendo ser afastada por meio de acordo ou convenção coletiva, resguardando os direitos e interesses dos trabalhadores;





- 3) Alteração da redação do art. 75-D para prever que cabe ao empregador arcar com os custos relativos à aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como o reembolso de despesas pagas pelo empregado para esse fim, desde que comprovadas pelo trabalhador. Achamos por bem incluir mais um parágrafo neste artigo para determinar que, caso o empregado já possua estrutura e equipamentos disponíveis e compatíveis para a execução do teletrabalho, caberá ao empregador somente arcar com eventuais acréscimos de custos, como por exemplo, a contratação de um plano de acesso à internet com maior velocidade de transferência de dados;
- 4) Reformulação do art. 75-E para definir direitos aos trabalhadores em regime de teletrabalho, em especial, o direito de informação à política de teletrabalho do empregador, assim como sobre metas e avaliação de desempenho, direito à desconexão, respeito ao direito fundamental da privacidade e promoção à saúde física e mental por meio de acesso a programas de assistência psicológica e ergonômica; e
- 5) Alteração do art. 75-F para incluir as trabalhadoras grávidas entre aqueles com prioridades para postular o regime de teletrabalho; e aumento da idade para 12 anos para os trabalhadores que possuem filhos ou a sua guarda judicial.

As mudanças aqui propostas visam assegurar os mesmos direitos, já consagrados aos trabalhadores do regime presencial, aos trabalhadores que optarem pelo regime do teletrabalho. Assim, busca-se banir comportamentos indesejados, como o noticiado sobre a empresa DELL, que somente dará oportunidade de promoções ao empregados em regime presencial ou híbrido¹.

Sobre a possibilidade de recebimento de horas extras e outros direitos já garantidos no ordenamento jurídico pátrio aos empregados sob o regime presencial, fundamentando-se no valor social do trabalho, decidiu-se pela inversão do comando do § 5º, do art. 75-B, ou seja, o trabalhador em regime remoto também possui direito a hora-extras e demais consectários legais quando ultrapassa a jornada diária ou

¹ Disponível em <https://www.infomoney.com.br/carreira/dell-endurece-tom-sobre-home-office-e-aviso-sera-promovido-quem-for-ao-escritorio/>





fica em regime de prontidão ou sobreaviso. Tal regra só poderá ser afastada em caso de acordo ou convenção coletiva nesse sentido, equilibrando, em favor do lado mais fraco da relação de trabalho, as discussões sobre a supressão de direitos.

Na nossa visão, o empregador deve fornecer os meios necessários para que os funcionários realizem suas atividades laborais de forma adequada e segura. Isso inclui tanto o ambiente de trabalho físico quanto os equipamentos e tecnologias necessárias para o trabalho remoto.

É fundamental manter a equidade entre os funcionários, garantindo que todos tenham acesso aos mesmos recursos e oportunidades para desempenhar suas funções, independentemente de estarem trabalhando remotamente ou no escritório. Se os custos forem repassados aos funcionários, isso poderia criar disparidades econômicas entre eles, afetando negativamente a motivação, a produtividade e o bem-estar no trabalho. Por essas razões, propomos a alteração do art. 75-D.

A Lei nº 13.467/2017 (reforma trabalhista) não trouxe expressamente a obrigação do empregador em informar e educar o empregado quanto às condições de “ergonomia” para o teletrabalho, nem em promover ou implantar propriamente os recursos estruturais necessários para esse exercício laborativo à distância, em comparação com o regime português.

Ademais, é necessário mencionar que o art. 75-E, da Lei 13.467/2017, ao abordar que o empregador instruirá – de forma “expressa e ostensiva” – o trabalhador, a respeito das condutas a serem tomadas referentes à saúde no teletrabalho, o legislador acabou por delimitar e reduzir as responsabilidades do empregador, pelo que pressupõe apenas a apresentação de um termo assinado pelo empregado (no âmbito de uma contratação individual, sem o auxílio devido das entidades e instrumentos coletivos de proteção do empregado), para que o empregador esteja isento de responsabilização.

Assim, com a nova redação proposta no art. 75-E, busca-se incluir direitos básicos para o trabalhador e evitar acidentes e doenças laborativas. Conforme aponta um estudo sobre Direito Comparado, Teletrabalho e Reforma Trabalhista², “é cediço que os teletrabalhadores estão mais propensos ao desenvolvimento de doenças relacionadas à má postura corporal (cuidados necessários com a denominada

² Disponível em <https://www.cadernoseletronicosdisf.com.br/cedisf/article/download/96/41>



