



Diretrizes para regulação do *Teletrabalho*

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

D598 Diretrizes para regulação do teletrabalho / CUT - Secretaria de Relações de Trabalho. – São Paulo : Central Única dos Trabalhadores, 2021.

48 p. ; il.

ISBN 978-65-994176-0-3

1. Trabalhadores - teletrabalho. 2. Sindicalismo - Trabalhadores.
3. Trabalho - Direito - home office. 4. Trabalhador - Saúde.
5. Trabalhadores - Isolamento social. 5. Quarentena. - I. Título.
II. Secretaria de Relações de Trabalho.

CDU 340.13
CDD 344.8101

DIRETRIZES PARA REGULAÇÃO DO TELETRABALHO

São Paulo, 2021

Sumário

| | |
|--|-----------|
| 1. Introdução | 6 |
| 2. <i>Teletrabalho</i>, trabalho em domicílio, home office e direitos | 7 |
| 3. Diretrizes e orientações para a negociação coletiva do <i>teletrabalho</i> | 15 |
| 3.1. Condições de trabalho | 16 |
| 3.2. Jornada de trabalho | 18 |
| 3.3. Saúde do trabalhador e da trabalhadora | 19 |
| 3.4. Equipamentos e infraestrutura | 20 |
| 3.5. Alimentação e transporte | 20 |
| 3.6. Prioridades para o <i>teletrabalho</i> | 21 |
| 3.7. Atuação sindical | 21 |
| 4. Sugestões de cláusulas padrão para a regulação do <i>teletrabalho</i> | 23 |
| 5. Diretrizes para a regulação do <i>teletrabalho</i> no Congresso Nacional | 35 |
| 6. Referências bibliográficas e Acordos Coletivos de Trabalho para consulta | 38 |
| Anexo I - Lista de Projetos de Lei em tramitação no Congresso Nacional e que dispõe sobre o <i>teletrabalho</i>, dezembro, 2020 | 39 |

Diretrizes para regulação do Teletrabalho¹**1. Introdução**

A crise sanitária mundial gerada pelo novo coronavírus gerou efeitos negativos em todo o globo, em diversas áreas: saúde, social, econômica, nas dinâmicas das famílias e no trabalho, emprego e renda. Nos casos dos trabalhadores e das trabalhadoras, além do impacto negativo no nível do emprego e renda, novos modos de organização do trabalho têm sido difundidos sem a devida proteção.

A necessária imposição legal do isolamento social pelos governos estaduais e municipais, aliada às ações das entidades sindicais, principalmente por meio das negociações coletivas, pela defesa da saúde e da vida, tem levado as empresas a afastar seus trabalhadores e trabalhadoras das atividades presenciais, com exceção daqueles em áreas essenciais tais como saúde, alimentação, transporte, segurança e parte dos serviços bancários. Nesse contexto, houve também um processo de aceleração da adoção do trabalho feito remotamente fora do local da empresa, em muitos casos, sem a observação de questões importantes de proteção e garantia de direitos para trabalhadores e trabalhadoras.

No texto a seguir, apresentamos orientações, diretrizes e sugestões de cláusulas padrão sobre o tema, elaboradas pela CUT, de modo a contribuir com o debate tanto na esfera nacional, no Congresso Nacional, como na esfera local, nos Sindicatos.

1 Documento elaborado pelas assessorias da SRT (Secretaria de Relações de Trabalho da CUT) e da Subseção do DIEESE na CUT Nacional, a partir dos debates realizados na Oficina “Teletrabalho: experiências e desafios da Negociação Coletiva no Brasil e no Mundo”, em 07 de outubro de 2020. Documento revisado pela LBS Advogados, assessoria jurídica da CUT Nacional.

2. Teletrabalho, trabalho em domicílio, home office e direitos

O teletrabalho é a *"forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório e/ou centro de produção, que permita a separação física e que se utilize uma nova tecnologia de comunicação. Esse tipo de trabalho pode ser à domicílio(sic), em telecentros, móvel, off shore ou ainda em um modelo de centro-satélites"* (SANTOS, 2020).

O trabalho em domicílio, segundo a OIT (Organização Internacional do Trabalho), *"significa trabalho realizado por uma pessoa, na sua residência ou em outro local que não seja o local de trabalho do empregador, remunerado, resultando num produto ou serviço especificado pelo empregador, independentemente de quem provê o equipamento, materiais ou outros insumos, a não ser que esta pessoa tenha o grau de autonomia e independência econômica para ser considerado trabalhador independente segundo as leis nacionais"* (Recomendação 184 da OIT, 1996).

No Brasil, é importante destacar que o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho já regulamentava o trabalho fora das dependências do empregador. Neste, determina-se que não se distingue o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, no domicílio do empregado ou à distância, desde que caracterizados os pressupostos da relação de emprego (subordinação, pessoalidade, não eventualidade e onerosidade/remunerado).

Considerando que os trabalhadores e trabalhadoras que estão executando suas tarefas na modalidade de *teletrabalho* possuem uma relação de emprego, as condições de trabalho, incluindo jornada de trabalho, remuneração e benefícios, dos que executam suas atividades remotamente ou presencialmente devem ser as mesmas

Diretrizes para regulação do *Teletrabalho*

ou equivalentes. Além disso, o artigo 6º da CLT equipara os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão da realização do trabalho. Desse modo, a Lei estabelece que essa modalidade de execução do trabalho deve ter os mesmos direitos daqueles que trabalham presencialmente nas dependências das empresas, apenas com adaptações necessárias e que não resultem em perda desses direitos.

Um estudo da OIT destaca que de 2008 a 2014 houve uma rodada de reformas laborais em 110 países ao redor do mundo. Essas reformas procuravam instituir novos contratos de trabalho precários e jornadas de trabalho flexíveis sob o controle do empregador. No Brasil, além da reforma trabalhista (2017) tentar enfraquecer as organizações sindicais, buscar promover negociações coletivas fragmentadas e de retirar direitos, o novo marco de regulação do trabalho instituiu um conjunto de contratos ou formas precárias de trabalho, dentre eles, o *teletrabalho* de forma genérica e em contradição ao artigo 6º da CLT.

A partir desta, o *teletrabalho* foi definido como o contrato de *"prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por natureza, não se constituam como trabalho externo"*. É importante destacar que a presença eventual do trabalhador no estabelecimento onde está vinculado não descaracteriza essa modalidade de trabalho. As regras desse contrato protegem os empregadores mas não os trabalhadores e trabalhadoras: (1) deverá constar no contrato individual de trabalho ou aditivo essa modalidade, sendo apenas permitida por mútuo acordo, especificando quais são as atividades a serem realizadas pelo empregado; (2) esse tipo de contrato poderá ser alterado para presencial

por decisão do empregador; (3) o *teletrabalho*, analisando exclusivamente o art. 62, III, da CLT, não é abrangido pela legislação sobre limites e compensação da jornada de trabalho; (4) a responsabilidade pelos equipamentos, infraestrutura e demais despesas serão previstas em contrato escrito, não constando expressamente na legislação que é de responsabilidade do empregador e não integram a remuneração do empregado, caso o empregador seja o responsável; (5) o empregado será instruído quanto às precauções para evitar acidentes e doenças de trabalho (sem uma normatização objetiva de como isso ocorrerá) e assinará um termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções (Lei nº 13.467/2017).

As novas tecnologias de informação e comunicação facilitam o trabalho remoto, mas o interesse do empregador nesse tipo de contrato é a facilidade de dispor da mão de obra sem os limites da jornada e os custos fixos com a infraestrutura necessária para o posto de trabalho. Essa modalidade é ainda mais atraente para os empregadores porque responsabiliza o trabalhador por possíveis ocorrências de acidentes ou doenças de trabalho.

Diversas medidas presentes nessa reforma estavam sendo implementadas em um ritmo considerado pelo setor empresarial brasileiro como “muito lento”, seja porque a informalidade e o trabalho sem carteira é de fácil uso devido à falta de fiscalização sendo mais atraente do que um contrato de trabalho mesmo que seja precário. É importante destacar que o movimento sindical brasileiro também tem conseguido impedir o uso dessas formas precárias de trabalho.

No entanto, com a crise sanitária do coronavírus ao longo do ano de 2020, diversas formas precárias de trabalho tiveram sua implementação ampliada. Uma dessas formas é o *teletrabalho*, chamado de forma não técnica como *home office* ou trabalho em domicílio.

Diretrizes para regulação do *Teletrabalho*

Nos termos do art. 75-B, da CLT – “**Considera-se teletrabalho** a prestação de serviços preponderantemente 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”.

Trabalho em domicílio é aquele que o empregado executa na sua habitação, não necessariamente utilizando das tecnologias de informação ou de comunicação. Esta modalidade de trabalho é muito comum no setor têxtil. Segue gráfico abaixo demonstrando, que nem todo *teletrabalho* é em domicílio e nem todo trabalho em domicílio é *teletrabalho*.



Trabalho fora das dependências da empresa

Daqui por diante optaremos por padronizar o tratamento como *teletrabalho*, no sentido de uma atividade que é realizada preponderantemente fora do estabelecimento empresarial, que faz parte de uma estratégia de externalização dos riscos da atividade e dos custos para os trabalhadores.

O *teletrabalho* na pandemia do coronavírus foi fundamental para preservar a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras, mas isso não exime as empresas de implementá-lo de modo a garantir os direitos e a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras.

O número de afastamentos do trabalho no início das medidas de isolamento social contabilizou 15,7 milhões de pessoas, o que representou 18,6% do total de ocupados em maio de 2020 (PNAD-Covid/IBGE). O último dado disponível dessa pesquisa, de novembro de 2020, registrou 2,1 milhões de pessoas ocupadas e afastadas do trabalho devido ao isolamento social, que representou 2,5% do total de ocupados no mesmo período. Mas quando observamos o número de trabalhadores que ficaram afastados do trabalho mas continuaram realizando suas atividades laborais de modo remoto, os números são relativamente estáveis ao longo dos meses de maio à novembro de 2020: passou de 8,7 milhões de pessoas que estavam realizando o trabalho de forma remota (10,3%) para 7,3 milhões (8,7%) em novembro. O *teletrabalho* parece ter vindo para ficar.

O *teletrabalho* não é uma novidade, já que alguns setores no Brasil o praticavam há tempos, seja formal ou informalmente, onde várias empresas transferem tarefas/parte da produção para os lares de seus/suas empregados/as. A novidade é que, nessa situação, para atendimento a uma demanda sanitária emergencial, com as sucessivas prorrogações do isolamento, essa modalidade vem sendo aproveitada pelas empresas para adoção acelerada de um modelo de trabalho que aumenta a produtividade por meio da diminuição de custos, que são repassados para os trabalhadores e trabalhadoras, em maior ou menor nível, e abre espaço para uma maior reestruturação do trabalho, em um curto espaço de tempo e em escala internacional. Não é apenas a mudança do local onde o trabalhador e trabalhadora irá realizar sua atividade laboral, mas de

Diretrizes para regulação do *Teletrabalho*

uma alteração de estratégias organizacionais em um contexto de flexibilização de jornada, remunerações e formas de contratação (OLIVEIRA, 2015).

Apesar da situação inesperada que gerou uma aceleração dos estudos que vinham sendo feitos pelas empresas no sentido de implementar o trabalho de forma remota, a urgência imposta pelo isolamento social levou a uma série de improvisos que na prática acabaram impulsionando a transferência de milhares de trabalhadores para condição de *teletrabalho*.

O que mais preocupa é que há diversas questões em aberto sobre a forma de regular esse tipo de trabalho: como controlar a jornada de trabalho? Como garantir condições de saúde e segurança no trabalho? Quem financia os custos com a realização desse *teletrabalho*? Como se fiscaliza este tipo de atividade laboral para que a empresa cumpra com seus deveres? E ainda, questões relacionadas à privacidade das famílias, sobrecarga de trabalho produtivo e reprodutivo das mulheres e desigualdade no acesso ao trabalho remoto (mais protegido no período de crise sanitária), visto que ele concentra maior número de mulheres (57%), brancos (64,3%) e profissionais com ensino superior completo que representam 76,1% dos que trabalham remotamente (PNAD-Covid/IBGE, 20 a 26 de setembro, 2020).

Além disso, diversas empresas anunciam que irão manter essa modalidade de trabalho mesmo após o fim das medidas de isolamento social, tais como o Banco do Brasil, que pretende diminuir de 35 para 16 os prédios utilizados na sua administração, com a previsão de que cerca de 30% do quadro efetivo passem a trabalhar remotamente. A estatal Petrobras também anunciou que vai manter metade do seu quadro administrativo em *teletrabalho*, a partir da avaliação positiva e da alta produtividade atingida com os resultados obtidos durante a quarentena, seguin-

do a mesma tendência de redução de custos operacionais e com espaços físicos.

Para os trabalhadores(as) do serviço público federal, o governo divulgou no final de julho uma Instrução Normativa, que instituirá o *teletrabalho* como opção aos órgãos do Executivo, baseada na análise de dados do aumento de produtividade e redução de custos e segundo a Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal, 49% dos atuais servidores estão nessa modalidade no momento. Na educação, embora o debate atual seja preservação da vida de professores e alunos durante o período de pandemia, a reorganização do processo de trabalho com o uso de plataformas digitais de comunicação para expansão de modalidades do tipo EAD (Educação à Distância), também estão em discussão. Em relação à ampliação do *teletrabalho* no serviço público outra preocupação é em relação à manutenção de atendimento e qualidade dos serviços à população. Partindo-se da importância do Estado sobretudo em atender os mais fragilizados.

Outra questão é que essa modalidade de trabalho necessita de tecnologias para que possa ser realizada à distância. Os trabalhadores precisam de equipamentos, conexão de qualidade à internet, ferramentas seguras (de comunicação, de compartilhamento e armazenamento de arquivos) e principalmente mobiliário ergonômico e local apropriado para assegurar condições saudáveis de trabalho. Como sabemos, o acesso a esses equipamentos e tecnologias ainda é escasso na maior parte das residências brasileiras.

Estudo do DIEESE/CONTRAF (2020) indica o *teletrabalho* como instrumento associado à extensão da jornada de trabalho, bem como à sua intensificação, fruto da condensação de grande número de tarefas em um(a) mesmo(a) trabalhador(a). Destaca ainda que entre as diversas dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores e trabalhado-

Diretrizes para regulação do *Teletrabalho*

ras nessa modalidade, soma-se o aumento dos gastos na residência, com destaque para os gastos com supermercado e energia elétrica, uma vez que o tempo no domicílio foi intensificado nesse período.

E ainda, os trabalhadores e trabalhadoras que estão nessa modalidade de trabalho são submetidos ao isolamento na execução de suas tarefas com a reduzida possibilidade de trocas com seus colegas de trabalho; por estarem distantes da vida da empresa, têm suas oportunidades de carreira reduzidas e maior possibilidade de serem dispensados devido à falta de integração à empresa; tem dificuldade de desconexão, confundido os limites de vida pessoal e laboral, entre outros (SANTOS, 2020). No caso das organizações sindicais, há um processo de “descoletivização”, uma fragmentação dos interesses/desidentificação, dificuldades de mobilização da coletividade e de envolvimento dos trabalhadores nas negociações coletivas, além de uma heterogeneidade dos interesses (SANTOS, 2020).

Existe ainda a preocupação de que essa modalidade se torne um trabalho tipicamente feminino, reforçando o papel de cuidadora, socialmente imposto às mulheres, reforçando os aspectos da dupla jornada. Por fim, existe também a preocupação de que as empresas utilizem essa modalidade para a contratação de Trabalhadores com Deficiência (TCDs) para que não precisem realizar investimentos em acessibilidade nas suas dependências físicas.

Diante desse contexto, a CUT tem promovido debates e ações para garantir que a necessidade do uso dessa forma de trabalho não seja às custas dos direitos e da saúde dos trabalhadores e trabalhadoras. Por esse motivo, apresentamos nesse documento um conjunto de diretrizes para orientar nossa atuação na regulação do *teletrabalho*, seja no debate que está em curso no Congresso Nacional, seja nas negociações coletivas que estão sendo promovidas nos Sindicatos de base.

3. Diretrizes e orientações para a negociação coletiva do *teletrabalho*

Com o desmonte da legislação trabalhista e a necessidade de atender especificidades setoriais, parte importante da regulação do *teletrabalho* tem sido realizada por meio da negociação coletiva. Nessa seção, procuramos destacar temas e diretrizes que auxiliem e orientem os sindicatos CUTistas nessa negociação. Partimos de experiências paradigmáticas nacionais, da sistematização de acordos e convenções coletivas sobre o tema presentes no Sistema Mediador (SE/ME), de recomendações do Ministério Público do Trabalho e de experiências internacionais.

É importante destacar que parte significativa dos acordos e convenções coletivas de trabalho (35%) foram negociados ainda na vigência da MP nº 927, editada logo no início da crise sanitária nacional em 22/03/2020. Essa MP tratava das medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus. No entanto, como em diversas outras MPs editadas por esse governo nesse período, o conteúdo era de retirada de direitos e não de proteção.

No caso do *teletrabalho*, a MP propunha que ele seria adotado a critério do empregador, independentemente da existência de acordo individual ou coletivo prévio; importante destacar que o empregador não é obrigado a estabelecer o *teletrabalho* mesmo quando a situação epidêmica coloque em risco a saúde dos empregados, revelando que essa medida atende apenas o interesse de uma das partes. Sendo assim, muitos sindicatos precisaram realizar grande pressão para que a negociação das condições de trabalho no regime de *teletrabalho* ocorresse. É nesse

Diretrizes para regulação do *Teletrabalho*

contexto que a maior parte das negociações foram realizadas.

Com a pressão do movimento sindical, a MP não tramitou e perdeu a vigência em 19 de julho de 2020, mas a vigência dos acordos coletivos seguiu valendo.

É importante destacar que a partir da Reforma Trabalhista, houve uma contradição entre o preexistente art. 6º da CLT, que prevê a igualdade de direitos entre o trabalho presencial e demais modalidades, com as disposições incluídas pelos artigos 62, III, 75-A a E, todos da CLT, que restringem os direitos dos trabalhadores.

A seguir, apresentamos diretrizes que têm como objetivo destacar temas e orientações relevantes para novos processos de regulamentação desse tema, tanto em períodos singulares, como no caso da pandemia do coronavírus, mas também em situações ordinárias. Essas orientações devem considerar as características próprias de cada categoria e os debates realizados com os trabalhadores e trabalhadoras em cada empresa para que o desenho final da proposta represente a proteção necessária para a realização do *teletrabalho*.

3.1. Condições de trabalho

- Os trabalhadores e trabalhadoras em *teletrabalho* devem ter os mesmos direitos que os demais trabalhadores contratados pela empresa. Não se trata de um contrato de trabalho distinto, mas de uma forma distinta de execução do trabalho.
- Os trabalhadores e trabalhadoras em *teletrabalho*, caso executem as mesmas tarefas, deverão ser registrados com as mesmas funções e direitos, individuais e coletivos dos trabalhadores e trabalhadoras que prestam seus serviços pessoalmente.

- A adesão ao *teletrabalho* deve ser voluntária, estabelecida de comum acordo entre empregador e empregado/empregada, com assistência do Sindicato representativo e passível de reversão.
- Não pode haver redução do salário bruto nem de outros adicionais que compõem a remuneração, além de garantir isonomia salarial entre as ocupações semelhantes dos que trabalham presencialmente e dos que trabalham na modalidade remota. Além da redução direta de custos, há, ainda, possibilidade de ganho de produtividade para os empregadores, não havendo motivos para que itens que compõem a remuneração sejam eliminados.
- Em caso de suspensão do contrato de trabalho, nos moldes da MP 936/2020 ou das formas previstas em Lei, é proibida a realização de qualquer atividade laboral para aqueles que estejam na modalidade de *teletrabalho*.
- A privacidade da residência e da família devem se sobrepôr a qualquer necessidade da empresa. Devendo a empresa garantir o respeito ao direito de imagem e à privacidade das trabalhadoras e trabalhadores, seja por meio da orientação da realização do serviço de forma menos invasiva a esses direitos fundamentais, oferecendo a realização da prestação de serviços preferencialmente por meio de plataformas informáticas privadas, avatares, imagens padronizadas ou por modelos de transmissão on-line.
- Assegurar que o uso de imagem e voz seja precedido de consentimento expresso das trabalhadoras e trabalhadores, principalmente quando se trata de produção de atividades a ser difundido em plataformas digitais abertas em que seja utilizado dados pessoais (imagem, voz, nome) ou material produzido pelo profissional.

Diretrizes para regulação do *Teletrabalho*

- A empresa deve ser a responsável pela adaptação do trabalhador/trabalhadora a este tipo de trabalho, com treinamento e formação técnica adequados. O treinamento também deve ser realizado para os gestores para que não ocorra demandas além das previstas no contrato de trabalho.
- O empregador deve garantir ao trabalhador e trabalhadora em *teletrabalho* as mesmas oportunidades de qualificação profissional e promoção na carreira que as oferecidas aos trabalhadores em modo presencial.
- O *teletrabalho* deve ser implementado, preferencialmente, na modalidade mista (parte da semana remota e parte da semana presencial, em proporções negociadas coletivamente), exceto em períodos excepcionais, como o da pandemia do Coronavírus, em que as atividades presenciais devem ser reduzidas ao mínimo necessário. Na impossibilidade de sistemas mistos, o empregador deve implementar medidas que evitem o isolamento do trabalhador e trabalhadora, garantindo contatos regulares daqueles que estão em regime de *teletrabalho* com a empresa e com os demais trabalhadores.

3.2. Jornada de trabalho

- A Jornada de trabalho e o período de não trabalho devem ser previamente acordados e cumpridos, tanto pelos gestores quanto pelos trabalhadores, seguindo os padrões habituais dos trabalhadores nas instalações da empresa, com horas de repouso e paradas técnicas acordadas, controladas com uso de ponto eletrônico sempre que possível, aplicando-se os mesmos dispositivos previstos na legislação e na norma coletiva relacionadas à jornada de trabalho.

- O empregador deve respeitar os tempos de descanso e de repouso, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico.
- Deve ser garantida a desconexão digital do trabalhador no período acordado de não trabalho, sem que isso impacte negativamente em seu desenvolvimento profissional.

3.3. **Saúde do trabalhador e da trabalhadora**

- Mesmo no *teletrabalho* o empregador deve zelar pelo cumprimento das normas de saúde e segurança. O empregador é responsável pela prevenção de riscos ocupacionais e para o desempenho da atividade em condições adequadas, com base nas normas regulamentadoras, garantindo um espaço físico de trabalho que atenda às condições mínimas de ergonomia, iluminação, ventilação, entre outras.
- O empregador deve manter o registro das ocorrências pertinentes através das CATs (Comunicações de Acidentes de Trabalho) e os exames regulares obrigatórios às empresas.
- O *teletrabalho* também é sujeito à inspeção do trabalho para verificação do cumprimento das medidas de saúde e segurança no trabalho.
- Caso a empresa forneça benefício de planos de saúde, ele deve ser garantido também aos trabalhadores e trabalhadoras nesse regime.
- A empresa em conjunto com o Sindicato deve estabelecer canais de denúncia e assistência para violência doméstica, bem como estabelecer demais medidas que possam colaborar com a eliminação de todas as

Diretrizes para regulação do *Teletrabalho*

formas de violência doméstica, além de assistência às vítimas.

3.4. Equipamentos e infraestrutura

- Considerando que os custos com o negócio não devem ser de responsabilidade do trabalhador, a negociação coletiva deve garantir que o fornecimento e custeio de equipamentos e infraestrutura necessários para o trabalho remoto seja de responsabilidade do empregador.
- Deve ser estabelecido um valor monetário destinado a suprir gastos com insumos consumidos da própria residência (água, luz, internet etc.), de acordo com o trabalho a ser realizado. O valor da ajuda de custo deve ser definido em conjunto com o sindicato, avaliando as necessidades da categoria para a realização do *teletrabalho*.
- A manutenção dos equipamentos também deve ser de responsabilidade das empresas.
- As regras sobre avarias e perda dos equipamentos fornecidos pelas empresas devem ser estabelecidas por escrito. Não deve ser considerada avaria parcial ou total se esta ocorrer em decorrência do uso necessário para o trabalho.

3.5. Alimentação e transporte

- No mínimo, a empresa deve garantir a manutenção do vale transporte necessário para os dias em que o empregado necessite se deslocar até a empresa e que a base de cálculo para o desconto salarial seja o valor apenas dos dias presenciais.

- Considerando que o PAT (Programa de alimentação dos Trabalhadores) é uma medida de segurança alimentar, que tem benefícios fiscais para as empresas, os vale-alimentação e vale-refeição devem ser mantidos. Também deve ser garantido ao trabalhador/trabalhadora a possibilidade de reverter o vale-refeição em vale alimentação.

3.6. **Prioridades para o *teletrabalho***

- Trabalhadores e trabalhadoras que compõem o grupo de risco ou que possuem crianças e, idade escolar na modalidade EAD tem prioridade no *teletrabalho*.
- O trabalhador ou a trabalhadora com filho com idade até 3 anos, desde que solicitado, tem direito a exercer a atividade em regime de *teletrabalho*, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito.
- As empresas e os sindicatos devem estabelecer políticas adequadas para que o *teletrabalho* não se consolide como um trabalho tipicamente feminino ou para trabalhadores com deficiência, ou que por outro lado, exclua grupos de trabalhadores que poderiam também executar suas tarefas de forma remota.

3.7. **Atuação sindical**

- Garantir aos Sindicatos de trabalhadores acesso à informação sobre número de trabalhadores nessa modalidade de contrato e formas de acesso aos trabalhadores e trabalhadoras (contato telefônico, e-mail, endereço residencial), sejam associados ou não às entidades sindicais, de modo a garantir a comunicação

Diretrizes para regulação do *Teletrabalho*

entre a entidade sindical e os trabalhadores e a efetividade dos direitos dos que estão em trabalho remoto.

- Garantia do direito de filiação e participação destes trabalhadores(as) nas atividades sindicais, com direito a elegibilidade.
- O estabelecimento de *teletrabalho* deve ser implementado a partir de negociação coletiva com a entidade sindical representante dos trabalhadores para definir critérios objetivos de prestação dessa modalidade de trabalho.
- O Sindicato pode solicitar visita de inspeção ao local de trabalho remoto para garantir que os equipamentos disponibilizados pelas empresas garantem as condições de trabalho adequadas.

4. Sugestões de cláusulas padrão para a regulação do *teletrabalho*

Considerando essas diretrizes e o debate até então apresentado, destacamos a seguir um conjunto de cláusulas padrão que podem ser utilizadas nos Acordos Coletivos de Trabalho (ACTs) das diferentes categorias de trabalhadores e trabalhadoras, com as devidas adaptações. Os temas presentes abaixo são aqueles que mais se destacaram nos ACTs registrados no sistema mediador em 2020 e que tratam dessa temática, conforme levantamento realizado pelo DIEESE.

Foram escolhidas cláusulas que mais se destacaram na proteção dos trabalhadores e trabalhadoras, além da inclusão de temas e propostas de regulação que consolidem a proteção necessária para os trabalhadores e trabalhadoras que tenham suas atividades laborais executadas a partir do regime de *teletrabalho*.

Cláusulas Padrão para a regulação do *teletrabalho*

| Cláusula | Conteúdo |
|--|--|
| Igualdade de direitos do <i>teletrabalho</i> | <p>Não se distingue o trabalho executado no domicílio do empregado daquele realizado no estabelecimento do empregador desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego, nos termos do artigo 6º da CLT.</p> <p>Parágrafo primeiro - O comparecimento eventual às dependências da empresa não descaracteriza o regime de <i>teletrabalho</i>.</p> <p>Parágrafo segundo - Esse regime de trabalho pode ser exercido por todos os(as) empregados(as) do quadro funcional da empresa desde</p> |

Diretrizes para regulação do *Teletrabalho*

| | |
|--|---|
| | que a atividade exercida seja compatível com <i>teletrabalho</i> e pela vigência estipulada entre as partes. |
| Definição de <i>teletrabalho</i> e abrangência | <p>Considera-se <i>teletrabalho</i>, para fins desta norma coletiva, toda e qualquer prestação de serviços com subordinação jurídica, realizada remotamente, de forma preponderante ou não, fora das dependências da empresa, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo.</p> <p>Parágrafo primeiro - O comparecimento eventual às dependências da empresa não descaracteriza o regime de <i>teletrabalho</i>.</p> <p>Parágrafo segundo - esse regime de trabalho pode ser exercido por todos os(as) empregados(as) do quadro funcional da empresa desde que a atividade exercida seja compatível com o <i>teletrabalho</i> e pela vigência estipulada entre as partes.</p> |
| Adesão ao <i>teletrabalho</i> | <p>A adesão ao <i>teletrabalho</i> ocorrerá de comum acordo entre as partes, à exceção de períodos de pandemia e da implementação de medidas de isolamento social definidas pelo poder público.</p> <p>Parágrafo único - o regime de <i>teletrabalho</i> pode ser alterado para presencial, ou semi-presencial, desde que em comum acordo, com garantia de período prévio de comunicação, por escrito, de 15 dias.</p> |
| Formalização do <i>teletrabalho</i> | <p>A execução do trabalho em regime de <i>teletrabalho</i> deverá ser formalizada por documento escrito ou eletrônico e deve conter:</p> <p>a) Identificação, assinaturas e domicílio/sede das partes;</p> |

| | |
|---------------------------------|--|
| | <p>b) Indicação da atividade que será prestada pelo trabalhador, com menção expressa do regime de <i>teletrabalho</i>;</p> <p>c) Indicação da jornada de trabalho a ser executada e horários de refeição e descanso;</p> <p>d) Vigência da modalidade de <i>teletrabalho</i>;</p> <p>e) Propriedade dos instrumentos de trabalho bem como o responsável pela respectiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização;</p> <p>Parágrafo único - o sindicato da categoria e a CIPA (comissão Interna de Prevenção de Acidentes) devem ser informados sobre a inclusão do trabalhador (a) na modalidade de <i>teletrabalho</i>.</p> |
| Controle de jornada de trabalho | <p>A empresa deverá utilizar equipamento e/ou programa de computador adequado para o registro dos horários de trabalho dos(as) empregados(as).</p> <p>Parágrafo primeiro – O disposto no caput se aplica ao(a) empregado(a) em <i>teletrabalho</i>, inclusive quando, eventualmente, estiver prestando serviços no estabelecimento do empregador.</p> <p>Parágrafo segundo – O uso de equipamentos tecnológicos, assim como de softwares, de aplicativos, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet, pelo(a) empregado(a) em <i>teletrabalho</i>, não caracteriza regime de prontidão ou sobreaviso ou tempo à disposição do empregador.</p> <p>Parágrafo terceiro – O empregado em regime de <i>teletrabalho</i> tem direito à desconexão e deverá compatibilizar o exercício de suas atividades profissionais com os intervalos para refeição e os demais períodos de descanso, de forma que os desfrute por inteiro.</p> |

| | |
|--------------|--|
| | <p>Parágrafo quarto – na hipótese de impossibilidade de trabalho no horário normal em decorrência de interrupção de energia elétrica, pane nos servidores, ou outros motivos técnicos ou de fornecimento de serviços públicos necessários à realização do trabalho, não será exigida a compensação da jornada de trabalho nem a dedução das horas respectivas, desde que o(a) empregado(a) comunique a empresa do ocorrido, com a comprovação disponível.</p> <p>Parágrafo quinto – O(a) empregado(a) deve ter garantido o direito a sua privacidade e de sua família. Os métodos de controle da jornada não podem ser invasivos à privacidade da residência.</p> <p>Parágrafo sexto – as regras relacionadas à jornada de trabalho prevista na CLT devem ser integralmente cumpridas para os(as) empregados(as) em regime de <i>teletrabalho</i>, inclusive as relacionadas a hora extraordinária e descanso semanal remunerado</p> |
| Equipamentos | <p>A empresa fornecerá em regime de comodato, quando aplicável, notebook ou desktop, mouse, teclado independente e headset, ficando o empregado responsável pela guarda, conservação e devolução.</p> <p>Parágrafo primeiro – A empresa poderá conceder uma ajuda de custo em dinheiro, mediante pagamento direto ou reembolso, que não integrará a remuneração dos(as) empregados(as), para aquisição dos equipamentos, a qual não se confunde com aquele previsto para os custos de serviços mensais e bens de uso não duráveis (material de escritório).</p> <p>I - O(a) empregado(a) ficará responsável pela guarda, conservação e devolução dos equipamentos adquiridos nessa modalidade.</p> |

| | |
|--|---|
| Mobiliário | <p>A empresa deverá ceder em regime de comodato a cadeira para uso nas atividades laborais em <i>teletrabalho</i>, ficando o empregado responsável pela sua guarda, conservação e devolução.</p> <p>Paragrafo primeiro - A empresa poderá conceder uma ajuda de custo em dinheiro, mediante pagamento direto ou reembolso que não integrará a remuneração dos(as) trabalhadores (as), para aquisição da cadeira, a qual não se confunde com aquele previsto para os custo de serviços mensais e bens de uso não duráveis (material de escritório).</p> <p>I - O(a) empregado(a) ficará responsável pela guarda, conservação e devolução da cadeira adquirida nessa modalidade.</p> <p>Parágrafo segundo - A cadeira para utilização no exercício das atividades deverá ter as características recomendadas pela NR17, independentemente da responsabilidade pela aquisição.</p> |
| Custos residenciais do exercício do trabalho | <p>A empresa concederá uma ajuda de custo em dinheiro, mediante pagamento direto ou reembolso, no valor mínimo de [negociado entre sindicato e empresa, de acordo com custos locais e para a realização da atividade], pago em uma única parcela no ano ou em parcelas mensais, para custear gastos com energia elétrica, água, acesso a internet, material de escritório, entre outros, utilizados para a atividade laboral na residências dos(as) trabalhadores (as).</p> <p>Parágrafo primeiro - A ajuda de custo prevista no caput não integrará a remuneração do empregado.</p> |

| | |
|-------------------------------|---|
| Saúde e segurança do trabalho | <p>A empresa promoverá orientação a todos(as) os(as) empregados(as) em regime de <i>teletrabalho</i> sobre as medidas destinadas à prevenção de doenças e acidentes do trabalho, por meio físico ou digital ou treinamentos à distância, conforme as orientações previstas no Anexo I, sobre os temas:</p> <ul style="list-style-type: none">A) Ambiente de Trabalho;B) Equilíbrio vida pessoal/profissional;C) Saúde emocional;D) Ergonomia. <p>Parágrafo primeiro - O(a) empregado(a) deverá seguir tais orientações e, sempre que precisar, entrar em contato com a empresa, por meio do canal que for disponibilizado.</p> <p>Parágrafo segundo - O(a) empregado(a), sempre que convocado, deverá comparecer para realização dos exames ocupacionais, que considerará o regime de <i>teletrabalho</i>.</p> <p>Parágrafo terceiro – O(a) empregado(a) deverá comunicar imediatamente o seu gestor sobre eventual problema de saúde, com apresentação de atestado médico, para que a empresa adote as medidas exigidas pela legislação.</p> <p>Parágrafo quarto – A empresa promoverá orientação ao(a) gestor(a) do(a) empregado(a) em <i>teletrabalho</i>, por meio físico ou digital ou treinamentos à distância.</p> <p>Parágrafo quinto – a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) deverá colaborar com o monitoramento da saúde e segurança dos(as) empregados(as) em regime de <i>teletrabalho</i>.</p> |
|-------------------------------|---|

| | |
|---|---|
| Auxílio refeição e alimentação | Aplicar-se-ão as mesmas regras de auxílio refeição e alimentação previstas na Convenção Coletiva da categoria aos empregados em regime de <i>teletrabalho</i> . |
| Vale transporte | A empresa deixará de conceder o vale-transporte, ou o seu valor correspondente por meio de pagamento antecipado em dinheiro ou meio eletrônico quando o empregado estiver em regime de <i>teletrabalho</i> , com o que cessará o desconto do salário ou haverá redução proporcional da parte suportada pelo empregado. Parágrafo único – em caso de sistema misto ou de eventual necessidade de comparecimento físico do(a) empregado(a) à sede da empresa, o valor do transporte será concedido proporcionalmente aos dias de atividade presencial, desde que superior a parcela de 6% do salário do(a) empregado(a). |
| <i>Teletrabalho</i> temporário; <i>Teletrabalho</i> durante a pandemia do coronavírus | Durante o estado de calamidade pública, a empresa poderá, nas atividades que assim permitam, alterar o regime de trabalho presencial para o <i>teletrabalho</i> e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, devendo comunicar o empregado com 7 (sete) dias de antecedência, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho. Parágrafo primeiro - esse regime temporário será instituído com as adaptações necessárias ao presente Acordo Coletivo de Trabalho desde que negociadas com o sindicato da categoria. Parágrafo segundo - os(as) empregados(as) do grupo de risco devem ser priorizados na vigência dessa modalidade temporária de <i>teletrabalho</i> . |

| | |
|--|---|
| <p>Garantia de cobertura para todos os grupos de trabalhadores e trabalhadoras</p> | <p>O <i>teletrabalho</i> poderá ser acessado por todos os(as) empregados(as) que assim o desejarem, desde que compatível com a atividade laboral.</p> <p>Parágrafo primeiro – O <i>teletrabalho</i> não deverá ser utilizado como instrumento de segregação de trabalhadores com deficiência, mulheres, ou outros grupos sociais</p> <p>Paragrafo segundo – O(a) empregado(a) com filho(s) com idade até 3 anos tem preferência a exercer a atividade em regime de <i>teletrabalho</i>, quando solicitado e desde que seja compatível com a atividade desempenhada.</p> |
| <p>Igualdade de direitos</p> | <p>O(a) empregado(a) em regime de <i>teletrabalho</i> tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere aos direitos previstos na Convenção Coletiva de Trabalho e Acordos Coletivos de Trabalho que abrangem os(as) empregados(as) dessa empresa, entre outros, como acesso à formação profissional oferecida pela empresa, a promoção ou avanços na carreira profissional, 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.</p> <p>Parágrafo único – No âmbito da formação profissional, o empregador deve proporcionar ao empregado em <i>teletrabalho</i>, em caso de necessidade, formação adequada sobre a utilização de tecnologias de informação e de comunicação inerentes ao exercício da respectiva atividade.</p> |

| | |
|-------------------------------|---|
| Combate à violência doméstica | A empresa manterá canal de comunicação específico para denúncias relacionadas a violência doméstica, para dar apoio e orientação a vítima. |
| Canal de acesso | O(a) empregado(a) deverá seguir as orientações da empresa e, sempre que precisar, entrar em contato por meio do canal que for disponibilizado. |
| Acompanhamento pelo sindicato | O trabalhador em regime de <i>teletrabalho</i> integra o número de trabalhadores da empresa para todos os direitos relacionados a representação coletiva. Parágrafo primeiro - O(a) empregado(a) poderá utilizar as tecnologias de informação e de comunicação utilizadas para a prestação de trabalho para participar em reunião promovida no local de trabalho pelo sindicato. Parágrafo segundo - a empresa não pode impedir a atividade sindical e seu relacionamento com os trabalhadores em regime de <i>teletrabalho</i> . |
| Vigência | Esse acordo entrará em vigor na data de assinatura e terá vigência por 2 anos. Parágrafo único - A empresa e o sindicato irão acompanhar a aplicação desta norma. |
| Anexo I | Orientações sobre saúde e segurança no teletrabalho Ambiente de Trabalho 1. Procure espaço adequado, tranquilo e sem ruídos para trabalhar, a fim de facilitar a concentração, produtividade e conforto. 2. Dê preferência à iluminação natural e busque evitar reflexos na tela do computador. Utilize luminárias complementares, se necessário. |

Equilíbrio vida pessoal/profissional

3. Mantenha uma rotina diária, com horários pré-estabelecidos para acordar, se alimentar e dormir.
4. Estabeleça regras claras com as pessoas com quem coabita, para harmonizar suas obrigações como empregado com suas tarefas domésticas e convívio familiar.
5. Estabeleça uma rotina de exercícios físicos.
6. Mantenha-se hidratado.
7. Quando não estiver trabalhando, procure reduzir ao mínimo o uso de telas (smartphone, tablet, notebook, desktop etc.).

Saúde emocional

8. Dedique um tempo exclusivo para você (exemplo: medite, faça yoga, leia um bom livro e ouça música).
9. Mantenha contato com os colegas e com seu superior hierárquico para não se sentir isolado.
10. Mantenha a calma em caso de instabilidades de acesso momentâneas.
11. Apenas entre em contato com o(a) seu(sua) gestor(a) e colegas por telefone ou mensagem explicando a situação.

Ergonomia

12. Escolha mesa e cadeira compatíveis com suas características físicas, como altura, peso, comprimento das pernas, etc.
13. Não trabalhe em sofás ou camas.
14. Mantenha seu posto de trabalho organizado.
15. Utilize equipamentos e acessórios adequados.
16. Faça pausas regulares e realize frequentemente a alternância de posturas (levantar, caminhar, espreguiçar-se, etc.).

- 17. Alongue-se pelo menos 2 vezes ao dia.
- 18. Mude o foco do seu olhar, de preferência para longe, a fim de evitar a fadiga visual.
- 19. Orientações sobre ergonomia:



Fonte: Resolução Administrativa TST nº 1970, de 20 de março de 2018 <https://hdl.handle.net/20.500.12178/128169>

- a. Manter o topo da tela ao nível dos olhos e distante cerca de um comprimento de braço;
- b. Manter a cabeça e pescoço em posição reta, ombros e braços relaxados;
- c. Manter a região lombar (as costas) apoiada no encosto da cadeira ou em um suporte para as costas;
- d. Manter o antebraço, punhos e mãos em linha reta (posição neutra do punho) em relação ao teclado;
- e. Manter o cotovelo junto ao corpo;
- f. Manter um espaço entre a dobra do joelho e a extremidade final da cadeira; Manter ângulo igual ou superior a 90 graus para as dobras dos joelhos e do quadril;

Diretrizes para regulação do *Teletrabalho*

- g. Manter os pés apoiados no chão ou, quando recomendado, usar descanso para os pés;
- h. Os antebraços deverão estar apoiados nas laterais da cadeira ou sobre a superfície de trabalho para que os ombros fiquem relaxados e em posição neutra;
- i. Procure trabalhar em um ambiente com iluminação adequada e conforto térmico;
- j. Regule o brilho do monitor para 70 ou 75 e evite posicionar a tela do monitor de frente para janelas; e
- k. Pratique hábitos saudáveis de vida como alimentação balanceada, sono regular e atividade física para capacitação aeróbica (caminhada, natação, ginástica, entre outros).

Fonte: ACT Bancários, 2020; Regulação *teletrabalho* Portugal (Código do Trabalho Lei n.º 7/2009); SACC/DIEESE, 2021

5. Diretrizes para regulação do *teletrabalho* no Congresso Nacional

Apesar da legislação existente, destacada na primeira seção deste documento, as empresas seguem utilizando brechas ou desrespeitando o regramento existente sobre o tema. Em 2020, a situação inusitada de uma crise sanitária com medidas de isolamento social envolvendo um conjunto bastante grande da população trouxe essa modalidade de execução do trabalho para o debate público. Diante desse contexto, além dos 16 Projetos de Lei (PLs) já existentes no Congresso Nacional sobre o *teletrabalho*, outros 12 foram apresentados após o uso intensivo dessa modalidade ao longo de 2020 (A Lista de Projetos de Lei em tramitação no Congresso Nacional está disponível no Anexo I).

A seguir, destacamos as diretrizes que estão em linha com as orientações para a negociação coletiva descritas acima e que devem orientar a elaboração de qualquer legislação em torno desse tema.

1. O *teletrabalho*, assim como o trabalho noturno, deve ser considerado uma modalidade de execução do trabalho e não um contrato de trabalho e deve ser definido de comum acordo entre as partes (trabalhador e empregador), com adesão voluntária do trabalhador e com anuência do sindicato.
2. O uso dessa modalidade deve seguir as regras do contrato padrão ao qual o trabalhador está submetido (por exemplo, indeterminado, determinado), com isonomia de direitos individuais e coletivos, salário, benefícios, jornada de trabalho, progressão na carreira, qualificação profissional, direitos sindicais, entre outros.

Diretrizes para regulação do *Teletrabalho*

3. A infraestrutura necessária para a execução do trabalho deve ser fornecida pela empresa bem como os custos com os insumos domésticos consumidos na execução dessa atividade.
4. As normas relacionadas à saúde e segurança do(a) trabalhador(a) devem ser seguidas e monitoradas. O cumprimento dessas normas são de responsabilidade do empregador.
5. O *teletrabalho* não deve se resumir a uma modalidade ocupada prioritariamente por mulheres e trabalhadores e trabalhadoras com deficiência. Deve ser uma modalidade com oportunidades e direitos para todos e todas.
6. A jornada de trabalho, horas extras, o período de não trabalho, as horas de repouso e paradas técnicas acordadas, bem como todas as demais normativas relacionadas a esse tema, devem ter os mesmos parâmetros dos trabalhadores em ambiente físico, além de serem controladas com uso de ponto eletrônico sempre que possível. É preciso revogar o inciso III do art. 62 da CLT que exclui os trabalhadores em regime de *teletrabalho* do capítulo sobre a duração da jornada de trabalho.
7. Devem ser garantindo aos trabalhadores e trabalhadoras na modalidade de *teletrabalho* os mesmos benefícios dos trabalhadores na modalidade presencial, inclusive, vale alimentação e refeição. O vale transporte deve ser fornecido para os deslocamentos necessários do trabalhador a unidade física da empresa.
8. Devem-se estabelecer medidas que garantam a privacidade do trabalhador e trabalhadora e de sua família, na modalidade de *teletrabalho*.

9. O estabelecimento desse contrato deve ser negociado com a entidade sindical representativa dos trabalhadores e trabalhadoras. A entidade sindical deve ter as informações necessárias para acompanhar esse posto de trabalho.
10. O Acordo Coletivo de Trabalho e/ou a Convenção Coletiva de Trabalho deve definir as regras relacionadas à infraestrutura necessária para execução do trabalho a ser fornecida pela empresa, a compensação monetária para suprir insumos domésticos, as regras de proteção à saúde do trabalhador e trabalhadora, formas de contato entre entidade sindical e trabalhadores em regime de *teletrabalho*, as políticas de prioridades para o *teletrabalho* e medidas para grupos específicos (mulheres, PCDs, trabalhadores com baixa escolaridade, entre outros).

6. Referências bibliográficas e Acordos Coletivos de Trabalho para consulta

- ACT. Acordo Coletivo de Trabalho entre Banco Bradesco S.A. e Confederação Nacional Dos Trabalhadores Do Ramo Financeiro - CONTRAF, 2020 (mimeo).
- CLT. Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei 5.452/1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm
- CRIVELLI. *Teletrabalho*: direitos previstos nos acordos coletivos: Bradesco, Itaú e Banco do Brasil, cartilha orientativa. Crivelli Advogados, Dezembro de 2020 (mimeo).
- DIEESE/CONTRAF. Pesquisa Nacional sobre Home Office dos(as) Bancários(as). São Paulo, 2020. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2020/estPesq98homeOfficeBancos.html>
- Lei 13.467/2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (Reforma trabalhista). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm
- Lei 7/2009. Alteração do código de trabalho de Portugal - *Teletrabalho*, 2009 (mimeo).
- OIT. Recomendação 184 sobre o trabalho a domicílio, 1996. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522:NO
- OLIVEIRA, D. R. Quando o trabalho está em todo o lugar: vida e trabalho para os profissionais de tecnologia da informação (TI). Anais do 39º Encontro Anual da ANPOCS. Outubro. 2015. Disponível em: <https://www.anpocs.com/index.php/papers-39-encontro/spg/spg24/9951-quando-o-trabalho-esta-em-todo-o-lugar-vida-e-trabalho-para-os-profissionais-de-tecnologia-da-informacao-ti/file>
- SANTOS, Ronaldo Lima. *Teletrabalho*, home office. Apresentação realizada na oficina “*Teletrabalho*: experiências e desafios da Negociação Coletiva no Brasil e no Mundo”, em 07 de outubro de 2020, CUT (mimeo).

Anexo I - Lista de Projetos de Lei em tramitação no Congresso Nacional e que dispõe sobre o *teletrabalho*, dezembro, 2020

| Projeto de Lei | Tema | Partido | Data de apresentação |
|--------------------------------|---|---------|----------------------------|
| PL 4494/2008 | Propõe a reserva de, pelo menos, 20% da oferta de postos de trabalho para deficientes, no caso de contratação na modalidade trabalho em domicílio ou <i>teletrabalho</i> . (Câmara) | PSDB | 11/12/2008 |
| PL 4505/2008 | Regulamenta o trabalho à distância, conceitua e disciplina as relações de <i>teletrabalho</i> . (Câmara) | PSDB | 16/12/2008 |
| PL 4481/2012 | Dispõe sobre o exercício domiciliar de profissão liberal. (Câmara) | PSDB | 27/09/2012 |
| PLS 274/2013 | Dispõe sobre a relação de emprego em regime de <i>teletrabalho</i> . (Senado) | PSB | 04/07/2013 |
| PLS 326/2013 | Dispõe sobre o trabalho exercido a distância. (Senado) | PSC | 08/08/2013 |
| PL 2723/2015 e 3077/2020 | Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, para autorizar a implantação do sistema de escritório remoto. (Câmara) | MDB | 20/08/2015 e 02/06/2020 |
| PL 4653/2016 | Equipara os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meio pessoais e diretos. (Câmara) | PRB | 08/03/2016 |
| PL 8501/2017 | Revoga o <i>teletrabalho</i> aprovado na reforma trabalhista. (Câmara) | PT | 05/09/2017 |

Diretrizes para regulação do *Teletrabalho*

| Projeto de Lei | Tema | Partido | Data de apresentação |
|----------------|--|---------|----------------------|
| PLS 266/2017 | Dispõe sobre: d) regime de <i>teletrabalho</i> diferenciado para o empregado com deficiência. (Senado) | Podemós | 10/08/2017 |
| PL 10823/2018 | Revoga o <i>teletrabalho</i> . (Câmara) | PT | 04/09/2018 |
| PL 9467/2018 | Submete o <i>tetrabalho</i> ao capítulo sobre jornada de trabalho previsto na CLT, sempre que possível. (Câmara) | Rede | 05/02/2018 |
| PL 4797/2019 | Dispõe sobre a Prestação Digital dos Serviços Públicos na Administração Pública. (Câmara) | PV | 03/09/2019 |
| PL 4569/2019 | Dispõe sobre a relação de trabalho e emprego em regime de <i>teletrabalho</i> . (Senado) | PSB | 20/08/2019 |
| PL 5772/2019 | Esclarece que o termo de compromisso firmado pelo empregado na modalidade de <i>teletrabalho</i> não exime a responsabilidade do empregador quando for demonstrada sua culpa para a ocorrência das doenças e acidentes do trabalho. (Câmara) | PDT | 30/10/2019 |
| PL 3312/2020 | Autoriza o usufruto de banco de horas aos profissionais da educação básica e aos docentes do ensino superior contratados em regime presencial que se encontrem em regime de <i>teletrabalho</i> motivado pela situação de emergência decorrente da pandemia por COVID-19. (Câmara) | PDT | 15/06/2020 |

| Projeto de Lei | Tema | Partido | Data de apresentação |
|----------------|---|---|----------------------|
| PL 3443/2019 | Dispõe sobre a Prestação Digital dos Serviços Públicos na Administração Pública - Governo Digital. (Câmara) | Novo | 11/06/2019 |
| PL 908/2020 | Inserir na CLT a previsão de que o trabalhador atue na modalidade de <i>teletrabalho</i> quando tiver de cumprir isolamento social por quaisquer doenças ou vírus. (Câmara) | PT | 24/03/2020 |
| PL 2005/2020 | Veda a supressão, ainda que temporária, de adicionais ao salário de funcionários públicos que percam a condição em função do <i>teletrabalho</i> . (Câmara) | PT | 17/04/2020 |
| PL 2019/2020 | Determina que, durante a vigência do Decreto Legislativo nº 6/2020, as empresas que permanecerem em funcionamento encaminharão ao <i>teletrabalho</i> empregados com deficiência e pertencentes a um grupo de risco. (Senado) | Podem | 20/04/2020 |
| PL 2251/2020 | Dispõe sobre Home office-acidente de trabalho, e por toda infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto. (Câmara) | Republicanos | 28/04/2020 |
| PL 561/2020 | Prioridade para prestação de serviços em regime de <i>teletrabalho</i> aos empregados que tenham filhos com idade igual ou inferior a 3 (três) anos. (Câmara; apensado ao PL 8501/2017) | Comissão de Seguridade Social e Família | 05/03/2020 |

Diretrizes para regulação do *Teletrabalho*

| Projeto de Lei | Tema | Partido | Data de apresentação |
|----------------|---|--------------|----------------------|
| PL 4831/2020 | Reforça o regramento sobre <i>Teletrabalho</i> afim de dar mais garantias para o trabalhador. (Câmara) | PT | 06/10/2020 |
| PL 3325/2020 | Libera os empregadores de teletrabalhadores do dever de vigilância e controle da jornada de trabalho do empregado. (Câmara) | Republicanos | 16/06/2020 |
| PL 3428/2020 | Prevê o <i>teletrabalho</i> , trabalho remoto ou trabalho à distância de pai ou mãe de família monoparental até a reabertura da creche ou escola dos filhos com até doze anos incompletos. (Senado) | REDE | 19/06/2020 |
| PL 3512/2020 | Detalha as obrigações do empregador na realização do <i>teletrabalho</i> . (Senado) | REDE | 25/06/2020 |
| PL 3915/2020 | Dispõe sobre a obrigação do empregador disponibilizar a infraestrutura, os materiais, os equipamentos na modalidade de <i>teletrabalho</i> . (Câmara) | PL | 23/07/2020 |
| PL 4931/2020 | Estende o <i>teletrabalho</i> para estagiários e aprendizes; define como <i>teletrabalho</i> mesmo os regimes mistos (remoto mais presencial), entre outros temas. (Câmara) | DEM | 15/10/2020 |

Fonte: DIAP e Câmara dos Deputados, 2020

**DIREÇÃO EXECUTIVA NACIONAL DA CUT
2019-2023**

Presidente

Sergio Nobre

Vice-Presidente

Vagner Freitas

Secretária-Geral

Carmen Helena Ferreira Foro

Secretário-Geral Adjunto

Aparecido Donizeti da Silva

Secretário de Administração e Finanças

Ariovaldo de Camargo

Secretária-Adjunto de Administração e Finanças

Maria Aparecida Faria

Secretário de Relações Internacionais

Antonio de Lisboa Amâncio Vale

Secretário-Adjunto de Relações Internacionais

Quintino Marques Severo

Secretário de Assuntos Jurídicos

Valeir Ertle

Secretário de Comunicação

Roni Anderson Barbosa

Secretário-Adjunto de Comunicação

Admirson Medeiros Ferro Junior (Greg)

Secretário de Cultura

José Celestino (Tino)

Secretário-Adjunto de Cultura

Eduardo Lírio Guterra

Secretária de Formação

Rosane Bertotti

Secretária-Adjunta de Formação

Sueli Veiga de Melo

Secretária de Juventude

Cristiana Paiva Gomes

Secretário de Relações de Trabalho

Ari Aloraldo do Nascimento

Secretária-Adjunta de Relações de Trabalho

Amanda Gomes Corsino

Secretária da Mulher Trabalhadora

Junéia Batista

Secretária de Saúde do Trabalhador

Madalena Margarida da Silva Teixeira

Secretária-Adjunta de Saúde do Trabalhador

Maria de Fátima Veloso Cunha

Secretária de Meio Ambiente

Daniel Gaio

Secretária de Mobilização e Movimentos Sociais

Janeslei Albuquerque

Secretária de Políticas Sociais e Direitos Humanos

Jandyra Uehara

Secretária de Combate ao Racismo

Anatalina Lourenço

Secretária-Adjunta de Combate ao Racismo

Rosana Sousa Fernandes

Secretária de Organização e Política Sindical

Maria das Graças Costa

Secretário-Adjunto de Organização e Política Sindical

Jorge de Farias Patrocínio

DIRETORES EXECUTIVOS

Aline Marques
Ângela Maria de Melo
Claudio Augustin
Cláudio da Silva Gomes
Francisca Trajano dos Santos
Ismael Cesar José
Ivonete Alves
João Batista (Joãozinho)
José de Ribamar Barroso
Juvândia Moreira Leite
Marcelo Fiorio
Marcelo Rodrigues
Mara Feltes
Maria Josana de Lima
Maria Julia Nogueira
Marize Souza Carvalho
Milton dos Santos Rezende (Miltinho)
Pedro Armengol
Rogério Pantoja
Sandra Regina Santos Bitencourt
Virginia Berriel
Vitor Carvalho

SECRETARIA DE RELAÇÕES DE TRABALHO**Secretário de Relações de Trabalho**

Ari Aloraldo do Nascimento

Secretária-Adjunta de Relações de Trabalho

Amanda Gomes Corsino

Assessor

Carlos Balduino

Assessor

Diego Romano

Assessor

João Bravin

EXPEDIENTE**Coordenação**

Secretaria de Relações do Trabalho

TextosSecretaria de Relações de Trabalho
Subseção DIEESE na CUT Nacional**Revisão Jurídica**

LBS Advogados

Supervisão e Revisão

Secretaria de Comunicação da CUT Brasil (Secom)

Projeto Gráfico e Diagramação

MGiora Comunicação

São Paulo, 2021.



Rua Caetano Pinto, 575
Brás • São Paulo-SP
CEP 03041-000
Fone: (0xx11) 2108-9200
Fax: (0xx11) 2108-9310

www.cut.org.br

