

PROJETO DE LEI Nº , DE 2023

Dispõe acerca do regime de teletrabalho e do regime híbrido de jornada de trabalho e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho e em regime híbrido de jornada de trabalho observarão o disposto nesta lei.

Art. 2º Para fins desta lei, considera-se:

I – regime de teletrabalho ou trabalho remoto: qualquer forma de trabalho em que a prestação de serviços ocorre fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

II - regime híbrido de jornada trabalho: a prestação de serviços, com subordinação, ocorre com alternância de períodos de prestação de serviços nas dependências do empregador e fora delas, em domicílio do empregado ou em outros locais que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

§ 1º O comparecimento às dependências do empregador, mesmo que de forma habitual, para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou o regime híbrido de jornada de trabalho.

§ 2º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.

Art. 3º São objetivos do regime de teletrabalho e do regime híbrido de jornada de trabalho:

I – aumentar a produtividade e a qualidade de trabalho dos empregados;

II – promover mecanismos para atrair empregados, motivá-los e comprometê-los com os objetivos da organização;

III – economizar tempo e reduzir custo de deslocamento dos empregados até o local de trabalho;

IV – contribuir para a melhoria de programas socioambientais, com a diminuição de poluentes e a redução no consumo de água, esgoto, energia elétrica, papel e de outros bens e serviços disponibilizados para a execução das atividades;

V – proporcionar horários flexíveis, a fim de permitir a conciliação do trabalho e da vida pessoal;

VI – tornar o ambiente de trabalho mais diverso e inclusivo, permitindo que pessoas que possuam condições especiais ou que vivam em áreas remotas tenham acesso a oportunidades de emprego;

VII – estimular o desenvolvimento de talentos, o trabalho criativo e a inovação.

Art. 4º Terão prioridade na realização do regime de teletrabalho e do regime híbrido de jornada de trabalho, os empregados:

I - com deficiência;

II - que tenham filhos, cônjuge ou dependentes econômicos com deficiência;

III - gestantes e lactantes;

IV – com filhos ou criança sob guarda judicial de até quatro anos de idade;

V - com idade superior a 50 anos;

VI – vítimas de violência doméstica ou familiar.

Art. 5º A prestação de serviços no regime de teletrabalho ou no regime híbrido de jornada de trabalho deverão constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará a identificação do estabelecimento da empresa a que está vinculado o empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração do regime presencial para o regime de teletrabalho ou híbrido de jornada de trabalho, desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho ou híbrido de jornada de trabalho para o presencial, por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

§ 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do regime de teletrabalho ou do regime híbrido de jornada de trabalho fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

Art. 6º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou ao regime híbrido de jornada de trabalho poderá prestar serviços por produção ou tarefa ou por jornada de trabalho, estando sujeito ao controle de seu horário no último caso.

Parágrafo único. Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou jornada híbrida de trabalho por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II do Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 7º São deveres dos empregadores, nas relações de emprego em regime de teletrabalho ou em regime híbrido de jornada de trabalho:

I – respeitar a intimidade, o direito de imagem, a privacidade, a segurança pessoal e familiar dos empregados;

II – orientar o empregado quanto às normas de segurança e saúde no trabalho aplicáveis à natureza do trabalho a ser realizado;

III – fornecer mecanismos de controle de jornada, se for o caso, e respeitar as jornadas e intervalos, legalmente previstos e contratualmente ajustadas;

IV – respeitar os horários de repouso e descanso, legal e contratualmente ajustados, sendo considerados abusivos ou intimidatórios os contatos e ordens emitidas dentro desses horários, exceto em caso de emergência, devidamente comprovada.

§ 1º Poderá o empregador, mediante acordo entre as Partes, fornecer ou indenizar o empregado pela aquisição e manutenção dos instrumentos, tecnológicos ou não, de trabalho, bem como de outros materiais ou insumos necessários ao desempenho do trabalho, que não integram a remuneração;

§ 2º Poderá o empregador, mediante acordo entre as Partes, pagar as despesas ou indenizar eventuais gastos do empregado com acréscimo em contas de energia elétrica, telefonia ou internet;

§ 3º Os casos mencionados nos incisos I e II deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Art. 8º São deveres dos empregados, nas relações de emprego em regime de teletrabalho e em regime híbrido de jornada de trabalho:

I – zelar pela manutenção dos instrumentos de trabalho, tecnológicos ou não, colocados à sua disposição, bem como pelo uso racional dos outros materiais e insumos disponibilizados ou indenizados, conforme acordo entre as Partes, inclusive energia, telefonia e internet;

II – manter segredo dos temas e assuntos que conheça sobre o funcionamento e as atividades da empresa contratante, bem como sobre a situação econômica e lucratividade, entre outros;

III – observar as normas de segurança e saúde no trabalho aplicáveis à natureza do trabalho a ser realizado;

IV – respeitar o controle de jornada, se for o caso, e respeitar as jornadas e intervalos, legalmente previstos e contratualmente ajustadas;

V – respeitar os horários de repouso e descanso, legal e contratualmente ajustados;

VI – não realizar trabalhos, alheios ou estranhos àqueles previstos expressamente no contrato, durante o horário de expediente ou com uso dos instrumentos fornecidos pelo empregador;

VII — não terceirizar ou envolver terceiros, esposa, filhos ou parentes, em suas atividades contratadas.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Art. 9º O empregador deverá promover medidas orientadoras específicas e adequadas para a saúde física do teletrabalho, quanto ao cumprimento da legislação de saúde e segurança do trabalho, inclusive no âmbito do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional e do Programa de Gerenciamento de Riscos, ou dos que lhes sucederem.

Art. 10. O empregador efetuará a avaliação do local de teletrabalho, por meio remoto ou com visita presencial, nesse último caso com autorização expressa do empregado para cada visita, quando tal necessidade for identificada na execução dos programas de saúde e segurança do trabalho.

Parágrafo único. A recusa do teletrabalhador às vistorias in loco, apesar da necessidade identificada nos termos do *caput*, implicará a isenção de responsabilidade administrativa ou civil do empregador, em relação às eventuais consequências decorrentes das visitas presenciais não realizadas.

Art. 11. O Empregador e os empregados deverão adotar, conjunta e colaborativamente, medidas que visem à preservação da saúde mental nas modalidades de teletrabalho e jornada híbrida de trabalho.

§ 1º A ausência de resposta do empregado à comunicação feita pelo empregador durante os períodos de descanso não será considerada falta funcional, tendo em vista que o tempo de desconexão é elemento necessário

para a saúde mental do teletrabalhador, salvo em caso de emergência, devidamente comprovada, conforme disposto no artigo 7º, inciso IV.

§ 2º Os empregadores com mais de 50 (cinquenta) empregados deverão manter políticas internas de prevenção, educação e orientação para preservação da saúde mental de seus empregados, dentre elas as seguintes:

I – combate ao cyberbullying, assédio moral virtual, tecnoestresse e vício em tecnologia;

II – orientação dos empregados acerca da moderação do consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas;

III – incentivo aos momentos de integração social, presencialmente ou à distância, a fim de minimizar o isolamento dos empregados;

IV – orientação para conciliação das atividades de trabalho com as rotinas domésticas dos empregados;

V – promoção de palestras, treinamentos ou cursos de capacitação voltados à saúde do teletrabalhador, em modo presencial ou virtual, ministrados por profissionais próprios ou mediante contratação específica.

Art. 12. Aos empregados em regime de teletrabalho ou em regime híbrido de jornada de trabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.

§ 1º Os empregados submetidos ao regime de teletrabalho e ao regime híbrido de jornada de trabalho terão o direito de exercer seus direitos coletivos em condições de igualdade em relação aos demais empregados.

§ 2º As empresas e as entidades sindicais deverão disponibilizar meios que facilitem a comunicação dos empregados em teletrabalho com seus representantes e outros empregados.

§ 3º 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.

§ 4º Negociação coletiva estabelecerá outras condições relativas ao exercício dos direitos coletivos dos empregados nos regimes de teletrabalho e de jornada híbrida de trabalho, tendo em conta as singularidades desta forma de prestação dos serviços.

Art. 13. 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.

§ 6º Não haverá distinção de salário e oportunidades de promoção entre os empregados situados no país e os fora dele, se mantidas as funções, cargos e tarefas em igualdade de atribuições, considerando-se estabelecimento empresarial, para os fins do art. 461, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, aquele ao qual está vinculado o empregado.

§ 7º Considerar-se-á, no caso de teletrabalho transnacional, as limitações impostas pelo fuso horário, tendo em conta as singularidades desta forma de prestação dos serviços, mas sem prejuízo das condições pactuadas pelas Partes.

Art. 14. Privilegiando a inclusão e educação digital, fica permitida a adoção do regime de teletrabalho e do regime híbrido de jornada de trabalho para os aprendizes e estagiários, desde que previsto no Termo de Compromisso de Estágio ou no Contrato de Aprendizagem, os quais deverão necessariamente se adequar aos parâmetros mínimos estabelecidos nesta lei, bem como na legislação trabalhista geral.

Art. 15. A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte alteração:

“Art. 651

.....

§ 4º É assegurado ao empregado submetido ao regime de teletrabalho e ao regime híbrido de jornada de trabalho 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 submetido ao regime de teletrabalho e ao regime híbrido de jornada de trabalho apresentar reclamação no foro do estabelecimento da empresa a que foi vinculado no Brasil.” (NR)

Art. 16. Ficam revogados os artigos 75-A, 75-B, 75-C, 75-D, 75-E, 75-F da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, bem como outros dispositivos em sentido contrário.

Art. 17. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

O teletrabalho é um termo amplo, que se refere a qualquer forma de trabalho que é realizado à distância, utilizando tecnologias de comunicação e informação. Envolve realizar as atividades laborais fora das instalações

físicas da empresa, podendo ser feito em casa, em locais públicos, em espaços de coworking ou em qualquer lugar que permita ao trabalhador executar suas tarefas remotamente.

Por sua vez, o regime híbrido de trabalho é um modelo no qual os empregados combinam períodos de trabalho presencial nas instalações do empregador com períodos de trabalho fora dessas dependências, geralmente em casa ou em outros locais adequados, como espaços de coworking.

Nesses regimes, os empregados podem desfrutar de uma maior autonomia ao escolherem quando e onde trabalhar, o que pode contribuir para um melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Além disso, a tecnologia desempenha um papel fundamental ao possibilitar a comunicação e a colaboração eficientes entre os membros da equipe, independentemente de sua localização física.

Esses regimes foram amplamente adotados em todo mundo, principalmente devido à pandemia de COVID-19, que acelerou a transição para o trabalho remoto e destacou a viabilidade desse modelo. No entanto, mesmo após a pandemia, muitas empresas estão considerando manter ou adotar esse modelo para oferecer mais flexibilidade aos seus funcionários.

Segundo a Pesquisa de Inovação Semestral 2022 (PINTEC) sobre indicadores temáticos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), quase metade (47,8%) das empresas industriais com 100 ou mais pessoas ocupadas implementou o teletrabalho em pelo menos algum grau em 2022. Na área de administração, no mesmo ano, o teletrabalho foi adotado, em algum grau, por 94,5% das empresas que operaram de forma digitalizada. Desse grupo, quase metade (49,7%) representa empresas com 100 a 249 pessoas ocupadas.

As empresas de maior porte, com 500 ou mais pessoas ocupadas, representaram 27,9% desse total. As áreas de comercialização e desenvolvimento de projetos de produtos, processos e serviços aparecem na sequência com, respectivamente, 85,7% e 71,4% das empresas utilizando teletrabalho em 2022. Em ambos os casos, as empresas com 100 a 249 pessoas ocupadas ainda aparecem em maiores proporções (48,7% e 44,4%, respectivamente).

A menor incidência na adoção do teletrabalho foi indentificada na área de produção, onde apenas 38,7% das empresas utilizaram essa modalidade

no ano de 2022. As empresas com 100 a 249 pessoas ocupadas representaram 44,6% desse conjunto, ao passo que as empresas com 500 ou mais pessoas ocupadas representaram 30,5% do total.

Diante desse cenário, é fundamental que o Brasil se empenhe em assegurar a constante evolução de sua regulamentação nacional. A revisão e atualização da legislação em vigor, assim como a melhoria das propostas atualmente em tramitação, têm o potencial de trazer benefícios significativos para os trabalhadores brasileiros, diante da necessidade de estabelecer diretrizes claras e conceitos precisos para evitar a confusão na sociedade e garantir os direitos e deveres de empregadores e trabalhadores.

Uma lei específica garante que os trabalhadores que optam pelo teletrabalho ou pela jornada híbrida tenham seus direitos protegidos, incluindo questões como remuneração, saúde e segurança no trabalho, horas extras, e outros benefícios trabalhistas.

Ademais, a regulamentação pode ajudar a evitar práticas discriminatórias relacionadas ao teletrabalho, garantindo que a escolha de trabalhar remotamente ou hibridamente não resulte em tratamento desigual ou discriminação no local de trabalho.

Portanto, contamos com o apoio dos respectivos Pares para a aprovação da presente proposição legislativa, essencial para a proteção dos interesses de trabalhadores e empregadores que adotam os regimes flexíveis de trabalho, bem como para a promoção de um meio ambiente de trabalho saudável, compatível com os princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho que regem o Estado Democrático de Direito.

Sala das Sessões,

Liderança do Bloco da Minoria