

PROJETO DE LEI Nº , DE 2020
(Do Sr. LUIZ PHILIPPE DE ORLEANS E BRAGANÇA)

Altera a Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020, para dispor sobre o retorno ao trabalho de gestantes, de mães de filhos de até cinco anos, de idosos e de pessoas com deficiência durante e após o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta lei altera a Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020, *que Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nºs 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências, para dispor sobre o retorno ao trabalho de gestantes, mães de filhos de até 5 (cinco) anos, idosos e pessoas com deficiência.*

Art. 2º A Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 17-A:

“Art. 17-A. Durante o período a que se refere o art. 1º desta Lei, o empregador poderá, no retorno ao funcionamento dos estabelecimentos autorizado pelo poder público local, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho

presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho, dos seguintes trabalhadores:

I – gestantes;

II – mulheres com filhos menores de 5 (cinco) anos de idade;

III – idosos;

IV – pessoas com deficiência, inclusive estagiários e aprendizes.

§ 1º Para fins do disposto neste artigo, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do *caput* do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 2º A alteração contratual de que trata o *caput* deste artigo será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, por escrito ou por meio eletrônico.

§ 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

§ 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:

I – o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou

II – na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I deste parágrafo, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

§ 5º O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de

sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.

§ 6º A adoção dos regimes de trabalho previstos no *caput* deste artigo, dispensa o empregador:

I – do pagamento de auxílios de alimentação e de transporte estabelecidos em lei ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho;

II – do cumprimento do disposto no Capítulo II do Título II e no § 2º do art. 389 desta Consolidação;

III – do pagamento dos adicionais de insalubridade e de periculosidade.”

Art. 3º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

Com a flexibilização das medidas restritivas de funcionamento dos estabelecimentos de serviços, comerciais e industriais, o retorno ao trabalho torna-se um desafio para os empregadores e os trabalhadores.

A pandemia ainda persiste e não dá mostras de que vai passar pelos próximos meses, sendo, no entanto, necessário o retorno das atividades econômicas diante de um cenário tão imprevisível de normalidade sanitária, sob pena de um cenário econômico catastrófico.

Porém é temerário o retorno ao trabalho presencial de vários trabalhadores, seja pela situação especial de sua condição física, seja pela necessidade de permanecer em casa na ausência de estrutura de suporte como o oferecimento de pré-escolas e creches, que continuam fechadas, onde as mães possam deixar seus filhos para trabalhar.

Nesse sentido, propomos, nos termos da Medida Provisória nº 927, de 2020, que perdeu sua vigência no dia 19 de julho de 2020, sem que tenha sido apreciada pelo Senado Federal, que o empregador possa, no retorno ao funcionamento dos estabelecimentos autorizado pelo poder público local, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos



individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho, das gestantes; mulheres com filhos menores de 5 (cinco) anos de idade; idosos e pessoas com deficiência, inclusive estagiários e aprendizes.

Durante a vigência desta Medida Provisória, o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância se mostrou muito eficiente e produtivo em diversas atividades econômicas, inclusive de serviços. Sendo assim, já existe um ambiente propício ao início ou a permanência de tal regime de trabalho para os trabalhadores listados acima. Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – Pnad, do IBGE¹, mostram que, na semana de 21 a 27 de junho, 8,6 milhões de trabalhadores (ou 12,4% dos ocupados) trabalhavam remotamente, contingente que ficou estatisticamente estável em relação à semana anterior (8,7 milhões ou 12,5%) e, também, em relação à semana de 3 a 9 de maio (8,6 milhões ou 13,4%).

Ante o exposto, apresentamos essa proposta para a análise dos ilustres Pares, contando com o seu apoio para a aprovação do presente projeto de lei que irá beneficiar milhares de trabalhadores, contribuindo para o funcionamento dos estabelecimentos em um momento tão delicado de retorno gradual das atividades em meio a uma pandemia sem precedentes na nossa história recente.

Sala das Sessões, em de de 2020.

Deputado LUIZ PHILIPPE DE ORLEANS E BRAGANÇA

1 Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/28311-pnad-covid19-12-5-da-populacao-ocupada-estava-afastada-do-trabalho-devido-ao-distanciamento-social-entre-21-e-27-de-junho> Acesso em: 17 de julho de 2020.

