



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 2.497, DE 2022

(Do Sr. José Nelto)

Dispõe sobre incentivo ao teletrabalho, na forma em que menciona

DESPACHO:

APENSE-SE À(AO) PL-8501/2017.

APRECIÇÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD

PROJETO DE LEI Nº , DE 2022
(Do Sr. JOSÉ NELTO)

Dispõe sobre incentivo ao
teletrabalho, na forma em que menciona.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Fica instituído o Incentivo ao teletrabalho nas empresas privadas.

Parágrafo único: A política de incentivo ao teletrabalho por pelo menos uma vez na semana, tem o objetivo de possibilitar que seus funcionários realizem suas atividades laborais em suas residências, o chamado "home office" ou outro local "coworking", contribuindo para a qualidade de vida do cidadão, a redução dos deslocamentos motorizados e a melhoria contínua da qualidade ambiental.

Art. 2º - Para os efeitos desta lei considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, viabilizado através do acesso remoto pelo empregado no ambiente tecnológico da empresa através de softwares de controle de demandas e produtividade que, por sua natureza, não constituam como trabalho externo, em consonância com o art. 75-B do Decreto Lei n.º 5.422, de 1 de maio de 1943 - Consolidação das Leis do trabalho.

§1º Para alcançar os benefícios e incentivos estabelecidos por esta lei, a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§2º Por "home office" entende-se o trabalho realizado prioritariamente a partir da residência do trabalhador, observadas as determinações legais, em especial os artigos 75-D e 75-E do Decreto Lei no 5.422, de 1 de maio de 1943 - Consolidação das Leis do trabalho.



§3º Por "coworking" entende-se o trabalho realizado prioritariamente em áreas com compartilhamento de espaço e recursos de escritório, reunindo pessoas que trabalham não necessariamente para a mesma empresa ou na mesma área de atuação, independente da retribuição pelo uso do espaço e recursos ser paga pelo empregador ou pelo empregado, nos termos do contrato de trabalho.

CAPÍTULO II

DAS DIRETRIZES E OBJETIVOS

Art. 3º - São Diretrizes de Incentivo ao teletrabalho:

I - formulação de políticas e ações de estímulo à adoção do teletrabalho por apenas um dia na semana, válido pelos órgãos da administração pública direta e indireta e por empresas estabelecidas em âmbito Federal.

II - cooperação com todas as esferas de governo, universidades, empresas e institutos de pesquisa, organizações da sociedade civil, organismos internacionais, para realização de estudos e pesquisas para o desenvolvimento da cultura do teletrabalho;

III - contribuir para a distribuição de usos e intensidades de ocupação do solo e da atividade econômica, de forma equilibrada, para evitar ociosidade ou sobrecarga em relação à infraestrutura disponível, aos transportes e ao meio ambiente, e para melhor alocar os investimentos públicos e privados;

IV - contribuir para o planejamento da distribuição espacial da população e das atividades econômicas de modo a evitar e corrigir as distorções do crescimento urbano e seus efeitos negativos sobre o meio ambiente, a mobilidade e a qualidade de vida urbana;



V - contribuir com a redução dos deslocamentos motorizados, com redução das emissões dos gases do efeito estufa, da poluição e degradação ambiental;

VI - priorizar os deslocamentos funcionais por modais não poluentes e pela mobilidade ativa;

VII - reduzir as despesas com subsídio ao transporte coletivo através das reduções dos deslocamentos;

VIII - ampliar a oferta de empregos para pessoas com mobilidade reduzida, portadoras de deficiências ou com outras restrições de mobilidade;

IX - melhorar a qualidade de vida do trabalhador, através da redução do tempo gasto em deslocamentos entre local de residência e trabalho, ampliando assim o tempo livre para lazer, convivência com a família, formação educação e outras atividades de sua escolha;

X - ampliar e aproximar as famílias dos teletrabalhadores das tecnologias emergentes e prepará-los de formas mais eficientes para o mercado de trabalho por meio de novos conhecimentos e técnicas corporativas;

Art. 4º - São objetivos do teletrabalho:

I - incentivo à contratação por empresas via teletrabalho, em especial nas áreas de maior vulnerabilidade social;

II - definição de uma política de incentivo para a contratação, através de teletrabalho, de pessoas portadoras de deficiência ou de mobilidade reduzida;

III - implementação de política para atração de novas empresas que utilizam teletrabalho de forma intensiva e para adoção da modalidade em empresas já instaladas nas quais o teletrabalho é uma alternativa viável para ganhos de produtividade;



IV - promoção de incentivos para empreendimentos residenciais localizados em áreas de vulnerabilidade social e déficit de emprego que incluam adequações para teletrabalho;

VI - estabelecimento de métodos e ferramentas para medir o impacto positivo da adoção do teletrabalho sobre a demanda do transporte coletivo tanto em termos de redução de deslocamentos como da redução das despesas com subsídio e na redução das emissões de poluentes e tempo médio de congestionamento;

VII - formulação de indicadores e métricas para avaliar a eficiência e os resultados da implementação da política instituída por esta lei e sua avaliação.

Art. 5º - Esta lei será regulamentada pelo Poder Executivo no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contados de sua publicação.

Art. 6º – Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

O presente projeto tem como objetivo inserir política de incentivo ao teletrabalho por pelo menos uma vez na semana, que propõe possibilitar que seus funcionários realizem suas atividades laborais em suas residências, o chamado "home office" ou outro local "coworking", contribuindo para a qualidade de vida do cidadão, a redução dos deslocamentos motorizados e a melhoria contínua da qualidade ambiental.

Uma das importâncias do trabalho remoto é o fato dele ser exercido em vários locais. Pode ser na modalidade home office, em cafés e outros estabelecimentos, ou nos coworkings. Mais do que isso, os horários cumpridos também podem ser flexíveis. Essa é, inclusive, uma dica para efetivar a liderança remota; A eficiência na atuação a distância depende diretamente das ferramentas



utilizadas. Elas devem ser voltadas para a gestão do tempo, organização, definição de prioridades, comunicação entre os membros da equipe e mais.¹

Conciliar êxito no trabalho sem deixar de lado a vida pessoal, se mostra como um dos maiores desafios de um profissional de sucesso. Com uma rotina de trabalho que pode chegar facilmente a 9h ou 10h por dia, sem contar a possibilidade de se fazer horas extras, não sobra muito tempo para cuidar da família, ter uma vida social ou até mesmo descansar. Trabalhar durante o dia, e no final do expediente fechar a porta do escritório, curtir o resto da noite com a família e só voltar a pensar em trabalho pela manhã é o sonho de consumo de todo o profissional. Entretanto, essa realidade está cada vez mais distante, atualmente com o avanço da tecnologia o trabalhador leva o escritório para casa e pode resolver tudo pelo celular. Deste modo, a vida pessoal passa a ficar em segundo plano, quando sobra tempo e sempre com horário marcado para terminar.²

Sendo assim, a linha tênue entre vida profissional e pessoal fica difícil de ser definida, muitas vezes não havendo mais distinção entre ambas. Mesmo estando em casa a cabeça fica pensando em trabalho, o excesso de serviço juntamente a rotina estressante pode causar problemas sérios, como a Síndrome de Burnout, um estado de exaustão extrema, física e emocional, causada pelo acúmulo de trabalho. Diante disso, se faz necessário atribuir na semana, um dia de home office, para que os trabalhadores possam ter mais convívio familiar.

Dada a relevância temática, submeto esta proposição aos ilustres pares, rogando o imprescindível apoio para sua aprovação.

Sala das Sessões, em de de 2022.

Deputado **JOSÉ NELTO**
(PP/GO)

¹ <https://blog.beerorcoffee.com/importancia-do-trabalho-remoto/>

² <https://bellunotec.com.br/blog/vida-pessoal-e-profissional/>



LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG
Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL
Seção de Legislação Citada - SELEC

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição,

DECRETA:

Art. 1º Fica aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que a este decreto-lei acompanha, com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente.

Parágrafo único. Continuam em vigor as disposições legais transitórias ou de emergência, bem como as que não tenham aplicação em todo o território nacional.

Art. 2º O presente decreto-lei entrará em vigor em 10 de novembro de 1943.

Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943, 122º da Independência e 55º da República.

GETÚLIO VARGAS.
Alexandre Marcondes Filho.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

.....
TÍTULO II
DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO
.....

CAPÍTULO II
DA DURAÇÃO DO TRABALHO
.....

Seção VI
Das Penalidades

Art. 75. Os infratores dos dispositivos do presente capítulo incorrerão na multa de cinquenta a cinco mil cruzeiros, segundo a natureza da infração, sua extensão e a intenção de quem a praticou, aplicada em dobro no caso de reincidência, e oposição à fiscalização ou desacato à autoridade.

Parágrafo único. São competentes para impor penalidades, no Distrito Federal, a autoridade de 1ª instância do Departamento Nacional do Trabalho e, nos Estados e no Território do Acre, as autoridades regionais do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

CAPÍTULO II-A DO TELETRABALHO

(Capítulo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo. *(Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)*

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo. *(“Caput” do artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, e com nova redação dada pela Medida Provisória nº 1.108, de 25/3/2022, convertida na Lei nº 14.442, de 2/9/2022)*

§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. *(Parágrafo único acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, transformado em § 1º e com nova redação dada pela Medida Provisória nº 1.108, de 25/3/2022, convertida na Lei nº 14.442, de 2/9/2022)*

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa. *(Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 1.108, de 25/3/2022, convertida na Lei nº 14.442, de 2/9/2022)*

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação. *(Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 1.108, de 25/3/2022, convertida na Lei nº 14.442, de 2/9/2022)*

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde nem se equipara à ocupação de operador de *telemarketing* ou de teleatendimento. *(Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 1.108, de 25/3/2022, convertida na Lei nº 14.442, de 2/9/2022)*

§ 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 empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho. *(Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 1.108, de 25/3/2022, convertida na Lei nº 14.442, de 2/9/2022)*

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes. *(Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 1.108, de 25/3/2022, convertida na Lei nº 14.442, de 2/9/2022)*

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho 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. *(Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 1.108, de 25/3/2022, convertida na Lei nº 14.442, de 2/9/2022)*

§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. *(Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 1.108, de 25/3/2022, convertida na Lei nº 14.442, de 2/9/2022)*

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais. *(Parágrafo*

acrescido pela Medida Provisória nº 1.108, de 25/3/2022, convertida na Lei nº 14.442, de 2/9/2022)

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho. (“Caput” do artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, e com nova redação dada pela Medida Provisória nº 1.108, de 25/3/2022, convertida na Lei nº 14.442, de 2/9/2022)

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. (Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 1.108, de 25/3/2022, convertida na Lei nº 14.442, de 2/9/2022)

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no *caput* deste artigo não integram a remuneração do empregado. (Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

Art. 75-F. Os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto. (Artigo acrescido pela Medida Provisória nº 1.108, de 25/3/2022, convertida e com redação dada pela Lei nº 14.442, de 2/9/2022)

CAPÍTULO III DO SALÁRIO MÍNIMO (Vide art. 7º, IV, da Constituição Federal de 1988)

Seção I Do Conceito

Art. 76. Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

.....
.....

FIM DO DOCUMENTO
