

PROJETO DE LEI Nº , DE 2024

(Do Sr. CLEBER VERDE)

Dispõe sobre diretrizes e incentivos para empresas que oferecem opções de trabalho aos seus empregados.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre diretrizes e incentivos para empresas que oferecem opções de trabalho remoto e flexibilidade de horário para seus empregados.

Art. 2º Considera-se teletrabalho, para os fins dessa Lei, o regime de prestação de serviços de que trata o Capítulo II-A do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 3º Fica instituída a Política Federal de Incentivo ao Teletrabalho.

Art. 4º São Diretrizes da Política Federal de Incentivo ao Teletrabalho:

I – ampliação da oferta de teletrabalho para pessoas com mobilidade reduzida, com deficiências ou com outras restrições de mobilidade;

II – melhoria da qualidade de vida do trabalhador, por meio 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;

III – estímulo à adoção do teletrabalho pelos órgãos da administração pública direta e indireta e por empresas privadas;

IV – cooperação técnica entre os órgãos da administração pública, universidades, empresas e institutos de pesquisa, organizações da



sociedade civil, para realização de estudos e pesquisas para o desenvolvimento da cultura do teletrabalho;

V- redução dos deslocamentos motorizados, com redução das emissões dos gases do efeito estufa, da poluição e degradação ambiental e melhoria da mobilidade e a qualidade de vida urbana;

VI – uso equilibrado da infraestrutura disponível de mobilidade urbana para evitar ociosidade ou sobrecarga e minimizar impactos ambientais;

VII – incentivo à instalação de novas empresas que utilizam teletrabalho de forma intensiva; e

VIII – implementação de incentivos fiscais para os serviços e produtos necessários a adoção do teletrabalho e controle das atividades laborais.

Art. 5º As empresas que contratarem empregados em regime de teletrabalho ficam isentas das seguintes parcelas incidentes sobre a folha de pagamentos:

I – contribuição previdenciária prevista no inciso I do *caput* do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;

II – salário-educação previsto no inciso I do *caput* do art. 3º do Decreto nº 87.043, de 22 de março de 1982; e

III – contribuição social destinada ao:

a) Serviço Social da Indústria - Sesi, de que trata o art. 3º do Decreto-Lei nº 9.403, de 25 de junho de 1946;

b) Serviço Social do Comércio - Sesc, de que trata o art. 3º do Decreto-Lei nº 9.853, de 13 de setembro de 1946;

c) Serviço Social do Transporte - Sest, de que trata o art. 7º da Lei nº 8.706, de 14 de setembro de 1993;

d) Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - Senai, de que trata o art. 4º do Decreto-Lei nº 4.048, de 22 de janeiro de 1942;

e) Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - Senac, de que trata o art. 4º do Decreto-Lei nº 8.621, de 10 de janeiro de 1946;



f) Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte - Senat, de que trata o art. 7º da Lei nº 8.706, de 1993;

g) Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - Sebrae, de que trata o § 3º do art. 8º da Lei nº 8.029, de 12 de abril de 1990;

h) Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária - Incra, de que trata o art. 1º do Decreto-Lei nº 1.146, de 31 de dezembro de 1970;

i) Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - Senar, de que trata o art. 3º da Lei nº 8.315, de 23 de dezembro de 1991; e

j) Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo - Sescop, de que trata o art. 10 da Medida Provisória nº 2.168-40, de 24 de agosto de 2001.

Parágrafo único. As isenções de que trata este artigo terão duração de 5 (cinco) anos, prorrogáveis por até igual período a critério do Poder Executivo, na forma do Regulamento.

Art. 6º A concessão dos benefícios e incentivos estabelecidos por esta Lei, dependem de a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho constar expressamente de contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

Art. 7º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação

JUSTIFICAÇÃO

O teletrabalho, também conhecido como trabalho remoto ou *home office*, refere-se à prática de realizar atividades profissionais fora do ambiente tradicional de trabalho, como escritórios corporativos, utilizando tecnologias de comunicação e informação para manter a produtividade e a comunicação com a equipe.

Essa modalidade de trabalho tem crescido significativamente devido ao avanço da tecnologia, que permite uma conexão confiável à internet e o acesso às ferramentas de colaboração em tempo real. O teletrabalho oferece diversas vantagens, tanto para os trabalhadores quanto para as



organizações, incluindo maior flexibilidade de horários, redução de deslocamentos, economia de custos com infraestrutura e aumento da produtividade.

No entanto, o teletrabalho também apresenta desafios, como a necessidade de uma disciplina pessoal mais rigorosa, a possibilidade de isolamento social e dificuldades na comunicação e colaboração em equipe. Além disso, questões legais e trabalhistas relacionadas à segurança no trabalho, ergonomia e limites entre vida pessoal e profissional devem ser consideradas e regulamentadas adequadamente.

A modalidade oferece uma série de benefícios significativos tanto para os trabalhadores quanto para as organizações, tais como.

- flexibilidade de horários: os trabalhadores têm maior autonomia para definir seus próprios horários de trabalho, permitindo uma melhor conciliação entre vida pessoal e profissional;
- redução de deslocamentos: elimina a necessidade de deslocamentos diários até o local de trabalho, o que resulta em economia de tempo, redução do estresse relacionado ao trânsito e diminuição dos custos com transporte;
- economia de custos: para os trabalhadores, o teletrabalho implica em economia de despesas com transporte, alimentação fora de casa e vestuário específico para o ambiente de trabalho. Para as organizações, há redução de gastos com aluguel de espaços físicos, energia elétrica, água, entre outros;
- aumento da produtividade: muitos estudos demonstram que os teletrabalhadores tendem a ser mais produtivos, pois têm menos distrações e interrupções do que em ambientes de escritório. Além disso, a flexibilidade de horários permite que realizem suas tarefas nos momentos de maior concentração e energia;
- atração e retenção de talentos: oferecer a opção de teletrabalho pode ser um diferencial na atração e retenção de talentos, uma vez que demonstra preocupação com o bem-estar e a qualidade de vida dos colaboradores;



- redução do impacto ambiental: a diminuição dos deslocamentos diários contribui para a redução da emissão de gases de efeito estufa e para a preservação do meio ambiente; e
- maior diversidade e inclusão: o teletrabalho pode facilitar a inclusão de pessoas com deficiência, bem como de profissionais que residem em áreas geograficamente distantes dos escritórios centrais das empresas.

Esses são alguns dos principais benefícios do teletrabalho, que têm impulsionado sua adoção e expansão em diversas organizações ao redor do mundo.

Em resumo, o teletrabalho é uma prática que veio para ficar, trazendo benefícios e desafios tanto para os profissionais quanto para as organizações, e requer uma abordagem equilibrada e adaptativa para garantir sua eficácia e sustentabilidade a longo prazo.

Em razão do elevado teor social da matéria pedimos aos nobres Pares o apoio necessário para a sua aprovação.

Sala das Sessões, em de de 2024.

Deputado CLEBER VERDE
MDB/MA

