



CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADA FLÁVIA MORAIS – PDT/GO

Apresentação: 29/09/2025 12:20:11.590 - CTRAB

REQ n.111/2025

COMISSÃO DE TRABALHO

REQUERIMENTO N° ____ DE 2025
(Da Sra. Flávia Morais)

Requer realização de Audiência Pública para discussão do tema: Trabalho Remoto - Contexto pós-pandemia e novas dinâmicas laborais.

Senhor Presidente,

Requeremos a Vossa Excelência, nos termos do Regimento Interno da Câmara dos Deputados, a realização de reunião de Audiência Pública, no âmbito desta comissão, para discussão do tema: **Trabalho Remoto - Contexto pós-pandemia e novas dinâmicas laborais**, com os seguintes convidados:

- Representante do Ministério do Trabalho e Emprego;
- Representando do Ministério Público do Trabalho (MPT);
- Representante do Conselho Nacional do Trabalho (CNT);
- Representante da Central Única dos Trabalhadores (CUT);
- Representante da Força Sindical;
- Representante da Febraban (Federação Brasileira de Bancos);
- Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC); e
- Confederação Nacional da Indústria (CNI).

JUSTIFICAÇÃO





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADA FLÁVIA MORAIS – PDT/GO

Apresentação: 29/09/2025 12:20:11.590 - CTRAB

REQ n.111/2025

A pandemia acelerou mudanças nas formas de organização do trabalho, especialmente com a adoção em massa do teletrabalho. Em 2022, cerca de 9,5 milhões de pessoas trabalhavam de forma remota no Brasil – o que equivale a aproximadamente 9,8% do total de ocupados.

Segundo classificação da OIT, teletrabalho é uma modalidade de trabalho remoto realizada fora das dependências do empregador com uso de tecnologias de informação. Diante dessa realidade, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi atualizada para incluir regras específicas sobre o trabalho remoto.

Em 2022, foi sancionada a Lei nº 14.442/2022, originada da MP 1.108, que regulamentou o teletrabalho na CLT. Essa lei definiu teletrabalho (ou trabalho remoto) como a prestação de serviços fora das instalações da empresa, de forma predominante ou híbrida, constando em contrato individual.

Entre as regras introduzidas, destacam-se: a possibilidade de o empregado comparecer ocasionalmente à empresa sem descharacterizar o regime remoto; dispensa de controle de horas para quem trabalha por produção ou tarefa; garantia de que o uso de ferramentas digitais fora da jornada não seja considerado hora extra (salvo acordo em contrário); e a extensão do teletrabalho a estagiários e aprendizes.

Com a consolidação do trabalho remoto, surgem desafios práticos e jurídicos para empresas e trabalhadores. As organizações precisam adaptar políticas internas, formalizando acordos escritos de teletrabalho com cada empregado, conforme exigido em lei.

Nesses acordos devem ser previstas questões como custeio de despesas (energia elétrica, internet, equipamentos) e respeito aos intervalos de descanso. Algumas convenções coletivas já avançaram nesses pontos – por exemplo, em 2023 bancários firmaram acordos assegurando direito à desconexão, ajuda de custo para home office e fornecimento de equipamentos pelo empregador. Tais cláusulas, negociadas pelos sindicatos, visam proteger a saúde do trabalhador remoto e evitar disputas sobre jornada e gastos.

Neste sentido, podemos destacar a recente notícia amplamente divulgada pela mídia, onde mais de mil funcionários do Banco Itaú foram demitidos por suposta baixa produtividade em trabalho remoto, a saber:

Poder360 - <https://www.poder360.com.br/poder-economia/demissao-no-itau-acende-alerta-sobre-fim-do-trabalho-remoto/>

"A recente demissão de 1.000 funcionários — de acordo com cálculos do Sindicato dos Bancários de São Paulo — em regime híbrido pelo Banco Itaú, com justificativa de não cumprimento da jornada de trabalho e inconsistências no registro de horas extras, acendeu alerta sobre o futuro do trabalho remoto.





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADA FLÁVIA MORAIS – PDT/GO

Enquanto a instituição financeira defende a medida, que afetou 1,04% dos seus 95.714 mil funcionários, com base em dados de monitoramento que apontavam baixo uso das ferramentas de trabalho, sindicalistas dizem que o banco usa a produtividade como pretexto para forçar o fim do modelo remoto.

A tendência de retorno aos escritórios é inegável. Dados da Resumé Builder indicam que 90% das empresas planejam ter seus funcionários de volta ao modelo presencial ou híbrido até 2025. Grandes corporações, como Microsoft e Novo Nordisk, que produz a Ozempic, já anunciaram políticas mais rígidas de presença física. O home office, essencial durante a pandemia, está sendo reavaliado.”

Desta forma, por se tratar de assunto de grande importância social e econômica, e com o intuito de promover o debate sobre o mercado de trabalho, sobretudo o trabalho remoto, solicitamos o apoio dos nobres pares para a aprovação deste requerimento.

Sala das Comissões, de de 2025

Atenciosamente,

Flávia Moraes

Deputada FLÁVIA MORAIS
PDT/GO

