



SENADO FEDERAL

PROJETO DE LEI Nº 4098, DE 2021

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o regime híbrido de jornada de trabalho.

AUTORIA: Senadora Maria Eliza (MDB/RO)



[Página da matéria](#)



SENADO FEDERAL
Gabinete da Senadora MARIA ELIZA

PROJETO DE LEI Nº , DE 2021

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o regime híbrido de jornada de trabalho.



SF/21197.23194-59

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

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

“CAPÍTULO II-B

DO REGIME HÍBRIDO DE JORNADA DE TRABALHO

Art. 75-F. A prestação de serviços pelo empregado em regime híbrido de jornada de trabalho observará o disposto neste Capítulo.

Art. 75-G. Considera-se como regime híbrido de jornada trabalho o contrato de trabalho no qual 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 – como espaços de *coworking*, escritórios virtuais, *business centers*, entre outros, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento ao estabelecimento do empregador em períodos pré-determinados, para realização de trabalho presencial ou para a prática de atividades específicas que exijam a presença do empregado, será acordado entre as partes e registrado em aditivo contratual.

Art. 75-H. Nos dias em que a prestação de trabalho pelo empregado for realizada fora das dependências da empresa, o empregador deve adotar mecanismos de controle das horas trabalhadas e dos períodos de repouso, conforme acordado entre as partes e registrado em aditivo contratual.

Art. 75-I. A prestação de serviços na modalidade de regime híbrido de jornada trabalho constará expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regimes somente presencial e de jornada de trabalho híbrido, desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

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

Art. 75-J. Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos nem a infraestrutura necessária e adequada à prestação de trabalho fora das dependências do empregador:

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

Art. 75-K. O tempo de uso de equipamentos e de infraestrutura necessária, assim como de *softwares*, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados fora das dependências do empregador e da jornada de trabalho normal do empregado, não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver acordo entre as partes e registrado em aditivo contratual.

Art. 75-L. É dever do empregador instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, relativamente aos cuidados 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.”

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

Graças à vacinação contra o Covid-19, a volta ao trabalho presencial já é uma realidade. E, ao que tudo indica, o modelo de trabalho que deverá prevalecer, onde for viável, evidentemente, será o de regime híbrido de jornada de trabalho.

Esse regime de trabalho permite que os empregados desenvolvam suas atividades quer de forma presencial, nas dependências da empresa, quer de forma remota, em suas casas ou em espaços de *coworking*, escritórios virtuais, *business centers*, entre outros, o que já vem ocorrendo em boa parte das empresas brasileiras.

A despeito das inúmeras vantagens dessa flexibilização, paira sobre os empregadores dúvidas quanto às regras aplicáveis a essa modalidade de regime de trabalho que lhes garantam alguma segurança jurídica.

Nesse contexto, tendo em vista a falta de legislação específica e a escassa jurisprudência consolidada sobre o tema, é que se apresenta o presente projeto de lei, que busca regulamentar as peculiaridades dessa modalidade de trabalho.

O regime híbrido de jornada trabalho apresenta várias vantagens, como um gerenciamento melhor, pelo empregado, do seu horário de trabalho, mais qualidade de vida, maior mobilidade e menos tempo perdido em grandes congestionamentos de trânsito nos grandes centros urbanos.

Já para os empregadores haverá sensível ganho com a redução de despesas relativamente a aluguel, condomínio, gastos com água e luz,

manutenção do espaço, maior produtividade, menos absenteísmo, entre outros.

Por essas razões, esperamos contar com o apoio de nossos nobres pares para o aperfeiçoamento e aprovação da presente proposta.

Sala das Sessões,

Senadora MARIA ELIZA



SF/21197.23194-59

LEGISLAÇÃO CITADA

- Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);
CLT - 5452/43

<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:decreto.lei:1943;5452>