

EMENDA Nº - CMMPV

(à MPV 1108 de 2022)

Inclua-se o seguinte parágrafo único no art. 75-F do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT), na forma do art. 6º da Medida Provisória nº 1108, de 2022:

“Art. 75-F.

.....

Parágrafo único. Na contratação e na adoção de trabalhadores em regime de teletrabalho ou trabalho remoto, os empregadores deverão observar, tanto quanto for possível, a igualdade de condições entre homens e mulheres, evitando desequilíbrios na proporção de trabalhadores empregados em cada modalidade e nas condições de trabalho a eles oferecidas.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A pandemia do Covid-19 gerou efeitos amplos em vários aspectos da sociedade, sendo o mundo do trabalho, sem dúvida, um dos campos mais afetados pelas condições especiais que advieram dessa emergência internacional.

Uma das características desse fenômeno foi a generalização do teletrabalho, ou trabalho à distância, como forma de manter as atividades laborais e evitar a aglomeração de pessoas, com o concorrente risco de disseminação do vírus. Essa mudança, verifica-se agora, não representou uma queda da produtividade dos trabalhadores, antes, pelo contrário, verificou-se um aumento da produtividade geral do trabalho.

Outra realidade é a adoção de regimes híbridos de trabalho, que sejam parcialmente presenciais e parcialmente remotos, de forma a combinar as vantagens do trabalho em domicílio e do trabalho nas dependências do empregador.

Ora, conquanto a CLT já regulamente, desde 2017, a prestação de serviço em teletrabalho, é omissa quanto ao regime híbrido, que ainda não emergira como fenômeno tão evidente quanto agora - decorridos apenas quatro anos.



SF/22914.85349-84

Destarte, tomei a iniciativa de propor, antes mesmo da proposta do Poder Executivo, o Projeto de Lei nº 10/2022, a fim de modificar a CLT para tratar das disposições referentes ao trabalho híbrido, mantendo o lineamento legislativo geral do teletrabalho, adaptado a esse regime e suas características especiais.

Dada a proeminência do tema e a insegurança jurídica causada pela falta de previsão legal, o Poder Executivo editou a presente Medida Provisória em face da relevância e urgência da questão, uma vez que o regime já é adotado por algumas empresas e outras que almejam adotá-lo não o fazem justamente pela incerteza quanto às consequências jurídicas.

Acertadamente, a Medida Provisória prevê que os empregados com deficiência e aqueles com filhos de até quatro anos de idade tenham prioridade na alocação das vagas em regime de teletrabalho ou trabalho remoto. Com esta emenda, estamos acrescentando à Medida Provisória uma preocupação que consta no nosso projeto, relacionada à igualdade de condições entre homens e mulheres na administração dessas modalidades, de forma a dificultar que sejam utilizadas de forma desfavorável, especialmente, às mulheres, evitando que sejam preteridas do trabalho presencial e eventualmente sobrecarregadas com os regimes híbridos ou de teletrabalho.

Sala da Comissão,

Senador **CHICO RODRIGUES**

