

## EMENDA N° - CMMMPV

(à MPV 1108 de 2022)

Dê se ao art. 6º da Medida Provisória nº 1108, de 2022, a seguinte redação:

“Art. 62. ....

III - os empregados em regime de teletrabalho **ou em regime híbrido de trabalho** que prestam serviço por produção ou tarefa.

.....” (NR)

### "CAPÍTULO II-A DO TELETRABALHO E DO TRABALHO EM REGIME HÍBRIDO

“Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho ou em regime híbrido de trabalho observará o disposto neste Capítulo.” (NR)

“Art. 75-B. Considera-se:

I- teletrabalho: a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo;

II- regime híbrido de trabalho: o regime de trabalho que compreenda períodos alternados de prestação de serviços em condições de teletrabalho, nos termos do inciso I, e períodos de prestação presencial de trabalho nas dependências do empregador.

.....” (NR)

“Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade exclusiva de teletrabalho ou em regime híbrido de trabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

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

SF/22687.72072-00

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime exclusivo de teletrabalho para o presencial, ou do regime híbrido para o presencial, por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de trinta dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

§ 3º Poderá ser realizada a alteração do regime exclusivo de teletrabalho para o regime híbrido, por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.” (NR)

**“Art. 75-F.** A prestação de serviços em regime híbrido de trabalho poderá ser estipulada em período semanal ou mensal, indicando o número de dias mínimos de prestação presencial do serviço naquele período e, se necessário, quais os dias de comparecimento necessário do trabalhador.

*Parágrafo único.* Poderá ser realizado o aumento da quantidade de dias mínimos de prestação presencial semanal ou mensal de trabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado no contrato de trabalho ou em aditivo contratual.”

“Art. 75-G. Em caso de emergência ou de necessidade inadiável de serviço, o empregador poderá exigir o comparecimento presencial do trabalhador durante o período que for necessário, observado o prazo mínimo de vinte e quatro horas entre a convocação e o comparecimento do trabalhador.”” (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.

Agora, à medida que - com os inevitáveis sobressaltos - a evolução dos números de vacinação torna mais segura a movimentação pessoal, devemos levar em consideração as lições que a pandemia possa nos ensinar.

Uma delas está no fato de que muitos trabalhadores se adaptaram muito bem ao trabalho domiciliar, por sua flexibilidade e proximidade à família.

Por outro lado, entendemos que, muitas vezes, não é possível a condução totalmente remota das atividades laborais; nem é desejada, por vezes, pelos próprios trabalhadores, que também se interessam pelo contato com seus colegas, tanto por razões de convívio social quanto pela colaboração presencial, troca de ideias com seus pares, empregadores e clientes.

Uma resposta para isso 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.

Destarte, tomei a iniciativa de propor, o Projeto de Lei nº 10/2022, a fim de modificar a CLT para incluir, no Capítulo II-A do Título II, as 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.

Com o objetivo de contribuir e aperfeiçoar a Medida Provisória 1108/2022, estamos apresentando emenda nos moldes do PL 10/2022, de nossa autoria, por entender que o trabalho híbrido requer

SF/22687.72072-00  
|||||

delineamentos específicos e mais robustos, de forma a diferenciá-lo dos regimes de teletrabalho e trabalho presencial, já existentes.

Sala da Comissão,

Senador **CHICO RODRIGUES**



SF/22687.72072-00