



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 9.066, DE 2017 **(Do Sr. Heuler Cruvinel)**

Dispõem sobre a proibição do uso de aparelhos eletrônicos portáteis inclusive aparelho celular durante a jornada de trabalho e dá outras providências

DESPACHO:

ÀS COMISSÕES DE:

TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO; E
CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (ART. 54 RICD)

APRECIÇÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O Decreto-lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943 passa a vigorar acrescido do seguinte artigo:

“Art. 390-F É proibido o uso de aparelhos eletrônicos portáteis inclusive aparelho celular pessoal durante a jornada de trabalho.

Parágrafo único: Não se aplica quando o aparelho for do empregador para fim específico do labor do empregado.” (NR)

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

Art. 3º. Revogam-se as disposições em contrário.

JUSTIFICAÇÃO

Na atual realidade a questão tempo e produção de excelência é o ponto alto nas relações profissionais do dia a dia, porém assistimos todos os dias a falta de atenção de funcionários em razão do uso privado do telefone celular.

No âmbito trabalhista, a proibição do uso de celulares é algo já possível e facultado ao empregador em decorrência do que chamamos de Poder Diretivo do Empregador.

Passamos a explicar alguns conceitos necessários para o entendimento da questão da proibição do uso de celulares ou outros meios de comunicação.

O art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê que as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes em tudo quanto não contrarie disposições de proteção ao trabalho, contratos coletivos aplicáveis ou decisões das autoridades competentes. O uso ou não de aparelhos celulares não são objeto de uma legislação específica. No que a legislação e as negociações coletivas são silentes, o assunto se insere dentro do campo da discricionariedade do empregador.

Empregador é aquele que, empresa, individual ou coletiva, assume os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços (art. 2º da CLT). Neste sentido, o empregador é a pessoa física ou jurídica que contrata empregado e se responsabiliza pelo risco do próprio negócio.

Empregado (art. 3º da CLT) é a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Esta relação é marcada pela subordinação que é dever de atender as ordens não contrárias à lei proferidas pelo empregador.

A legislação trabalhista dispõe que o empregador, como empreendedor e principal interessado no sucesso do empreendimento, tem poderes para dirigir, organizar atividades, disciplinar e controlar o trabalho de seus empregados.

Para tanto, o empregador pode aplicar penalidades disciplinares aos empregados que não cumprirem com as obrigações previstas no contrato de trabalho, porém, sempre com moderação, pois a CLT protege o trabalhador contra as arbitrariedades que ocorrerem por parte do empregador.

Como se percebe o jus variandi ordinário trata-se de desdobramento do poder diretivo da atividade empresarial em regular ou suprir

aspectos secundários da relação trabalhista que não foram regulados pelo contrato ou pela lei, é liberdade dada pela própria lei ao ficar silente deixando tal matéria ao arbítrio empresarial. Como por exemplo, a obrigatoriedade de o empregado utilizar uniforme na execução de suas atividades.

A lei não fala sobre a (im)possibilidade de o empregador exigi-lo, mas como se trata de aspecto secundário da prestação laboral, que normalmente não tem o poder de alterar profundamente o trabalho desenvolvido pelo obreiro, o empregador tem liberdade para a seu bel-prazer estipular essa necessidade se assim entender por bem, é claro que isso não permite ao mesmo estipular obrigações que venham a ferir a dignidade do obreiro, ou ridicularizar o mesmo.

O empregador, dentro dos limites da legislação e dos instrumentos de negociação individual e coletiva, pode criar regras para a condução de seu negócio. Ele poderá, por exemplo, fixar escalas de trabalho exclusivamente noturnas, desde que observe, dentre outros parâmetros, os limites semanais e diários da jornada e remunere o trabalhador com o respectivo adicional noturno; disciplinar o uso de uniformes, ou até mesmo estipular procedimentos para a padronização do serviço, como regras para atendimento de clientes, uso dos espaços, utilização ou não de aparelhos telefônicos e etc.

O chamado poder regulamentar autoriza o empregador a padronizar a prestação do serviço de seus empregados. Essa exigência não fere as normas de proteção ao trabalho, tampouco os valores individuais dos trabalhadores desde que sejam razoáveis.

O empregado que não cumprir a cláusula contratual ou mesmo a norma interna da empresa, que trate da proibição do uso de celulares, estará sujeito a sofrer as penalidades disciplinares admissíveis, tais como advertências, suspensões, ou mesmo a justa causa quando a aplicação das penas mais leves não tiver efeito.

O chamado poder regulamentar autoriza o empregador a padronizar procedimentos no âmbito da empresa, incluindo aí a proibição do uso de celulares ou outros meios de comunicação durante a jornada de trabalho.

Neste sentido, decisão recente da 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) entende ***inexistir vício*** na proibição por parte do empregador do uso de aparelho celular em serviço.

“O quadro fático delineado pelo Regional, em especial as provas testemunhal e documental, demonstra que o autor descumpriu norma interna, consubstanciada na proibição do uso de aparelho celular em serviço.”

Numeração Única: AIRR - 1001036-27.2015.5.02.0431

Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira

Data de julgamento: 30/08/2017

Data de publicação: 08/09/2017

Órgão Julgador: 3ª Turma

Ementa:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 - DESCABIMENTO. 1. PENALIDADE. SUSPENSÃO. PROIBIÇÃO DE USO DE CELULAR. ÔNUS DA PROVA. A valoração da prova

constitui prerrogativa do julgador, pelo princípio da persuasão racional, o qual encontra previsão no ordenamento processual, na aplicação subsidiária do art. 371 do CPC ao processo do trabalho (art. 769 da CLT). Assim, não há que se falar em equívoco quanto às regras de distribuição do ônus da prova, quando o julgador, confrontando o acervo instrutório dos autos, reputa comprovados os fatos constitutivos do direito postulado. 2. INDENIZAÇÃO. DANO MORAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. O recurso de revista se concentra na avaliação do direito posto em discussão. Assim, em tal via, já não são revolidos fatos e provas, campo em que remanesce soberana a instância regional. Diante de tal peculiaridade, o deslinde do apelo considerará, apenas, a realidade que o acórdão atacado revelar. Esta é a inteligência da Súmula nº 126 desta Corte. Agravo de instrumento conhecido e desprovido.

Classe Processual: AIRR

Sendo assim, do ponto de vista trabalhista já é possível que o empregador, analisando a dinâmica do seu negócio, estipule regras que coíbam o uso de aparelhos celulares.

Desta forma observamos que a presente propositura vem ordenar um relacionamento delicado entre a força de trabalho e o capital, por tal como é desnecessário um Estatuto do Idoso para que o filho não pratique abandono material ou intelectual ao pai. Mas a sociedade gritou para esse positivismo e ao seu encontro veio a Lei Nº 10.741, de 1º de outubro de 2003. Assim propomos esta Lei para garantir os direitos anteriormente conquistados.

Com a motivação de buscar soluções para um dos problemas referidos com frequência por empregados, empregadores e consumidores, o do uso indevido e abusivo desses aparelhos, com prejuízo para o processo de produção de excelência, peço o apoio dos nobres pares para a aprovação da matéria.

Sala das Sessões, em 09 de novembro de 2017.

Heuler Cruvinel
Deputado Federal

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG
Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL
Seção de Legislação Citada - SELEC

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição,

DECRETA:

Art. 1º Fica aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que a este decreto-lei acompanha, com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente.

Parágrafo único. Continuam em vigor as disposições legais transitórias ou de emergência, bem como as que não tenham aplicação em todo o território nacional.

Art. 2º O presente decreto-lei entrará em vigor em 10 de novembro de 1943.

Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943, 122º da Independência e 55º da República.

GETÚLIO VARGAS.
Alexandre Marcondes Filho.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

TÍTULO I INTRODUÇÃO

Art. 1º Esta Consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho nela previstas.

Art. 2º Considera-se empregador a empresa individual ou coletiva, que, assumindo os riscos de atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

§ 1º Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas. [\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)](#)

§ 3º [\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)](#)

Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único. Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. [\(Vide art. 7º, XXXII da Constituição Federal de 1988\)](#)

Art. 4º Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

Parágrafo único. Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar ... (VETADO) ... e por motivo de acidente do trabalho. [\(Parágrafo único acrescido pela Lei nº 4.072, de 16/6/1962\) \(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)](#)

§ 2º [\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)](#)

I - [\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)](#)

II - [\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)](#)

III - [\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)](#)

IV - [\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)](#)

V - [\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)](#)

VI - [\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)](#)

VII - [\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)](#)

VIII - [\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)](#)

TÍTULO III DAS NORMAS ESPECIAIS DE TUTELA DO TRABALHO

CAPÍTULO III DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER *(Vide arts. 5º, I e 7º, XX e XXX da Constituição Federal de 1988)*

Seção IV Dos Métodos e Locais de Trabalho

Art. 390. Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional.

Parágrafo único. Não está compreendida na determinação deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.

Art. 390-A. *(VETADO na Lei nº 9.799, de 26/5/1999)*

Art. 390-B. As vagas dos cursos de formação de mão-de-obra, ministrados por instituições governamentais, pelos próprios empregadores ou por qualquer órgão de ensino profissionalizante, serão oferecidas aos empregados de ambos os sexos. *(Artigo acrescido pela Lei nº 9.799, de 26/5/1999)*

Art. 390-C. As empresas com mais de cem empregados, de ambos os sexos deverão manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão-de-obra. *(Artigo acrescido pela Lei nº 9.799, de 26/5/1999)*

Art. 390-D. *(VETADO na Lei nº 9.799, de 26/5/1999)*

Art. 390-E. A pessoa jurídica poderá associar-se a entidade de formação profissional, sociedades civis, sociedades cooperativas, órgãos e entidades públicas ou entidades sindicais, bem como firmar convênios para o desenvolvimento de ações conjuntas, visando à execução de projetos relativos ao incentivo ao trabalho da mulher. *(Artigo acrescido pela Lei nº 9.799, de 26/5/1999)*

Seção V Da Proteção à Maternidade *(Vide art. 7º, XVIII da Constituição Federal de 1988 e art. 10, II, “b” do ADCT)*

Art. 391. Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez.

Parágrafo único. Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza, contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez.

Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. *(Artigo acrescido pela Lei nº 12.812, de 16/5/2013)*

TÍTULO IV DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 444. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. [\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)](#)

Art. 445. O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451. [\(“Caput” do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

Parágrafo único. O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias. [\(Parágrafo único acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

LEI Nº 10.741, DE 1º DE OUTUBRO DE 2003

Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º É instituído o Estatuto do Idoso, destinado a regular os direitos assegurados às pessoas com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos.

Art. 2º O idoso goza de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sem prejuízo da proteção integral de que trata esta Lei, assegurando-se-lhe, por lei ou por outros meios, todas as oportunidades e facilidades, para preservação de sua saúde física e mental e seu aperfeiçoamento moral, intelectual, espiritual e social, em condições de liberdade e dignidade.

FIM DO DOCUMENTO