

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

PROJETO DE LEI Nº 6.038, DE 2016

Acrescenta o artigo 72-A à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho.

Autora: Deputada ANGELA ALBINO

Relator: Deputado DANIEL VILELA

I - RELATÓRIO

Foi submetido à nossa análise o PL nº 6.038, de 2016, da Deputada Angela Albino, que pretende garantir ao empregado o direito de ficar desconectado do trabalho em seus períodos de descanso, vedando que o empregador obrigue ou incentive a sua conexão a quaisquer meios telemáticos ou informatizados a fim de verificar ou responder a solicitações relacionadas a atividade laboral.

Não foram apresentadas emendas no prazo regimental.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

Deve ser salientado, em primeiro lugar, que, em novembro próximo, entra em vigência a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida como “reforma trabalhista”, que alterou diversos dispositivos trabalhistas, em especial, os relacionados à jornada.

Foi acrescentado, por exemplo, o § 2º ao art. 4º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, nos seguintes termos:

“Art.

4º.....

.....

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como extraordinário o período que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I – práticas religiosas;

II – descanso;

III – lazer;

IV – estudo;

V – alimentação;

VI - atividades de relacionamento pessoal;

VII – higiene pessoal;

VIII – troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.”

A definição da jornada, nos termos da reforma, está, portanto, vinculada ao conceito de trabalho efetivo.

Além disso, vários são os dispositivos alterados ou introduzidos pela reforma que permitem a negociação da jornada, por exemplo:

“Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II – banco de horas individual;

III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego, de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V – plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI – regulamento empresarial;

VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X – modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI – troca do dia de feriado;

XII - identificação dos cargos que demandam a fixação da cota de aprendiz;

XIII – enquadramento do grau de insalubridade;

XIV - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XVI – participação nos lucros ou resultados da empresa.

.....
§ 3º Sendo pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

.....”
(destacamos)

Assim, permite-se negociar coletivamente inúmeros aspectos da jornada, além de outros dispositivos permitirem a negociação individual, como os §§ 5º e 6º do art. 59 da CLT, que autorizam, respectivamente, o banco

de horas por acordo individual, desde que limitado ao período de seis meses, bem como a compensação de jornada no mesmo mês.

Além disso, são introduzidas novas formas de contratação, como o teletrabalho e o trabalho intermitente.

O projeto submetido à nossa análise foi elaborado antes da reforma trabalhista, que estimula a negociação entre empregado e empregador.

Lembre-se de que, dependendo do tipo de função ou atividade desenvolvida, a conexão pode ser necessária e o empregado, nesse caso, pode negociar com o empregador inúmeras formas de compensação de jornada, podendo, entre outras hipóteses, considerar o período de conexão como de sobreaviso.

Portanto, por considerarmos que deve prevalecer a negociação coletiva e individual, conforme a reforma trabalhista, somos pela rejeição do PL nº 6.038, de 2016.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado DANIEL VILELA
Relator