



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**

## **PROJETO DE LEI N.º 4.831, DE 2020** **(Do Sr. João Daniel)**

Acrescenta dispositivo à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, reforçando o regramento sobre Teletrabalho afim das mais garantias para o trabalhador.

**DESPACHO:**

APENSE-SE À(AO) PL-3915/2020.

**APRECIÇÃO:**

Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário

**PUBLICAÇÃO INICIAL**

Art. 137, caput - RICD

O Congresso Nacional decreta:

**Art. 1º** Esta Lei acrescenta dispositivo à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, reforçando o regramento sobre Teletrabalho afim das mais garantias para o trabalhador.

**Art. 2º** O Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa vigorar com as seguintes alterações:

**“CAPÍTULO II-A  
DO TELETRABALHO**

**Art. 75-C.** .....

§ 1º .....

§ 2º .....

§ 3º *A jornada de trabalho home office atenderá as mesmas normas do trabalho presencial, ficando expressamente proibido ao empregador extrapolar formal ou informalmente os limites fixados nesta Lei.*

§ 4º *Com vistas à eminente necessidade de atividades durante o intervalo interjornada, esta será permitida em acordo bilateral entre empregador e empregado, sendo computado tempo de serviço com garantia de hora-extra.*

§ 5º *A comunicação com o trabalhador via quaisquer plataformas, programas, aplicativos ou redes sociais de caráter eminentemente privado, sobre assuntos relacionados ao trabalho e em ocasião de intervalo interjornada, será computado tempo de serviço com garantia de hora-extra.*

**Art. 75-D.** *A responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, será de responsabilidade do empregador. (NR)*

§ 1º *As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.*

§ 2º *As alterações das disposições previstas nos artigos 75-C e do 75-D deverão ser realizadas através de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.”*

**Art. 3º** Esta lei entra em vigor à data de sua publicação.

**JUSTIFICAÇÃO**

A tecnologia avançou demasiadamente nos últimos anos e transformou o mundo corporativo. Cada vez mais vemos crescer empresas que valorizam e anseiam mais a produtividade em excesso. Nesse sentido, observa-se relatos gradativos e frequentes acerca da ampliação não apenas da intensidade de trabalho, mas também do aumento da jornada informal de trabalho.

Recentemente, uma pesquisa realizada pela Consultoria Talenses, especialista em recrutamento executivo, mostrou que 55% dos trabalhadores reclamam da carga horária excessiva. Ou seja, trabalham mais, muitas vezes assumindo funções de outros funcionários que foram desligados e aumentando sua responsabilidade corporativa - estar em casa significa uma continuação das funções acumuladas.

A pandemia do coronavírus, que levou milhões de pessoas a trabalhar em suas casas, pode ter contribuído para acentuar desigualdades no acesso às tecnologias necessárias para o trabalho à distância, afirma um grupo de pesquisadores acadêmicos que estuda as políticas de combate à crise. O trabalho em casa foi estratégia adotada por 46% das empresas durante a pandemia, segundo a Pesquisa Gestão de Pessoas na Crise covid-19. O estudo elaborado pela Fundação Instituto de Administração (FIA) coletou, em abril, dados de 139 pequenas, médias e grandes empresas que atuam em todo o Brasil.

A adoção em grande escala do home office (teletrabalho) em função do isolamento social para conter o novo coronavírus tem afetado a saúde mental de profissionais brasileiros. Uma pesquisa do LinkedIn, que ouviu duas mil pessoas na segunda quinzena de abril, indica que 62% estão mais ansiosos e estressados com o trabalho do que antes. O LinkedIn é a maior rede social profissional do mundo

Além das preocupações com as atividades do trabalho, há a necessidade de conciliar o trabalho com a atenção à família e, ao mesmo tempo, gerenciar o descanso necessário à recomposição física-mental, além do, cada vez mais distante, momento de lazer e de interação social. O que vemos são trabalhadores pressionados ou coagidos à produtividade, mesmo que isso sobreponha ou aniquile as horas e garantias de tempo de suas vidas privadas. Instrumentos particulares como redes sociais e aplicativos de uso exclusivo pessoal viraram extensão do trabalho, sem respeito à privacidade, jornada ou garantias trabalhistas.

A legislação trabalhista no Brasil regulamenta a jornada de trabalho semanal, no entanto, na prática, isto não funciona. É desmoralizante observarmos uma cultura “macunaística” corporativa no país, onde a malandragem em infringir as Leis, sob o manto da lucratividade, achaca e explora trabalhadores nos mais diversos níveis. O país que criou, em 1831, a lei de proibição do tráfico Atlântico de escravos, sob pressão da Inglaterra e apelidou, cinicamente, um termo, até hoje usado, sobre esta Lei que nunca funcionou de “pra inglês ver”, continua, perversamente, atropelando Leis trabalhistas “pra inglês ver” na mais pura convicção de impunidade. Neste sentido, precisamos não apenas regulamentar e aperfeiçoar a CLT, alvo de constantes ataques organizados pela elite empresarial, mas devemos, sobretudo, reafirmar a aplicabilidade das regras para criarmos uma atmosfera de legitimidade, estabilidade e confianças nas instituições democráticas no país.

Por fim, insere-se a previsão de que qualquer alteração que contrarie os artigos 75-C e 75-D deve ser realizada através de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, assegurando a participação do Sindicato profissional na defesa e proteção de sua categoria. Vale destacar que a reforma trabalhista, implementada pela Lei nº 13.467/17, dispõe em seu artigo 611-A, inciso VIII que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho tem prevalência sobre a lei quando tratar de teletrabalho, fazendo jus ao instrumento de negociação.

06 de outubro de 2020

**Deputado João Daniel**  
**(PT/SE)**

**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 II**  
**DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO**

.....

**CAPÍTULO II**  
**DA DURAÇÃO DO TRABALHO**

.....

**Seção VI**  
**Das Penalidades**

Art. 75. Os infratores dos dispositivos do presente capítulo incorrerão na multa de cinquenta a cinco mil cruzeiros, segundo a natureza da infração, sua extensão e a intenção de quem a praticou, aplicada em dobro no caso de reincidência, e oposição à fiscalização ou desacato à autoridade.

Parágrafo único. São competentes para impor penalidades, no Distrito Federal, a autoridade de 1ª instância do Departamento Nacional do Trabalho e, nos Estados e no Território do Acre, as autoridades regionais do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

**CAPÍTULO II-A**  
**DO TELETRABALHO**

(Capítulo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo. (Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

Art. 75-B. Considera-se 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.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. (Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho 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 e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. (Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no *caput* deste artigo não integram a remuneração do empregado. (Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções 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. (Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

### CAPÍTULO III DO SALÁRIO MÍNIMO

(Vide art. 7º, IV, da Constituição Federal de 1988)

#### Seção I Do Conceito

Art. 76. Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia

normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

.....

.....

## **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017**

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

### **O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**

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

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

.....

"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 anual;
  - III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
  - IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), 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 - enquadramento do grau de insalubridade;
  - XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
  - XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
  - XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.
- § 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for 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.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos."

"Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

- I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
- IV - salário mínimo;
- V - valor nominal do décimo terceiro salário;
- VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

.....  
.....

**FIM DO DOCUMENTO**