



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**

## **PROJETO DE LEI N.º 4.931, DE 2020**

**(Do Sr. Pedro Paulo)**

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor e regulamentar o teletrabalho.

**DESPACHO:**

APENSE-SE À(AO) PL-2251/2020.

**APRECIÇÃO:**

Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário

**PUBLICAÇÃO INICIAL**

Art. 137, caput - RICD

## **PROJETO DE LEI Nº           , DE 2020**

(Do Sr. PEDRO PAULO)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor e regulamentar o teletrabalho.

O Congresso Nacional decreta:

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. 75-A. ....

Parágrafo único. O disposto neste Capítulo aplica-se a estagiários e aprendizes, sem prejuízo das disposições especiais relativas ao estágio e à aprendizagem previstas na Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, e nesta Consolidação.” (NR)

“Art. 75-B. ....

§ 1º .....

§ 2º Equipara-se ao regime de teletrabalho, inclusive para fins de aplicação do disposto no inciso III do art. 62 desta Consolidação, o regime misto, assim considerado o que abrange, na mesma semana de trabalho, períodos em teletrabalho e períodos de prestação dos serviços nas dependências do empregador, desde que a duração destes últimos seja inferior à metade da duração semanal total do trabalho do empregado.” (NR)

“Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará:

I – as atividades que serão realizadas pelo empregado;

II – a identificação do estabelecimento da empresa a que está vinculado o empregado.

.....

§ 3º As disposições contratuais relativas ao teletrabalho poderão ser estipuladas sob a forma de documentos físicos ou sob formas eletrônicas, nos termos do art. 10 da Medida Provisória nº 2.200-2, de 24 de agosto de 2001.

§ 4º Em caso de emergência em saúde, calamidade pública, estado de defesa ou qualquer motivo de força maior que recomende temporariamente a interrupção das atividades empresariais presenciais, o empregador poderá adotar o regime de teletrabalho e determinar o retorno ao trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

§ 5º A alteração de que trata o § 4º deste artigo será comunicada ao empregado, por qualquer meio físico ou eletrônico eficaz, e, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, informada, por escrito, em meio físico ou eletrônico eficaz, ao sindicato representativo da categoria profissional e, quando houver, à comissão de representantes dos empregados.

§ 6º Poderá ser autorizada, no contrato de teletrabalho ou em aditivo contratual, a execução do teletrabalho pelo empregado em local diverso do lugar do estabelecimento da empresa a que ele se vincula.” (NR)

“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 teletrabalho serão livremente negociadas pelas partes e constarão do contrato, observadas as seguintes condições:

I – o empregador custeará os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação dos serviços em teletrabalho, podendo as partes estipular a forma de cumprimento desta obrigação e de devolução dos equipamentos e outros instrumentos fornecidos para o teletrabalho ao empregador em caso de término do contrato;

II – o empregador custeará as despesas periódicas relativas aos serviços de energia, comunicação, tecnologia e outros necessários à prestação dos serviços, na proporção de sua vinculação ao teletrabalho;

III – o empregado observará as regras de utilização e funcionamento dos instrumentos disponibilizados para o teletrabalho, adotando todos os cuidados necessários à segurança da informação;

IV – salvo acordo em contrário, o empregado não poderá dar aos instrumentos de teletrabalho disponibilizados pelo empregador uso diverso do inerente ao cumprimento de sua prestação de teletrabalho.

§ 1º Os valores relativos ao custeio das utilidades mencionadas neste artigo não integram a remuneração do empregado.

§ 2º As disposições de que trata o *caput* deste artigo serão previstas no contrato firmado previamente ou, na hipótese prevista no § 4º do art. 75-C, no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, qualquer que seja o motivo, o empregado deverá, assim que solicitado e dentro do prazo previsto no contrato, devolver ao empregador os equipamentos tecnológicos e outros instrumentos disponibilizados para o teletrabalho, sob pena de caracterização do crime de apropriação indébita, previsto no artigo 168, § 1º, inciso

III, do Código Penal, salvo acordo em sentido diverso estabelecido diretamente entre as partes ou por instrumento coletivo.” (NR)

“Art. 75-E. ....

§ 1º Para os fins do *caput* deste artigo, o empregador, por meio de preposto especializado em saúde e segurança do trabalho, realizará vistoria prévia no local habitual de trabalho indicado pelo empregado, observadas as seguintes condições:

I – o consentimento do empregado, caso se trate de sua residência;

II – o ajuste prévio do horário da vistoria com o empregado; e

III – a presença do empregado durante a vistoria.

§ 2º Na hipótese prevista no § 4º do art. 75-C desta Consolidação, a vistoria de que trata o § 1º deste artigo será realizada assim que possível sua execução sem riscos à saúde e à segurança, devendo ser assegurada a verificação das condições do local de trabalho pelo preposto especializado, de forma não presencial, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data da mudança do regime de trabalho, quando a situação impeditiva da vistoria presencial perdurar por tempo superior a este prazo.

§ 3º O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, após o local habitual de trabalho ter sido declarado apto pela vistoria.

§ 4º Quando o local habitual de trabalho for a residência do empregado e este não autorizar o ingresso de preposto designado pelo empregador, o empregado deverá providenciar e custear a realização da vistoria prévia de que trata este artigo.

§ 5º Na hipótese de alteração das condições do local habitual de trabalho ou ocorrência de fatos que possam prejudicar o cumprimento das instruções fornecidas, o empregado deverá

comunicar ao empregador, o qual deverá providenciar e custear a realização de nova vistoria e promover as adequações necessárias.

§ 6º Quando a alteração do local habitual de trabalho indicado ocorrer por iniciativa e interesse exclusivo do empregado, este deverá providenciar e custear a realização de nova vistoria e promover as adequações necessárias.

§ 7º A pedido do empregado ou mediante a concordância deste, o empregador poderá realizar visitas periódicas ao local habitual de trabalho, em horário previamente ajustado com o empregado, com a finalidade exclusiva de verificar condições relacionadas ao exercício da atividade laboral.” (NR)

“Art. 75-F. Sem prejuízo do disposto no art. 62, III, desta Consolidação, o empregado em regime de teletrabalho terá direito à desconexão digital, a fim de garantir o respeito a seus períodos de descanso e férias, bem como a sua intimidade pessoal e familiar.

§ 1º O dever empresarial de garantir a desconexão implica a limitação do uso dos meios tecnológicos de comunicação empresarial durante os períodos de descanso.

§ 2º O contrato individual de trabalho especificará os períodos de trabalho e de descanso, bem como as possibilidades de alteração desses períodos, observadas as seguintes condições:

I – os limites previstos no art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal;

II – o repouso semanal remunerado;

III – o intervalo mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre 2 (duas) jornadas de trabalho.

§ 3º A especificação dos períodos de trabalho e de descanso de que trata o § 2º deste artigo poderá ser substituída pela estipulação de parâmetros de produtividade, desde que se

demonstre a compatibilidade do tempo médio necessário para a execução dos serviços e seus prazos de conclusão com o exercício dos direitos previstos nos incisos I a III do § 2º deste artigo.

§ 4º Poderão ser estabelecidos em negociação coletiva meios e medidas adequadas para garantir o efetivo exercício do direito à desconexão e à adequada organização do trabalho de modo a respeitar os períodos de descanso.”

“Art. 75-G. Os empregados em regime de teletrabalho terão o direito de exercer seus direitos coletivos em condições de igualdade em relação aos demais empregados.

§ 1º As empresas e as entidades sindicais deverão disponibilizar meios que facilitem a comunicação dos empregados em teletrabalho com seus representantes e outros empregados.

§ 2º A empresa deverá garantir que os empregados em teletrabalho possam participar efetivamente das atividades organizadas ou convocadas pelo sindicato em defesa dos interesses dos trabalhadores.

§ 3º Negociação coletiva estabelecerá outras condições relativas ao exercício dos direitos coletivos dos empregados em regime de teletrabalho, tendo em conta as singularidades desta forma de prestação dos serviços.

§ 4º Não haverá distinção de salário e oportunidades de promoção entre os teletrabalhadores no país e os fora dele, se mantidas as funções, cargos e tarefas em igualdade de atribuições.”

“Art. 75-H. Desde que haja compatibilidade com a atividade desempenhada e disponibilidade de recursos e meios do empregador, o regime de teletrabalho deverá ser concedido, a requerimento e no interesse do empregado, nas seguintes hipóteses:

I – quando for pessoa com deficiência;

II – quando a presença do empregado for indispensável para o cuidado de cônjuge, companheiro, filho, pai, mãe ou dependente declarado perante a Previdência Social, em razão de deficiência, doença ou acidente;

III – quando tiver filho menor de 3 (três) anos de idade.

Parágrafo único. Poderão ser estabelecidas em negociação coletiva outras condições para o exercício do direito previsto no caput deste artigo, bem como o estabelecimento de prioridades para a concessão do teletrabalho, vedado o tratamento diferenciado entre homens e mulheres, salvo quando houver o propósito de estimular a lactância natural ou em caso de violência de gênero.”

“Art. 75-I. Considera-se transnacional o teletrabalho quando o empregado estiver em país diverso do qual se localiza o estabelecimento da empresa ao qual esteja vinculado.

§ 1º A Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, não se aplica ao empregado em regime de teletrabalho transnacional, salvo na hipótese de transferência no interesse da empresa na forma do art. 2º da referida lei.

§ 2º No caso de teletrabalho transnacional, aplicar-se-ão as leis do local da prestação de serviços, assim entendido como sendo o local do estabelecimento da empresa ao qual o empregado se encontrar vinculado.

§ 3º Cabe ao empregado, nos casos em que a mudança de país decorrer de sua iniciativa, a regularização de toda a documentação necessária ao ingresso e à permanência no país onde irá residir, inclusive passaporte, vacinas, documentos pessoais e quaisquer outros documentos públicos ou privados que lhe forem exigidos.

§ 4º Na hipótese de alteração do local de trabalho que resulte na impossibilidade material de fruição de benefícios normativos e contratuais, as partes poderão pactuar a substituição destes



benefícios por outros equivalentes ou por ajuda de custo de natureza indenizatória, enquanto perdurar a impossibilidade.

§ 5º Na hipótese de contratação de trabalhador estrangeiro para fins de teletrabalho transnacional, caberá ao empregador obter as autorizações cabíveis das autoridades brasileiras competentes.”

“Art. 651 .....

.....

§ 4º Na hipótese prevista no § 6º do art. 75-C desta Consolidação, é assegurado ao empregado em teletrabalho apresentar reclamação no foro do estabelecimento da empresa a que foi vinculado ou no local de sua residência no Brasil.

§ 5º Na hipótese de teletrabalho transnacional, é assegurado ao empregado apresentar reclamação no foro do estabelecimento da empresa a que foi vinculado no Brasil.”

Art. 2º Os contratos de trabalho em curso deverão, no prazo de 90 (noventa) dias, adequar-se ao disposto nesta lei.

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

## **JUSTIFICAÇÃO**

Desde a reforma trabalhista, pela Lei nº 13.467, de 2017, a CLT tem um breve capítulo dedicado à disciplina do teletrabalho. Naquela época, não se imaginava a dimensão que o teletrabalho teria em nossa sociedade, notadamente após sua ampla utilização como medida emergencial para reduzir os riscos à saúde do trabalhador durante a pandemia de Covid-19.

Administração Pública e servidores, empresas e empregados e trabalhadores autônomos no mundo inteiro têm vivido intensamente a experiência do teletrabalho, com seus possíveis benefícios e prejuízos.

Entre seus notórios benefícios, destacamos: a redução de despesas dos empregadores com imóveis, a redução das despesas dos trabalhadores com deslocamento e a diminuição do tempo gasto no trânsito, a possibilidade de conciliar melhor as atividades laborais com as responsabilidades familiares e os ganhos de qualidade de vida daí resultantes.

Por outro lado, preocupam-nos os prejuízos que podem ser causados aos empregadores, pela insegurança jurídica decorrente de algumas lacunas na legislação sobre a matéria, e aos empregados, especialmente em razão dos riscos a sua saúde, nos aspectos físico e mental.

Nesse contexto, é necessário aperfeiçoar a legislação relativa ao teletrabalho, motivo pelo qual apresentamos este projeto, elaborado por grupo de trabalho conduzido por este Parlamentar e integrado pela Consultoria Legislativa da Câmara dos Deputados e pelas advogadas especialistas em Direito do Trabalho Beatriz Azevedo Martinez (OAB/RJ 208.679), Julia de Castro Tavares Braga (OAB/RJ 167.275) e Maria Luisa Souza Costa Soter da Silveira (OAB/RJ 104.714), às quais expressamos nossos agradecimentos.

O projeto foi inspirado na realidade observada em nosso país e em disposições do Acordo-Quadro Europeu sobre Teletrabalho, do Código do Trabalho de Portugal, do Estatuto dos Trabalhadores da Espanha, do Anteprojeto de Lei de Trabalho à Distância da Espanha e da lei francesa relativa ao direito à desconexão.

Em síntese, nosso projeto contém as seguintes propostas:

- possibilidade de aplicação do regime de teletrabalho a estagiários e aprendizes, sem prejuízo das disposições especiais previstas em lei para o estágio e a aprendizagem (art. 75-A, parágrafo único);

- previsão do “regime misto”, assim considerado o que abrange, na mesma semana, períodos em teletrabalho e períodos de prestação dos serviços nas dependências do empregador, desde que a duração destes seja inferior à metade da duração semanal total; equiparação deste regime ao de teletrabalho, inclusive para fins de isenção de controle de jornada (art. 75-B, § 2º);

- determinação de que o contrato de teletrabalho identifique o estabelecimento da empresa a que está vinculado o empregado, norma importante para a definição dos direitos coletivos (art. 75-C, inciso II);

- disposição expressa sobre a possibilidade de estipulação das cláusulas contratuais relativas ao teletrabalho sob a forma de documentos físicos ou sob formas eletrônicas, nos termos do art. 10 da Medida Provisória nº 2.200-2, de 2001 (art. 75-C, § 3º);

- autorização para que o empregador adote o regime de teletrabalho e determine o retorno ao trabalho presencial, independentemente de acordo, em caso de emergência em saúde, calamidade pública, estado de defesa ou qualquer motivo de força maior que recomendem temporariamente a interrupção das atividades presenciais (art. 75-C, § 4º);

- disposição expressa de que poderá ser autorizada, no contrato ou em aditivo contratual, a prestação de serviços pelo empregado em local diverso do lugar do estabelecimento da empresa a que se vincula o empregado (art. 75-C, § 6º), situação em que é assegurado ao empregado apresentar reclamação no foro do estabelecimento da empresa a que foi vinculado ou no local de sua residência no Brasil (art. 651, § 4º);

- custeio, pelo empregador, dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária à prestação dos serviços, podendo as partes estipular a forma de cumprimento desta obrigação e das despesas periódicas relativas aos serviços de energia, comunicação, tecnologia e outros necessários à prestação dos serviços, na proporção de sua vinculação ao teletrabalho; obrigação do empregado de observar as regras de uso dos equipamentos e zelar pela segurança da informação (art. 75-D); responsabilidade do empregado pela devolução dos equipamentos ao empregador no prazo estipulado no contrato quando houver a rescisão do contrato, sob pena de se caracterizar o crime de apropriação indébito (art. 75-D, § 3º);

- para evitar doenças e acidentes de trabalho, realização de vistoria prévia e de vistorias periódicas, por preposto especializado em saúde e

segurança do trabalho, no local habitual de trabalho indicado pelo empregado (art. 75-E);

- direito à desconexão digital, a fim de garantir o respeito dos períodos de descanso e férias, bem como a intimidade pessoal e familiar do empregado (art. 75-F);

- dever de especificar no contrato os períodos de trabalho e de descanso, bem como as possibilidades de alteração desses períodos, observados os limites previstos no art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, o repouso semanal remunerado e o intervalo mínimo de onze horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho (art. 75-F, § 2º); possibilidade de substituir essa especificação dos períodos de trabalho e de descanso pela estipulação de parâmetros de produtividade (art. 75-F, § 3º);

- direito dos empregados em regime de teletrabalho ao exercício de seus direitos coletivos em condições de igualdade em relação aos demais empregados e garantia de meios para a concretização desses direitos (art. 75-G);

- concessão de teletrabalho a requerimento do empregado, desde que compatível com a atividade e que haja disponibilidade de recursos e meios do empregador, nas seguintes hipóteses: I – quando for pessoa com deficiência; II – quando a presença do empregado for indispensável para o cuidado de cônjuge, companheiro, filho, pai, mãe ou dependente declarado perante a Previdência Social, em razão de deficiência, doença ou acidente; III – quando tiver filho menor de três anos de idade (art. 75-H);

- regulamentação do teletrabalho transnacional (art. 75-I).

Dessa forma, buscamos disciplinar a matéria de modo a dar segurança jurídica às partes optantes pelo regime de teletrabalho, permitindo-lhes estipular contratualmente as condições de execução, desde que assegurados os direitos constitucionais dos trabalhadores, em especial as normas destinadas à proteção da saúde e da segurança no trabalho.

Ante o exposto, pedimos aos Parlamentares o apoio necessário para a aprovação da matéria.

Sala das Sessões, em 15 de outubro de 2020.

Deputado PEDRO PAULO

2020-10529

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

**CONSTITUIÇÃO**  
**DA**  
**REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL**  
**1988**

**PREÂMBULO**

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil.

.....

**TÍTULO II**  
**DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS**

.....

**CAPÍTULO II**  
**DOS DIREITOS SOCIAIS**

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. [\*\(Artigo com redação dada pela Emenda Constitucional nº 90, de 2015\)\*](#)

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; [\*\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998\)\*](#)

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; [\*\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006\)\*](#)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; [\*\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000\)\*](#)

a) [\*\(Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000\)\*](#)

b) [\*\(Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000\)\*](#)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (*Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998*)

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (*Parágrafo único com redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013*)

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao poder público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

.....  
.....

## 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 II Da Jornada de Trabalho

Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: *(“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 8.966, de 27/12/1994)*

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; *(Inciso acrescido pela Lei nº 8.966, de 27/12/1994)*

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial; *(Inciso acrescido pela Lei nº 8.966, de 27/12/1994)*

III - os empregados em regime de teletrabalho. *(Inciso acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)*

Parágrafo único. O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento). *(Parágrafo único acrescido pela Lei nº 8.966, de 27/12/1994)*

Art. 63. Não haverá distinção entre empregados e interessados, e a participação em lucros e comissões, salvo em lucros de caráter social, não exclui o participante do regime deste Capítulo.

## 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.

.....

TÍTULO VIII  
DA JUSTIÇA DO TRABALHO

.....

CAPÍTULO II  
DAS JUNTAS DE CONCILIAÇÃO E JULGAMENTO  
*(Vide Emenda Constitucional nº 24, de 1999)*

.....

**Seção II**  
**Da Jurisdição e Competência das Juntas**

.....

Art. 651. A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutro local ou no estrangeiro.

§ 1º Quando for parte de dissídio agente ou viajante comercial, a competência será da Junta da localidade em que a empresa tenha agência ou filial e a esta o empregado esteja subordinado e, na falta, será competente a Junta da localização em que o empregado tenha domicílio ou a localidade mais próxima. *(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 9.851, de 27/10/1999)*

§ 2º A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento, estabelecida neste artigo, estende-se aos dissídios ocorridos em agência ou filial no estrangeiro, desde que o empregado seja brasileiro e não haja convenção internacional dispondo em contrário.

§ 3º Em se tratando de empregador que promova realização de atividades fora do lugar do contrato de trabalho, é assegurado ao empregado apresentar reclamação no foro da celebração do contrato ou no da prestação dos respectivos serviços.

Art. 652. Compete às Varas do Trabalho: *(“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)*

a) conciliar e julgar:

I - os dissídios em que se pretenda o reconhecimento da estabilidade de empregado;

II - os dissídios concernentes a remuneração, férias e indenizações por motivo de rescisão do contrato individual de trabalho;

III - os dissídios resultantes de contratos de empreitadas em que o empreiteiro seja operário ou artífice;

IV - os demais dissídios concernentes ao contrato individual de trabalho;

V - as ações entre trabalhadores portuários e os operadores portuários ou o Órgão Gestor de Mão-de-Obra - OGMO decorrentes da relação de trabalho; (Inciso acrescido pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

b) processar e julgar os inquéritos para apuração de falta grave;

c) julgar os embargos opostos às suas próprias decisões;

d) impor multas e demais penalidades relativas aos atos de sua competência; (Alínea com redação dada pelo Decreto-Lei nº 6.353, de 20/3/1944)

e) (Suprimida pelo Decreto-Lei nº 6.353, de 20/3/1944)

f) decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho. (Alínea acrescida pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

Parágrafo único. Terão preferência para julgamento os dissídios sobre pagamento de salário e aqueles que derivarem da falência do empregador, podendo o Presidente da Junta, a pedido do interessado, constituir processo em separado, sempre que a reclamação também versar sobre outros assuntos.

## LEI Nº 11.788, DE 25 DE SETEMBRO DE 2008

Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

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

### CAPÍTULO I DA DEFINIÇÃO, CLASSIFICAÇÃO E RELAÇÕES DE ESTÁGIO

Art. 1º Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam freqüentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

§ 1º O estágio faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando.

§ 2º O estágio visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho.

Art. 2º O estágio poderá ser obrigatório ou não-obrigatório, conforme determinação das diretrizes curriculares da etapa, modalidade e área de ensino e do projeto pedagógico do curso.

§ 1º Estágio obrigatório é aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma.

.....

.....

## **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 2.200-2, DE 24 DE AGOSTO DE 2001**

Institui a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP-Brasil, transforma o Instituto Nacional de Tecnologia da Informação em autarquia, e dá outras providências.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

.....

Art. 10. Consideram-se documentos públicos ou particulares, para todos os fins legais, os documentos eletrônicos de que trata esta Medida Provisória.

§ 1º As declarações constantes dos documentos em forma eletrônica produzidos com a utilização de processo de certificação disponibilizado pela ICP-Brasil presumem-se verdadeiros em relação aos signatários, na forma do art. 131 da Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916 - Código Civil.

§ 2º O disposto nesta Medida Provisória não obsta a utilização de outro meio de comprovação da autoria e integridade de documentos em forma eletrônica, inclusive os que utilizem certificados não emitidos pela ICP-Brasil, desde que admitido pelas partes como válido ou aceito pela pessoa a quem for oposto o documento.

Art. 11. A utilização de documento eletrônico para fins tributários atenderá, ainda, ao disposto no art. 100 da Lei nº 5.172, de 25 de outubro de 1966 - Código Tributário Nacional.

Art. 12. Fica transformado em autarquia federal, vinculada ao Ministério da Ciência e Tecnologia, o Instituto Nacional de Tecnologia da Informação - ITI, com sede e foro no Distrito Federal.

.....

.....

## **DECRETO-LEI Nº 2.848, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1940**

Código Penal.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição, decreta a seguinte Lei:

## CÓDIGO PENAL

.....

### PARTE ESPECIAL

*(Canceladas na Parte Especial quaisquer referências a valores de multas, substituindo-se a expressão "multa de" por "multa", de acordo com o art. 2º da Lei nº 7.209, de 11/7/1984, publicada no DOU de 13/7/1984, em vigor 6 meses após a publicação)*

.....

## TÍTULO II DOS CRIMES CONTRA O PATRIMÔNIO

.....

### CAPÍTULO V DA APROPRIAÇÃO INDÉBITA

#### **Apropriação indébita**

Art. 168. Apropriar-se de coisa alheia móvel, de que tem a posse ou a detenção:

Pena - reclusão, de um a quatro anos, e multa.

#### **Aumento de pena**

§ 1º A pena é aumentada de um terço, quando o agente recebeu a coisa:

I - em depósito necessário;

II - na qualidade de tutor, curador, síndico, liquidatário, inventariante, testamenteiro ou depositário judicial;

III - em razão de ofício, emprego ou profissão.

#### **Apropriação indébita previdenciária** *(Nome jurídico acrescido pela Lei nº 9.983, de 14/7/2000, publicada no DOU de 17/7/2000, em vigor 90 dias após a publicação)*

Art. 168-A. Deixar de repassar à previdência social as contribuições recolhidas dos contribuintes, no prazo e forma legal ou convencional:

Pena - reclusão, de 2 (dois) a 5 (cinco) anos, e multa. *(“Caput” do artigo acrescido pela Lei nº 9.983, de 14/7/2000, publicada no DOU de 17/7/2000, em vigor 90 dias após a publicação)*

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem deixar de:

I - recolher, no prazo legal, contribuição ou outra importância destinada à previdência social que tenha sido descontada de pagamento efetuado a segurados, a terceiros ou arrecadada do público;

II - recolher contribuições devidas à previdência social que tenham integrado despesas contábeis ou custos relativos à venda de produtos ou à prestação de serviços;

III - pagar benefício devido a segurado, quando as respectivas cotas ou valores já tiverem sido reembolsados à empresa pela previdência social. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 9.983, de 14/7/2000, publicada no DOU de 17/7/2000, em vigor 90 dias após a publicação)*

§ 2º É extinta a punibilidade se o agente, espontaneamente, declara, confessa e efetua o pagamento das contribuições, importâncias ou valores e presta as informações

devidas à previdência social, na forma definida em lei ou regulamento, antes do início da ação fiscal. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 9.983, de 14/7/2000, publicada no DOU de 17/7/2000, em vigor 90 dias após a publicação\)](#)

§ 3º É facultado ao juiz deixar de aplicar a pena ou aplicar somente a de multa se o agente for primário e de bons antecedentes, desde que:

I - tenha promovido, após o início da ação fiscal e antes de oferecida a denúncia, o pagamento da contribuição social previdenciária, inclusive acessórios; ou

II - o valor das contribuições devidas, inclusive acessórios, seja igual ou inferior àquele estabelecido pela previdência social, administrativamente, como sendo o mínimo para o ajuizamento de suas execuções fiscais. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 9.983, de 14/7/2000, publicada no DOU de 17/7/2000, em vigor 90 dias após a publicação\)](#)

§ 4º A faculdade prevista no § 3º deste artigo não se aplica aos casos de parcelamento de contribuições cujo valor, inclusive dos acessórios, seja superior àquele estabelecido, administrativamente, como sendo o mínimo para o ajuizamento de suas execuções fiscais. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.606, de 9/1/2018\)](#)

### **Apropriação de coisa havida por erro, caso fortuito ou força da natureza**

Art. 169. Apropriar-se alguém de coisa alheia vinda ao seu poder por erro, caso fortuito ou força da natureza:

Pena - detenção, de um mês a um ano, ou multa.

Parágrafo único. Na mesma pena incorre:

### **Apropriação de tesouro**

I - quem acha tesouro em prédio alheio e se apropria, no todo ou em parte, da quota a que tem direito o proprietário do prédio;

### **Apropriação de coisa achada**

II - quem acha coisa alheia perdida e dela se apropria, total ou parcialmente, deixando de restituí-la ao dono ou legítimo possuidor ou de entregá-la à autoridade competente, dentro do prazo de quinze dias.

.....

.....

## **LEI Nº 7.064, DE 06 DE DEZEMBRO DE 1982**

Dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior.

### **O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**

Faço saber que o CONGRESSO NACIONAL decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

### **CAPÍTULO I INTRODUÇÃO**

Art. 1º Esta Lei regula a situação de trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior. [\(“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 11.962, de 3/7/2009\)](#)



Parágrafo único. Fica excluído do regime desta Lei o empregado designado para prestar serviços de natureza transitória, por período não superior a noventa (90) dias, desde que:

- a) tenha ciência expressa dessa transitoriedade;
- b) receba, além da passagem de ida e volta, diárias durante o período de trabalho no exterior, as quais, seja qual for o respectivo valor, não terão natureza salarial.

## CAPÍTULO II DA TRANSFERÊNCIA

Art. 2º Para os efeitos desta Lei, considera-se transferido:

I - o empregado removido para o exterior, cujo contrato estava sendo executado no território brasileiro;

II - o empregado cedido a empresa sediada no estrangeiro, para trabalhar no exterior, desde que mantido o vínculo trabalhista com o empregador brasileiro;

III - o empregado contratado por empresa sediada no Brasil para trabalhar a seu serviço no exterior.

Art. 3º A empresa responsável pelo contrato de trabalho do empregado transferido assegurar-lhe-á, independentemente da observância da legislação do local da execução dos serviços:

I - os direitos previstos nesta Lei;

II - a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria.

.....  
.....

## 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.2º .....

.....

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua



autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes." (NR)

“Art. 4º .....

§ 1º 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 e por motivo de acidente do trabalho.

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o 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;

.....  
.....

<b>FIM DO DOCUMENTO</b>
-------------------------