



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 4.567, DE 2021

(Do Sr. Marcelo Freixo)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, para instituir o direito à desconexão do trabalhador e do funcionário público, para regular o uso de ferramentas digitais após a jornada diária e após os dias úteis.

DESPACHO:
APENSE-SE À(AO) PL-4931/2020.

APRECIAÇÃO:
Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD

PROJETO DE LEI N° , DE 2021
(Do Sr. MARCELO FREIXO)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, para instituir o direito à desconexão do trabalhador e do funcionário público, para regular o uso de ferramentas digitais após a jornada diária e após os dias úteis.

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. 71-A O trabalhador tem direito à desconexão, sendo vedada a exigência de usar ferramentas tecnológicas para fins laborais, de responder e-mails, mensagens ou atender ligações telefônicas após a jornada de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou nos seguintes casos:

I - os trabalhadores que têm banco de horas ou jornada de trabalho diferenciada por força de lei ou por força de negociação coletiva, após o período estabelecido em negociação coletiva ou em Lei;

II - no período de descanso remunerado, intervalo intrajornada, intervalo interjornada, férias ou nos casos de interrupção do trabalho previstos em Lei, negociação coletiva e/ou instrumentos normativos.

Parágrafo único. A inobservância do disposto neste artigo sujeitará o empregador a multa a favor do empregado, em valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) de seu salário."

Art. 2º A Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 19-A O servidor tem direito à desconexão, sendo vedada a exigência de usar ferramentas tecnológicas para fins laborais, de responder e-mails, mensagens ou atender ligações telefônicas após a jornada máxima do



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Marcelo Freixo

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD217805083700>



* C D 2 1 7 8 0 5 0 8 3 7 0 0 *

trabalho semanal de 40 (quarenta) horas e observados os limites mínimo e máximo de 6 (seis) horas e 8 (oito) horas diárias, respectivamente, e no período de descanso remunerado, intervalo intrajornada, intervalo interjornada, férias ou nos casos de licença do trabalho previstos em Lei.

Parágrafo único. A inobservância do disposto neste artigo sujeitará o superior hierárquico que permitir ou exigir a violação do direito à desconexão às penalidades disciplinares."

Art. 3º Cabe aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios, em legislação própria, obedecidas as normas gerais estabelecidas nesta Lei, definir regras específica para os seus servidores, no prazo de 90 (noventa) dias após a promulgação desta Lei.

Art. 4º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

O conceito de direito à desconexão¹ é uma tese debatida entre juristas que defendem o direito da trabalhadora e do trabalhador não trabalhar após a sua jornada diária regulamentada por lei, num contexto de uso abusivo de ferramentas tecnológicas, especialmente o celular.

Dito de outra forma, é o direito da trabalhadora e do trabalhador se desconectar do trabalho, sem que tenha que se preocupar e/ou estar à disposição ou de sobreaviso com e-mails, mensagens e, até mesmo, ligações telefônicas. É uma garantia que privilegia a preservação da saúde mental do trabalhador, ao impor a descontinuidade da conexão do trabalho.

A advogada trabalhista e doutora em Direito do Trabalho pela PUC/SP e pós-doutora em Direitos Humanos pela Universidade de Coimbra 2013/2014, Maria José Giannella Cataldi aponta em seu livro "O stress no meio ambiente de trabalho"², que o ordenamento jurídico francês incorporou o direito à desconexão na reforma trabalhista de 2017 e, a partir de então, o direito à desconexão ganhou repercussão mundial.

Cita-se, como exemplo de países que já incorporaram o direito à desconexão ao seu ordenamento jurídico, a Espanha e o Canadá.

No 42º Congresso Brasileiro da Advocacia Trabalhista – CONAT, intitulado

1 Esse conceito é explicado em: CATALDI, Maria José Giannella. **O stress no meio ambiente de trabalho**. 4. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021. p. 68.

2 Idem. p. 67.



“Suprema Supressão de Direitos”, realizado em novembro deste ano, as advogadas trabalhistas Maria José Giannella Cataldi e Marcela Cataldi Cipolla apresentaram a tese: “O DIREITO À DESCONEXÃO NO PÓS-PANDEMIA. Uma análise da lei francesa, cinco anos após a positivação, e a importância da consolidação dessa garantia para o empregado brasileiro, especialmente no contexto de pandemia da Covid-19”.

A tese é inspirada na alteração da legislação trabalhista francesa que modificou o artigo L. 2242-8 do Código do Trabalho Francês com o seguinte teor:

A fim de garantir que os períodos de descanso e afastamento e o equilíbrio entre trabalho e vida privada sejam respeitados, as empresas envolvidas deverão estabelecer ‘ferramentas para regular a ferramenta digital’ (...) Os procedimentos do pleno exercício pelo empregado do seu direito à desconexão e implementado pela empresa sistemas para regular o uso de ferramentas digitais, com o objetivo de garantir que os períodos de descanso e afastamento e a vida pessoal e familiar sejam respeitados³.

Maria Cataldi e Marcela Cipolla concluíram na apresentação de sua tese que no contexto do isolamento social, do luto e das angústias em razão da Covid-19, faz-se necessário implementar o direito à desconexão no país.

Na apresentação da tese, as advogadas trabalhistas expuseram a pesquisa realizada em 2016 pelo Éléas⁴, uma empresa de consultoria especializada na gestão da qualidade de vida no trabalho e na prevenção de riscos psicossociais, que apurou que mais de um terço dos trabalhadores (37%) usavam ferramentas digitais fora do horário de trabalho, com maior proporção entre executivos (81%) e jovens entre 15 e 34 anos (76%).

O resultado da pesquisa é alarmante, mas a doutora Maria José Cataldi explica que:

É importante lembrar que, se a tecnologia proporciona ao homem a possibilidade quase infinita de se informar e de estar atualizado com seu tempo, de outro lado, é esta mesma tecnologia que, também, escraviza o homem aos meios de informação, tornando-o um escravo da tecnologia, com o

3 Tradução livre feita por Marcela Cataldi Cipolla.

4 ÉLÉAS. Enquête « Pratiques numériques des actifs en France en 2016 ». Communiqué de Presse. Disponível em: <<http://www.eleas.fr/app/uploads/2016/10/CP-Eleas-Enqu%C3%A3o-Pratiques-num%C3%A9riques-2016.pdf>>. Acesso em: 20 de out. de 2019.



* C D 2 1 7 8 0 5 0 8 3 7 0 0 *

objetivo de não perder espaço no mercado de trabalho⁵.

Recentemente, Portugal também positivou o direito à desconexão. Ao alterar o Código do Trabalho, obrigou os empregadores a abster-se de contactar trabalhadores em período de descanso.

Assim, tendo em vista que países da Europa e da América do Norte já aprovaram leis implementando o direito à desconexão, cabe ao Brasil ser vanguarda na América Latina e regulamentar este direito.

Dada a proposta acima especificada, acreditamos ser mais do que necessário o enfrentamento desse tema e, nesse sentido, conclamamos os Nobres Pares para o debate a seu respeito, a fim de buscar a sua aprovação.

Sala das Sessões, em 25 de novembro de 2021.

MARCELO FREIXO
Deputado Federal – PSB/RJ

5 CATALDI, Maria José Giannella. **O stress no meio ambiente de trabalho**. 4. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021. p. 67.



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Marcelo Freixo

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD217805083700>



* C D 2 1 7 8 0 5 0 8 3 7 0 0 *

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 III
Dos Períodos de Descanso

Art. 71. Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º O limite mínimo de 1 (uma) hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvida o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente

às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 8.923, de 27/7/1994, 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)

§ 5º O intervalo expresso no *caput* poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no § 1º poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 12.619, de 30/4/2012, com redação dada pela Lei nº 13.103, de 2/3/2015, publicada no DOU de 3/3/2015, em vigor 45 dias após a publicação)

Art. 72. Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), a cada período de 90 (noventa) minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 (dez) minutos não deduzidos da duração normal de trabalho.

.....

.....

LEI N° 8.112, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1990

Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

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

.....

TÍTULO II DO PROVIMENTO, VACÂNCIA, REMOÇÃO, REDISTRIBUIÇÃO E SUBSTITUIÇÃO

CAPÍTULO I DO PROVIMENTO

.....

Seção IV Da Posse e do Exercício

.....

Art. 19. Os servidores cumprirão jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de quarenta horas e observados os limites mínimo e máximo de seis horas e oito horas diárias, respectivamente. (“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 8.270, de 17/12/1991)

§ 1º O ocupante de cargo em comissão ou função de confiança submete-se a regime de integral dedicação ao serviço, observado o disposto no art. 120, podendo ser convocado sempre que houver interesse da Administração. (Parágrafo com redação dada pela Lei nº 9.527, de 10/12/1997)

§ 2º O disposto neste artigo não se aplica a duração de trabalho estabelecida em leis especiais. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 8.270, de 17/12/1991](#)).

Art. 20. Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por período de 24 (vinte e quatro) meses, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, observados os seguintes fatores: ([Vide art. 6º da Emenda Constitucional nº 19, de 4/6/1998](#))

- I - assiduidade;
- II - disciplina;
- III - capacidade de iniciativa;
- IV - produtividade;
- V - responsabilidade.

§ 1º 4 (quatro) meses antes de findo o período do estágio probatório, será submetida à homologação da autoridade competente a avaliação do desempenho do servidor, realizada por comissão constituída para essa finalidade, de acordo com o que dispuser a lei ou o regulamento da respectiva carreira ou cargo, sem prejuízo da continuidade de apuração dos fatores enumerados nos incisos I a V do *caput* deste artigo. ([Parágrafo com redação dada pela Lei nº 11.784, de 22/9/2008](#))

§ 2º O servidor não aprovado no estágio probatório será exonerado ou, se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, observado o disposto no parágrafo único do art. 29.

§ 3º O servidor em estágio probatório poderá exercer quaisquer cargos de provimento em comissão ou funções de direção, chefia ou assessoramento no órgão ou entidade de lotação, e somente poderá ser cedido a outro órgão ou entidade para ocupar cargos de Natureza Especial, cargos de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, de níveis 6, 5 e 4, ou equivalentes. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 9.527, de 10/12/1997](#))

§ 4º Ao servidor em estágio probatório somente poderão ser concedidas as licenças e os afastamentos previstos nos arts. 81, incisos I a IV, 94, 95 e 96, bem assim afastamento para participar de curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na Administração Pública Federal. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 9.527, de 10/12/1997](#))

§ 5º O estágio probatório ficará suspenso durante as licenças e os afastamentos previstos nos arts. 83, 84, § 1º, 86 e 96, bem assim na hipótese de participação em curso de formação, e será retomado a partir do término do impedimento. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 9.527, de 10/12/1997](#))

.....

FIM DO DOCUMENTO