



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 135, DE 2022

(Do Sr. Gustavo Fruet)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre a concessão de teletrabalho aos pais de crianças com até 8 (oito) anos de idade.

DESPACHO:

APENSE-SE À(AO) PL-561/2020.

APRECIÇÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD

PROJETO DE LEI Nº , DE 2022

(Do Sr. GUSTAVO FRUET)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre a concessão de teletrabalho aos pais de crianças com até 8 (oito) anos de idade.

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 acrescida do Art. 75-F, com a seguinte redação:

“Art. 75-F. O empregado ou a empregada que tiver filho menor de 3 (três) anos de idade terá direito ao regime de teletrabalho, a seu requerimento e no seu interesse, desde que haja compatibilidade com a atividade desempenhada e disponibilidade de recursos e meios do empregador.

§ 1º O direito previsto no *caput* deste artigo poderá ser estendido até que o filho complete 8 (oito) anos de idade nas seguintes situações:

I - nos casos em que ambos os pais reúnam condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho, desde que este seja exercido por ambos em períodos sucessivos de igual duração num prazo de referência máxima de 12 (doze) meses;

II - famílias monoparentais ou situações em que apenas um dos pais, comprovadamente, reúna condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho.



§ 2º O empregador não poderá opor-se ao pedido de teletrabalho efetuado nos termos do *caput* ou do § 1º deste artigo.

§ 3º O disposto no § 1º deste artigo não se aplica ao empregado ou à empregada de microempresa.”

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

JUSTIFICAÇÃO

A utilização do regime de teletrabalho teve notório crescimento em diversos países do mundo, principalmente após o início da pandemia de covid-19 e, decerto, mudaram para sempre as configurações e formas de trabalho. Assim, se intensificaram as preocupações de aperfeiçoar a legislação sobre a matéria.

Em Portugal, por exemplo, foi aprovada recentemente a Lei nº 83/2021, que inseriu no Código de Trabalho novas regras sobre o teletrabalho,¹ entre as quais destacamos: o dever do empregador de se abster de contatar o trabalhador no período de descanso e o direito do empregado que tenha filho de até três anos de idade (ou até oito anos de idade em situações específicas) a obter o regime de teletrabalho, desde que haja compatibilidade com a atividade desempenhada e disponibilidade de recursos e meios do empregador.

Decerto, as preocupações advindas das novas configurações de trabalho como a intensa sobrecarga ao trabalhador, a Síndrome de Burnout, e a necessidade de maior tempo para lazer, família e amigos, jogaram luz sobre importância de aperfeiçoamento das relações e configurações trabalhistas por empregadores e instituições como a Organização Mundial da Saúde (OMS). Esta última, passou a classificar em 2022 a Síndrome de Esgotamento Mental (Burnout) como uma doença ocupacional do trabalho e, não mais, como do trabalhador. Transferindo assim a responsabilidade de



1 BRASIL. Código do Trabalho (Lei nº 7/2009). Disponível em: <<https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-46737975>> Acesso em 13/12/2021.

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Gustavo Fruet

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD229476989500>



condutas abusivas e o adoecimento físico e mental decorrente do trabalho para as empresas e empregadores.²

Em exemplificação a isso, durante a pandemia a Síndrome de Burnout teve um crescimento exponencial, muito influenciado pela expansão do home office e da indivisão entre vida profissional e vida pessoal. No Brasil, essa situação se agrava ainda mais: em uma pesquisa feita entre oito países, é o país em que a população (44%) mais sente os efeitos do esgotamento mental.³

Neste sentido, são urgentes e necessárias medidas que atenuem os efeitos trabalho sob a saúde mental do trabalhador. Assim, acreditamos que medidas como as tomadas em Portugal, que proporcionam ao indivíduo maior tempo junto aos filhos e a família vão de encontro a isso.

Ressaltando a importância dessas alterações legislativas para a proteção da saúde dos trabalhadores, o fortalecimento das famílias e o cuidado adequado de nossas crianças, tudo isso em benefício de toda a sociedade brasileira, pedimos o apoio dos Parlamentares para a aprovação da matéria.

Sala das Sessões, em de de 2022.

Deputado GUSTAVO FRUET

2 ANAMT. *Para OMS, Síndrome de Burnout passará a ser doença do trabalho em 2022*. Disponível em: <<https://www.anamt.org.br/portal/2021/12/16/para-oms-sindrome-de-burnout-passara-a-ser-doenca-do-trabalho-em-2022/>>

3 O GLOBO. *Burnout, que passou a ser considerado doença ocupacional em 2022, explode na pandemia*. Disponível em: < <https://oglobo.globo.com/ela/burnout-que-passou-ser-considerado-doenca-ocupacional-em-2022-explode-na-pandemia-25372962>>

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Gustavo Fruet

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD229476989500>



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.

.....

.....

FIM DO DOCUMENTO
