



CÂMARA DOS DEPUTADOS

***PROJETO DE LEI N.º 8.501, DE 2017**
(Do Sr. Marco Maia)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para revogar o teletrabalho.

DESPACHO:
ÀS COMISSÕES DE:
TRABALHO; E
CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (ART. 54 RICD).

APRECIÇÃO:
Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário

(*) Avulso atualizado em 24/3/23, em virtude de novo despacho.

PROJETO DE LEI Nº , DE 2017

(Do Sr. MARCO MAIA)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para revogar o teletrabalho.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta lei modifica a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para revogar o teletrabalho.

Art. 2º O inciso VIII do art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho, acrescido pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 611-A.

.....

VIII – regime de sobreaviso;

..... (NR)

Art. 3º Revoguem-se o inciso III do art. 62 e o Capítulo II-A do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, acrescidos pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

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

JUSTIFICAÇÃO

A “reforma trabalhista” recentemente aprovada traz consequências nefastas para a classe trabalhadora, uma vez que se fundamentou na agenda conservadora do atual e ilegítimo governo. Sob a

justificativa de que visa à modernização das relações de trabalho, a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, resultou na precarização da situação dos trabalhadores, com a redução do custo do trabalho para as empresas.

Uma das inovações acrescidas à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT pela dita “reforma” foi a figura do teletrabalho, que, nos termos do art. 75-B, é 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”*.

A regulamentação do teletrabalho se afigura como uma clara intenção de desvirtuar os termos até então vigentes na CLT, segundo a qual, em seu art. 6º, *“não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”* para concluir que *“os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”*.

A ideia contida no teletrabalho é justamente a de descaracterizar a subordinação do trabalhador nesse regime de trabalho. De início, a nova lei exclui da Seção relativa à jornada de trabalho “os empregados em regime de teletrabalho” (inciso III do art. 62), para, em seguida, discipliná-lo em um capítulo específico. Esse o motivo pelo qual a legislação não prevê nenhuma espécie de controle da jornada de teletrabalho.

O simples fato de o trabalho ser realizado fora do ambiente da empresa não gera o direito a que não haja controle do tempo à disposição do empregador, como, aliás, está previsto no art. 6º da norma consolidada. Pelo contrário, não há na nova lei qualquer garantia de direito à desconexão por parte do empregado, o que permite concluir que ele estará indefinidamente à disposição do empregador, sem que haja o consequente pagamento das horas extraordinárias.

Além disso, a legislação submete à livre negociação entre as partes a responsabilidade pelo custeio das despesas decorrentes do teletrabalho

(art. 75-D). Desse modo, o contrato poderá prever que é da responsabilidade do empregado a aquisição dos meios para realização do trabalho. Temos aqui uma clara inversão do risco da atividade empresarial, que é transferida do empregador para o empregado.

Em suma, o regramento previsto para o teletrabalho representa um manifesto prejuízo aos trabalhadores, que muitas vezes se submeterão às exigências do empregador para manter o seu emprego, tornando evidente a sua condição de polo mais fraco na relação empregatícia.

Estando evidente o interesse público da matéria, estamos certos de que contaremos com o apoio necessário para a aprovação do projeto de lei que ora submetemos aos nossos ilustres Pares.

Sala das Sessões, em de de 2017.

Deputado MARCO MAIA

2017-11859

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 I
 INTRODUÇÃO

.....

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. ([*“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 12.551, de 15/12/2011*](#))

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. ([*Parágrafo único acrescido pela Lei nº 12.551, de 15/12/2011*](#))

Art. 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação, salvo quando for, em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam: ([*“Caput” do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 8.079, de 11/10/1945*](#))

a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas;

b) aos trabalhadores rurais, assim considerados aqueles que, exercendo funções diretamente ligadas à agricultura e à pecuária, não sejam empregados em atividades que, pelos métodos de execução dos respectivos trabalhos ou pela finalidade de suas operações, se

classifiquem como industriais ou comerciais;

c) aos funcionários públicos da União, dos Estados e dos Municípios e aos respectivos extranumerários em serviço nas próprias repartições; [*\(Alínea com redação dada pelo Decreto-Lei nº 8.079, de 11/10/1945\)*](#)

d) aos servidores de autarquias paraestatais, desde que sujeitos a regime próprio de proteção ao trabalho que lhes assegure situação análoga à dos funcionários públicos. [*\(Alínea com redação dada pelo Decreto-Lei nº 8.079, de 11/10/1945\)*](#)

Parágrafo único. [*\(Revogado pelo Decreto-Lei nº 8.249, de 29/11/1945\)*](#)

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; [*\(Inciso com redação dada pela Lei nº 8.966, de 27/12/1994\)*](#)

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. [*\(Inciso com redação dada pela Lei nº 8.966, de 27/12/1994\)*](#)

III – [*\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)*](#)

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.

CAPÍTULO II-A [*\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)*](#)

Art. 75-A. [*\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)*](#)

Art. 75-B. [*\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)*](#)

Art. 75-C. [*\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)*](#)

Art. 75-D. [*\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)*](#)

Art. 75-E. [\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)](#)

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 VI
DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO
[\(Título com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)
[\(Vide art. 7º, XXVI da Constituição Federal de 1988\)](#)

Art. 611. Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais do trabalho. [\(Vide art. 8º, VI da Constituição Federal de 1988\)](#)

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.

§ 2º As Federações e, na falta destas, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações. [\(Artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

Art. 611-A. [\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)](#)

Art. 611-B. [\(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017\)](#)

.....

.....

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)

.....
.....

FIM DO DOCUMENTO
