



# CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI Nº , DE 2023

(Do Sr. Afonso Motta)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para conceder mais garantias ao empregado em regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

O Congresso Nacional decreta:

**Art. 1º.** Esta Lei altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para conceder mais garantias ao empregado em regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

**Art. 2º** A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

**“Art. 62. ....**

.....  
III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa **somente quando não for possível o controle de horários pelo empregador.**” (NR)

.....  
.....  
**“Art. 75-B.** Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços **preponderantemente** fora das dependências do empregador, com a utilização de

Apresentação: 27/03/2023 11:13:35.820 - MESA

PL n.1415/2023



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Afonso Motta  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD238240513800>



\* C D 2 3 8 2 4 0 5 1 3 8 0 0 \*

tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo.

**§ 1º O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descharacteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.**

.....

**§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação somente quando não for possível o controle de horários pelo empregador.**

.....

**§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, e de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado constitui tempo à disposição do empregador ou regime de prontidão ou de sobreaviso, salvo previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho.” (NR)**

.....

.....

**“Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.**



\* C D 2 3 8 2 4 0 5 1 3 8 0 0 \*



.....” (NR)

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

## JUSTIFICAÇÃO

O teletrabalho surgiu timidamente em nosso ordenamento jurídico apenas em 2011, pela Lei n.º 12.551, mas a reforma trabalhista idealizada a partir da Lei n.º 13.467/2017 é que regulamentou essa modalidade para preencher as necessidades trazidas pelo avanço social e tecnológico. Com a pandemia da Covid-19 esse modelo de trabalho cresceu exponencialmente e tornou-se a medida mais acertada para conter o vírus e manter o isolamento social.

A Lei n.º 14.442, de 2022, oriunda da Medida Provisória n.º 1.108, incluiu dispositivos na CLT para regular o teletrabalho. Todavia, algumas alterações se revelaram prejudiciais ao trabalhador, razão pela qual, apresentamos esta proposição.

A redação atual do art. 62 estabelece que os empregados em regime de teletrabalho por produção ou tarefa não estão sujeitos a jornada de trabalho de 8 (oito) horas diárias, ou seja, mesmo que o empregado ultrapasse a sua jornada diária, não faz jus ao recebimento de horas extraordinárias. Com o intuito de preservar os direitos trabalhistas e para fazer justiça caso o trabalhador que exceda sua jornada, a presente proposta traz ressalva para estabelecer que caso exista a possibilidade de controle, deve haver a limitação da jornada e o pagamento de horas extras em caso de extração da jornada legal.

Outro texto objeto de alteração é o artigo 75-B da CLT, que considera em teletrabalho a prestação de serviços mesmo que haja preponderância do trabalho nas dependências do empregador. Esse dispositivo admite que o empregado trabalhe apenas um dia em regime de teletrabalho e os demais presencialmente e, ainda assim, seria caracterizado como se estivesse em teletrabalho. O PL busca impedir que o regime estabelecido para



a prestação de serviço fora das dependências da empresa seja desvirtuado e o comparecimento às dependências da empresa, ainda que permitido, não seja algo habitual.

Por sua vez, o §5º do art. 75-B da CLT estabelece que o tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, e de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, salvo se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho. Nesse caso, como o texto permite que o teletrabalho ocorra por jornada, produção ou tarefa, pela letra da lei se o empregado utilizar tais ferramentas fora da jornada normal de trabalho, até mesmo por determinação do empregador, não receberia pelas horas que excederem a sua jornada. Mais uma vez, para impedir que o trabalhador seja prejudicado, sugerimos que o tempo de uso de equipamentos seja considerado tempo à disposição do empregador.

Finalmente, a proposição busca retornar o texto anterior do art. 75-C da CLT, para exigir a necessidade de especificação das atividades a serem realizados pelo empregado em teletrabalho. A redação atual exclui essa necessidade de especificação, permitindo que o empregado seja direcionado para desenvolver atividade diversa daquela para a qual foi contratado.

Sala das Sessões, em \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2023.

Deputado Afonso Motta

PDT/RS

