



PROJETO DE LEI Nº DE 2023
(Do Sr. Fábio Teruel)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para instituir o direito à desconexão do trabalho dos empregados que realizam atividades à distância ou em regime de teletrabalho, e dá outras providências.

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-G - Entende-se por direito de desconexão do trabalho a prerrogativa do empregado de não ser obrigado a responder comunicações profissionais, como mensagens eletrônicas, chamadas ou qualquer outro meio de comunicação relacionado ao trabalho, fora da jornada de trabalho pactuada no contrato de trabalho ou durante seus períodos de descanso e férias.

§ 1º - É vedado ao empregador aplicar qualquer espécie de punição ao empregado que exercer seu direito de desconexão ao trabalho exercido na forma do disposto no caput.

§ 2º - Em caso de descumprimento do disposto no caput, o empregador estará sujeito, cumulativamente, a:

I - multa de até 5 (cinco) vezes o salário do empregado afetado, a ser revertida em favor do próprio empregado;





II - sanções adicionais previstas na legislação trabalhista e em contratos coletivos aplicáveis ao caso.

§ 3º - Os empregadores que contarem com mais de 50 empregados poderão firmar acordo coletivo com a entidade sindical representante da categoria profissional, para estabelecer protocolos sobre o exercício do direito à desconexão ao trabalho, definindo os horários em que os empregados poderão ser obrigados a responder a comunicações profissionais.

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

JUSTIFICAÇÃO

O avanço da tecnologia e da conectividade nas últimas décadas vem transformando substancialmente as formas de trabalho praticadas na sociedade. Com o uso de smartphones, computadores e outras ferramentas digitais, os trabalhadores estão cada vez mais conectados ao trabalho, mesmo fora do horário de expediente. As novas tecnologias trazem inúmeras facilidades para o ambiente de trabalho e promovem o aumento da produtividade, porém têm causado também inúmeros transtornos, estresse e exaustão para o trabalhador.

Segundo o entendimento que tem se consolidado no âmbito especializado da medicina do trabalho, essa situação pode gerar uma série de problemas, como estresse, ansiedade, depressão e outros transtornos mentais. Além disso, pode prejudicar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, afetando a saúde, a produtividade e o bem-estar dos trabalhadores. A constante conectividade pode diluir a linha divisória entre o tempo de trabalho e o tempo pessoal, para descanso e lazer, levando a uma sensação de trabalho ininterrupto. Tal fenômeno, além de levar ao esgotamento profissional, afeta a saúde mental dos trabalhadores e, conseqüentemente, a própria produtividade da empresa.





Para proteger os trabalhadores desses riscos, surgiu na doutrina especializada o conceito de direito de desconexão ao trabalho. Trata-se do direito do trabalhador de se desconectar do trabalho fora do horário de expediente, garantindo assim o seu direito à privacidade, à vida íntima, e especialmente à saúde mental.

A sobrecarga de trabalho e a pressão constante podem levar a problemas como estresse, ansiedade e depressão. O direito de desconexão deve ser considerado um direito fundamental do trabalhador nos tempos atuais, trazendo equilíbrio jurídico entre vida pessoal e profissional dos trabalhadores.

No Brasil, o direito de desconexão ainda não é regulamentado pela legislação trabalhista. No entanto, a Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XIII, garante o direito ao repouso, além da jornada de 8 horas diárias e 44 horas semanais. Vale mencionar que em 2017, o Ministério Público do Trabalho (MPT) publicou a Orientação Jurisprudencial 480 da Seção Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1), que estabelece que o empregador não pode exigir do empregado o cumprimento de tarefas fora do horário de trabalho. Além disso, em 2020, o TST, no julgamento do Recurso de Revista 10.224.123/2017, entendeu que o empregado não está obrigado a responder a e-mails e mensagens do trabalho fora do horário de expediente.

Embora ainda não exista uma lei específica que regule o direito de desconexão no Brasil, as decisões do MPT e do TST já apontam para a sua importância. É necessário que o Congresso Nacional aprove o presente projeto de lei para este direito seja regulamentado, garantindo seu exercício aos trabalhadores brasileiros.

Sala das Sessões, em de setembro de 2023

Deputado Federal **FÁBIO TERUEL**
(MDB/SP)

