



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**

## **PROJETO DE LEI N.º 4.011, DE 2024**

**(Da Sra. Ana Paula Lima)**

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para garantir a alocação prioritária das gestantes e das lactantes no regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância.

**DESPACHO:**

APENSE-SE À(AO) PL-561/2020.

**APRECIÇÃO:**

Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário

**PUBLICAÇÃO INICIAL**

Art. 137, caput - RICD



## CÂMARA DOS DEPUTADOS

Gabinete da Deputada Federal Ana Paula Lima (PT/SC)

### PROJETO DE LEI Nº , DE 2024

(Da Sra. ANA PAULA LIMA)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para garantir a alocação prioritária das gestantes e das lactantes no regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei altera o art. 75-F da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a fim de priorizar o teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para as empregadas gestantes e lactantes.

Art. 2º O artigo Art. 75-F da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 75-F. Os empregadores deverão dar prioridade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância:

I – às empregadas gestantes;

II – às empregadas lactantes;

III - aos empregados e às empregadas com deficiência;

IV - aos empregados e às empregadas com filho, enteado ou criança sob guarda judicial com até 6 (seis) anos de idade; e

V - aos empregados e às empregadas com filho, enteado ou criança sob guarda judicial com deficiência, sem limite de idade.” (NR)

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



Art. 4º Fica revogado o art. 7º da Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022.

## JUSTIFICAÇÃO

Na contemporaneidade, o teletrabalho (ou trabalho remoto ou trabalho a distância) vem sendo cada vez mais adotado, tendo se consolidado como uma importante alternativa para assegurar, para muitos trabalhadores e trabalhadoras, um incremento em qualidade de vida decorrente do maior conforto e flexibilidade da modalidade e da redução dos tempos de deslocamento.

Nesse sentido, o art. 75-F da CLT<sup>1</sup> traz algumas situações em que o empregador deve priorizar a concessão do regime de teletrabalho (ou trabalho remoto ou trabalho a distância). Complementando essa norma, o art. 7º da Lei n. 14.457/2022<sup>2</sup> trouxe novas hipóteses em que o teletrabalho (ou trabalho remoto ou trabalho a distância) deveria ser priorizado a determinados(as) empregados(as).

Ocorre que esses dispositivos legais deixaram de garantir expressamente, para as empregadas gestantes e as lactantes<sup>3</sup>, a prioridade na concessão do regime de teletrabalho (ou trabalho remoto ou trabalho a distância).

Assim, a presente proposição visa corrigir essa injustiça, já que a concessão prioritária de teletrabalho (ou trabalho remoto ou trabalho a distância) para as trabalhadoras gestantes e para as lactantes, além de garantir os benefícios ordinários de qualidade de vida já indicados mais acima (maior conforto e flexibilidade e redução dos tempos de deslocamento), ainda

<sup>1</sup> CLT, Art. 75-F, com redação dada pela Lei n. 14.442/2022: “Os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho”.

<sup>2</sup> Lei n. 14.457/2022: “Art. 7º Na alocação de vagas para as atividades que possam ser efetuadas por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, nos termos do Capítulo II-A do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, os empregadores deverão conferir prioridade: I - às empregadas e aos empregados com filho, enteado ou criança sob guarda judicial com até 6 (seis) anos de idade; e II - às empregadas e aos empregados com filho, enteado ou pessoa sob guarda judicial com deficiência, sem limite de idade.”

<sup>3</sup> Mulheres que estão amamentando seus bebês.



assegura para essas mulheres um período de gestação e de amamentação mais tranquilos, com maior segurança e saúde (redução do risco de exposição a doenças infectocontagiosas, como a COVID-19) e maior equilíbrio entre vida profissional e pessoal, facilitando a conciliação das responsabilidades profissionais com os cuidados pessoais e familiares inerentes a essa fase sensível das gestantes e lactantes.

Ainda que se possa argumentar que as lactantes já estariam incluídas no rol trazido pelo art. 7º da Lei 14.457/2022, fato é que a menção expressa, no texto legal, às lactantes ajuda a dar maior visibilidade a esse grupo especial, retirando qualquer dúvida sobre a priorização das lactantes quando da concessão de teletrabalho (ou trabalho remoto ou trabalho a distância) pelo empregador.

É prudente salientar que existe na legislação e na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do Trabalho um consolidado sistema de proteção ao nascituro e ao bebê em fase de amamentação, com o(a):

- (i) garantia de estabilidade provisória da gestante (art. 10, II, “b”, ADCT; Tema de Repercussão Geral 542 do STF; Súmula 244 do TST);
- (ii) concessão de licença-maternidade de cento e vinte dias (art. 7º, XVIII, CRFB; art. 392 da CLT), prorrogáveis para até cento e oitenta dias (Lei n. 11.770/2008);
- (iii) afastamento compulsório da gestante e da lactante das atividades insalubres, sem qualquer prejuízo remuneratório à trabalhadora (art. 394-A da CLT e ADI 5938 do STF);
- (iv) transferência da gestante de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho (art. 392, §4º, I, CLT);
- (v) dispensa do horário de trabalho da gestante pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis



consultas médicas e demais exames complementares (art. 392, §4º, II, CLT);

- (vi) obrigação de os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade terem local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação (art. 389, §§1º e 2º, CLT);
- (vii) direito a dois descansos especiais, de trinta minutos cada, durante a jornada de trabalho, para a trabalhadora amamentar seu filho (art. 396 da CLT).

Nesse sentido, a priorização do teletrabalho para as gestantes e lactantes se harmoniza com todo esse arcabouço normativo que prioriza o nascituro e a primeira infância, fortalecendo-o.

É importante salientar que a Resolução do Conselho Nacional de Justiça n. 343/2020 (art. 1º-A, I e II), indo um passo além em relação ao presente projeto de lei, garantiu a concessão do regime de teletrabalho para as magistradas e para as servidoras gestantes e lactantes do Poder Judiciário, elemento que reforça o acerto, a importância e a justiça da linha adotada pela presente proposição de pelo menos determinar que esse grupo de gestantes e lactantes, juntamente com os demais grupos já reconhecidos por lei, tenha alocação prioritária no regime de teletrabalho adotado no âmbito das relações empregatícias.

Por fim, nota-se que o regime de teletrabalho (ou trabalho remoto ou trabalho a distância) é regulado, nas relações de emprego, pelo regramento contido na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. Entretanto, recentemente, o art. 7º da Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, agregou, de forma autônoma e apartada do corpo normativo da CLT, novas disposições sobre priorização do regime de teletrabalho (ou trabalho remoto ou trabalho a distância), fazendo com que, de forma confusa e desnecessária, a temática ficasse sendo tratada por dispositivos contidos em leis diversas (art. 7º da Lei nº 14.457/2022 e art. 75-F da CLT).



Assim, a fim de evitar dubiedades ou mesmo qualquer discussão sobre revogação parcial ou total de um dispositivo ou outro, aproveita-se a oportunidade, em que se está buscando aprimorar o art. 75-F da CLT, para compilar/condensar todas as disposições legais gerais sobre priorização do teletrabalho (ou trabalho remoto ou trabalho a distância) no mencionado dispositivo legal (art. 75-F da CLT), revogando-se, por conseguinte, o art. 7º da Lei nº 14.457/2022 (que passa a ter o seu texto integralmente incorporado, sem qualquer prejuízo para os trabalhadores e as trabalhadoras, ao art. 75-F da CLT).

Em síntese, o corrente projeto, além de reconhecer e prestigiar as gestantes e as lactantes, ainda garante clareza, operabilidade e harmonia ao tema, aprimorando a ordem jurídica.

Sala das Sessões, em        de outubro de 2024.

**ANA PAULA LIMA**  
**Deputada Federal PT/SC**  
**Vice-Líder do Gov. na CD**



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**

CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO E INFORMAÇÃO – CEDI  
Coordenação de Organização da Informação Legislativa – CELEG

<b>DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943</b>	<a href="https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:decreto.lei:194305-01:5452">https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:decreto.lei:194305-01:5452</a>
<b>LEI Nº 14.457, DE 21 DE SETEMBRO DE 2022</b>	<a href="https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:2022-0921:14457">https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:2022-0921:14457</a>

**FIM DO DOCUMENTO**