



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Rogério Carvalho

PROJETO DE LEI N° , DE 2025

Acrescenta os arts. 6º-A, 6º-B, 75-G, 75-H e 75-I à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre limites ao uso dos meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão na relação de emprego.

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 seguintes arts. 6º-A e 6º-B:

“Art. 6º-A. Qualquer que seja a modalidade de prestação de serviços, presencial, híbrida ou telepresencial, é dever do empregador informar o empregado, de forma detalhada, acerca dos meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão previstos no parágrafo único do art. 6º desta Consolidação, de forma a tornar precisos os seus parâmetros e a sua extensão.

Parágrafo único. A informação prevista no *caput* deste artigo será prestada por meio de documento de fácil compreensão entregue ao empregado, com atestado de recebimento, antes da implementação dos meios ou do início das atividades que demandem seu uso e a cada alteração relevante de configuração ou de finalidade.”

“Art. 6º-B. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão previstos no parágrafo único do art. 6º deverão:

I – preservar a intimidade e a vida privada do empregado e de sua família;



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Rogério Carvalho

SF/25949.76271-79

II – assegurar que as metas e a duração diária e semanal de trabalho sejam idênticas entre as modalidades presencial, híbrida e telepresencial, para empregados que desempenhem a mesma função, nos termos do art. 461 desta Consolidação; e

III – garantir o direito à desconexão do trabalhador, na forma do art. 75-I desta Consolidação.”

Art. 2º O Capítulo II-A do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido dos seguintes arts. 75-G a 75-I:

“TÍTULO II
DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO

.....
CAPÍTULO II-A
DO TELETRABALHO

Art. 75-G. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão do teletrabalho, a fim de preservar a intimidade e a vida privada do empregado e de sua família, na forma do inciso I do art. 6º-B desta Consolidação, observarão o seguinte:

I – incidência apenas sobre as atividades laborais do empregado, sendo vedada a captação, por quaisquer meios, de atividades alheias ao trabalho prestado;

II – preservação da imagem do empregado e de sua família, sendo vedada a sua captação sem prévio e expresso consentimento daqueles cuja imagem será captada;

III – não interferência em aplicativos particulares do empregado, quando o trabalho for desenvolvido em equipamentos de sua propriedade; e

IV – desativação nos períodos anteriores e posteriores à prestação dos serviços, bem como nos períodos de repouso e descanso previstos nesta Consolidação e nas demais leis trabalhistas.

Art. 75-H. A garantia de que as metas e a duração diária e semanal de trabalho sejam idênticas entre as modalidades



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Rogério Carvalho

SF/25949.76271-79

presencial, híbrida e teletrabalho, prevista no inciso II do art. 6º-B desta Consolidação, observará o seguinte:

I – se o teletrabalho for prestado por jornada, os meios informatizados de controle garantirão o usufruto dos repousos intra e interjornada, bem como de intervalos regulares para hidratação e satisfação das necessidades fisiológicas do empregado;

II – se o teletrabalho for prestado por produção ou por tarefa, além da paridade prevista no *caput*, deverão ser assegurados ao empregado os seguintes intervalos:

a) pelo menos 11 (onze) horas contínuas entre dias consecutivos de trabalho;

b) pelo menos 1 (uma) hora para alimentação e repouso do empregado;

c) pausas regulares para hidratação e satisfação de suas necessidades fisiológicas; e

d) pelo menos 24 (vinte e quatro) horas semanais contínuas de repouso remunerado, sem prejuízo do repouso da alínea “a”.

Art. 75-I. O direito do empregado à desconexão de suas atividades laborais, previsto no inciso III do art. 6º-B desta Consolidação, consiste na garantia de que o empregado não será acionado pelo empregador:

I – antes e após a sua jornada de trabalho;

II – nos intervalos intra e interjornada;

III – nas pausas regulares para hidratação e satisfação das necessidades fisiológicas;

IV – durante o repouso semanal remunerado, férias e feriados nacionais ou locais; e

V – em outros períodos previstos em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

§ 1º O descumprimento do disposto neste artigo ensejará a condenação do empregador ao pagamento de horas extras e de multa ao empregado, variável entre 1 (um) e 10 (dez) salários mensais do trabalhador.

§ 2º Na aplicação da multa prevista no § 1º, o juiz considerará:

I – o prejuízo do contato do empregador na vida privada e na intimidade do empregado;





SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Rogério Carvalho

SF/25949.76271-79

II – os motivos declinados pelo empregador para realizar o contato; e

III – eventual reiteração da conduta ilícita pelo empregador.

§ 3º O disposto neste artigo aplica-se às modalidades de trabalho presencial e híbrido.”

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

JUSTIFICAÇÃO

No dia 8 de setembro de 2025, o Itaú dispensou aproximadamente mil funcionários de maneira abrupta.

De acordo com notícia veiculada no sítio eletrônico do G1, o Itaú "realizou hoje desligamentos decorrentes de uma revisão criteriosa de condutas relacionadas ao trabalho remoto e registro de jornada".¹

O ato demissional gerou fortes reações das entidades representativas dos trabalhadores, que denunciaram ausência de critérios claros para a mensuração da produtividade no teletrabalho. Também foram apontados comportamentos abusivos da empresa, no sentido de não serem respeitados os mais basilares direitos conferidos aos trabalhadores brasileiros, como as durações diária e semanal do trabalho, além da fruição de repouso semanal remunerado e de feriados.

Diante de tal impasse, necessário que o Parlamento atue, no sentido de conferir segurança jurídica aos meios digitais utilizados pelo empregador para fiscalizar o empregado em teletrabalho.

É nesse sentido que apresentamos a presente proposição, que contempla quatro eixos.

¹ <https://g1.globo.com/economia/noticia/2025/09/09/por-que-itau-demitiu-cerca-de-mil-funcionarios-que-trabalhavam-de-casa.ghtml>, acesso em 18 de setembro de 2025.



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Rogério Carvalho

O primeiro é o relativo à preservação da intimidade e da vida privada do empregado que labora em teletrabalho. De acordo com a proposição ora apresentada, os meios de controle remoto de trabalho devem: a) incidir apenas sobre as atividades laborais do empregado, sendo vedada a captação, por quaisquer meios, de atividades alheias ao trabalho prestado; b) preservar a imagem do empregado e de sua família, sendo vedada a sua captação sem prévio e expresso consentimento daqueles cuja imagem será captada; c) não interferir em aplicativos particulares do empregado, quando o trabalho for desenvolvido em equipamentos de sua propriedade; e d) ser desativados nos períodos anteriores e posteriores à prestação dos serviços, bem como nos períodos de repouso e descanso previstos nesta Consolidação e nas demais leis trabalhistas.

O segundo eixo relaciona-se aos limites temporais do trabalho prestado à distância. O projeto ora apresentado garante que as metas e a duração, diária e semanal, de trabalho sejam idênticas entre o teletrabalho, o labor híbrido e o trabalho presencial.

A proposição determina, também, que se o teletrabalho for prestado por jornada, os meios informatizados de controle garantirão o usufruto dos repousos intra e interjornada, bem como de intervalos regulares para hidratação e satisfação das necessidades fisiológicas do empregado. Se o teletrabalho for prestado por produção ou por tarefa, além da referida paridade, deverão ser assegurados ao empregado os seguintes intervalos: a) pelo menos 11 (onze) horas corridas entre dias consecutivos de trabalho; b) pelo menos 1 (uma) hora para alimentação e repouso do empregado; c) intervalos regulares para hidratação e satisfação das necessidades fisiológicas do trabalhador; e d) pelo menos 24 (vinte e quatro) horas semanais contínuas de repouso remunerado, sem prejuízo do repouso do item “a”.

O terceiro eixo consiste em assegurar o direito à desconexão, evitando que o empregado seja incomodado por seu empregador em seus períodos de repouso. Para garantir a efetividade da norma, impõe-se o pagamento de horas extras e de multa de um a dez salários, em prol do empregado que tiver o seu direito desrespeitado. Estende-se, como não





SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Rogério Carvalho

poderia deixar de ser, a proteção ora criada para os labores híbrido e presencial.

O quarto eixo, talvez o mais importante, é no sentido de garantir ao trabalhador prévio conhecimento das regras do controle digital incidente sobre o teletrabalho, de maneira a lhe dar plena ciência de suas balizas. Determina-se, na proposição ora apresentada, que ao empregado seja disponibilizado documento que explique de maneira simplificada os mecanismos de controle do trabalho remoto.

Com todas essas providências, espera-se colaborar para a melhoria nas condições em que o teletrabalho é prestado em território nacional.

Nesse sentido, pede-se o apoio dos nobres colegas parlamentares para a aprovação do presente projeto de lei.

Sala das Sessões,

Senador Rogério Carvalho