



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 2022

Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

EMENDA N.º , DE 2022

(Do Sr. Rodrigo Agostinho)

Modifica-se o artigo 6º da **Medida Provisória nº 1.108, de 2022** para alterar o inciso III do artigo 62 da CLT, como também dar nova redação aos artigos 75-A até 75-F, e inclui o artigo 75-G:

TÍTULO II

DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO

(...)

CAPÍTULO II-A

DO TELETRABALHO

“Art. 62....

III – Os empregados em regime de teletrabalho, salvo quando o contrato de trabalho estabelecer jornada de trabalho determinada.

.....

Art. 75-A....

Parágrafo único. Salvo se ajustado diversamente entre as partes, ao empregado em regime de teletrabalho integral no Exterior, contratado por empregador constituído,



CD/22632.96989-00



* C D 2 2 6 3 2 9 6 9 8 9 0 0 *

ExEdit



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Deputado Federal Rodrigo Agostinho

sediado e administrado sob as leis brasileiras, aplica-se a legislação nacional, sem incidência da Lei 7.064/82 ou outras leis que a substituam ou alterem, não sendo devido adicional de transferência em caso mudança do Brasil para Exterior ou vice-versa, quando tal mudança for acordada entre as partes.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços 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.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará:

I - a indicação da atividade que será desempenhada pelo empregado.

II - a prestação de serviços total ou parcial na modalidade de teletrabalho.

III – a identificação do estabelecimento a que estará vinculado o empregado, estipulando-se que na ausência deste a vinculação será com a matriz, inclusive para fins de enquadramento sindical.

IV - a existência ou não de jornada de trabalho determinada a ser cumprida.

V - as disposições relativas à infraestrutura necessária e adequada à prestação de serviços, incluindo acesso à internet, energia elétrica, telefone e mobiliário, dentre outros que serão negociadas entre as partes.

§1º. Com relação ao caput deste artigo, deverá ser observada a livre estipulação para o empregado portador de diploma superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social, nos termos do artigo 444, parágrafo único, da CLT.

§2º. As utilidades mencionadas no inciso V deste artigo, quando fornecidas pelo empregador, não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

§3º. Os empregados que trabalham na modalidade de teletrabalho possuem os mesmos direitos e obrigações dos demais empregados, ressalvadas as disposições previstas em lei, acordo coletivo ou convenção coletiva ou contrato de trabalho, desde que esse último não restrinja o acesso a direitos assegurados aos demais trabalhadores, sendo permitida a adaptação da concessão de benefícios às condições e especificidades do regime de teletrabalho.

Art. 75-F. O contrato de trabalho especificará se o empregado terá liberdade de horário ou se deverá cumprir jornada de trabalho determinada.



CD/22632.96989-00



* C D 2 2 6 3 2 9 6 9 8 9 0 0 *

ExEdit



§1º. Quando o contrato de trabalho prever o cumprimento de jornada de trabalho determinada, a empregadora realizará o controle do horário de trabalho por qualquer meio idôneo, sendo permitida, inclusive, a utilização do controle de ponto por exceção.

§2º. Este artigo e parágrafos aplicam-se tanto aos dias em que o empregado prestar serviços na modalidade de teletrabalho, quanto o trabalho for executado em regime misto.

Art. 75-G. As empregadoras com mais de 50 (cinquenta) empregados deverão adotar políticas internas educativas para orientação a seus empregados e gestores quanto à importância da desconexão e de boas práticas de etiqueta digital.”

JUSTIFICATIVA

Os últimos anos foram de uma enorme surpresa após sermos “invadidos” por um vírus que causou a morte de centenas de brasileiros, infectando milhões ao redor do mundo, denominado COVID-19, forçando a mudança drástica de postura por parte de todos nós brasileiros.

Entre as mudanças determinadas pela pandemia, muito do que era dito pelas empresas tornou-se realidade, no sentido de colocar os trabalhadores em *home office* ou teletrabalho, tendo o legislador no ano de 2017 feito sensível alteração na CLT a respeito do tema, mas sem que patrões e empregados tivessem efetivamente aderido a este estilo de trabalho.

No entanto, a partir de março de 2020, praticamente todos os brasileiros foram, digamos assim, forçados a trabalhar diretamente de suas residências, seja adaptando locais ou criando espaços em seus imóveis, bem como até mesmo mudando de lugar para poder enfrentar essa nova realidade que se avizinhava sem qualquer perspectiva de retorno a curto prazo, com exceção dos serviços definidos como “essenciais”, que continuaram abertos, como supermercados e postos de combustíveis.

Assim é que as empresas passaram a manter suas atividades, agora com seus empregados em suas respectivas casas, sem qualquer regulamentação efetiva, criando-se benefícios ou incentivos por vontade própria dos empregadores, o que não podemos permitir que continue, razão pela qual referido projeto de lei vem para regulamentar todo um sistema de trabalho que está sem efetiva proteção, tanto para patrões como para os empregados.

Esta realidade, de trabalho em *home office* ou teletrabalho deverá se manter por um longo período em nosso País, sendo certo que o debate acerca da desnecessidade de retorno efetivo aos locais de trabalho ganha cada vez mais projeção, haja visto a enorme





CÂMARA DOS DEPUTADOS

Deputado Federal Rodrigo Agostinho

adaptação e aceitação por este “tipo” de trabalho sendo necessária a regulamentação da forma, saúde e segurança do teletrabalho.

Com efeito, a preocupação ambiental plasmou-se internacionalmente em 1972, na Declaração das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano, quando se reconhecia que o homem é duplamente natureza e modelador de seu meio ambiente e que, de todas as coisas no mundo, as pessoas são a mais preciosas, propelindo o progresso social, criando riquezas sociais e desenvolvendo a ciência e a tecnologia. A mesma tônica norteou a Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (1992) e a chamada “Agenda 21”, que compendiou as diretrizes de desenvolvimento econômico e social para o século XXI.

Esta é a proposta que submeto à apreciação dos Nobres Pares, para qual solicito precioso apoio à aprovação.

Deputado Rodrigo Agostinho
PSB/SP



CD/22632.96989-00



exEdit

* C D 2 2 6 3 2 9 6 9 8 9 0 0 *