



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**

# **MEDIDA PROVISÓRIA N.º 1.108, DE 2022**

**(Do Poder Executivo)**

**Mensagem nº 120/2022**  
**OF nº 119/2022**

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; pendente de parecer da Comissão Mista.

**DESPACHO:**  
AO PLENÁRIO, PARA LEITURA DO OFÍCIO DE ENCAMINHAMENTO.  
PUBLIQUE-SE.

## **SUMÁRIO**

I - Medida inicial

II - Na Comissão Mista:

- Emendas apresentadas (158) - a EMC nº 69/22 foi retirada pelo autor.

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO 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.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

Art. 1º Esta Medida Provisória 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.

Art. 2º As importâncias pagas pelo empregador a título 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 1943, deverão ser utilizadas exclusivamente para o pagamento de refeições em restaurantes e estabelecimentos similares ou para a aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais.

Art. 3º O empregador, ao contratar pessoa jurídica para o fornecimento do auxílio-alimentação de que trata o art. 2º, não poderá exigir ou receber:

I - qualquer tipo de deságio ou imposição de descontos sobre o valor contratado;

II - prazos de repasse ou pagamento que descaracterizem a natureza pré-paga dos valores a serem disponibilizados aos trabalhadores; ou

III - outras verbas e benefícios diretos ou indiretos de qualquer natureza não vinculados diretamente à promoção de saúde e segurança alimentar do trabalhador, no âmbito de contratos firmados com empresas emissoras de instrumentos de pagamento de auxílio-alimentação.

§ 1º A vedação de que trata o **caput** não se aplica aos contratos de fornecimento de auxílio-alimentação vigentes, até seu encerramento ou até que tenha decorrido o prazo de quatorze meses, contado da data de publicação desta Medida Provisória, o que ocorrer primeiro.

§ 2º É vedada a prorrogação de contrato de fornecimento de auxílio-alimentação em desconformidade com o disposto no **caput**.

Art. 4º A execução inadequada, o desvio ou o desvirtuamento das finalidades do auxílio-alimentação, de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, pelos empregadores ou pelas empresas emissoras de instrumentos de pagamento de auxílio-alimentação, acarretará a aplicação de multa no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) a R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), aplicada em dobro em caso de reincidência ou embaraço à fiscalização, sem prejuízo da aplicação de outras penalidades cabíveis pelos órgãos competentes.

§ 1º Os critérios de cálculo e os parâmetros de gradação da multa prevista no **caput** serão estabelecidos em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.

§ 2º O estabelecimento que comercializa produtos não relacionados à alimentação do trabalhador e a empresa que o credenciou sujeitam-se à aplicação da multa prevista no **caput**.

Art. 5º A Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 1º As pessoas jurídicas poderão deduzir do lucro tributável, para fins de apuração do imposto sobre a renda, o dobro das despesas comprovadamente realizadas no período base em programas de alimentação do trabalhador previamente aprovados pelo Ministério do Trabalho e Previdência, na forma e de acordo com os limites em que dispuser o Decreto que regulamenta esta Lei.

.....

§ 3º As despesas destinadas aos programas de alimentação do trabalhador deverão abranger exclusivamente o pagamento de refeições em restaurantes e estabelecimentos similares e a aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais.

§ 4º As pessoas jurídicas beneficiárias não poderão exigir ou receber:

I - qualquer tipo de deságio ou imposição de descontos sobre o valor contratado;

II - prazos de repasse ou pagamento que descaracterizem a natureza pré-paga dos valores a serem disponibilizados aos trabalhadores; ou

III - outras verbas e benefícios diretos ou indiretos de qualquer natureza não vinculados diretamente à promoção de saúde e segurança alimentar do trabalhador, no âmbito do contrato firmado com empresas emissoras de instrumentos de pagamento de auxílio-alimentação.

§ 5º A vedação de que trata o § 4º terá vigência conforme definido em regulamento para os programas de alimentação do trabalhador.” (NR)

“Art. 3º-A A execução inadequada, o desvio ou o desvirtuamento das finalidades dos programas de alimentação do trabalhador pelas pessoas jurídicas beneficiárias ou pelas empresas registradas no Ministério do Trabalho e Previdência, sem prejuízo da aplicação de outras penalidades cabíveis pelos órgãos competentes, acarretará:

I - a aplicação de multa no valor de R\$5.000,00 (cinco mil reais) a R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), aplicada em dobro em caso de reincidência ou embaraço à fiscalização;

II - o cancelamento da inscrição da pessoa jurídica beneficiária ou do registro das empresas vinculadas aos programas de alimentação do trabalhador cadastradas no Ministério do Trabalho e Previdência, desde a data da primeira irregularidade passível de cancelamento, conforme estabelecido em ato específico; e

III - a perda do incentivo fiscal da pessoa jurídica beneficiária, em consequência do cancelamento previsto no inciso II.

§ 1º Os critérios de cálculo e os parâmetros de gradação da multa prevista no inciso I do **caput** serão estabelecidos em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.

§ 2º O estabelecimento que comercializa produtos não relacionados à alimentação do trabalhador, e a empresa que o credenciou, sujeitam-se à aplicação da multa prevista no inciso I do **caput**.

§ 3º Na hipótese do cancelamento previsto no inciso II do **caput**, nova inscrição ou registro junto ao Ministério do Trabalho e Previdência somente poderá ser pleiteado decorrido o prazo a ser definido em regulamento.” (NR)

Art. 6º 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.

.....” (NR)

“Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo.

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

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

§ 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.

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde e nem se equipara à ocupação de operador de **telemarketing** ou de teleatendimento.

§ 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 não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.

§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional, aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes na Lei nº 7.064, de 6 de dezembro 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais.” (NR)

“Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho.

.....

§ 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese do empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.” (NR)

“Art. 75-F. Os empregadores deverão conferir prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados e empregadas com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto.” (NR)

Art. 7º Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 25 de março de 2022; 201º da Independência e 134º da República.

EM nº 00005/2022 MTP

Brasília, 18 de Março de 2022

Excelentíssimo Senhor Presidente da República,

1. Submetemos à sua apreciação, proposta que aborda dois importantes temas trabalhistas, o teletrabalho e o pagamento do auxílio alimentação ao trabalhador.
2. Em relação ao teletrabalho, a iniciativa tem por objetivo modernizar e oferecer maior clareza conceitual e segurança jurídica às relações trabalhistas regidas pela modalidade, em complemento às inovações já trazidas pela Lei nº 13.467, de 2017.
3. O teletrabalho foi adotado maciçamente durante a emergência de saúde pública causada pela Covid-19, como forma de manter o isolamento social dos trabalhadores. A ampla adoção dessa forma de trabalho, contudo, evidenciou a necessidade de se aprimorar a estrutura normativa do teletrabalho em alguns pontos.
4. A proposição que ora se apresenta retira a limitação existente no regime de teletrabalho que exige que ele seja realizado preponderantemente fora das dependências do empregador. Assim, preponderantemente ou não, poderá ser ajustado o regime de teletrabalho, de forma que regimes híbridos poderão ser ajustados com prevalência do trabalho presencial sobre o remoto ou vice-versa.
5. A norma também estabelece que a presença do trabalhador no ambiente de trabalho para tarefas específicas, ainda que de forma habitual, não descaracteriza o teletrabalho. Hoje em dia a presença do trabalhador já é admitida para tarefas específicas, entretanto, a alteração promovida explicita que isso é possível ainda que ocorra de forma habitual, conferindo, assim, segurança jurídica às partes, dado que é pelo contrato de trabalho que se afere a existência do regime de teletrabalho.
6. A norma passa a prever expressamente, também, que o teletrabalho poderá ser contratado por jornada ou por produção e que se contratada por produção não se lhe-á aplicado o capítulo da CLT que trata da duração do trabalho e que prevê o controle de jornada. A norma preserva, para aquelas atividades em que o controle de jornada não é essencial, a liberdade do trabalhador exercer suas tarefas na hora que lhe aprouver, e caso a contratação seja com jornada, permite o controle remoto da jornada pelo empregador, o que é uma demanda dos trabalhadores em teletrabalho e que viabiliza o pagamento de horas-extras caso ultrapassada a jornada regular.
7. O teletrabalho também poderá ser aplicado a aprendizes e estagiários. Tal medida, que foi adotada no âmbito das Medidas Provisórias nº 927, de 2020, e nº 1.046, de 2021 como forma de se minorar os efeitos causados pela pandemia da Covid-19, merece ser incorporada à CLT, pois tem sido constatada a eficiência dos sistemas informatizado de comunicação nas relações de trabalho, não havendo perda para esses trabalhadores.

8. É enfrentada também a questão relativa à legislação e convenções coletivas aplicadas ao trabalhador em teletrabalho e que opta por residir em localidade diversa do empregador. Nesse caso a norma esclarece que se aplicam as normas e convenções do local do estabelecimento de lotação do empregado. Do mesmo modo, se o empregado optar por residir no exterior, continuará sendo regido pela legislação brasileira, salvo estipulação em contrário.
9. A norma esclarece ainda que o teletrabalho não se confunde e nem se equipara com a ocupação de telemarketing ou teletendimento, não se aplicando aos teletrabalhadores as normas específicas de segurança e saúde aplicáveis aos operadores de telemarketing.
10. Por fim, a proposta estabelece regra visando a priorização para as vagas em teletrabalho de trabalhadores com deficiência e com filhos de até quatro anos completos.
11. Espera-se que as medidas apresentadas contribuam para maior segurança jurídica ao contrato de teletrabalho, com dispositivos complementares às alterações promovidas pela Lei nº 13.467, de 2017.
12. Quanto às normas relacionadas à alimentação do trabalhador, a proposição visa otimizar o pagamento do auxílio alimentação previsto na Consolidação das Leis do Trabalho e melhorar a execução do Programa de Alimentação do Trabalhador
13. O Programa de Alimentação do Trabalhador é uma política pública com 45 anos de existência. Ela foi formulada pelos Ministros do Trabalho, da Fazenda e da Saúde em 1976 com o objetivo de melhorar as condições nutricionais dos trabalhadores, principalmente das indústrias, como forma de impulsionar a produtividade e de tornar o Brasil mais competitivo no cenário internacional.
14. Inicialmente, se concebeu a política pública para incentivar as empresas, tributadas pelo lucro real, a implantarem serviços de alimentação para seus trabalhadores, oferecendo refeições com níveis nutricionais adequados. O incentivo foi feito por meio da dedução do dobro das despesas realizadas com a alimentação do trabalhador do lucro tributável para fins de imposto de renda, conforme o disposto no art. 1º da Lei 6.321, de 1976 e observado o limite legal de dedução.
15. Ao longo dos anos, no entanto, o programa foi sendo regulamentado por meio de normativos infralegais e hoje, além de oferecer alimentação por meio de serviços próprios, as empresas beneficiárias também podem contratar empresas que fornecem refeições ou cestas de alimentos em seu estabelecimento. Além disso, ainda há a possibilidade de as pessoas jurídicas beneficiárias contratarem empresas facilitadoras de aquisição de refeições e gêneros alimentícios, que são organizadas na forma de arranjo de pagamento e emitem moeda eletrônica para viabilizar os pagamentos em estabelecimentos comerciais (restaurantes e supermercados) credenciados no Programa de Alimentação do Trabalhador, popularmente chamados de vale-refeição e vale-alimentação.
16. Assim, o programa passou a ter um funcionamento relacionado aos sistemas de pagamento, arranjos e instituições de pagamento, hoje bastante impactados com desenvolvimento de tecnologias e inovações normativas, com abertura do mercado para gerar aumento de competitividade e eficiência. As transações comerciais por meio de dispositivos eletrônicos e pagamentos instantâneos tornou possível ao trabalhador realizar aquisições de qualquer natureza, não relacionadas à alimentação, de forma bastante facilitada. No entanto, a dedução de imposto de renda prevista nesta política pública tem a finalidade específica de promover alimentação adequada aos trabalhadores das pessoas jurídicas beneficiárias.
17. E mesmo fora do Programa de Alimentação do Trabalhador, o pagamento do auxílio-alimentação, quando não realizado em dinheiro, não constitui salário e não é base de incidência para encargos trabalhistas e previdenciários, conforme estabelece o §2º do artigo 457 a Consolidação das

Leis do Trabalho. Assim, o fornecimento do auxílio-alimentação não pode ser utilizado para outros fins.

18. Com isso, tornou-se importante incluir na lei de referência que as despesas realizadas pelos trabalhadores beneficiários, inclusive quando viabilizadas por meio de empresas facilitadoras, devem ser utilizadas exclusivamente para o pagamento de refeições ou gêneros alimentícios.

19. Outra consequência adversa do modelo de arranjos de pagamento no âmbito do Programa de Alimentação do Trabalhador é a possibilidade de concessão de taxas negativas ou deságio, pelas empresas emissoras dos vales refeição e alimentação, às pessoas jurídicas beneficiárias que recebem isenção tributária para implementar programas de alimentação a seus trabalhadores. Essa prática deturpa a política pública ao beneficiar duplamente as empresas beneficiárias. Ao conceder taxas negativas às pessoas jurídicas beneficiárias, as empresas facilitadoras de aquisição de refeições e gêneros alimentícios equilibram essa “perda” exigindo altas taxas dos estabelecimentos comerciais credenciados, que de fato proveem a alimentação. Os trabalhadores, por sua vez, que deveriam ser os maiores beneficiários da política pública, se viram deslocados para a margem da política, enquanto as pessoas jurídicas beneficiárias ocupam o centro dela, ao ser beneficiado duplamente, com a isenção do imposto de renda e com as taxas de deságio concedidas pelas facilitadoras contratadas.

20. A medida ora proposta visa coibir essa prática, criando a proibição de cobranças de taxas negativas ou deságio tanto no âmbito do PAT quanto na concessão do auxílio alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho. Para implementação dessa vedação, é previsto um prazo de transição para que não ocorra insegurança jurídica em relação aos contratos vigentes.

21. Adicionalmente, propõe-se o estabelecimento de multa para os casos de execução inadequada do Programa de Alimentação do Trabalhador ou desvirtuamento das finalidades do auxílio-alimentação

22. A proposta visa a equiparação na forma de pagamento entre o Programa de Alimentação do Trabalhador e o vale-alimentação previsto na CLT para não gerar desequilíbrio entre as duas políticas, que possuem a mesma finalidade e são operacionalizadas de forma similar quando se trata de contratação de empresas que viabilizam arranjos de pagamento (vale-refeição e vale-alimentação).

23. Justifica-se a veiculação da norma por meio de Medida Provisória, Sr. Presidente, pela relevância do tema, ligado à empregabilidade e nutrição do trabalhador e pela urgência em se providenciar meios para recuperação do mercado de trabalho. Assim, entraves desnecessários à empregabilidade devem ser eliminados com a presteza necessária.

24. São essas Senhor Presidente, as razões que justificam o encaminhamento da presente Medida Provisória à sua apreciação.

Respeitosamente,

*Assinado eletronicamente por: Onyx Dornelles Lorenzoni*

MENSAGEM Nº 120

Senhores Membros do Congresso Nacional,

Nos termos do art. 62 da Constituição, submeto à elevada deliberação de Vossas Excelências o texto da Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022, que “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”.

Brasília, 25 de março de 2022.

**LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA**  
 Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG  
 Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL  
 Seção de Legislação Citada - SELEC

**DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição,

DECRETA:

Art. 1º Fica aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que a este decreto-lei acompanha, com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente.

Parágrafo único. Continuam em vigor as disposições legais transitórias ou de emergência, bem como as que não tenham aplicação em todo o território nacional.

Art. 2º O presente decreto-lei entrará em vigor em 10 de novembro de 1943.

Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943, 122º da Independência e 55º da República.

GETÚLIO VARGAS.

Alexandre Marcondes Filho.

**CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO**

TÍTULO II

DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO

CAPÍTULO II

DA DURAÇÃO DO TRABALHO

Seção VI

**Das Penalidades**

Art. 75. Os infratores dos dispositivos do presente capítulo incorrerão na multa de cinquenta a cinco mil cruzeiros, segundo a natureza da infração, sua extensão e a intenção de quem a praticou, aplicada em dobro no caso de reincidência, e oposição à fiscalização ou desacato à autoridade.

Parágrafo único. São competentes para impor penalidades, no Distrito Federal, a autoridade de 1ª instância do Departamento Nacional do Trabalho e, nos Estados e no Território do Acre, as autoridades regionais do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

CAPÍTULO II-A

DO TELETRABALHO

*(Capítulo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)*

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo. *(Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)*

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo. *(“Caput” do artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, e com nova redação dada pela Medida Provisória nº 1.108, de 25/3/2022)*

§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. *(Parágrafo único acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, transformado em § 1º e com nova redação)*

dada pela Medida Provisória nº 1.108, de 25/3/2022)

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa. (Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 1.108, de 25/3/2022)

§ 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. (Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 1.108, de 25/3/2022)

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde e nem se equipara à ocupação de operador de *telemarketing* ou de teleatendimento. (Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 1.108, de 25/3/2022)

§ 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 não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho. (Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 1.108, de 25/3/2022)

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes. (Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 1.108, de 25/3/2022)

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado. (Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 1.108, de 25/3/2022)

§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional, aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes na Lei nº 7.064, de 6 de dezembro 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. (Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 1.108, de 25/3/2022)

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais. (Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 1.108, de 25/3/2022)

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho. (“Caput” do artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, e com nova redação dada pela Medida Provisória nº 1.108, de 25/3/2022)

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese do empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. (Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 1.108, de 25/3/2022)

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no *caput* deste artigo não integram a remuneração do empregado. (Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a

publicação)

Art. 75-F. Os empregadores deverão conferir prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados e empregadas com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto. (Artigo acrescido pela Medida Provisória nº 1.108, de 25/3/2022)

### CAPÍTULO III DO SALÁRIO MÍNIMO

(Vide art. 7º, IV, da Constituição Federal de 1988)

#### Seção I Do Conceito

Art. 76. Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

---

### TÍTULO IV DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO

---

#### CAPÍTULO II DA REMUNERAÇÃO

Art. 457. Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber. (“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 1.999, de 1/10/1953)

§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador. (Parágrafo com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário. (Parágrafo com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados. (Parágrafo com redação dada pela Lei nº 13.419, de 13/3/2017, publicada no DOU de 14/3/2017, em vigor 60 dias após a publicação)

§ 4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.419, de 13/3/2017, com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 5º (Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.419, de 13/3/2017, e revogado pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 6º (Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.419, de 13/3/2017, e revogado pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 7º (Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.419, de 13/3/2017, e revogado pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 8º (Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.419, de 13/3/2017, e revogado pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 9º (Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.419, de 13/3/2017, e revogado pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 10. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.419, de 13/3/2017, e revogado pela Lei

nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 11. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.419, de 13/3/2017, e revogado pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

Art. 458. Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações *in natura* que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas. (“Caput” do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)

## LEI Nº 6.321, DE 14 DE ABRIL DE 1976

Dispõe sobre a dedução, do lucro tributável para fins de imposto sobre a renda das pessoas jurídicas, do dobro das despesas realizadas em programas de alimentação do trabalhador.

O Presidente da República:

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º As pessoas jurídicas poderão deduzir do lucro tributável, para fins de apuração do imposto sobre a renda, o dobro das despesas comprovadamente realizadas no período base em programas de alimentação do trabalhador previamente aprovados pelo Ministério do Trabalho e Previdência, na forma e de acordo com os limites em que dispuser o Decreto que regulamenta esta Lei. (“Caput” do artigo com redação dada pela Medida Provisória nº 1.108, de 25/3/2022)

§ 1º A dedução a que se refere o *caput* deste artigo não poderá exceder, em cada exercício financeiro, isoladamente, a 5% (cinco por cento) e cumulativamente com a dedução de que trata a Lei nº 6.297, de 15 de dezembro de 1975, a 10% (dez por cento) do lucro tributável.

§ 2º As despesas não deduzidas no exercício financeiro correspondente poderão ser transferidas para dedução nos dois exercícios financeiros subsequentes.

§ 3º As despesas destinadas aos programas de alimentação do trabalhador deverão abranger exclusivamente o pagamento de refeições em restaurantes e estabelecimentos similares e a aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais. (Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 1.108, de 25/3/2022)

§ 4º As pessoas jurídicas beneficiárias não poderão exigir ou receber:

I - qualquer tipo de deságio ou imposição de descontos sobre o valor contratado;

II - prazos de repasse ou pagamento que descaracterizem a natureza pré-paga dos valores a serem disponibilizados aos trabalhadores; ou

III - outras verbas e benefícios diretos ou indiretos de qualquer natureza não vinculados diretamente à promoção de saúde e segurança alimentar do trabalhador, no âmbito do contrato firmado com empresas emissoras de instrumentos de pagamento de auxílio-alimentação. (Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 1.108, de 25/3/2022)

§ 5º A vedação de que trata o § 4º terá vigência conforme definido em regulamento para os programas de alimentação do trabalhador. (Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 1.108, de 25/3/2022)

Art. 2º Os programas de alimentação a que se refere o artigo anterior deverão conferir prioridade ao atendimento dos trabalhadores de baixa renda e limitar-se-ão aos contratos pela pessoa jurídica beneficiária.

## LEI Nº 7.064, DE 06 DE DEZEMBRO DE 1982

Dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**

Faço saber que o CONGRESSO NACIONAL decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

## CAPÍTULO I INTRODUÇÃO

Art. 1º Esta Lei regula a situação de trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior. (*“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 11.962, de 3/7/2009*)

Parágrafo único. Fica excluído do regime desta Lei o empregado designado para prestar serviços de natureza transitória, por período não superior a noventa (90) dias, desde que:

- a) tenha ciência expressa dessa transitoriedade;
- b) receba, além da passagem de ida e volta, diárias durante o período de trabalho no exterior, as quais, seja qual for o respectivo valor, não terão natureza salarial.

## CAPÍTULO II DA TRANSFERÊNCIA

Art. 2º Para os efeitos desta Lei, considera-se transferido:

I - o empregado removido para o exterior, cujo contrato estava sendo executado no território brasileiro;

II - o empregado cedido a empresa sediada no estrangeiro, para trabalhar no exterior, desde que mantido o vínculo trabalhista com o empregador brasileiro;

III - o empregado contratado por empresa sediada no Brasil para trabalhar a seu serviço no exterior.

Art. 3º A empresa responsável pelo contrato de trabalho do empregado transferido assegurar-lhe-á, independentemente da observância da legislação do local da execução dos serviços:

I - os direitos previstos nesta Lei;

II - a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria.

Parágrafo único. Respeitadas as disposições especiais desta Lei, aplicar-se-á a legislação brasileira sobre Previdência Social, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e Programa de Integração Social (PIS/PASEP).

.....  
.....

Ofício nº 229 (CN)

Brasília, em 13 de Junho de 2022.

A Sua Excelência o Senhor  
Deputado Arthur Lira  
Presidente da Câmara dos Deputados

Assunto: Encaminha Medida Provisória.

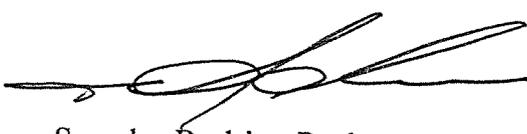
Senhor Presidente,

Encaminho a Vossa Excelência, nos termos do § 8º do art. 62 da Constituição Federal, com a redação dada pela Emenda Constitucional nº 32, combinado com o Ato Conjunto das Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal nº 1, de 31 de março de 2020, a Medida Provisória nº 1.108, de 2022, que “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”.

À Medida foram oferecidas 158 (cento e cinquenta e oito) emendas; dentre as quais foi retirada, a requerimento do respectivo autor, a de número: 69. Todas as emendas podem ser acessadas no portal do Congresso Nacional, juntamente com os demais documentos que compõem a matéria, no seguinte link: “<https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/152406>”.

Esclareço, ainda, que este ofício foi encaminhado também por meio digital ao Serviço de Protocolo da Secretaria-Geral da Mesa dessa Casa.

Atenciosamente,

  
Senador Rodrigo Pacheco  
Presidente da Mesa do Congresso Nacional



# CONGRESSO NACIONAL

## EMENDAS

Apresentadas perante a Comissão Mista destinada a apreciar a **Medida Provisória nº 1108, de 2022**, que *"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."*

PARLAMENTARES	EMENDAS NºS
Deputado Federal Jerônimo Goergen (PP/RS)	001; 002; 020
Deputado Federal Vanderlei Macris (PSDB/SP)	003
Deputado Federal Gustavo Fruet (PDT/PR)	004
Senador Chico Rodrigues (DEM/RR)	005; 006
Deputado Federal Felício Laterça (UNIÃO/RJ)	007
Deputada Federal Rejane Dias (PT/PI)	008; 010
Senador Mecias de Jesus (REPUBLICANOS/RR)	009
Senador Marcos do Val (PODEMOS/ES)	011
Deputado Federal Mauro Nazif (PSB/RO)	012
Senador Paulo Paim (PT/RS)	013; 014; 015; 016; 036; 037; 147; 148; 149
Deputado Federal Daniel Almeida (PCdoB/BA)	017; 018; 051
Deputado Federal Roberto Alves (REPUBLICANOS/SP)	019
Deputado Federal Otavio Leite (PSDB/RJ)	021; 022
Senador Plínio Valério (PSDB/AM)	023
Deputado Federal Coronel Tadeu (PL/SP)	024; 143
Deputado Federal Reginaldo Lopes (PT/MG)	025; 026; 027; 028; 029; 030; 031; 090; 091; 092; 093; 094; 095
Deputado Federal Túlio Gadêlha (PDT/PE)	032; 033; 102; 103; 104; 105; 106; 107
Deputado Federal Geninho Zuliani (UNIÃO/SP)	034; 035; 038; 039; 069
Senador Weverton (PDT/MA)	040; 041; 042; 043; 044; 045
Deputado Federal Orlando Silva (PCdoB/SP)	046; 047; 048
Deputada Federal Joice Hasselmann (PSDB/SP)	049; 108; 109

PARLAMENTARES	EMENDAS N°S
Deputado Federal João Campos (REPUBLICANOS/GO)	050
Deputada Federal Perpétua Almeida (PCdoB/AC)	052
Deputado Federal Cezinha de Madureira (PSD/SP)	053; 054; 055; 056; 057
Senador Izalci Lucas (PSDB/DF)	058; 064
Deputado Federal Osires Damaso (PSC/TO)	059; 063; 139
Deputado Federal Paulinho da Força (SOLIDARIEDADE/SP)	060; 061; 062; 125; 126; 127
Deputado Federal José Rocha (PL/BA)	065; 066
Deputado Federal Gonzaga Patriota (PSB/PE)	067
Deputado Federal Darci de Matos (PSD/SC)	068
Deputado Federal Lucas Vergilio (SOLIDARIEDADE/GO)	070
Senador Fabiano Contarato (PT/ES)	071; 072; 073; 074; 075; 076; 077
Deputado Federal André Figueiredo (PDT/CE)	078; 079; 080; 081; 082; 083
Deputado Federal Camilo Capiberibe (PSB/AP)	084; 085; 086; 142
Deputada Federal Bia Kicis (UNIÃO/DF)	087
Deputado Federal Rodrigo Coelho (PODEMOS/SC)	088
Senador Zequinha Marinho (PL/PA)	089; 141
Deputado Federal Gilson Marques (NOVO/SC)	096; 097; 098; 099; 100; 101; 136; 137
Deputado Federal Eli Corrêa Filho (UNIÃO/SP)	110; 111
Deputado Federal Arnaldo Jardim (CIDADANIA/SP)	112; 113; 114; 115; 116; 117
Deputado Federal Rodrigo Agostinho (PSB/SP)	118; 119; 120; 121; 122; 123; 124
Deputada Federal Lídice da Mata (PSB/BA)	128; 129; 130
Deputado Federal Bira do Pindaré (PSB/MA)	131; 132; 133
Deputado Federal Hildo Rocha (MDB/MA)	134; 135
Deputado Federal Igor Timo (PODEMOS/MG)	138
Deputado Federal Hugo Leal (PSD/RJ)	140
Deputada Federal Paula Belmonte (CIDADANIA/DF)	144
Deputado Federal Odair Cunha (PT/MG)	145
Senador Luis Carlos Heinze (PP/RS)	146
Deputado Federal Paulo Ganime (NOVO/RJ)	150
Deputado Federal Subtenente Gonzaga (PDT/MG)	151; 152
Deputado Federal Fábio Trad (PSD/MS)	153; 154; 155; 156; 157; 158

**TOTAL DE EMENDAS: 158**



## 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 ADITIVA

Acrescente-se à Medida Provisória nº 1108, de 2022, onde couber, a seguinte redação:

Art.... A Lei nº 11.442, de 05 de janeiro de 2007, passa a vigorar com a alteração seguinte:

“Art. 5º .....  
§ 2º .....  
§ 3º Compete a Justiça comum o julgamento de ações oriundas dos contratos de transporte de cargas.”

### JUSTIFICAÇÃO

A Lei nº 14.206, de 27 de setembro de 2021, além de instituir o Documento Eletrônico de Transporte (DT-e), **alterou a Lei nº 11.442, de 5 de janeiro de 2007**, revogando o parágrafo único do artigo 5º da Lei 11.442/2007, quando se pretendia tão somente acrescentar um novo parágrafo ao mencionado artigo sem a intenção de revogação do parágrafo único.

Em razão disso, a presente proposição tem a finalidade de repriminção da disposição do parágrafo único do artigo 5º da Lei nº 11.442, de 05 de janeiro de 2007, que foi revogado equivocadamente pela Lei nº 14.206, de 27 de setembro de 2021.



Considerando o impacto positivo da medida, solicitamos o apoio de nossos nobres Pares para a aprovação desta relevante proposição.

Sala das Sessões, em        de        de 2022.

Deputado JERÔNIMO GOERGEN



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Jerônimo Goergen  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD226024540200>



## 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 ADITIVA

Acrescente-se à Medida Provisória nº 1108, de 2022, onde couber, a seguinte redação:

Art....O Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 passa a vigorar acrescido do seguinte dispositivo em suas Disposições Transitórias:

Art. 1º. Caso seja citado para pagar o débito durante o período de estado de calamidade e de emergência de saúde pública decretado em razão do Covid-19, ou até dezoito meses após à data de término do período, a ser decretada pelo Governo Federal, o executado poderá requerer o parcelamento da dívida em até 60 (sessenta) meses subsequentes.

§ 1º Dentro do prazo estipulado para pagamento pelo juízo o executado deverá requerer o parcelamento do débito, especificar o número de parcelas e comprovar o depósito da primeira.

§ 2º Cumpridas as exigências do parágrafo anterior, o parcelamento será deferido sem ressalvas pelo juízo competente, em caráter excepcional, a fim de minimizar os efeitos decorrentes da pandemia.

§ 3º Sobre o saldo devedor incidirá correção monetária pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC.

§ 4º Nos processos que ainda tramitam sob a fase de conhecimento o Juízo competente também deverá fixar o critério de atualização do débito decorrente do julgamento da ação apenas pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor -INPC.

§ 5º Considerando a natureza dos créditos trabalhistas, em caso de atraso ou não pagamento de três parcelas consecutivas, a execução prosseguirá sobre o montante das parcelas vincendas.



§ 6º Durante o período descrito no caput fica suspensa a obrigatoriedade do recolhimento do depósito recursal, ressalvado o recolhimento das custas processuais.

## JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda, inspirada no PL 2863/2020, justifica-se em face das crescentes dificuldades enfrentadas pelas empresas de serviço e indústrias em virtude do agravamento propagado pelo COVID-19. Os empregados – em sua maioria – com dificuldade para trabalhar normalmente, e os empregadores tendo que arcar com os custos decorrentes de suas atividades, torna o cenário bem desafiador.

A situação excepcional de pandemia em que vivemos atualmente implica no estudo de alternativas para a preservação dos empregos e da própria atividade produtiva.

Importante esclarecer que tais reflexos decorrentes da pandemia já atingem demasiadamente os diferentes setores da economia, gerando distorções de cunho produtivo e influenciando na manutenção dos postos de trabalho e emprego para a esmagadora maioria das empresas. Neste contexto, mudanças legislativas que possam trazer um mínimo de fôlego financeiro aos empregadores são imprescindíveis para respaldar as ações necessárias ao eficaz enfrentamento da crise.

Por exemplo, a luta diária das empresas no que se refere ao passivo trabalhista em discussão na Justiça do Trabalho e a tendência de aumento considerável após a crise, é um fato. Do lado do poder público, não pode ser esquecido que os mesmos litígios trabalhistas que já sobrecarregam os Fóruns pelo Brasil, tendem a aumentar exponencialmente, dificultando ainda mais a situação. O Brasil, sozinho, é responsável por 98% dos processos trabalhistas em todo o planeta, sendo que o país tem 3% da população mundial. Segundo a Coordenadoria de Estatística do TST, entre janeiro e setembro de 2018, as Varas do Trabalho receberam 1.287.208 reclamações trabalhistas. Deve-se ressaltar que, mesmo tendo reduzido consideravelmente o número de ajuizamentos, quase 1 milhão [2.013.241 em 2017], após a



Reforma Trabalhista em 11/11/2017, ainda é um número bastante elevado de ajuizamentos. Conforme informações do TST, em março de 2020, temos 1.925.356 processos em execução pendentes nas Varas Trabalhistas, ou seja, estes números poderão provavelmente dobrar rapidamente após o final da pandemia.

Diante da grave situação que acomete o País e ainda a saúde financeira das empresas (o alto nível de desemprego mesmo com as medidas já tomadas pelo Governo), milhares delas dificilmente poderão sequer entabular acordos trabalhistas. A ideia é que seja implementada pelo Governo Federal uma modalidade de parcelamento de débitos trabalhistas, considerando a fragilidade econômica das empresas no momento atual, muitas impedidas de prestar serviços, e sem giro de caixa. Que seja prevista uma solução mais razoável, justa e equânime de parcelamento das dívidas trabalhistas das empresas que se encontrarem nestas condições.

Nesse sentido, propõe-se alteração ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), acrescentando-se à Seção das Disposições Transitórias, um artigo para permitir o parcelamento de débitos trabalhistas em trâmite perante a Justiça do Trabalho.

Em suma, o dispositivo permitirá à parte reclamada, em litígios de natureza trabalhista e durante o período de estado de calamidade e enfrentamento de emergência de saúde pública, decretado em razão do COVID-19, bem como nos 18 (dezoito) meses subsequentes à data de término do referido período, a ser declarado pelo Governo Federal, a possibilidade de parcelamento do saldo remanescente de débitos já em execução, após abatimento dos valores dados em garantia recursal, de forma que o saldo remanescente seja dividido em até 60 (sessenta) parcelas sucessivas, com aplicação de correção monetária pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC. Para os processos em tramitação durante o período de estado de calamidade e enfrentamento de emergência de saúde pública, decretado em razão do COVID-19, o Juízo processante deverá observar o disposto na presente medida, considerando que para a fixação dos critérios de atualização dos débitos trabalhistas também deverá ser aplicada correção monetária pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC. Por outro

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Jerônimo Goergen

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD224395549300>



lado, e não menos importante, temos que as relações de trabalho entre empregadores e empregados domésticos também se avolumaram nos últimos anos, trazendo novos desafios para as famílias empobrecidas neste cenário de pandemia, razão pela qual é razoável calibrar as despesas inerentes aos trâmites processuais, suspendendo a obrigatoriedade do chamado depósito recursal, ressalvadas as custas processuais, hoje de 2% sobre o valor da causa/condenação, possibilitando o exercício do direito da ampla defesa, atualmente proibitivo para todas as partes reclamadas, tanto pessoas físicas quanto jurídicas. Com efeito, a princípio da razoabilidade neste momento de crise sem precedentes, se faz mais do que necessário ser observado.

Considerando o impacto positivo da medida, solicitamos o apoio de nossos nobres Pares para a aprovação desta relevante proposição.

Sala das Sessões, em            de            de 2022.

Deputado JERÔNIMO GOERGEN



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Jerônimo Goergen  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD224395549300>





CONGRESSO NACIONAL

ETIQUETA

## APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA	PROPOSIÇÃO <b>Medida Provisória nº 1108/22</b>
------	---

AUTOR <b>Deputado VANDERLEI MACRIS</b>	PARTIDO PSDB	UF <b>SP</b>	PÁGINA 01/02
---	-----------------	-----------------	-----------------

1. <input type="checkbox"/> SUPRESSIVA	2. <input type="checkbox"/> SUBSTITUTIVA	3. <input type="checkbox"/> MODIFICATIVA	4. <input checked="" type="checkbox"/> ADITIVA	5. <input type="checkbox"/> AGLUTINATIVA
--	--	--	--	--

## TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Acrescente-se onde couber o seguinte artigo:

*Art. A Lei nº 11.442 de 05 de janeiro de 2007, passa a vigorar com a alteração seguinte:*

*Art 5º - (...)*

*§ 1º Compete a Justiça comum o julgamento de ações oriundas dos contratos de transporte de cargas.*

*.JUSTIFICATIVA*

*.Tem a presente a finalidade de represtinação da disposição do parágrafo único do artigo 5º da Lei 11.442, de 05 de janeiro de 2007 que foi revogado por um equívoco na redação que foi dada ao artigo 5º pela Lei nº 14.206 de 27 de setembro de 2021, quando se pretendia tão somente acrescentar um novo parágrafo ao mencionado artigo sem a intenção de revogação do parágrafo único. Restabelecendo desta forma o parágrafo único que deveria ter sido renumerado como parágrafo 1º e não revogado equivocadamente.*

PARLAMENTAR

**DEPUTADO FEDERAL /  
VANDERLEI MACRIS**

## 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 Nº

Art. 1º Suprima-se do art. 6º da Medida Provisória nº 1.108, de 2022, a seguinte expressão:

"Art. 62. ....

.....

.

III – os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.

....."

Art. 2º Acrescente-se o seguinte art. 6º à Medida Provisória nº 1.108, de 2022, renumerando-se o seguinte para art. 7º:

"Art. 6º Fica revogado o inciso III do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1.943."

### JUSTIFICAÇÃO

O art. 7º da Constituição Federal (CF) assegura aos trabalhadores, entre outros direitos, a limitação da jornada de trabalho e o



repouso semanal remunerado. São normas essenciais em benefício da saúde do trabalhador).

A nova redação proposta pela Medida Provisória (MPV) n° 1.108 de 2022, é um flagrante desrespeito ao texto constitucional, assim como o vigente inciso III do art. 62 da CLT, tendo em vista que propõe a ausência de controle de jornada para os trabalhadores em regime de teletrabalho, promovendo dessa forma margem para abusos do empregador e o não pagamento de horas extras.<sup>1</sup>

Convém registrar e deixar claro que as garantias constitucionais de limitação da duração do trabalho, gozo de períodos de descanso, pagamento de horas-extras e aplicação de normas que eliminem os riscos à saúde e à segurança destinam-se a todos os trabalhadores. A CF não excepciona a incidência desses direitos aos trabalhadores em regime de teletrabalho.

O que se almeja com os dispositivos da MPV é a colonização de esferas antes não dominadas pelos patrões, ou seja, o tempo de desconexão do trabalho, o tempo do lazer e o tempo que o trabalhador pode se dedicar à sua família e a si mesmo, a título de mera exemplificação.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos Parlamentares para a aprovação desta emenda.

Sala da Comissão, em        de        de 2022.

Deputado GUSTAVO FRUET



1 FOLHA, de São Paulo. *Novas regras do trabalho híbrido começam a valer hoje*. Disponível em: < [https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2022/03/novas-regras-do-trabalho-hibrido-comecam-a-valer-  
hoje.shtml?utm\\_source=whatsapp&origin=folha#](https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2022/03/novas-regras-do-trabalho-hibrido-comecam-a-valer-hoje.shtml?utm_source=whatsapp&origin=folha#)> Último acesso em: 29/03/2022.

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Gustavo Fruet

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD227076310800>



## **EMENDA Nº - CMMPV**

(à MPV 1108 de 2022)

Inclua-se o seguinte parágrafo único no art. 75-F do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT), na forma do art. 6º da Medida Provisória nº 1108, de 2022:

“**Art. 75-F.** .....

.....  
*Parágrafo único.* Na contratação e na adoção de trabalhadores em regime de teletrabalho ou trabalho remoto, os empregadores deverão observar, tanto quanto for possível, a igualdade de condições entre homens e mulheres, evitando desequilíbrios na proporção de trabalhadores empregados em cada modalidade e nas condições de trabalho a eles oferecidas.” (NR)

### **JUSTIFICAÇÃO**

A pandemia do Covid-19 gerou efeitos amplos em vários aspectos da sociedade, sendo o mundo do trabalho, sem dúvida, um dos campos mais afetados pelas condições especiais que advieram dessa emergência internacional.

Uma das características desse fenômeno foi a generalização do teletrabalho, ou trabalho à distância, como forma de manter as atividades laborais e evitar a aglomeração de pessoas, com o concorrente risco de disseminação do vírus. Essa mudança, verifica-se agora, não representou uma queda da produtividade dos trabalhadores, antes, pelo contrário, verificou-se um aumento da produtividade geral do trabalho.

Outra realidade é a adoção de regimes híbridos de trabalho, que sejam parcialmente presenciais e parcialmente remotos, de forma a combinar as vantagens do trabalho em domicílio e do trabalho nas dependências do empregador.

Ora, conquanto a CLT já regulamente, desde 2017, a prestação de serviço em teletrabalho, é omissa quanto ao regime híbrido, que ainda não emergira como fenômeno tão evidente quanto agora - decorridos apenas quatro anos.

Destarte, tomei a iniciativa de propor, antes mesmo da proposta do Poder Executivo, o Projeto de Lei nº 10/2022, a fim de modificar a CLT para tratar das disposições referentes ao trabalho híbrido, mantendo o lineamento legislativo geral do teletrabalho, adaptado a esse regime e suas características especiais.

Dada a proeminência do tema e a insegurança jurídica causada pela falta de previsão legal, o Poder Executivo editou a presente Medida Provisória em face da relevância e urgência da questão, uma vez que o regime já é adotado por algumas empresas e outras que almejam adotá-lo não o fazem justamente pela incerteza quanto às consequências jurídicas.

Acertadamente, a Medida Provisória prevê que os empregados com deficiência e aqueles com filhos de até quatro anos de idade tenham prioridade na alocação das vagas em regime de teletrabalho ou trabalho remoto. Com esta emenda, estamos acrescentando à Medida Provisória uma preocupação que consta no nosso projeto, relacionada à igualdade de condições entre homens e mulheres na administração dessas modalidades, de forma a dificultar que sejam utilizadas de forma desfavorável, especialmente, às mulheres, evitando que sejam preteridas do trabalho presencial e eventualmente sobrecarregadas com os regimes híbridos ou de teletrabalho.

Sala da Comissão,

Senador **CHICO RODRIGUES**

**EMENDA Nº - CMMPV**

(à MPV 1108 de 2022)

Dê se ao art. 6º da Medida Provisória nº 1108, de 2022, a seguinte redação:

“**Art. 62.** .....

.....  
III - os empregados em regime de teletrabalho **ou em regime híbrido de trabalho** que prestam serviço por produção ou tarefa.

.....” (NR)

"CAPÍTULO II-A

DO TELETRABALHO E DO TRABALHO EM REGIME  
HÍBRIDO

“**Art. 75-A.** A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho ou em regime híbrido de trabalho observará o disposto neste Capítulo.” (NR)

“**Art. 75-B.** Considera-se:

I- teletrabalho: a prestação de serviços preponderantemente 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;

II- regime híbrido de trabalho: o regime de trabalho que compreenda períodos alternados de prestação de serviços em condições de teletrabalho, nos termos do inciso I, e períodos de prestação presencial de trabalho nas dependências do empregador.

.....” (NR)

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

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial, regime exclusivo de teletrabalho e regime híbrido de trabalho, desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime exclusivo de teletrabalho para o presencial, ou do regime híbrido para o presencial, por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de trinta dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

§ 3º Poderá ser realizada a alteração do regime exclusivo de teletrabalho para o regime híbrido, por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.” (NR)

.....  
.....  
“**Art. 75-F.** A prestação de serviços em regime híbrido de trabalho poderá ser estipulada em período semanal ou mensal, indicando o número de dias mínimos de prestação presencial do serviço naquele período e, se necessário, quais os dias de comparecimento necessário do trabalhador.

*Parágrafo único.* Poderá ser realizado o aumento da quantidade de dias mínimos de prestação presencial semanal ou mensal de trabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado no contrato de trabalho ou em aditivo contratual.”

“**Art. 75-G.** Em caso de emergência ou de necessidade inadiável de serviço, o empregador poderá exigir o comparecimento presencial do trabalhador durante o período que for necessário, observado o prazo mínimo de vinte e quatro horas entre a convocação e o comparecimento do trabalhador.” (NR)

## JUSTIFICAÇÃO

A pandemia do Covid-19 gerou efeitos amplos em vários aspectos da sociedade, sendo o mundo do trabalho, sem dúvida, um dos campos mais afetados pelas condições especiais que advieram dessa emergência internacional.

Uma das características desse fenômeno foi a generalização do teletrabalho, ou trabalho à distância, como forma de manter as atividades laborais e evitar a aglomeração de pessoas, com o concorrente risco de disseminação do vírus. Essa mudança, verifica-se agora, não representou uma queda da produtividade dos trabalhadores, antes, pelo contrário, verificou-se um aumento da produtividade geral do trabalho.

Agora, à medida que - com os inevitáveis sobressaltos - a evolução dos números de vacinação torna mais segura a movimentação pessoal, devemos levar em consideração as lições que a pandemia possa nos ensinar.

Uma delas está no fato de que muitos trabalhadores se adaptaram muito bem ao trabalho domiciliar, por sua flexibilidade e proximidade à família.

Por outro lado, entendemos que, muitas vezes, não é possível a condução totalmente remota das atividades laborais; nem é desejada, por vezes, pelos próprios trabalhadores, que também se interessam pelo contato com seus colegas, tanto por razões de convívio social quanto pela colaboração presencial, troca de ideias com seus pares, empregadores e clientes.

Uma resposta para isso é a adoção de regimes híbridos de trabalho, que sejam parcialmente presenciais e parcialmente remotos, de forma a combinar as vantagens do trabalho em domicílio e do trabalho nas dependências do empregador.

Ora, conquanto a CLT já regulamente, desde 2017, a prestação de serviço em teletrabalho, é omissa quanto ao regime híbrido, que ainda não emergira como fenômeno tão evidente quanto agora - decorridos apenas quatro anos.

Destarte, tomei a iniciativa de propor, o Projeto de Lei nº 10/2022, a fim de modificar a CLT para incluir, no Capítulo II-A do Título II, as disposições referentes ao trabalho híbrido, mantendo o lineamento legislativo geral do teletrabalho, adaptado a esse regime e suas características especiais.

Dada a proeminência do tema e a insegurança jurídica causada pela falta de previsão legal, o Poder Executivo editou a presente Medida Provisória em face da relevância e urgência da questão, uma vez que o regime já é adotado por algumas empresas e outras que almejam adotá-lo não o fazem justamente pela incerteza quanto às consequências jurídicas.

Com o objetivo de contribuir e aperfeiçoar a Medida Provisória 1108/2022, estamos apresentando emenda nos moldes do PL 10/2022, de nossa autoria, por entender que o trabalho híbrido requer

delineamentos específicos e mais robustos, de forma a diferenciá-lo dos regimes de teletrabalho e trabalho presencial, já existentes.

Sala da Comissão,

Senador **CHICO RODRIGUES**

## 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 ADITIVA

Acrescente-se à medida provisória nº 1108, de 2022, onde couber, as seguintes alterações:

Art. XXX a Lei 5.991, de 19 de dezembro de 1973, que “dispõe sobre o controle sanitário do comércio de drogas, medicamentos, insumos farmacêuticos e correlatos, e dá outras providências”, para disciplinar a atuação do farmacêutico substituto e a atuação remota do farmacêutico.

Art. 2º. O art. 15 da Lei 5.991, de 19 de dezembro de 1973, passa a vigorar acrescido dos seguintes parágrafos:

“Art. 15.....

.....

§ 4º O farmacêutico substituto poderá exercer sua atividade em qualquer farmácia do grupo empresarial com o qual mantiver vínculo empregatício.



§ 5º – É permitida a assistência remota pelo farmacêutico, segundo as normas regulamentadoras:

I – em intervalos inter e intrajornadas de trabalho e em folgas ou impedimentos eventuais dos farmacêuticos responsáveis; e

II – no período noturno, após vinte e duas horas, para estabelecimentos que operarem vinte e quatro horas por dia, durante os sete dias da semana. ” (NR)

## JUSTIFICAÇÃO

A questão da substituição eventual dos farmacêuticos é recorrente e apresenta inúmeras situações em que a solução inevitável é, sem sombra de dúvida, o atendimento à distância. A falta de profissionais faz com que a substituição eventual ou a presença física ininterrupta em estabelecimentos, especialmente em cidades pequenas, sejam graves obstáculos para o funcionamento de farmácias.

É evidente a importância do farmacêutico para orientar o público que, com muita frequência, busca esclarecimentos sobre interações medicamentosas, posologia e possibilidade de intercambiar medicamentos. No entanto, nos dias atuais, onde a comunicação é extremamente facilitada e até mesmo a telemedicina avança significativamente, tem-se mostrado impossível não considerar o trabalho remoto para esses profissionais em casos de substituição em intervalos permitidos pela lei, como os para repouso ou alimentação, ou em imprevistos, folgas ou em horas avançadas.

Por outro lado, a possibilidade de que um único farmacêutico integrante da empresa possa atuar como substituto em diferentes unidades do grupo será elemento facilitador da organização do funcionamento dos estabelecimentos.



Esta consideração leva-me a apresentar a presente emenda, que contempla essas possibilidades. Tenho a certeza de que ela conta com o apoio dos profissionais de Farmácia e que, no processo de tramitação, será bastante aperfeiçoada pelos ilustres Pares.

Considerando o impacto positivo da medida, solicitamos o apoio de nossos nobres Pares para a aprovação desta emenda.

Sala da Comissão, em        de        de 2022.

Deputado FELÍCIO LATERÇA



## COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 2022

### 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 MODIFICATIVA Nº

Dê-se ao art. 75-F da referida Medida Provisória, a seguinte redação:

“Art. 75-F. Os empregadores deverão conferir prioridade aos empregados com deficiência, aos empregados e empregadas com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade, **empregada gestante ou lactantes, idosos com idade igual ou superior a 60 anos**, na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto.”  
(NR)

### JUSTIFICAÇÃO

A Reforma Trabalhista ([Lei 13.467/2017](#)) introduziu um novo capítulo na CLT dedicado especialmente ao tema: é o Capítulo II-A, “Do Teletrabalho”, com os artigos 75-A a 75-E). Os dispositivos definem o teletrabalho como “a prestação de serviços preponderantemente 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”. Assim, operações externas, como as de vendedor, motorista, ajudante de viagem e outros que não têm um local fixo de trabalho não são consideradas teletrabalho.



A presente emenda visa incluir entre o rol dos empregados com prioridade para o teletrabalho ou trabalho remoto os empregados idosos com idade igual ou superior a 60 anos e a empregada gestante ou lactante.

Sala da Comissão, em        de        de 2022.

Deputada REJANE DIAS



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Rejane Dias  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD228518110700>





SENADO FEDERAL  
Gabinete do Senador MECIAS DE JESUS

**EMENDA Nº** , **DE 2022.**  
(Medida Provisória nº 1.108, de 2022)

O art. 3º-A da Lei nº Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, constante do art. 5º da Medida Provisória nº 1.108, de 2022, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 3º-A.....

I - a aplicação de multa, a ser definida por regulamento, aplicada em dobro em caso de reincidência ou embaraço à fiscalização;

.....

.....

III - .....

§ 1º Os critérios de cálculo e os parâmetros de gradação da multa prevista no inciso I do **caput** serão estabelecidos em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência, assegurada ampla defesa às pessoas jurídicas beneficiárias e empresas registradas no Ministério do Trabalho e Previdência.

.....” (NR)

**JUSTIFICATIVA**

A MP nº 1.108, de 2022, dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação nas relações de trabalho constantes da CLT.

Ainda, estabelece que a execução inadequada, o desvio ou o desvirtuamento das finalidades dos programas de alimentação do trabalhador pelas pessoas jurídicas beneficiárias ou pelas empresas registradas no Ministério do



SENADO FEDERAL  
Gabinete do Senador MECIAS DE JESUS

Trabalho e Previdência, sem prejuízo da aplicação de outras penalidades cabíveis pelos órgãos competentes, acarretará a aplicação de multa no valor de R\$5.000,00 (cinco mil reais) a R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), aplicada em dobro em caso de reincidência ou embaraço à fiscalização.

O valor e a cobrança de multas exorbitantes podem desestabilizar a dinâmica das relações entre os empresários e trabalhadores, desvirtuando o objetivo final da MP que almeja aperfeiçoar a relação jurídica entre as partes com alterações no programa de alimentação do trabalhador.

Assim, a presente emenda, com intuito de garantir segurança jurídica, estabelece que a aplicação de multa, será definida por regulamento, aplicada em dobro em caso de reincidência ou embaraço à fiscalização. Ato contínuo, assegura a ampla defesa às pessoas jurídicas beneficiárias e empresas registradas no Ministério do Trabalho e Previdência.

Ante o exposto, considerando a relevância da temática proposta, esperamos contar com o apoio de nossos Pares a sua aprovação.

Sala das Sessões, de março de 2022.

---

Senador MECIAS DE JESUS

## COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA

### 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 MODIFICATIVA Nº

Dê-se ao art. 75-F da referida Medida Provisória, a seguinte redação:

“Art. 75-F. Os empregadores deverão conferir prioridade aos empregados com deficiência, aos empregados e empregadas com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade, **empregada gestante ou lactantes, idosos com idade igual ou superior a 60 anos**, na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto.”  
(NR)

### JUSTIFICAÇÃO

A Reforma Trabalhista ([Lei 13.467/2017](#)) introduziu um novo capítulo na CLT dedicado especialmente ao tema: é o Capítulo II-A, “Do Teletrabalho”, com os artigos 75-A a 75-E). Os dispositivos definem o teletrabalho como “a prestação de serviços preponderantemente 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”. Assim, operações externas, como as de vendedor, motorista, ajudante de viagem e outros que não têm um local fixo de trabalho não são consideradas teletrabalho.



A presente emenda visa incluir entre o rol dos empregados com prioridade para o teletrabalho ou trabalho remoto os empregados idosos com idade igual ou superior a 60 anos e a empregada gestante ou lactante.

Sala da Comissão, em        de        de 2022.

Deputada REJANE DIAS



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Rejane Dias  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD223326683200>





SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador **MARCOS DO VAL**

**EMENDA Nº - PLEN**

(à MPV nº 1108, de 2022)

Suprima-se o § 6º do art. 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação dada pelo art. 6º da Medida Provisória (MPV) nº 1.108, de 2022, renumerando-se os demais.

**JUSTIFICAÇÃO**

A Medida Provisória (MPV) nº 1.108, de 2022, nas mudanças que introduz na CLT, permite o regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes. Em outro momento, permite essa modalidade de contratação por produção ou tarefa, sem controle de jornada de trabalho. Esse tema está, obviamente, mal encaminhado.

Adolescentes e jovens não podem trabalhar em certos horários e precisam manter jornadas que preservem a educação, contato familiar e atenção à saúde física e mental.

A própria Constituição Federal determina a “*proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos*” (inciso XXXIII do art. 7º).

A CLT também possui inúmeros dispositivos para a proteção do trabalho dos jovens, adolescentes e mulheres, suprimir controles de jornadas, de condições sanitárias ou de segurança, através do teletrabalho ou trabalho remoto, certamente não irá colaborar para o desenvolvimento da cidadania e da emancipação.

Quem irá garantir que estagiários e aprendizes não serão sobrecarregados, não farão teletrabalho ou trabalho remoto durante a madrugada, compensando atrasos, em prejuízo da educação e do



## SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador **MARCOS DO VAL**

aprendizado? Não se pode alterar, tão profundamente, institutos históricos, como o estágio e a aprendizagem, a toque de caixa.

Esperamos contar com o apoio de nossos Pares para aprovação desta Emenda. Sem controle ou fiscalização essas modalidades de trabalho podem, entre estagiários e aprendizes, resultar na hiperexploração do trabalho de jovens e adolescentes, beirando ao trabalho análogo ao escravo.

Sala das Sessões,

Senador **MARCOS DO VAL**



CÂMARA DOS DEPUTADOS  
Gabinete do Deputado MAURO NAZIF

## MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO 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 Nº

Dê-se a seguinte redação ao § 5º, do art. 75-B, da Consolidação das Leis do Trabalho, constante do art. 6º da Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022:

“Art. 75-B. ....

.....

§ 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, regime de prontidão ou de sobreaviso.” (NR)

### JUSTIFICAÇÃO



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Mauro Nazif  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD222460567500>



\* C D 2 2 2 4 6 0 5 6 7 5 0 0 \*



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Gabinete do Deputado MAURO NAZIF**

A Medida Provisória em questão é meritória em aprimorar às normas relacionadas à alimentação do trabalhador, objetivando otimizar o pagamento do auxílio alimentação previsto na Consolidação das Leis do Trabalho e melhorar a execução do Programa de Alimentação do Trabalhador, bem como em regulamentar disposições sobre o teletrabalho e o trabalho remoto.

Entretanto, falhou na redação do § 5º, do art. 75-B, ao prever que o tempo utilizado pelo trabalhador, fora da jornada de trabalho, em equipamentos tecnológicos, softwares ou aplicações de internet usados para o teletrabalho não será considerado como hora trabalhada, exceto se houver previsão contratual.

Sabemos que o trabalhador é o lado hipossuficiente na relação com o empregador e, na maioria das vezes, não tem o poder de discutir as cláusulas do contrato de trabalho. Nesse sentido, estamos alterando a redação do § 5º, do art. 75-B, para que seja considerado como tempo de trabalho o período no qual o empregado utiliza equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, softwares, ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, independente de previsão contratual.

Diante do exposto, pedimos o apoio dos Ilustres Pares para a aprovação desta emenda.

Sala da Comissão, em            de            de 2022.

Deputado MAURO NAZIF





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO DE 2022**

**EMENDA MODIFICATIVA**

Dê-se ao “caput” do art. 1º da Lei nº 6.321, de 1976, alterado pelo art. 5º da Medida Provisória nº 1.108, de 2022, a seguinte redação:

“Art. 1º As pessoas jurídicas poderão deduzir do lucro tributável, para fins de apuração do imposto sobre a renda, o dobro das despesas comprovadamente realizadas no período base em programas de alimentação do trabalhador previamente aprovados pelo Ministério do Trabalho e Previdência, nos termos do regulamenta desta Lei.  
.....”

**JUSTIFICAÇÃO**

O art. 1º da Lei 6.321, de 1976, já permite às empresas deduzir do lucro tributável, para fins de apuração do imposto sobre a renda, o dobro das despesas comprovadamente realizadas no período base em programas de alimentação do trabalhador.

No entanto, a MPV 1.108 insere nessa regra a previsão de que os programas deverão ser “previamente aprovados pelo Ministério do Trabalho e Previdência”, sob a alegação de que poderiam estar sendo utilizados de forma indevida.

Mas, mais grave ainda, a nova redação permite que o regulamento da Lei a ser editado possa estabelecer “forma” e “limites” para esse benefício conferido às empresas, o que poderá vir em detrimento desses programas. Reduzindo o benefício, menos empresas assegurarão aos seus empregados o vale-alimentação.

Dessa forma, deve ser suprimida essa possibilidade, sem o condicionamento proposto pelo governo.

Sala das Sessões,

**SENADOR PAULO PAIM**



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO DE 2022**

**EMENDA SUPRESSIVA**

Suprima-se da redação dada ao art. 75-B da CLT pelo art. 6º da Medida Provisória nº 1.108, de 2022, a expressão “de maneira preponderante ou não”.

**JUSTIFICAÇÃO**

A nova redação dada ao art. 75-B da CLT, que trata do regime de teletrabalho, insere, para a caracterização desse regime de trabalho, a possibilidade de que o mesmo possa não ser executado, nas condições previstas, de forma preponderante.

Ora, isso traz grande risco de que qualquer relação de trabalho, apenas por permitir que parte do trabalho seja feito fora das dependências do empregador, passe a ser considerada “teletrabalho”.

É uma solução que induz a uma precarização ainda maior dos direitos garantidos aos trabalhadores, devendo, assim, ser suprimida essa previsão.

Sala das Sessões,

**SENADOR PAULO PAIM**



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO DE 2022**

**EMENDA SUPRESSIVA**

Suprima-se o § 1º do art. 75-B da CLT proposto pelo art. 6º da Medida Provisória nº 1.108, de 2022.

**JUSTIFICAÇÃO**

A nova redação dada ao art. 75-B da CLT, que trata do regime de teletrabalho, insere, para a caracterização desse regime de trabalho, a possibilidade de que o mesmo possa não ser executado, nas condições previstas, de forma preponderante. Além disso, o § 1º prevê que “o comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto”.

Essa previsão é a antítese do próprio teletrabalho. Se o trabalhador comparece, regular e habitualmente, ao local de trabalho, essa relação não pode se considerada como “teletrabalho”, com as consequências propostas pela MPV sobre os direitos do trabalhador, inclusive a duração da jornada de trabalho.

É uma solução que induz a uma precarização ainda maior dos direitos garantidos aos trabalhadores, devendo, assim, ser suprimida essa previsão.

Sala das Sessões,

**SENADOR PAULO PAIM**



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO DE 2022**

**EMENDA SUPRESSIVA**

Suprima-se o § 3º do art. 75-B da CLT proposto pelo art. 6º da Medida Provisória nº 1.108, de 2022.

**JUSTIFICAÇÃO**

A nova redação dada ao art. 75-B da CLT, que trata do regime de teletrabalho, insere, para a caracterização desse regime de trabalho, a possibilidade de que o mesmo possa não ser executado, nas condições previstas, de forma preponderante. Além disso, o § 3º prevê que “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.”

Da forma como redigido, basta que o trabalhador esteja em regime de teletrabalho para que seja afastada a garantia do limite de jornada de trabalho, defino no Capítulo II do Título II da CLT. Caso a intenção do Governo fosse outra, e restrita ao caso de trabalho por produção ou tarefa, o dispositivo deveria ter redação mais precisa.

Em qualquer situação, não deve haver tal flexibilização de jornada, pois o trabalhador em regime de teletrabalho não pode, por força da tecnologia, converter-se em “escravo”, sem direito a descanso ou repouso.

É uma solução que induz a uma precarização ainda maior dos direitos garantidos aos trabalhadores, devendo, assim, ser suprimida essa previsão.

Sala das Sessões,

**SENADOR PAULO PAIM**

## MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO 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

O art. 5º da Medida Provisória 1.108, de 25 de março de 2022 passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 5º O § 5º do art. 1º da [Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976](#), passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 1º.....

.....

**§ 5º A dedução a que se refere o caput e o § 1º deste artigo estará assegurada a todas as despesas realizadas em favor de todos os trabalhadores, conforme prática adotada pela empresa ou previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, respeitados os limites previstos nesta lei.” (NR)**

### JUSTIFICAÇÃO

O Programa de Alimentação Trabalho - PAT é uma conquista histórica dos trabalhadores brasileiros. Porém, desde 2021, o Governo Federal tem promovido esforços para enfraquecimento desse importante programa.

O Decreto nº 10.854/2021 trouxe várias alterações ilegais e negativas para os trabalhadores.

Dentre essas, destaca-se a proibição da dedução de parte das despesas com alimentação do trabalhador, no imposto de renda da pessoa jurídica.



Assim, o Decreto inviabilizou a manutenção de conquistas históricas obtidas em mesas de negociações coletivas de todo o país, que estabeleciam benefícios superiores aos limites criados pelo Decreto.

Já o novo parágrafo proposto visa evitar que mero regulamento se altere o tratamento tributário dado ao PAT, em desfavor dos trabalhadores.

A Medida Provisória nº 1.108/2022 busca o apoio dos parlamentares brasileiros para reduzir direitos trabalhistas e o poder de negociação dos sindicatos de trabalhadores e de empregadores.

A proposta apresentada na Medida Provisória vai além, funcionar como um “cheque em branco”, permitindo que novas restrições ao direito dos trabalhadores sejam decididas sem a participação do Congresso Nacional.

Esta emenda busca não somente afastar essa redução de direitos, bem como eliminar a insegurança jurídica, e, ainda garantir o tratamento tributário para os vales alimentação e refeição atualmente recebidos por milhões de trabalhadores.

Sala das Comissões, 28 de março de 2022.

**Deputado DANIEL ALMEIDA**  
**(PCdoB-BA)**



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Daniel Almeida  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD227968280500>



## MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO 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

O artigo 6º da MP nº 1.108, de 25 de março de 2022, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 6º .....

Art.

75-D.

.....

**§ 1º - As utilidades mencionadas no caput deste artigo, quando fornecidas pelo empregador, bem como as importâncias pagas por este na forma de reembolso ou a título de ajuda de custo, ainda que habituais, não integram a remuneração do empregado e nem o salário de contribuição. (NR).**

**§ 2º - Ficam isentos do imposto de renda os rendimentos percebidos por pessoas físicas, ainda que habituais, a título de ajuda de custo ou de reembolso de despesas incorridas pelos empregados em teletrabalho ou trabalho remoto.” (NR)**

### JUSTIFICAÇÃO

Sugerimos a alteração da redação do art. 6º, da Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022.

Com a pandemia, milhões de trabalhadores migraram para o teletrabalho. Como sabemos, o empregador não paga tributos sobre as despesas que custeia para que o trabalhador exerça suas atividades presencialmente, como, por exemplo, cadeira, mesa, energia elétrica, água e serviços de acesso à internet.



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Daniel Almeida

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD221890507500>



Assim, não há qualquer sentido em tributar a empresa pelo pagamento de uma ajuda de custo para que o trabalhador possa suportar algumas despesas quando está em teletrabalho. Ou mesmo, descontar o imposto de renda sobre o valor recebido pelo trabalhador a título de ajuda de custo para o teletrabalho.

Por isso, deve se afastar a insegurança jurídica, deixando ainda mais claro o texto legal, pois, somente assim, serão retiradas barreiras para a concessão de ajuda de custo para os trabalhadores em teletrabalho ou trabalho remoto.

Sala das Comissões, 28 de março de 2022.

**Deputado DANIEL ALMEIDA**

**PCdoB/BA**



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Daniel Almeida  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD221890507500>





## 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 MODIFICATIVA

Dê-se ao art. 2º da Medida Provisória, a seguinte redação:

Art. 2º - As importâncias pagas pelo empregador a título 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 1943, deverão ser utilizadas exclusivamente para o pagamento de refeições em restaurantes e estabelecimentos similares ou para a aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais, conforme a modalidade do produto e deverão ser escriturados separadamente. Parágrafo único. São vedadas as seguintes transações na conta de pagamentos:

- a) saque de recursos; e
- b) execução de ordens de transferência do saldo escriturado separadamente para fins de execução do auxílio-alimentação.

### JUSTIFICAÇÃO

No ano passado o Governo divulgou novas regras aplicáveis às empresas que atuam no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT e, acertadamente, coibiu algumas práticas que distorciam o objetivo do programa e que, nesta Medida Provisória, são corrigidas. A medida provisória merece, portanto, nosso apoio.

No entanto, ainda há distorções que são praticadas e que precisam, igualmente, ser vedadas.

Por isso, o objetivo desta emenda é corrigir tais distorções ao garantir que as mesmas regras atribuídas as empresas que atuam no PAT, sejam também aplicadas às empresas que fornecem o auxílio-alimentação na CLT.

O Decreto nº 10. 854, de 2022 determina que os saldos dos benefícios de alimentação e

refeição sejam utilizados conforme a modalidade do produto, e devem ser mantidos



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Roberto Alves

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD227572471800>

Câmara dos Deputados | Anexo IV - Gabinete 946 | CEP 70160-900 - Brasília/DF

Tels (61) 3215-5946/3946 - Fax (61) 3215-2946 | dep.robertoalves@camara.leg.br



\* C D 2 2 7 5 7 2 4 7 1 8 0 0 \*



CÂMARA DOS DEPUTADOS  
Gabinete do Deputado **Roberto Alves** - REPUBLICANOS/SP

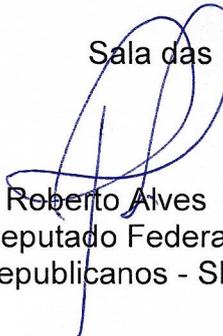
separados. Além disso, veda também que seja realizado o saque dos recursos e a transferência dos saldos entre os benefícios. Surpreendentemente a Medida Provisória não coibiu essas práticas indesejáveis causando grave distorção.

Se não aplicarmos as mesmas regras abriremos espaços para desvios em que uma parte das empresas cumpre regras que preservam o propósito do benefício ao trabalhador e outras podem livremente ignorá-las.

Se não vedarmos saques de recursos e a execução de ordens de transferência para TODOS (e não somente para alguns) haverá grave assimetria e o prejudicado final será o trabalhador, vez que a fragilização do benefício coloca em risco sua sobrevivência.

Por fim, também é importante, sob o ponto de vista trabalhista, que o trabalhador tenha recursos para se alimentar também durante a jornada de trabalho (refeição) e não apenas para uso no supermercado mediante a compra de gêneros alimentícios. Ambos os benefícios são importantes e por isso não podem ser confundidos.

Sala das Sessões, 29 de março de 2022.

  
Roberto Alves  
Deputado Federal  
Republicanos - SP



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Roberto Alves

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD227572471800>

Câmara dos Deputados | Anexo IV - Gabinete 946 | CEP 70160-900 - Brasília/DF  
Tels (61) 3215-5946/3946 - Fax (61) 3215-2946 | [dep.robertoalves@camara.leg.br](mailto:dep.robertoalves@camara.leg.br)



CONGRESSO NACIONAL	ETIQUETA
<b>APRESENTAÇÃO DE EMENDAS</b>	

Data __/03/2022	proposição <b>Medida Provisória nº 1.108, de 25/03/2022</b>
--------------------	--

Autor	nº do prontuário
-------	------------------

1 Supressiva	2. Substitutiva	3. Modificativa	4. X Aditiva	5. Substitutivo global
--------------	-----------------	-----------------	--------------	------------------------

<b>Página</b> 1/2	<b>Art.</b>	<b>Parágrafo</b>	<b>Inciso</b>	<b>Alínea</b>
----------------------	-------------	------------------	---------------	---------------

## TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Inclua-se o seguinte artigo, com a numeração que lhe couber, no texto da MPV, via Projeto de Lei de Conversão:

"Art.\_\_\_\_. A Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, passa a vigorar com a seguinte alteração:

"Art.

2º. ....

.....

.....

.....

§ 11º A participação nos lucros ou nos resultados de que trata esta Lei poderá ser fixada diretamente com o empregado referido no parágrafo único do art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 e suas alterações." (NR)

.....

## JUSTIFICAÇÃO

Constitui o objeto da presente iniciativa de emendamento da MPV 1.108/22, o acréscimo do § 11º ao art. 2º da Lei nº 10.101, de 19/12/2000, dando tratamento próprio à regulação legal da PLR ao intento de contemplar os trabalhadores denominados "hipersuficientes", em relação aos quais se faz oportuno enfatizar a alternativa de individualmente formalizar acordo com o empregador.

Dispõe o caput do art. 444 da CLT, que "as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre negociação das partes interessadas em tudo quanto não seja contrária às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às



decisões das autoridades competentes”.

O recente avanço normativo da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467, de 13/7/2017), acrescentou ao art. 444 da CLT seguinte parágrafo único:

“A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.”

Em foco, por conseguinte, a figura juslaboral do empregado hipersuficiente, assim compreendido o trabalhador que possui curso superior e recebe, atualmente, mais que R\$ 14.174,00 (dois tetos da Previdência), termo que modernamente o mercado de trabalho reconhece, quando o empregado, por suas condições intelectuais, econômicas, sociais e profissionais, não se acha em situação de vulnerabilidade e fragilidade, ao formalizar seus contratos de trabalho e pactuar as condições da prestação do serviço.

As cláusulas contratuais da relação de emprego, para os empregados que assim se qualificam, poderão valer “com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos”, aplicando-se-lhes a nova regra do art. 611-A incluído na CLT, conhecida como a “prevalência do acordado sobre o legislado” – claro, somente em relação às hipóteses temáticas que foram listadas no dito artigo.

Inegável, portanto, que, por princípio e em regra, o contrato individual poderá livremente dispor sobre a participação nos lucros ou resultados da empresa, com a mesma força de lei e prevalecendo sobre os instrumentos coletivos.

Com o objetivo de estancar dúvidas ou questões, é importante inserir na referida Lei Especial, a hipótese excepcional para contemplar o segmento a que se reporta a regra do parágrafo único do art. 444 da CLT, combinadamente com a do art. 611-A, inciso XV, deixando expresso a possibilidade da negociação individual, restrita, porém, ao caso dos empregados hipersuficientes.

PARLAMENTAR

Deputado JERÔNIMO GOERGEN





CONGRESSO NACIONAL

**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO 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 Nº \_\_\_\_\_  
(Do Sr. Otavio Leite)  
(MPV 1.108/2022)**

Dê-se ao art. 1º da Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, modificado pelo art. 5º da Medida Provisória n.º 1.108, de 25 de março de 2022, a seguinte redação:

Art. 1º - As pessoas jurídicas poderão deduzir, do lucro tributável para fins do imposto sobre a renda o dobro das despesas comprovadamente realizadas no período base, em programas de alimentação do trabalhador, previamente aprovados pelo Ministério do Trabalho na forma em que dispuser o Regulamento desta Lei.

**JUSTIFICAÇÃO**

A presente emenda visa restabelecer a redação da Lei que instituiu o Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT e que vem funcionando muito bem ao longo dos anos.

A nova redação constante na medida provisória, ao fazer vinculação direta ao Decreto que regulamentou a Lei, traz uma imposição que não existia ao limitar a base de dedução do imposto de renda.

Vale lembrar que para incentivar as empresas a aderirem ao PAT, aquelas que optantes pela tributação com base no lucro real podem deduzir parte das despesas da alimentação que oferecem aos seus trabalhadores no imposto sobre a renda.

Ocorre que o Decreto que regulamentou a Lei **reduziu**, sem maiores explicações, a base de dedução do IR, na medida em que só é possível o abatimento





## CONGRESSO NACIONAL

fiscal dos trabalhadores que recebem até cinco salários mínimos, desde que benefício não seja maior que um salário mínimo.

A medida, portanto, cria um desincentivo ao benefício em prejuízo dos empregados ao excluir os demais trabalhadores do benefício fiscal. Essa alteração vai desestimular novas empresas a aderirem ao PAT, uma vez que o abatimento fiscal não contempla os valores despendidos com a alimentação de todos os trabalhadores e sim apenas de uma parcela deles.

Esse enfraquecimento do PAT que o Governo pretende promover por meio da criação de limitação da dedutibilidade dos valores pagos somente a alguns trabalhadores, excluindo outros da base de cálculo do imposto de renda, tem clara natureza de aumento indireto de tributo em flagrante desrespeito a um programa tão bem sucedido e valioso aos trabalhadores.

O objetivo desta emenda é, portanto, restabelecer o que já dispunha a Lei e que estava funcionando muito bem e estender, com sempre aconteceu, o benefício a todos os trabalhadores corrigindo a exclusão de muitos como quer o Governo por meio da mudança realizada.

Sala das Sessões, em 30 de março de 2022.

**Deputado OTAVIO LEITE**



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Otavio Leite  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD224777642000>



\* CD 224777642000 \*



CONGRESSO NACIONAL

**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO 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 Nº \_\_\_\_\_  
(Do Sr. Otavio Leite)  
(MPV 1.108/2022)**

Inclua-se o seguinte §4º ao art. 3º-A da Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, modificado pelo art. 5º da Medida Provisória:

§ 4º - É de exclusiva escolha e responsabilidade da pessoa jurídica beneficiária do PAT a contratação das empresas fornecedoras de alimentação e facilitadoras de aquisição de refeições ou gêneros alimentícios, para realização dos serviços.

**JUSTIFICAÇÃO**

O PAT é uma importante política social responsável pela alimentação de milhões de trabalhadores. O Programa conta com incentivo fiscal do governo, mas a operacionalização depende da adesão do empregador, chamado de empresa beneficiária.

Quando um empregador escolhe fornecedoras de alimentação coletiva ou facilitadora para viabilizar o benefício aos seus trabalhadores para aquisição de alimentos ou gêneros alimentício leva em conta diversos critérios e requisitos, por exemplo: essa empresa fornece os instrumentos de controle que precisamos? Ela dispõe de mecanismos que nos permitam atuar conjuntamente na elaboração de programas para melhoria da alimentação e práticas saudáveis para os trabalhadores da empresa? É uma empresa confiável que não cometeria fraudes contra os empregados apropriando-se dos recursos do benefício? Essa empresa fiscaliza os estabelecimentos credenciados para apurar se não estariam praticando desvios como a conversão em pecúnia ou a aquisição de mercadorias não permitidas como



**CONGRESSO NACIONAL**

cigarros e bebidas? Essa empresa dispõe de uma rede credenciada de estabelecimentos que atendem nas proximidades da empresa (restaurantes) ou da residência do empregado (supermercados)? Entre outros critérios.

Enfim, o empregador considera uma série de fatores justamente para garantir aos seus empregados a melhor alternativa, inclusive do ponto de vista de negociação.

Devemos lembrar que normalmente o benefício concedido faz parte de um pacote de atrativos que as empresas oferecem para reter seus funcionários. É de suma importância que o empregador tenha assegurada a sua liberdade de escolha. Se o empregador não contar com essa liberdade poderá não se sentir atraído a oferecer o benefício aos seus empregados e quem perde com isso são os trabalhadores.

É preciso que essa liberdade e segurança de escolha sejam garantidos para que cada vez mais empresas sintam-se confiantes em aderir a esse tão bem sucedido programa para que cada vez mais trabalhadores tenham acesso ao auxílio alimentação e refeição.

Sala das Sessões, em 30 de março de 2022.

**Deputado OTAVIO LEITE**



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Otavio Leite  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD228758922900>



\* C D 2 2 8 7 5 8 9 2 2 9 0 0 \*

**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO 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**

Incluem-se os seguintes artigos na MP nº 1.108, de 25 de março de 2022:

*“Art. XX. A Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988, passa a vigorar com a seguinte redação:*

*Art. 6º. ...*

*...*

*XXIV - a ajuda de custo e o reembolso, ainda que habituais, recebidas em decorrência do teletrabalho ou trabalho remoto, bem como as utilidades fornecidas pelo empregador ao trabalhador em teletrabalho ou trabalho remoto.*

*.....*

*“Art. XX. A Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte redação:*

*Art. 28. ...*

*...*

*§ 9º ...*

*...*

*ab) a ajuda de custo e o reembolso, ainda que habituais, recebidas em decorrência do teletrabalho ou trabalho remoto, bem como as utilidades fornecidas pelo empregador ao trabalhador em teletrabalho ou trabalho remoto*

*.....*

## JUSTIFICAÇÃO

Propomos a inclusão de dois artigos na Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022.

Muitos trabalhadores estão em teletrabalho ou trabalho remoto, e, por meio de negociações coletivas, conquistaram o direito ao recebimento de ajuda de custo ou de reembolso de despesas de energia elétrica, internet, etc., que, se estivessem em trabalho presencial seriam de responsabilidade dos empregadores.

Não parece razoável que o trabalhador que está em teletrabalho ou trabalho remoto não possa ter acesso às mesmas condições de trabalho que teria se estivesse em atividade presencial no estabelecimento do empregador.

Assim, a primeira mudança proposta tem por finalidade evitar que esses valores pagos aos trabalhadores tenham o desconto do imposto de renda pessoa física, uma vez que não há aumento de patrimônio, mas tão somente ressarcimento de gastos para despesas como internet e energia elétrica.

Já a segunda alteração tem por objeto garantir a não incidência de encargos sobre esta ajuda de custo ou reembolso, garantindo harmonia com o disposto na legislação trabalhista (art. 457, § 2º, da CLT), evitando assim que os empregadores, em razão dos encargos tributários, deixem de oferecer esse benefício tão importante aos seus empregados.

Desta forma, a emenda proposta beneficia os trabalhadores, que continuarão a receber essas ajudas de custo e reembolsos, e os empregadores, que terão segurança jurídica para conceder esses benefícios.

**SENADOR PLÍNIO VALÉRIO**

**PSDB/AM**

## 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

**(MP 1.108/2022)**

Dê-se a seguinte redação ao artigo 193 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, constante no art. 6º da Medida Provisória nº 1108, de 25 de março de 2022:

“Art. 6º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

.....  
.....

Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:

I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica;



.....  
 .....  
 .....  
 § 5º O disposto no caput e no respectivo inciso I não se aplica a atividade de abastecimento e reabastecimento de aeronaves.”

## **Justificação**

A regulamentação do Artigo 193 da CLT pela NR-16, propõe-se a definir as condições nas quais a atividade de reabastecimento de aeronaves possa ser considerada de natureza perigosa. Entretanto, estudo realizado pelo IPT – Instituto de Pesquisas Tecnológicas constatou a ausência de critérios para o estabelecimento da condição de “risco acentuado”, estabelecido no Artigo 193 da CLT e na NR-16, bem como, identificou a ausência de parâmetros técnicos e científicos necessários à avaliação objetiva dos riscos associados ao processo de abastecimento de aeronaves.

O princípio lógico da condução do presente estudo baseou-se na teoria de exclusão de risco, ou seja, o risco define-se pela sua consequência e, neste sentido, exposições diferentes são comparáveis quando seus efeitos sobre o ser humano exposto são similares. Se uma mesma pessoa se expõe à mesma consequência em momentos e locais diferentes, é possível comparar o risco relativo entre cada uma destas exposições (situação “A” e situação “B”). Fato é que, durante o tempo em que esta pessoa está exposta à situação “A”, deixa de se expor à situação “B”, portanto, expor-se à situação “A” exclui o risco da situação “B”.

Da mesma forma, considerou-se que os trabalhadores das empresas aéreas que se expõem, durante seu período laboral, ao risco de morte por incêndio ou fogo, e este risco exclui os riscos relativos às mesmas consequências que existem na sociedade brasileira em geral. Se o trabalhador for removido da exposição laboral, passará a estar exposto, por um período maior, ao risco decorrente da exposição social brasileira.

Neste sentido, o IPT calculou a relação entre taxas de mortalidade social e ocupacional (risco relativo) e concluiu que o risco social de morrer por sequelas de incêndio ou fogo é, na média geral das 4 principais empresas aéreas brasileiras objeto do presente estudo, 65.000 (sessenta e cinco mil) vezes maior que o risco ocupacional dos trabalhadores expostos à área de operação durante abastecimento ou reabastecimento de aeronaves nos 23 aeroportos brasileiros analisados. Em outras palavras, remover um trabalhador da área de operação e colocá-lo na sociedade em geral, implica em aumentar seu risco de morrer desta forma.

Isto posto e fundamentado no presente estudo, a atividade de abastecimento e reabastecimento de aeronaves das empresas aéreas não se enquadram na definição de “risco acentuado”, conforme definido no



Artigo 193 da CLT, e portanto solicitamos a sua exclusão nos termos da proposta da seguinte emenda.

Deputado federal  
CORONEL TADEU  
PL/SP



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Coronel Tadeu  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD223732265800>



**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO 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 Nº \_\_\_\_\_**

Inclua-se novo artigo na MP 1.108/2022 com a seguinte redação:

“**Art. ....** A pessoa jurídica facilitadora de aquisição de refeições ou gêneros alimentícios deve realizar o pagamento aos estabelecimentos comerciais que compõem sua rede de credenciados, pelas vendas realizadas com voucher, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, sob pena de aplicação de multa no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) a R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), aplicada em dobro em caso de reincidência ou embaraço à fiscalização.

**Parágrafo único.** Após 6 (seis) meses da promulgação desta Lei, o valor cobrado dos estabelecimentos credenciados a título de taxa de administração, taxa de operação ou equivalente, não será superior a 2,5% (dois vírgula cinco por cento) dos valores reembolsados a esses estabelecimentos.”

**JUSTIFICAÇÃO**

Busca-se com esta emenda limitar o percentual cobrado dos estabelecimentos comerciais, a título de taxa de administração ou equivalente, pelas empresas fornecedoras contratadas pelos empregadores como facilitadoras do acesso à alimentação do trabalhador (que exerça a atividade de emissão de moeda eletrônica para atendimento dos pagamentos no âmbito do PAT ou do auxílio alimentação definido na CLT), bem como o prazo para que essas empresas honrem os pagamentos.

Evita-se com isso a possibilidade de que elas criem grandes diferenças na relação comercial e financeira com seus credenciados, discriminando aqueles economicamente mais débeis e, com isso, reduzindo a dificuldade de estabelecimentos menores comporem a rede de credenciados. Esse obstáculo não apenas vitima diretamente a economia desses comerciantes, como reduz as opções para que os trabalhadores utilizem seus vouchers de alimentação. Para evitar esse resultado negativo, pedimos o apoio dos nobres pares.

Sala da Comissão, 30 de março de 2022.

Deputado **REGINALDO LOPES**  
**PT/MG**



**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO 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 SUPRESSIVA Nº \_\_\_\_\_**

Suprima-se o §3º do artigo 1º da Lei nº 6.321/1976, na redação proposta pelo artigo 5º da MPV 1.108/2022.

**JUSTIFICAÇÃO**

A MPV 1.108/2022 incluiu o §3º ao art. 1º da Lei nº 6.321/1976, que trata do incentivo fiscal referente às despesas com alimentação do trabalhador conhecido como Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT). Referido Programa pode ser implementado pela oferta de alimentação em refeitório próprio da empregadora ou por meio do fornecimento de vale-alimentação. Pela regra existente antes da vigência da MPV (ocorrida na data de sua publicação), as despesas efetivamente incorridas pela empregadora com qualquer dessas duas modalidades (refeitório próprio ou vale-alimentação) podiam ser deduzidas do lucro tributável, em valor correspondente ao dobro do efetivamente gasto, diminuindo, assim, o montante de imposto de renda a ser pago pelas empresas beneficiárias.

O novo dispositivo acrescido pela MPV à Lei, contudo, determina que as despesas destinadas aos programas de alimentação do trabalhador deverão abranger **exclusivamente o pagamento de refeições em restaurantes e estabelecimentos similares e a aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais**, ou seja, **somente o fornecimento de vale-alimentação passa a ser contemplado pelo incentivo fiscal do PAT**. Em outras palavras, as despesas incorridas pelas empregadoras com o fornecimento de alimentação em refeitório próprio não serão mais consideradas para fins do incentivo, empurrando as empregadoras para a adesão à modalidade de fornecimento de vale-alimentação.

Essa modificação não foi sequer mencionada pelo governo na Exposição de Motivos que acompanha a MPV e ela interessa apenas e tão somente às empresas fornecedoras do cartão vale-alimentação. Trabalhadores serão prejudicados na medida em que, em muitos casos, é inviável o deslocamento do empregado para fazer refeição fora das dependências da empregadora durante o horário de trabalho; por distintos motivos, muitos empregados não têm como levar comida de casa para o trabalho e, ainda, o valor pago a título de vale-alimentação nem sempre é suficiente para custear as refeições que o empregado deixará de fazer no refeitório da empregadora. A medida prejudica, também, as próprias empregadoras que eventualmente optarem por manter refeitórios próprios, dado que não mais poderão aproveitar o incentivo fiscal.



A presente emenda visa manter no Programa de Alimentação do Trabalhador as despesas incorridas pelas empregadoras com refeitório próprio.

Pelo exposto, solicito apoio para a aprovação desta emenda.

Sala da Comissão, 30 de março de 2022.

Deputado **REGINALDO LOPES**  
**PT/MG**



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Reginaldo Lopes  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD221383879200>



**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO 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 SUPRESSIVA Nº \_\_\_\_\_**

Suprima-se o § 3º do art. 75-B da CLT constante do art. 6º da Medida Provisória 1.108, de 2022.

**JUSTIFICAÇÃO**

A MP traz significativa alteração na regulação do teletrabalho e trabalho remoto disposto na CLT. Entre as mudanças introduzidas prevê a hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto “por produção ou tarefa”, caso em que afasta a aplicação do disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação, que trata do tempo de trabalho.

Excluir para esse trabalhador a garantia do limite de jornada de trabalho, tempos de descansos e tudo o mais definido no citado Capítulo da CLT ocasiona absoluta flexibilização no tempo de trabalho e submeterá o trabalhador em regime de teletrabalho em “escravo”.

Além disso, existem inúmeros julgados da Justiça Trabalhista que reconhecem a aplicação dessas disposições celetistas em casos de trabalhadores submetidos a contratação por tarefa ou produção, o que não justifica a exclusão de aplicação do Capítulo, exceto para estabelecer norma que estimula condições precárias na fruição dos direitos desses empregados, pelo que deve o dispositivo ser suprimido.

Por essa razão, pedimos o apoio dos nobres pares.

Sala da Comissão, 30 de março de 2022.

Deputado **REGINALDO LOPES**  
**PT/MG**



**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO 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 SUPRESSIVA Nº \_\_\_\_\_**

Suprima-se o *caput* do art. 75-C da CLT na redação disposta no art. 6º da Medida Provisória 1.108, de 2022.

**JUSTIFICAÇÃO**

A MP traz significativa alteração na regulação do teletrabalho e trabalho remoto disposto na CLT.

A presente emenda pretende suprimir a nova redação dada ao art. 75-C da CLT, para que seja restaurada a redação vigente do mesmo dispositivo, em que consta a exigência de que sejam especificadas as atividades que serão realizadas pelo empregado submetido ao teletrabalho em seu contrato individual.

A exclusão da expressão atual no dispositivo celetista deixa à mingua os trabalhadores sobre as exatas atividades que deverão realizar de modo remoto, gerando grande insegurança jurídica e abrindo espaço para abusos na execução das tarefas do empregado, além de dificultar a fiscalização.

Por essa razão, pedimos o apoio dos nobres pares.

Sala da Comissão, 30 de março de 2022.

Deputado **REGINALDO LOPES**  
**PT/MG**



**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO 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 Nº \_\_\_\_\_**

Modifique-se a redação do art. 75-B da CLT, constante do art. 6º da Medida Provisória 1.108, de 2022, nos seguintes termos:

Art. 6º .....

"Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo.

§ 1º É permitido um regime de trabalho híbrido, com jornada cumprida parcialmente em regime de teletrabalho ou trabalho remoto e outra parte presencial nas dependências do empregador, para a realização de atividades específicas e por tempo definido, conforme previamente estabelecido no contrato individual de trabalho, respeitado o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.

.....  
§ 6º Fica permitida a adoção do regime híbrido de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes conforme o §1º, quando compatíveis com as atividades de formação técnico-profissional e do projeto pedagógico do curso, sob responsabilidade do orientador ou supervisor do respectivo contrato, afastado esse regime quando verificado qualquer prejuízo ao aprendiz ou estagiário informado pelos gestores ou responsáveis pelo curso a que estiver vinculado.

....." (NR)

**JUSTIFICAÇÃO**

A MP traz significativa alteração na regulação do teletrabalho e trabalho remoto disposto na CLT. Entre as mudanças introduzidas prevê a hipótese da prestação de serviços de forma híbrida, em regime de teletrabalho ou trabalho remoto e previsão de comparecimento presencial nos estabelecimentos.

Ocorre que a redação dada pela MP para essa hipótese é frágil e permissiva de fraudes e abusos. A presente emenda oferece redação que explicita a hipótese de um regime híbrido, previamente acordadas as atividades que deverão ser realizadas de forma presencial, respeitado a duração do tempo de trabalho conforme disposto no Capítulo II do Título II da Consolidação.



A emenda também permite a adoção do regime de teletrabalho ou remoto para estagiários ou aprendizes somente quando compatíveis com as atividades, condicionada a responsabilidade do orientador ou supervisor que consta no contrato respectivo.

Por essa razão, pedimos o apoio dos nobres pares.

Sala da Comissão, 30 de março de 2022.

Deputado **REGINALDO LOPES**  
**PT/MG**



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Reginaldo Lopes  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD226983217700>



**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO 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 Nº \_\_\_\_\_**

**Art. 1º.** Modifique-se a redação do 62 e do art. 75-B da CLT constante do art. 6º da Medida Provisória 1.108, de 2022, nos seguintes termos:

Art. 6º .....

"Art. 62. ....

.....  
III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa, respeitado o inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal e aplicadas normas decorrente de negociação coletiva que disponham especificamente sobre controle do tempo de trabalho, períodos de descanso e mecanismos de fiscalização, assegurada as condições mais favoráveis ao trabalhador.

....." (NR)

“Art. 75-B .....

.....  
§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa, conforme disposto previamente em normas decorrentes de negociação coletiva que estabelecerão as condições da aplicação de todas as modalidades de prestação de serviços.

§ 3º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde e nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teletendimento.

.....  
§ 8º Acordo ou convenção coletiva e o contrato individual de trabalho devem dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador em regime de teletrabalho ou trabalho remoto, assegurados os repousos legais e observado o disposto no art. 59 e art. 73." (NR)

**Art. 2º.** Suprima-se o §3º do art. 75-B da CLT na redação proposta pelo art. 6º da MP 1108/2022, renumerando-se os demais.



## JUSTIFICAÇÃO

A MP traz significativa alteração na regulação do teletrabalho e trabalho remoto disposto na CLT. Entre as mudanças introduzidas prevê a hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto “por produção ou tarefa”, caso em que afasta a aplicação do disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação, que trata do tempo de trabalho.

Excluir para esse trabalhador a garantia do limite de jornada de trabalho, tempos de descansos e tudo o mais definido no citado Capítulo da CLT, pela redação dada ao art. 62, ocasiona absoluta flexibilização no tempo de trabalho e poderá submeter o trabalhador a um regime de trabalho análogo a escravo. Além disso, existem inúmeros julgados da Justiça Trabalhista que reconhecem a aplicação dessas disposições celetistas em casos de trabalhadores submetidos a contratação por tarefa ou produção, o que não justifica a exclusão de aplicação do Capítulo.

Considerando a norma atual do inciso III do art. 62 celetista, não basta a supressão do dispositivo em questão, é preciso aprimorar a redação, de modo a respeitar o normativo constitucional e assegurar a prévia definição do controle do tempo de trabalho, sempre no sentido de que sejam aplicadas as condições mais favoráveis, evitando circunstâncias que proporcionam a precarização na fruição dos direitos desses empregados.

Ainda nesse sentido, é preciso suprimir o disposto no §3º do art. 75-B nos termos dispostos na CLT, para não ocasionar insegurança jurídica e desproteção sobre o tempo de trabalho de quem exerce suas atividades no regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

A emenda também assegura que a mudança do regime para o teletrabalho ou trabalho remoto em qualquer forma do exercício da prestação dos serviços, por jornada, tarefa ou produção, seja sempre precedido de previsão das condições em normas decorrentes de negociação coletiva, bem como as disposições sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador.

Por essa razão, pedimos o apoio dos nobres pares.

Sala da Comissão, 30 de março de 2022.

Deputado **REGINALDO LOPES**  
**PT/MG**



**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO 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 Nº \_\_\_\_\_**

**Art. 1º.** Modifique-se a redação do art. 75-C da CLT, constante do art. 6º da Medida Provisória 1.108, de 2022, nos seguintes termos:

“Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento decorrente de negociação coletiva de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas nos mesmos padrões de duração regular de trabalho.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho com prévia autorização do sindicato e da representação local do Ministério do Trabalho e da Previdência, comunicado ao trabalhador com antecedência de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

§ 2º Não poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação exclusiva do empregador.” (NR)

**Art. 2º.** Modifique-se a redação do art. 75-D e art. 75-E da CLT, nos seguintes termos:

“Art. 75-D. A responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação no regime de teletrabalho ou trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado pelo exercício de suas atividades nessa modalidade, serão assumidas pelo empregador, conforme fixado por regulamentação expedida pelo Ministério do Trabalho e da Previdência.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no *caput* deste artigo não integram a remuneração do empregado.” (NR)

“Art. 75-E. O empregador deverá instruir e treinar os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, e fiscalizar o cumprimento das normas de saúde, higiene e segurança no trabalho.

Parágrafo único. O empregador assumirá a responsabilidade relativa à saúde e segurança do empregado em regime de teletrabalho ou trabalho remoto, inclusive obrigado aos encaminhamentos legais no caso de doença, moléstia profissional ou acidente de trabalho.” (NR)



## JUSTIFICAÇÃO

A MP traz significativa alteração na regulação do teletrabalho e trabalho remoto disposto na CLT.

A emenda permite a adoção do regime de teletrabalho ou remoto de forma segura, determinando que instrumentos de negociação coletiva possam definir as condições de realização das atividades nesse regime, também atribuindo o ônus do empreendimento ao empregador, não se devendo repassar a responsabilidade pela aquisição e manutenção dos equipamentos e das condições de saúde e segurança para o trabalhador.

Por essa razão, pedimos o apoio dos nobres pares.

Sala da Comissão, 30 de março de 2022.

Deputado **REGINALDO LOPES**  
**PT/MG**



## MEDIDA PROVISÓRIA 1108, DE 25 DE MARÇO 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 SUPRESSIVA

Suprima-se o inciso III do art. 62, do art. 6º da Medida Provisória nº 1108/2022.

### JUSTIFICAÇÃO

O Constituição Federal, no inciso XIII do art. 7º, prevê a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, sem distinção em relação a forma como os serviços são prestados, se por jornada, produção ou tarefa.

Dessa forma, não há justificativa para se excluírem das regras de duração de jornada de trabalho os trabalhadores que prestam serviços por produção ou tarefa, que como todo o trabalhador tem direito a uma jornada máxima diária e semanal e a devida remuneração extraordinária caso ultrapassem a jornada constitucionalmente definida.

Sendo assim, torna-se meritória a supressão do respectivo dispositivo.

**TÚLIO GADÊLHA (PDT/PE)**

Deputado Federal



## MEDIDA PROVISÓRIA 1108, DE 25 DE MARÇO 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 SUPRESSIVA

Suprima-se o § 6º do art. 75-B, do art. 6º da Medida Provisória nº 1108/2022.

### JUSTIFICAÇÃO

A Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XXXIII, proíbe o trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de 18 anos de idade e qualquer trabalho aos menores de 16 anos, exceto na condição de aprendiz, a partir de 14 anos de idade. A aprendizagem profissional tem o objetivo de formar e qualificar adolescentes e jovens, com idade entre 14 e 24 anos de idade, para que adquiram os conhecimentos necessários para sua atuação profissional, tornando-se trabalhadores mais preparados e qualificados.

Para ser um aprendiz, é preciso, antes de tudo, que o interessado esteja frequentando o ensino regular ou que já tenha concluído o Ensino Médio. A empresa contratante, por sua vez, fica responsável por matriculá-lo em um curso de aprendizagem profissional, que irá oferecer formação teórica e prática relacionada à área de atuação que desempenha na empresa.

O contrato de estágio, por sua vez, é uma etapa importante no processo de desenvolvimento do aluno, porque promove oportunidades de vivenciar na prática conteúdos acadêmicos, propiciando, dessa forma, a aquisição de conhecimentos e atitudes relacionadas com a profissão escolhida pelo estagiário.



A realização do estágio alia conhecimento acadêmico com a experiência vivencial do ambiente de trabalho, porque elucida e complementa na prática os temas abordados nas aulas pelo professor. Assim, o estudante pode reter melhor o conhecimento sobre a profissão escolhida, através da experiência galgada durante o programa de estágio.

Autorizar o teletrabalho do aprendiz e do estagiário contraria os objetivos do programa, como incluir o aprendiz e o estagiário no meio ambiente de trabalho para que tenha experiências práticas do curso profissionalizante e acadêmico, bem como afasta o aprendiz e o estagiário da porta de entrada para o mercado profissional.

Sendo assim, torna-se meritória a supressão do respectivo dispositivo.

**TÚLIO GADÊLHA (PDT/PE)**

Deputado Federal



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Túlio Gadêlha  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD221033545000>





## CÂMARA DOS DEPUTADOS

### 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 Nº

Inclua-se na Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, modificada pelo art. 5º da Medida Provisória, o seguinte art. 3º-B:

Art. 3ºB - O benefício concedido pela pessoa jurídica para o fornecimento do auxílio-alimentação deverá possuir o mesmo valor para todos os seus trabalhadores

.....  
.....(NR)

### JUSTIFICAÇÃO

A concessão do auxílio alimentação do mesmo valor para todos os trabalhadores é medida de justiça social e que vem sendo muito





## **CÂMARA DOS DEPUTADOS**

bem aplicada até aqui no âmbito do PAT há muitos anos, porém por força infralegal o que faz com que apenas algumas empresas a cumpram.

Dito isto, vale lembrar que o PAT é um programa social cujo objetivo é fornecer alimentação de qualidade aos trabalhadores, tendo como prioridade os empregados de baixa renda.

Sendo assim, o PAT determina que o valor do benefício dos empregados de baixa renda não pode ser inferior ao concedido aos de renda superior.

O objetivo desta emenda é proteger o trabalhador e garantir que as empresas forneçam os mesmos valores nos benefícios concedidos a título de auxílio-alimentação aos seus trabalhadores, vez que há empresas no âmbito da CLT que não aplicam essa premissa.

Por esse motivo, é preciso que tal diretiva conste na lei para evitar distorções uniformizando o comando para que todos observem essa orientação e não apenas empresas sob o âmbito do PAT.

Diante do exposto, contamos com o apoio dos nobres pares em torno da presente emenda.

Sala das Sessões, em                      de                      2022.

**GENINHO ZULIANI**  
**DEPUTADO FEDERAL – UNIÃO/SP**





## CÂMARA DOS DEPUTADOS

### 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 Nº

Altera-se o art. 6º da Medida Provisória nº 1.108, de 2022, que passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 62. ....

III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por jornada, por produção ou tarefa.”

.....(NR)

“Art. 75-B. ....

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por jornada, por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.”

.....(NR)





## CÂMARA DOS DEPUTADOS

### JUSTIFICATIVA

Uma nova realidade para os modais de trabalho se impõe e é importante que a legislação acompanhe a evolução para permitir que as relações de trabalho sejam adequadas e todos os elos da cadeia sejam protegidos.

Dentro de um contexto global, o trabalho à distância já era uma realidade há tempos e foi intensificado com a pandemia do Covid-19, que impôs novas regras e medidas para o trabalhador ao redor do mundo. Além disso, muitas empresas aproveitaram o momento para adaptar as suas condições de trabalho, renunciando a espaços físicos e aproveitando o chamado “home office” para os seus empregados, os quais ganharam mais autonomia para exercer as atividades.

É nesse contexto que propomos a presente Emenda com o intuito de afastar do modelo de teletrabalho ou trabalho remoto, as burocracias impostas pela legislação atual, que foi desenvolvida com base em um modelo tradicional e defasado de trabalho.

Normas rígidas sobre jornada de trabalho e registro em quadro de horários, não se coadunam com a realidade do atual mercado de trabalho, no qual a maior parte de empresas adotam o home office como regime de trabalho em período parcial ou mesmo integral.

A Lei que reforça o princípio da liberdade econômica estabelece em seu art. 3º a necessidade de se observar a legislação trabalhista, mas indicando que toda pessoa poderá desenvolver a sua atividade econômica quando e nos horários que desejar, estando livre para desenvolver sua atividade com segurança jurídica e sem burocracias desnecessárias, respeitando-se a boa-fé nos negócios.

Essa realidade, que vale para os empreendedores, também é observada e desejada por grande parte dos empregados dessas empresas, que se vêem mais abertos e





## CÂMARA DOS DEPUTADOS

com maior autonomia para realizar as atividades laborais quando podem decidir de maneira mais flexível, em conjunto com o empregador, sobre o cumprimento de seus deveres.

É importante que se tenha um equilíbrio entre todos os regimes de teletrabalho e que todos possam seguir, sem distinção, a inaplicabilidade das regras contidas no Capítulo Duração do Trabalho das normas gerais do trabalho da CLT.

Busca-se igualar a norma para que todos os regimes de teletrabalho, seja ele por jornada, por produção ou tarefa, não necessite, por exemplo, controlar a rotina dos empregados - “bater ponto” - que retira completamente a autonomia do empregado e gera uma medida custosa e inoportuna para o empregador.

Ressalta-se que não se trata aqui de não reconhecer o vínculo empregatício entre empresas e empregados que optarem por adotar o teletrabalho. Pelo contrário. Como se expõe nos demais dispositivos da Medida Provisória, é imprescindível a assinatura de um contrato individual de trabalho, o qual resguarda, por si só, o vínculo empregatício.

Os outros elementos que caracterizam o vínculo, como a prestação de serviços de maneira não eventual (art. 3º da CLT), também estão compreendidos no contexto desta norma e se aplicam ao teletrabalho.

Muito menos se pretende afastar as garantias dos empregados que serão incluídos no teletrabalho. Todas as garantias constitucionalmente asseguradas no art. 7º da Carta Magna são aplicáveis ao regime de trabalho remoto ou híbrido.

O que se impõe é uma nova realidade que, respeitando o limite da duração de trabalho constitucionalmente prevista, precisa se adaptar a jornadas flexíveis para os empregados; observando todas as verbas trabalhistas e repousos previstos, garante ao trabalhador e ao empregador a boa-fé e livre iniciativa de acordarem entre si o melhor formato de acordo com as peculiaridades; e, principalmente, que se protejam os empregos dos trabalhadores mantendo regras equilibradas para que possam realizar suas jornadas.

Com a devida segurança jurídica para fomentar a evolução da economia, seja pelo viés do empreendedor seja pela perspectiva do trabalhador, o progresso em se





## CÂMARA DOS DEPUTADOS

estabelecer um regime de teletrabalho com maior flexibilidade irá gerar mais oportunidades e empregos, fomento a economia do Brasil.

Com base em todo o exposto, pedimos o apoio dos nobres parlamentares para aprovar a referida Emenda à Medida Provisória nº 1.108, de 2022.

Sala das Sessões, em                      de                      2022.

**GENINHO ZULIANI**  
**DEPUTADO FEDERAL – UNIÃO/SP**





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO DE 2022**

**EMENDA SUPRESSIVA**

Suprima-se o inciso III do art. 62 da CLT proposto pelo art. 6º da Medida Provisória nº 1.108, de 2022.

**JUSTIFICAÇÃO**

A nova redação dada ao art. 62 da CLT, inserindo o inciso III, prevê que não se aplicam as normas do Capítulo II do Título II da CLT, que trata de jornada de trabalho, aos empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.

Não obstante a aparente “razoabilidade” da medida proposta, ela não encontra guarida na Constituição. Os incisos XIII e XIV do art. 7º são claros ao estabelecer, para qualquer regime de trabalho, as regras aplicáveis:

“XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;”

Assim, ainda que o trabalho seja realizado por tarefa, há que se observar o limite máximo de jornada diária e semana, e o disposto em acordo ou convenção coletiva, quanto à compensação de horários.

Dessa forma, deve ser suprimido a alteração proposta.

Sala das Sessões,

**SENADOR PAULO PAIM**



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO DE 2022**

**EMENDA MODIFICATIVA**

Dê-se ao art. 75-F da CLT, alterado pelo art. 6º da Medida Provisória nº 1.108, de 2022, a seguinte redação:

“Art. 75-F. Os empregadores deverão conferir prioridade aos empregados com deficiência, aos empregados idosos ou portadores de doenças imunológicas ou imunossuprimidos, aos empregados responsáveis pela guarda de pessoa com deficiência, e aos empregados e empregadas com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade, na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto.” (NR)

**JUSTIFICAÇÃO**

O art. 75-F da CLT proposto pela MPV 1.108 relaciona como prioridades para as vagas em regime de teletrabalho os empregados com deficiência e aos empregados e empregadas com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade.

Essa lista, contudo, deixa de considerar situações que, durante a pandemia Covid-19, mereceram atenção especial dos legisladores, que são os idosos, as pessoas com doença imunológica e imunossuprimidos, os quais, se houver a possibilidade de trabalho remoto, poderiam ser beneficiados com a redução de riscos inerentes ao ambiente de trabalho em empresas.

A presente emenda, portanto, visa ampliar essas possibilidades, em prol dessas situações.

Sala das Sessões,

**SENADOR PAULO PAIM**



## CÂMARA DOS DEPUTADOS

### MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1108, 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 Nº \_\_\_\_\_

O inciso III do art. 62, e §§ 3º e 9º do art. 75-B da CLT, contidos no art. 6º da Medida Provisória nº 1.108/2022, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art.62.....

III - os empregados em regime de teletrabalho ou trabalho remoto, inclusive os que prestam serviço por produção ou tarefa.”

.....(NR)

“Art.75B.....

§ 3º Na hipótese da prestação de quaisquer serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto, inclusive por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.

.....(NR)





## CÂMARA DOS DEPUTADOS

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador."

.....(NR)

### JUSTIFICAÇÃO

A regulamentação do teletrabalho pela Lei 13.467/2017 expressamente o incluiu na exceção do art. 62 da CLT quanto à desnecessidade de controle de ponto, por exemplo. Com isso, o foco foi maior autonomia do teletrabalhador e segurança jurídica, dado que a regra geral dessa forma de trabalho é a inexistência de horários fixos e de seu controle.

Contudo, em alguns casos pode ser que empresa e teletrabalhador considerem necessário prever o controle de ponto como forma de medição do trabalho do último.

Diante disso, o artigo 62, III, da CLT pode prever expressamente essa possibilidade, o que é o oposto de estabelecer a obrigação de controle de horário para todo e qualquer contrato de teletrabalho em que seja especificada alguma espécie de jornada, a qual pode ser, inclusive, de alta flexibilidade, a depender da realidade do empregado.

Uma vez que a previsão de uma jornada de trabalho não está vinculada diretamente ao controle de ponto, por serem institutos diferentes, é necessário manter-se a flexibilidade estabelecida pela Lei 13.467/2017 no tocante ao controle de horários de início e fim do teletrabalho.





## CÂMARA DOS DEPUTADOS

Ademais, a CLT já prevê períodos de repouso do trabalhador, que devem ser respeitados.

Por isso, é desnecessário especificar o respeito a eles. Sua inclusão no §9º do artigo 75-B, constante na Medida Provisória, apenas tende a acarretar insegurança jurídica, com a possibilidade de interpretações judiciais no sentido de aplicação de controle de jornada para averiguar o respeito do repouso legal, sem, no entanto, ter efeito prático de proteção ao teletrabalhador.

Nesse sentido, entendemos que se deve retirar essa expressão do texto, motivo pelo qual rogamos a aprovação da emenda aos nobres pares.

Sala das Sessões, \_\_\_\_\_ de março de 2022.

**GENINHO ZULIANI**

**DEPUTADO FEDERAL – UNIÃO/SP**





## CÂMARA DOS DEPUTADOS

### MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1108, 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 Nº

Art. 1º - O § 7º do art. 75-B da CLT, contido no art. 6º da Medida Provisória nº 1.108/2022, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art.75-B.....

§7º Aos empregados em regime de teletrabalho ou trabalho remoto aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativos ao estabelecimento de admissão do empregado ou para o qual ele foi transferido definitivamente, com correspondente registro em aditivo contratual.”

.....(NR)



\*CD220790114000\*  
ExEdit



## CÂMARA DOS DEPUTADOS JUSTIFICAÇÃO

Na redação conferida pelo art. 6º da MP ao §7º do art. 75-B da CLT, o termo “lotação” foi utilizado como local de designação do empregado, o que pode gerar insegurança jurídica quando se consideram que é da natureza do regime de teletrabalho ou trabalho remoto a fluidez e alternância de locais para o desempenho das atividades.

Além disso, o verbete é mais utilizado na Administração Pública ou para fins tributários, o que pode gerar confusão no momento de operacionalização no âmbito das relações entre empregadores e empregados privados.

Nesse sentido, entende-se que a substituição de “lotação”, conforme proposto nesta emenda, tornará a relação de trabalho mais clara, conferindo maior previsibilidade a empregadores e empregados, sem atentar contra a intrínseca mobilidade e descentralização inerentes ao regime de teletrabalho.

Sala das Sessões, \_\_\_\_\_ de março de 2022.

**GENINHO ZULIANI**  
**DEPUTADO FEDERAL – UNIÃO/SP**





**Gabinete do Senador Weverton**

**EMENDA SUPRESSIVA Nº - PLEN**  
(à MPV 1.108 de 2022)

Suprima-se a expressão “ou não” do caput do art. 75-B da MP nº 1.108/2022.

**JUSTIFICAÇÃO**

A presente emenda visa corrigir distorção do conceito de teletrabalho, ao deixar o texto como originalmente na CLT, ou seja, caracterizando como teletrabalho aquele que ocorre preponderantemente fora das dependências do empregador.

Entendemos que essa Medida Provisória, ao confundir conceitos e termos já consolidados no ordenamento traz, à medida que permite que o teletrabalho ocorra também se realizado dentro das dependências da empresa, precarização ainda mais as relações de trabalho.

Sala das Sessões, em 30 de março de 2022.

Senador Weverton  
PDT/MA



**Gabinete do Senador Weverton**

**EMENDA SUPRESSIVA Nº - PLEN**  
(à MPV 1.108 de 2022)

Suprima-se o art. 6º da MP nº 1.108/2022.

**JUSTIFICAÇÃO**

A presente emenda visa corrigir distorção do conceito de teletrabalho, ao deixar o texto como originalmente na CLT, ou seja, caracterizando como teletrabalho aquele que ocorre preponderantemente fora das dependências do empregador.

Entendemos que essa Medida Provisória, ao confundir conceitos e termos já consolidados no ordenamento jurídico, traz, à medida que permite que o teletrabalho ocorra também se realizado dentro das dependências da empresa, precarização ainda mais as relações de trabalho.

Sala das Sessões, em 30 de março de 2022.

Senador Weverton  
PDT/MA



**Gabinete do Senador Weverton**

**EMENDA SUPRESSIVA Nº - PLEN**  
(à MPV 1.108 de 2022)

Suprima-se o § 1º do art. 75-B da CLT proposto pelo art. 6º da Medida Provisória nº 1.108, de 2022.

**JUSTIFICAÇÃO**

A presente emenda visa corrigir distorção do conceito de teletrabalho, ao deixar o texto como originalmente na CLT, ou seja, caracterizando como teletrabalho aquele que ocorre preponderantemente fora das dependências do empregador. O comparecimento, se habitual, desconfigura todo o instituto denominado teletrabalho.

Entendemos que essa Medida Provisória, ao confundir conceitos e termos já consolidados no ordenamento jurídico, traz, à medida que permite que o teletrabalho ocorra também se realizado dentro das dependências da empresa, precarização ainda mais as relações de trabalho.

Sala das Sessões, em 30 de março de 2022.

Senador Weverton  
PDT/MA



**Gabinete do Senador Weverton**

**EMENDA SUPRESSIVA Nº - PLEN**  
(à MPV 1.108 de 2022)

Suprima-se o § 6º do art. 75-B da CLT proposto pelo art. 6º da Medida Provisória nº 1.108, de 2022.

**JUSTIFICAÇÃO**

A presente emenda visa corrigir distorção do conceito de teletrabalho, e seus prejuízos aos trabalhadores, principalmente no que diz respeito a estagiários e aprendizes.

Sabemos que estas duas categorias possuem, além das atividades relacionadas ao trabalho, compromissos com escola e/ou faculdade, sendo inapropriado que estes estejam em sistema de teletrabalho sem horário exato de trabalho, sem controle de jornada.

Entendemos que a Medida Provisória, ao confundir conceitos e termos já consolidados no ordenamento jurídico, gera precarização ainda maior no que tange as relações de trabalho.

Sala das Sessões, em 30 de março de 2022.

Senador Weverton  
PDT/MA

**Medida Provisória nº 1.108 de 25 de março 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 SUPRESSIVA**

Suprima-se o §9º do art. 75-B, que altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (Decreto-Lei nº 5.452, de 1943) através do art. 6º da Medida Provisória nº 1.108 de 25 de março de 2022.

**JUSTIFICAÇÃO**

Inicialmente, cumpre destacar que a temática regulamentada pelo normativo se propõe a tratar sobre o pagamento do auxílio alimentação, sendo a definição e delineamento dos parâmetros para a execução do teletrabalho e do trabalho remoto, aspecto estranho ao objeto da Medida Provisória.

Isto posto, verifica-se que o parágrafo 9º do art. 75-B permite que “Acordo individual disponha sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador”, em teletrabalho/trabalho remoto, ressaltando apenas os repousos legais, sem maior detalhamento.

De plano, destaca-se a dubiedade da redação, que não permite interpretação sólida acerca do tema que o dispositivo pretende regular. O acordo individual refere-se aos horários de comunicação entre as partes ou aos horários de trabalho do empregado?

Além disso, sopesando a hipossuficiência do empregado face ao empregador, determinação para a fixação destes parâmetros por meio de acordo individual consitui uma fragilidade que indubitavelmente resultará em violação aos preceitos constitucionais limitação

da jornada de trabalho e dos repouso semanais remunerados, previstos no art. 7º da Carta Magna.

Desta forma, a ausência de fixação de horários para comunicação referente à prestação de serviços, além de violação frontal ao arcabouço constitucional no tocante ao repouso e pagamento de horas extras, vai de encontro ao direito à desconexão, sem que se verifique autorização da Carta Magna para excetuar, aos trabalhadores em modalidades não presenciais, a observação destes direitos.

Nessa, toada, é imperiosa a supressão integral do dispositivo.

Dep. XXXXX

**Medida Provisória nº 1.108 de 25 de março 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 SUPRESSIVA**

Suprima-se os §§2º e 3º do art. 75-B, inserido na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (Decreto-Lei nº 5.452, de 1943) pelo art. 6º da Medida Provisória nº 1.108 de 25 de março de 2022.

**JUSTIFICAÇÃO**

Inicialmente, cumpre destacar que a temática regulamentada pelo normativo se propõe a tratar sobre o pagamento do auxílio alimentação, sendo a definição e delineamento dos parâmetros para a execução do teletrabalho e do trabalho remoto, aspecto estranho ao objeto da Medida Provisória.

Isto posto, verifica-se que o parágrafo 2º do art. 75-B estabelece três espécies englobadas pelo teletrabalho/trabalho remoto: por jornada, por produção e por tarefa, sendo que, no parágrafo 3º do mencionado dispositivo, resta estabelecida a inaplicabilidade do regramento referente à duração e jornada de trabalho para o teletrabalho/trabalho remoto por produção ou por tarefa.

As referidas disposições efetivamente criam novas formas de contratação, fator que, além de extrapolar o objeto do normativo, geram uma situação de insegurança jurídica ante inovação que não detalha direitos e garantias referentes às espécies de teletrabalho que enumera.

Ademais, a Constituição de 1988 prevê, como garantia inerente à dignidade humana, a limitação da jornada de trabalho e dos repouso semanais remunerados, com pontuais exceções relativas a instrumentos coletivos de trabalho (art. 7º, XIII e XIV). Desta forma, a ausência de controle de jornada, além de violação frontal ao arcabouço constitucional no tocante ao repouso e pagamento de horas extras, vai de encontro ao direito à desconexão, sem que se verifique autorização da Carta Magna para excetuar, aos trabalhadores em modalidades não presenciais, a observação destes direitos.

Nessa, toada, é imperiosa a supressão dos dispositivos supramencionados.

Dep. XXXXX



CÂMARA DOS DEPUTADOS  
Gabinete do Deputado ORLANDO SILVA

## MEDIDA PROVISÓRIA 1108, DE 25 DE MARÇO DE 2022

### EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o § 6º do art. 75-B, do art. 6º da Medida Provisória nº 1108/2022.

### JUSTIFICAÇÃO

A Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XXXIII, proíbe o trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de 18 anos de idade e qualquer trabalho aos menores de 16 anos, exceto na condição de aprendiz, a partir de 14 anos de idade. A aprendizagem profissional tem o objetivo de formar e qualificar adolescentes e jovens, com idade entre 14 e 24 anos de idade, para que adquiram os conhecimentos necessários para sua atuação profissional, tornando-se trabalhadores mais preparados e qualificados.

Para ser um aprendiz, é preciso, antes de tudo, que o interessado esteja frequentando o ensino regular ou que já tenha concluído o Ensino Médio. A empresa contratante, por sua vez, fica responsável por matriculá-lo em um curso de aprendizagem profissional, que irá oferecer formação teórica e prática relacionada à área de atuação que desempenha na empresa.

O contrato de estágio, por sua vez, é uma etapa importante no processo de desenvolvimento do aluno, porque promove oportunidades de vivenciar na prática conteúdos acadêmicos, propiciando, dessa forma, a aquisição de conhecimentos e atitudes relacionadas com a profissão escolhida pelo estagiário.

A realização do estágio alia conhecimento acadêmico com a experiência vivencial do ambiente de trabalho, porque elucida e complementa na prática os temas abordados nas aulas pelo professor. Assim, o estudante pode reter melhor o conhecimento sobre a profissão escolhida, através da experiência galgada durante o programa de estágio.

Autorizar o teletrabalho do aprendiz e do estagiário contraria os objetivos do programas, como incluir o aprendiz e o estagiário no meio ambiente de trabalho para que tenha experiências práticas do curso profissionalizante e acadêmico, bem como afasta o aprendiz e o estagiário da porta de entrada para o mercado profissional.

Sendo assim, torna-se meritória a supressão do respectivo dispositivo.





**ORLANDO SILVA**  
**Deputado Federal - PCdoB / SP**



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Orlando Silva  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD222450184600>



\* CD 222450184600 \*



CÂMARA DOS DEPUTADOS  
Gabinete do Deputado ORLANDO SILVA

**MEDIDA PROVISÓRIA 1108, DE 25 DE MARÇO DE 2022**

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o inciso III do art. 62, do art. 6º da Medida Provisória nº 1108/2022.

**JUSTIFICAÇÃO**

O Constituição Federal, no inciso XIII do art. 7º, prevê a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, sem distinção em relação a forma como os serviços são prestados, se por jornada, produção ou tarefa.

Dessa forma, não há justificativa para se excluir das regras de duração de jornada de trabalho os trabalhadores que prestam serviços por produção ou tarefa, que como todo o trabalhador tem direito a uma jornada máxima diária e semanal e a devida remuneração extraordinária caso ultrapassem a jornada constitucionalmente definida.

Sendo assim, torna-se meritória a supressão do respectivo dispositivo.

**ORLANDO SILVA**  
**Deputado Federal - PCdoB / SP**





CÂMARA DOS DEPUTADOS  
Gabinete do Deputado ORLANDO SILVA

## MEDIDA PROVISÓRIA 1108, DE 25 DE MARÇO DE 2022

### EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao inciso III do art. 6º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 6º da Medida Provisória passa a vigorar a seguinte redação:

“Art 6º .....

“Art. 62. ....

.....

.....

.....

III - os empregados em regime de teletrabalho, desde que não haja possibilidade de fiscalização e controle da jornada de trabalho.

.....

.....” (NR)

### JUSTIFICAÇÃO

O objetivo da presente emenda é alterar o art. 6º da MP 1.108/2022 para permitir que as regras atinentes à jornada de teletrabalho obedeçam ao disposto na regra geral da CLT quando for possível a fiscalização e o controle da jornada, a fim de evitar abusos pelos empregadores.

A Medida Provisória **1.108**/2022 regulamenta o teletrabalho e o trabalho híbrido (presencial e *home office*). A MP também institui a modalidade do trabalho por produção ou tarefa, sem controle da jornada de trabalho.

Vale ressaltar que a CLT já dispunha sobre o Teletrabalho, a partir das alterações trazidas pela Reforma Trabalhista (arts. 75-A a 75-E), porém definia que este tipo de atividade teria de ser realizado **preponderantemente** fora das dependências da empresa.



Apesar de a CLT excluir o teletrabalho da definição e controle de jornada atribuída a todos os empregados, a jurisprudência do TST tem entendido que, se houver meios para controlar a jornada do teletrabalho, esse controle deve ser feito e **com o pagamento de horas extras**, se for o caso, conforme jurisprudência abaixo:

CONTROLE DE JORNADA. POSSIBILIDADE. HORAS EXTRAS DEVIDAS. O mero exercício de atividade externa não induz, por si só, o enquadramento da hipótese na regra do art. 62, I, da CLT. Aliás, o entendimento uniformizado por esta Corte é de que, além de ser admissível o controle indireto da jornada de trabalho, basta a mera possibilidade de que tal controle seja exercido, para que se exclua a hipótese do dispositivo legal em questão. Logo, não é a ausência de fiscalização direta que caracteriza a exceção do art. 62, I, da CLT, e sim a impossibilidade de controle, hipótese não configurada no caso em análise, tendo em vista que a leitura do acórdão recorrido revela que a jornada de trabalho autoral era passível de fiscalização indireta, por meio dos Relatórios Semanais de Promotores de Vendas. Assim, constatada a possibilidade de controle, são devidas as horas extras pleiteadas. Recurso de revista conhecido e provido. (TST – RR: 8872120145120038, relator: Delaíde Miranda Arantes, data de julgamento: 26/6/19, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/6/19).

JORNADA PASSÍVEL DE CONTROLE. A reclamante tinha o horário controlado, quando executou trabalho interno, mas a reclamada não apresentou os controles e, considerando que contava com mais de 10 empregados, era ônus seu o registro da jornada de trabalho, nos termos da súmula 338 do C. TST. **Quando a reclamante laborou no sistema de home office restou claro a possibilidade da aferição da jornada, uma vez que quase todo o trabalho, dava-se através de sistema informatizado, o qual permitia saber o horário de logon e logoff do usuário, irreparável a sentença no que toca à fixação da**



**jornada, com base no princípio da razoabilidade, inclusive aos feriados, que também está em harmonia com as atividades atribuídas à autora. O intervalo não era regularmente usufruído, justificando a condenação, na forma do § 4º do artigo 71 da CLT. Sobre os adicionais extraordinários, procede o apelo da autora, na forma do artigo 20, § 2º, da Lei 8.906/94, conforme recente precedente do TST. (TRT-15 – RO: 00104458420155150042, relator: Ana Claudia Torres Vianna, 6ª Câmara, Data de Publicação: 21/5/19) (g.n)**

Dessa forma, o atual entendimento é que, havendo a possibilidade de fiscalização e controle da jornada de trabalho do empregado em regime externo, não há que se falar na exceção prevista no artigo 62 da CLT, fazendo ele jus à proteção da duração da jornada e, por conseguinte, ao pagamento de horas extras, caso exceda a jornada.

Com a MP 1.108, muda-se a redação da exceção feita ao teletrabalho. O texto da CLT passa a dizer que não estão sujeitos ao controle de jornada "os empregados em regime de teletrabalho **que prestam serviço por produção ou tarefa**". Nesses casos, os empregadores não precisarão controlar o número de horas trabalhadas pelo funcionário e, por conseguinte, não precisarão pagar horas extras, mesmo que, na prática, essa jornada seja mais extensa que a do empregado presencial.

Trata-se de, na esteira da lógica que levou à reforma trabalhista em 2017, de criar leis que anulem o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho em relação ao pagamento de horas extras.

Essa dispensa de controle para os contratos por tarefa abre margem para abusos no uso da força de trabalho do empregado, pois ele passará a realizar muito mais tarefas do que as que seriam realizadas no trabalho presencial, sendo necessário, por conseguinte, o uso de horas adicionais sem ser remunerado por isso.



Dessa forma, não resta dúvidas de que o contrato por produção está sendo usado apenas para afastar o pagamento de horas extras, como forma de fraudar o pagamento constitucional das horas extras.



**ORLANDO SILVA**  
**Deputado Federal - PCdoB / SP**



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Orlando Silva  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD223454084800>



## MPV nº 1.108, DE 25 DE MARÇO 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 ADITIVA Nº (Da Sra. Joice Hasselmann)

Art.1º Inclua-se à Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022, onde couber, o seguinte dispositivo:

Art. XX. No âmbito dos benefícios vinculados ao Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), instituídos pela Lei 6.321/76, fica excluído o artigo 186, do Decreto nº 10.854/2021, que altera o Decreto nº. 8.580/2018, artigo 645, § 1º, incisos I e II.

### JUSTIFICAÇÃO

O PAT é um programa governamental que busca melhorar a saúde do trabalhador, especialmente o trabalhador de baixa renda, por meio do estímulo ao fornecimento pelos empregadores aos trabalhadores, de alimentação adequada e nutricionalmente balanceada, proporcionando um importante instrumento de educação sobre os temas relacionados à saúde e redução de acidentes do trabalho.

Analisando a execução do Programa durante os mais de 40 anos de sua existência, nota-se que este é uma importante política pública voltada à saúde dos trabalhadores e, também, que sua aplicação foi muito bem-sucedida tanto em



relação à melhoria da saúde do trabalhador, quanto com relação aos gastos públicos para a execução do Programa.

O PAT é um esforço conjunto entre o poder público e a iniciativa privada, proporcionando o fornecimento de refeições a cerca de 20 milhões de trabalhadores anualmente.

Em novembro de 2021, o governo modificou as regras de execução do PAT. Dentre as alterações realizadas, chama bastante atenção a alteração das regras de dedução do imposto de renda previsto no âmbito de execução do Programa.

Com efeito, sem nenhuma tecnicidade e via Decreto, buscou-se alterar regras de cunho tributário, a despeito das manifestações do próprio Executivo Federal no sentido de promover e potencializar o PAT e as possibilidades de dedução do imposto de renda devido.

Um dos principais atrativos para as empresas sob o regime de lucro real aderir ao PAT é a dedução de despesas com alimentação dos trabalhadores em até 4% do Imposto de Renda (IR) devido em cada exercício.

O Decreto 10.854/21 limitou a dedutibilidade das despesas de custeio do benefício de alimentação concedido tão somente aos trabalhadores que recebam até cinco salários-mínimos por mês, e ainda assim abrangendo apenas a parcela do benefício que corresponder ao valor de, no máximo, um salário-mínimo.

E se não bastasse isso, na presente Medida Provisória, tentou-se criar subterfúgio para corrigir uma anomalia jurídica e de técnica legislativa que foi a alteração de regra tributária via Decreto.

Por fim, importante destacar que durante discussões relacionadas a temas tributários, durante o ano de 2021, a dedução do imposto de renda foi um dos temas abordados, e na época o deputado Celso Sabino, após conversa com o Ministro da Economia, Paulo Guedes, destacou (conforme matéria publicada no Correio Braziliense):

“Havia um impacto muito pequeno em relação ao Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), e entendemos que



isso não iria causar qualquer desestímulo à opção pelos benefícios, mas, sensíveis aos argumentos apresentados pelos deputados de oposição, nós vamos retirar do texto qualquer menção ao PAT, garantindo que nem o mínimo impacto ocorrerá”.

Diante do exposto, para reestabelecer a segurança jurídica na aplicação do incentivo de dedutibilidade do imposto de renda, bem como para retornar a atratividade de aplicação desse comando e consequentemente da oferta do benefício pelo empregador a seus empregados, é de rigor a supressão do mencionado artigo.

Sala das Sessões, março de 2022.

Deputada **JOICE HASSELMANN**





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
DEPUTADO FEDERAL JOÃO CAMPOS

**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO 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 Nº /2022**

O Art. 3º da Medida Provisória Nº 1.108, de 25 de Março de 2022, fica acrescido do seguinte:

“§3º É vedada a portabilidade do serviço de pagamento de alimentação contratado.”

O Art. 5º da Medida Provisória Nº 1.108, de 25 de Março de 2022, fica acrescido do seguinte:

A Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 1º .....

§6º É vedada a portabilidade do serviço de pagamento de alimentação contratado.”(NR)

**JUSTIFICAÇÃO**

A Justificativa da Medida Provisória Nº 1.108, de 25 de Março de 2022, dispõe em seu item 22, o seguinte:

“A proposta visa a equiparação na forma de pagamento entre o Programa de Alimentação do Trabalhador e o vale-alimentação previsto na CLT para não gerar desequilíbrio entre as duas políticas, que possuem a mesma finalidade e são operacionalizadas de forma





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
DEPUTADO FEDERAL JOÃO CAMPOS

similar quando se trata de contratação de empresas que viabilizam arranjos de pagamento (vale-refeição e vale alimentação).”

Portanto, esta Emenda alcança igualmente o auxílio - alimentação previsto no §2º, do Art. 457, da CLT, como também os benefícios do PAT - Programa de Alimentação do Trabalhador.

Em realidade a aludida portabilidade de cartões prejudicaria os trabalhadores e traria enormes dificuldades aos empregadores, constituindo um desincentivo à adoção do PAT - Programa de Alimentação do Trabalhador ou ao auxílio – alimentação previsto na CLT, conforme manifestações da ABRH - Associação Brasileira de Recursos Humanos, e de outras entidades, durante as várias reuniões dos grupos de trabalho realizadas na Consulta Pública que antecedeu a edição do Decreto N°10.854/2021. <https://www.gov.br/participamaisbrasil/decreto-legislacao-trabalhista>

A chamada “portabilidade” de cartões refeição/ alimentação implicaria na possibilidade de todos os trabalhadores virem a seu exclusivo critério individual, a qualquer tempo, repetida e ilimitadamente, solicitar a transferência do saldo do cartão para outra empresa administradora de meios de pagamento.

Isso criaria incontornáveis dificuldades operacionais aos empregadores, aumentaria os custos e a burocracia, além de trazer insegurança jurídica ao empregador, desincentivando-o a conceder os benefícios PAT ou auxílio - alimentação aos empregados. E mais, os custos operacionais da portabilidade seriam acrescidos aos montantes pagos pelos empregadores, como também se refletiriam na participação do trabalhador. Os reflexos potenciais poderão até mesmo implicar no congelamento do valor do benefício, na sua redução ou até na sua integral supressão.

Além disso, é claramente previsível que a portabilidade concentraria o mercado nas grandes plataformas tecnológicas, e provocaria externalidades típicas de oligopólios ou monopólios, a exemplo do seguinte caso publicado pelo CADE:

**Conselho Administrativo de Defesa Econômica**

O Conselho Administrativo de Defesa Econômica (Cade) contribuiu com a primeira edição do Guia de Mercados Digitais produzido pela revista britânica Global Competition Review (GCR), especializada em política de concorrência e regulação. A publicação foi lançada no início de dezembro e apresenta artigos de autores renomados sobre digitais sob diferentes perspectivas e jurisdições ao redor do mundo.

O presidente do Cade, Alexandre Cordeiro, em coautoria com a chefe de gabinete da Presidência, Ana Paula Guimarães, a chefe da Assessoria Internacional, Bruna Pamplona de Queiroz, e a

Assinado eletronicamente pelo(a) **Assistente Julia Werberich**, elaborou o capítulo 13, intitulado  
Praça dos Três Poderes – Câmara dos Deputados – Anexo IV Gabinete 315 – CEP 70160-900 Brasília-DF  
TEL. (0XX61)3215-5315 FAX (0XX61) 3215-2315 – e-mail [dep.joocampos@camara.gov.br](mailto:dep.joocampos@camara.gov.br)





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
DEPUTADO FEDERAL JOÃO CAMPOS

“Brazil: Interim Measures as an Enforcement Policy in Digital Markets”.

O artigo colabora com a discussão sobre medidas preventivas em mercados digitais no Brasil, fornecendo uma visão geral dos principais benefícios da implementação de medidas provisórias em casos que envolvem o setor, por meio da análise do caso brasileiro Rappi/iFood em contraste com o caso francês Google News.

Confira a íntegra do artigo no Guia de Mercados Digitais da GCR: <https://www.gov.br/cade/pt-br/assuntos/noticias/cade-contribui-com-a-primeira-edicao-do-guia-de-mercados-digitais-da-gcr>

Portanto, esta Emenda merece integral aprovação a fim de propiciar a segurança jurídica ao empregador e a segurança alimentar ao trabalhador. Desta forma, peço o apoio dos nobres pares à aprovação desta emenda.

Sala das Comissões, de março de 2022.

**JOÃO CAMPOS**  
**Republicanos/GO**



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. João Campos

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD327137702890>  
Praça dos Três Poderes – Câmara dos Deputados – Anexo IV Gabinete 315 – CEP 70160-900 Brasília-DF  
TEL. (0XX61)3215-5315 FAX (0XX61) 3215-2315 – e-mail [dep.joacamos@camara.gov.br](mailto:dep.joacamos@camara.gov.br)



\* C D 2 2 7 1 3 7 7 0 2 8 0 0 \*

**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO 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 MODIFICATIVA**

**Dê-se ao inciso III do art. 6º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 6º da Medida Provisória passa a vigorar a seguinte redação:**

**“Art 6º .....**

**“Art. 62. ....**

**III - os empregados em regime de teletrabalho, desde que não haja possibilidade de fiscalização e controle da jornada de trabalho.**

**.....” (NR)**

**JUSTIFICAÇÃO**

O objetivo da presente emenda é alterar o art. 6º da MP 1.108/2022 para permitir que as regras atinentes à jornada de teletrabalho obedçam ao disposto na regra geral da CLT quando for possível a fiscalização e o controle da jornada, a fim de evitar abusos pelos empregadores.

A Medida Provisória **1.108/2022** regulamenta o teletrabalho e o trabalho híbrido (presencial e *home office*). A MP também institui a modalidade do trabalho por produção ou tarefa, sem controle da jornada de trabalho.

Vale ressaltar que a CLT já dispunha sobre o Teletrabalho, a partir das alterações trazidas pela Reforma Trabalhista (arts. 75-A a 75-E), porém definia que este tipo de atividade teria de ser realizado **preponderantemente** fora das dependências da empresa.



Apesar de a CLT excluir o teletrabalho da definição e controle de jornada atribuída a todos os empregados, a jurisprudência do TST tem entendido que, se houver meios para controlar a jornada do teletrabalho, esse controle deve ser feito e **com o pagamento de horas extras**, se for o caso, conforme jurisprudência abaixo:

CONTROLE DE JORNADA. POSSIBILIDADE. HORAS EXTRAS DEVIDAS. O mero exercício de atividade externa não induz, por si só, o enquadramento da hipótese na regra do art. 62, I, da CLT. Aliás, o entendimento uniformizado por esta Corte é de que, além de ser admissível o controle indireto da jornada de trabalho, basta a mera possibilidade de que tal controle seja exercido, para que se exclua a hipótese do dispositivo legal em questão. Logo, não é a ausência de fiscalização direta que caracteriza a exceção do art. 62, I, da CLT, e sim a impossibilidade de controle, hipótese não configurada no caso em análise, tendo em vista que a leitura do acórdão recorrido revela que a jornada de trabalho autoral era passível de fiscalização indireta, por meio dos Relatórios Semanais de Promotores de Vendas. Assim, constatada a possibilidade de controle, são devidas as horas extras pleiteadas. Recurso de revista conhecido e provido. (TST – RR: 8872120145120038, relator: Delaíde Miranda Arantes, data de julgamento: 26/6/19, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/6/19).

JORNADA PASSÍVEL DE CONTROLE. A reclamante tinha o horário controlado, quando executou trabalho interno, mas a reclamada não apresentou os controles e, considerando que contava com mais de 10 empregados, era ônus seu o registro da jornada de trabalho, nos termos da súmula 338 do C. TST. **Quando a reclamante laborou no sistema de home office restou claro a possibilidade da aferição da jornada, uma vez que quase todo o trabalho, dava-se através de sistema informatizado, o qual permitia saber o horário de logon e logoff do usuário, irreparável a sentença no que toca à fixação da jornada, com base no princípio da razoabilidade, inclusive aos feriados, que também está em harmonia com as atividades atribuídas à autora. O intervalo não era regularmente usufruído, justificando a condenação, na forma do § 4º do artigo 71 da CLT. Sobre os adicionais extraordinários, procede o apelo da autora, na forma do artigo 20, § 2º, da Lei 8.906/94, conforme recente precedente do TST.** (TRT-15 – RO: 00104458420155150042, relator: Ana Claudia Torres Vianna, 6ª Câmara, Data de Publicação: 21/5/19) (g.n)



Dessa forma, o atual entendimento é que, havendo a possibilidade de fiscalização e controle da jornada de trabalho do empregado em regime externo, não há que se falar na exceção prevista no artigo 62 da CLT, fazendo ele jus à proteção da duração da jornada e, por conseguinte, ao pagamento de horas extras, caso exceda a jornada.

Com a MP 1.108, muda-se a redação da exceção feita ao teletrabalho. O texto da CLT passa a dizer que não estão sujeitos ao controle de jornada "os empregados em regime de teletrabalho **que prestam serviço por produção ou tarefa**. Nesses casos, os empregadores não precisarão controlar o número de horas trabalhadas pelo funcionário e, por conseguinte, não precisarão pagar horas extras, mesmo que, na prática, essa jornada seja mais extensa que a do empregado presencial.

Trata-se de, na esteira da lógica que levou à reforma trabalhista em 2017, de criar leis que anulem o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho em relação ao pagamento de horas extras.

Essa dispensa de controle para os contratos por tarefa abre margem para abusos no uso da força de trabalho do empregado, pois ele passará a realizar muito mais tarefas do que as que seriam realizadas no trabalho presencial, sendo necessário, por conseguinte, o uso de horas adicionais sem ser remunerado por isso.

Dessa forma, não resta dúvidas de que o contrato por produção está sendo usado apenas para afastar o pagamento de horas extras, como forma de fraudar o pagamento constitucional das horas extras.

**Deputado Daniel Almeida**

**PCdoB-BA**



**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO 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 MODIFICATIVA**

**Dê-se ao inciso III do art. 6º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 6º da Medida Provisória passa a vigorar a seguinte redação:**

**“Art 6º .....**

**“Art. 62. ....**

**III - os empregados em regime de teletrabalho, desde que não haja possibilidade de fiscalização e controle da jornada de trabalho.**

**.....” (NR)**

**JUSTIFICAÇÃO**

O objetivo da presente emenda é alterar o art. 6º da MP 1.108/2022 para permitir que as regras atinentes à jornada de teletrabalho obedeçam ao disposto na regra geral da CLT quando for possível a fiscalização e o controle da jornada, a fim de evitar abusos pelos empregadores.

A Medida Provisória **1.108/2022** regulamenta o teletrabalho e o trabalho híbrido (presencial e *home office*). A MP também institui a modalidade do trabalho por produção ou tarefa, sem controle da jornada de trabalho.

Vale ressaltar que a CLT já dispunha sobre o Teletrabalho, a partir das alterações trazidas pela Reforma Trabalhista (arts. 75-A a 75-E), porém definia que este tipo de atividade teria de ser realizado **preponderantemente** fora das dependências da empresa.



Apesar de a CLT excluir o teletrabalho da definição e controle de jornada atribuída a todos os empregados, a jurisprudência do TST tem entendido que, se houver meios para controlar a jornada do teletrabalho, esse controle deve ser feito e **com o pagamento de horas extras**, se for o caso, conforme jurisprudência abaixo:

CONTROLE DE JORNADA. POSSIBILIDADE. HORAS EXTRAS DEVIDAS. O mero exercício de atividade externa não induz, por si só, o enquadramento da hipótese na regra do art. 62, I, da CLT. Aliás, o entendimento uniformizado por esta Corte é de que, além de ser admissível o controle indireto da jornada de trabalho, basta a mera possibilidade de que tal controle seja exercido, para que se exclua a hipótese do dispositivo legal em questão. Logo, não é a ausência de fiscalização direta que caracteriza a exceção do art. 62, I, da CLT, e sim a impossibilidade de controle, hipótese não configurada no caso em análise, tendo em vista que a leitura do acórdão recorrido revela que a jornada de trabalho autoral era passível de fiscalização indireta, por meio dos Relatórios Semanais de Promotores de Vendas. Assim, constatada a possibilidade de controle, são devidas as horas extras pleiteadas. Recurso de revista conhecido e provido. (TST – RR: 8872120145120038, relator: Delaíde Miranda Arantes, data de julgamento: 26/6/19, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/6/19).

JORNADA PASSÍVEL DE CONTROLE. A reclamante tinha o horário controlado, quando executou trabalho interno, mas a reclamada não apresentou os controles e, considerando que contava com mais de 10 empregados, era ônus seu o registro da jornada de trabalho, nos termos da súmula 338 do C. TST. **Quando a reclamante laborou no sistema de home office restou claro a possibilidade da aferição da jornada, uma vez que quase todo o trabalho, dava-se através de sistema informatizado, o qual permitia saber o horário de logon e logoff do usuário, irreparável a sentença no que toca à fixação da jornada, com base no princípio da razoabilidade, inclusive aos feriados, que também está em harmonia com as atividades atribuídas à autora. O intervalo não era regularmente usufruído, justificando a condenação, na forma do § 4º do artigo 71 da CLT. Sobre os adicionais extraordinários, procede o apelo da autora, na forma do artigo 20, § 2º, da Lei 8.906/94, conforme recente precedente do TST.** (TRT-15 – RO: 00104458420155150042, relator: Ana Claudia Torres Vianna, 6ª Câmara, Data de Publicação: 21/5/19) (g.n)



Dessa forma, o atual entendimento é que, havendo a possibilidade de fiscalização e controle da jornada de trabalho do empregado em regime externo, não há que se falar na exceção prevista no artigo 62 da CLT, fazendo ele jus à proteção da duração da jornada e, por conseguinte, ao pagamento de horas extras, caso exceda a jornada.

Com a MP 1.108, muda-se a redação da exceção feita ao teletrabalho. O texto da CLT passa a dizer que não estão sujeitos ao controle de jornada "os empregados em regime de teletrabalho **que prestam serviço por produção ou tarefa**. Nesses casos, os empregadores não precisarão controlar o número de horas trabalhadas pelo funcionário e, por conseguinte, não precisarão pagar horas extras, mesmo que, na prática, essa jornada seja mais extensa que a do empregado presencial.

Trata-se de, na esteira da lógica que levou à reforma trabalhista em 2017, de criar leis que anulem o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho em relação ao pagamento de horas extras.

Essa dispensa de controle para os contratos por tarefa abre margem para abusos no uso da força de trabalho do empregado, pois ele passará a realizar muito mais tarefas do que as que seriam realizadas no trabalho presencial, sendo necessário, por conseguinte, o uso de horas adicionais sem ser remunerado por isso.

Dessa forma, não resta dúvidas de que o contrato por produção está sendo usado apenas para afastar o pagamento de horas extras, como forma de fraudar o pagamento constitucional das horas extras.

**Deputada PERPÉTUA ALMEIDA**  
**(PCdoB-AC)**





**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1108, 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 SUPRESSIVA**

Suprimam-se os incisos I e II do art. 3º, e, por consequência, os incisos I e II do §4º, do art.1º da Lei 6.321/76, contidos no art. 5º, todos da Medida Provisória nº 1.108/2022, no tema auxílio-alimentação.

**JUSTIFICAÇÃO**

A MP estabelece proibição de negociação de deságio ou imposição de descontos sobre o valor contratado a título de auxílio-alimentação, e prazos de repasse ou pagamento que descaracterizem a natureza pré-paga dos valores a serem disponibilizados aos trabalhadores.

Essas proibições teriam como objetivo impedir ou mitigar supostos prejuízos para os trabalhadores, que em nenhum momento são definidos, em especial por se tratar de acordo entre empresas que não alteram o valor de fato recebido pelo trabalhador. Logo, não há motivação para impedir esse acordo entre empresas.

Por outro lado, esse tipo de proibição, que não ressalva benefícios livremente estabelecidos por políticas de RH das empresas ou por meio de negociação coletiva, como o fornecimento de alimentação ou vales-alimentação ou refeição sem qualquer vinculação ao PAT (a exemplo do previsto no artigo 457, §2º, da CLT), impõe prejuízo à própria concessão de tais benefícios aos trabalhadores e gera alta insegurança jurídica.





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Gabinete do Deputado Cezinha de Madureira – PSD/SP**

No mais, trata-se de ingerência indevida na liberdade econômica dos particulares, o que recebeu maior proteção por meio do reconhecimento dos direitos e princípios da liberdade econômica, conforme constante na Lei 13.874/2020.

Sala das Sessões, de                      de 2022.

**CEZINHA DE MADUREIRA**  
**DEPUTADO FEDERAL**





**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1108, 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 MODIFICATIVA**

O inciso III do art. 62, e §§ 3º e 9º do art. 75-B da CLT, contidos no art. 6º da Medida Provisória nº 1.108/2022, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art.62.....

III - os empregados em regime de teletrabalho ou trabalho remoto, inclusive os que prestam serviço por produção ou tarefa.” (NR)

“Art.75-B.....

§ 3º Na hipótese da prestação de quaisquer serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto, inclusive por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador.”

**JUSTIFICAÇÃO**

A Lei nº 13.467/2017, ao incluir o regime do teletrabalho na exceção do art. 62 da CLT, buscou maior autonomia do teletrabalhador e segurança jurídica. Com efeito, a regra geral do teletrabalho é a inexistência de horários fixos, pré-definidos, ou de controle efetivo, inclusive para os casos em que o contrato prevê regime de teletrabalho por produção ou tarefa. Assim, é imprescindível que se mantenha a previsão de que, não importa o tipo de



\* C D 2 2 1 1 2 7 7 1 8 6 0 0 \*



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Gabinete do Deputado Cezinha de Madureira – PSD/SP**

teletrabalho, não há obrigação de controle de ponto. Este pode existir, desde que seja a realidade específica de certa prestação de teletrabalho.

Vale mencionar, ademais, que essa exceção não é incompatível com o art. 6º da CLT (subordinação jurídica mediante meios telemáticos para fins de formação de um contrato de trabalho), ou com as normas constitucionais. Também deve ser ressaltado que a existência de jornada de trabalho não está vinculada diretamente ao controle de ponto, havendo, por exemplo, desobrigação de controle de ponto para empresas com vinte ou menos trabalhadores, o que não significa que os empregados dessas empresas não estejam vinculados ao regime constitucional de jornada diária máxima de 8 horas e duração semanal do trabalho de até 44 horas. Trata-se, portanto, de institutos diversos.

Ademais, é desnecessário, no que importa à previsão de possibilidade de contratação de horários e meios para comunicação entre teletrabalhador e empresa, que seja especificado o respeito aos períodos de repouso. A CLT já prevê a obrigatoriedade de tais períodos. Com isso, a disposição de que “desde que assegurados os repousos legais” tende a acarretar insegurança jurídica, com a possibilidade de interpretações judiciais no sentido de aplicação de controle de jornada para averiguar o respeito do repouso legal. Por isso, deve-se modificar a redação do §9º do artigo 75-B constante na Medida Provisória.

Sala das Sessões, de                      de 2022.

**CEZINHA DE MADUREIRA**  
**DEPUTADO FEDERAL**





## **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1108, 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 SUPRESSIVA**

Suprimam-se alterações ao inciso III do art. 62, §§ 3º e 9º do art. 75-B, e art. 75-F, todos da CLT, contidas no art. 6º da Medida Provisória nº 1.108/2022.

### **JUSTIFICAÇÃO**

A Lei nº 13.467/2017 acertou ao incluir o regime do teletrabalho na exceção do art. 62 da CLT, focando em segurança jurídica e na autonomia do teletrabalhador. Isso porque, a regra geral do teletrabalho é a inexistência de horários fixos, pré-definidos, ou de controle efetivo, dada a autonomia de estabelecimento de horários pelos teletrabalhadores, o que não deve se restringir apenas ao teletrabalho por produção ou tarefa.

Assim, é imprescindível a manutenção da regulamentação atual, que não é incompatível com a previsão de subordinação por meios telemáticos expressa no art. 6º da CLT, ou com normas constitucionais. Isto é, controle de ponto e jornada de trabalho, embora sejam assuntos interligados, são institutos diversos.

Ademais, embora busque proteger o trabalhador, a inclusão de previsão de que sejam assegurados os repousos legais na CLT tem o condão de acarretar insegurança jurídica, com a possibilidade de interpretações judiciais no sentido de aplicação de controle de jornada, caso extrapolado o repouso legal, o que é também difícil de mensurar e de se garantir.

Isso porque, a autonomia dos empregados é característica do





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Gabinete do Deputado Cezinha de Madureira – PSD/SP**

teletrabalho, e sua execução, de forma geral, na residência do trabalhador, não possibilita o controle da sua rotina. Tal peculiaridade, geralmente, não se adequa à exigência de controle de jornada.

Por fim, ao priorizar o teletrabalho a empregados com deficiência ou com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade, a MP acaba por interferir na livre iniciativa (art. 170 da Constituição Federal) e invadir o poder diretivo do empregador e a autonomia da empresa de gerir seu negócio. Afinal, a escolha do regime de teletrabalho, e os critérios de sua realização, têm natureza estratégica, que vão além das condições pessoais de determinado trabalhador.

Sala das Sessões, de                      de 2022.

**CEZINHA DE MADUREIRA**  
**DEPUTADO FEDERAL**





**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1108, 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 SUPRESSIVA**

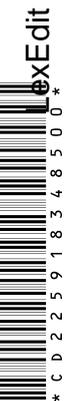
Suprimam-se os arts. 2º, 3º, 4º e 5º da Medida Provisória nº 1.108/2022.

**JUSTIFICAÇÃO**

A MP reprisa diversas disposições (e restrições inconvenientes) trazidas pelo recente Decreto 10.854/2021, quanto ao auxílio-alimentação. São disposições no sentido de restringir o auxílio-alimentação exclusivamente à aquisição de produtos de gênero alimentício e utilização em restaurantes; e proibir a negociação de deságio ou imposição de descontos sobre o valor contratado, prazos de repasse ou pagamento que descaracterizem a natureza pré-paga dos valores a serem disponibilizados aos trabalhadores, e outras verbas e benefícios diretos ou indiretos de qualquer natureza não vinculados diretamente à promoção de saúde e segurança alimentar do trabalhador, sob pena de aplicação de penalidades.

Essas proibições, que burocratizam sobremaneira as empresas – desestimulando, inclusive, a sua adesão ao Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) - teriam como objetivo impedir ou mitigar supostos prejuízos para os trabalhadores, mas não se sabe que prejuízos seriam esses.

E, em se tratando de acordo entre empresas, não há motivação para impedir a negociação entre as fornecedoras e as contratantes do serviço de vale-alimentação ou refeição. Da mesma forma, não há fundamentos para proibir a prática do deságio com fundamento na prática comercial do ponto de venda da alimentação. Trata-se de assunto de natureza mercantil, não





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Gabinete do Deputado Cezinha de Madureira – PSD/SP**

vinculado a questões do PAT. Ademais, a manutenção desse tipo de proibição, sem expressa excepcionalização de benefícios de RH ou de negociação coletiva como o fornecimento de alimentação ou vales-alimentação ou refeição, não vinculados ao PAT (a exemplo do previsto no artigo 457, §2º, da CLT), impõe alta insegurança jurídica. E, para essas proibições, a MP impõe um excesso de penalidades pelo mesmo fato gerador (multas exorbitantes, cancelamento da inscrição e perda de incentivo fiscal).

Trata-se, portanto, de desafio aos direitos e princípios da liberdade econômica, ressaltando-se, entre outras garantias constantes na Lei 13.874/2020, especialmente os princípios da liberdade como garantia no exercício de atividades econômicas, e da intervenção subsidiária e excepcional do Estado sobre o exercício de atividades econômicas (art. 2º, I e III), o direito de presunção de boa-fé nos atos praticados no exercício da atividade-econômica para preservação da autonomia privada, salvo expressa previsão em sentido oposto em disposição legal (art. 3º, V); e as garantias de livre iniciativa econômica (art. 4º, caput e incisos).

Sala das Sessões, de                      de 2022.

**CEZINHA DE MADUREIRA**  
**DEPUTADO FEDERAL**



\* C D 2 2 5 9 1 8 3 4 8 5 0 0 \*

ExEdit



## **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1108, 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 ADITIVA**

A Medida Provisória nº 1.108/2022 passa a vigorar acrescida do seguinte artigo, com a renumeração do atual art.7º para art.8º:

“Art. 7º As disposições contidas no artigo 6º desta Lei só se tornam obrigatórias para os contratos de trabalho vigentes na data de sua publicação após o prazo para adaptação dos contratos de cento e oitenta dias, contados da data da entrada em vigor desta Lei.”

### **JUSTIFICAÇÃO**

A presente proposta tem como objetivo conferir prazo de adaptação, aos empregadores, com relação às alterações realizadas na CLT pela nova Lei quanto ao regime de teletrabalho, explicitando a validade dos contratos que já se encontravam vigentes, antes de sua entrada em vigor, a fim de se dirimir quaisquer dúvidas e afastar judicialização. Tal proposta visa, assim, conferir maior segurança jurídica.

Sala das Sessões, de                      de 2022.

**CEZINHA DE MADUREIRA**  
**DEPUTADO FEDERAL**



\* C D 2 2 7 4 9 7 6 9 5 2 0 0 \*



SENADO FEDERAL  
Gabinete do Senador Izalci Lucas

**EMENDA Nº            – CM**  
**(à MPV nº 1.108, de 2022)**

Inclua-se, onde couber no texto da MP nº 1.108, de 25 de março de 2022 os seguintes artigos:

“Art. XX. A Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 6º. ....

.....  
XXIV - a ajuda de custo e o reembolso, ainda que habituais, recebidas em decorrência do teletrabalho ou trabalho remoto, bem como as utilidades fornecidas pelo empregador ao trabalhador em teletrabalho ou trabalho remoto.

“Art. XX. A Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 28. ....

§ ..... 9º

.....  
bb) a ajuda de custo e o reembolso, ainda que habituais, recebidas em decorrência do teletrabalho ou trabalho remoto, bem como as utilidades fornecidas pelo empregador ao trabalhador em teletrabalho ou trabalho remoto

**JUSTIFICAÇÃO**

Propomos a inclusão de dois artigos na Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022.



SENADO FEDERAL  
Gabinete do Senador Izalci Lucas

Muitos trabalhadores estão em teletrabalho ou trabalho remoto, e, por meio de negociações coletivas, conquistaram o direito ao recebimento de ajuda de custo ou de reembolso de despesas de energia elétrica, internet, etc., que, se estivessem em trabalho presencial seriam de responsabilidade dos empregadores.

Não parece razoável que o trabalhador que está em teletrabalho ou trabalho remoto não possa ter acesso às mesmas condições de trabalho que teria se estivesse em atividade presencial no estabelecimento do empregador.

Assim, a primeira mudança proposta tem por finalidade evitar que esses valores pagos aos trabalhadores tenham o desconto do imposto de renda pessoa física.

Qual a justificativa para a incidência de imposto de renda sobre valores pagos ao trabalhador para que compre uma mesa ou cadeira mais confortáveis para trabalhar? Ou para contratar uma internet melhor?

Já a segunda alteração tem por objeto garantir a não incidência de encargos sobre esta ajuda de custo ou reembolso, garantindo harmonia com o disposto na legislação trabalhista (art. 475, § 2º, da CLT), evitando assim que os empregadores utilizem esse fato como argumento para não conceder a ajuda de custo ou o reembolso de despesa para os trabalhadores.

Com maior segurança jurídica, o número de trabalhadores beneficiados com essas ajudas de custo e reembolso de despesas certamente aumentará, já que os empregadores não mais terão justificativas fiscais para não assumirem as despesas decorrentes do teletrabalho ou trabalho remoto.

É evidente que essa insegurança acaba prejudicando exclusivamente o trabalhador, que terá de arcar sozinho com as despesas do teletrabalho ou trabalho remoto.

Sala da Comissão,

Senador **IZALCI LUCAS**  
PSDB/DF



CÂMARA DOS DEPUTADOS  
e do Deputado Federal **Osires Damaso**

**Medida Provisória nº 1108 de 2022**  
**(Do Poder Executivo)**

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 ADITIVA**

Acrescente-se à medida provisória nº 1108, de 2022, onde couber, as seguintes alterações:

“Art. ....- As empresas de fornecimento de auxílio-alimentação, no ato do credenciamento dos estabelecimentos comerciais, ficam obrigadas a fornecer todas as informações relativas às taxas, anuidades, taxas de antecipação ou qualquer outra despesa cobrada além dos prazos de liquidações.

Art. .... - As informações citadas no artigo .... acima devem ser fornecidas por escrito, sendo obrigatório o aceite do estabelecimento comercial, somente podendo sofrer alterações mediante assinatura de novo termo pelo estabelecimento comercial.

Art. .... - Toda e qualquer antecipação de valores feitas pelas empresas de fornecimento de auxílio-alimentação aos estabelecimentos comerciais deve ser precedida de informação clara e precisa quanto ao percentual da taxa e despesa cobrada bem como de sua prévia anuência.”





RA DOS DEPUTADOS  
e do Deputado Federal **Osires Damaso**

## JUSTIFICAÇÃO

Por ser um método de pagamento já bastante difundido no mercado brasileiro, já existem muitas opções de máquinas de cartão de crédito que recebem várias bandeiras de vale-refeição. Normalmente, são máquinas que estão habilitadas a receber diversos tipos de pagamento também, como cartão de crédito e débito.

As empresas de fornecimento de auxílio-alimentação não deixam claras as regras, taxas e despesas para os comerciantes, na grande maioria, pequenas empresas desprovidas de departamento jurídico.

Dessa forma, a taxa cobrada a cada transação costuma variar entre 6% e 13%, de acordo com a determinação de cada operadora. Além dessa taxa, algumas empresas também cobram uma tarifa de manutenção fixa por meio de uma mensalidade ou anuidade.

Com frequência, comerciantes relatam que as empresas de fornecimento de auxílio-alimentação alteram as taxas, criam despesas e anuidades que não foram previstas inicialmente quando do cadastramento, fazendo com que o comércio repasse as altas taxas de administração aos preços dos produtos, encarecendo principalmente os produtos da cesta básica.

Com base no exposto, apresenta-se a presente emenda de modo a dar mais transparência e segurança jurídica às relações estabelecidas entre as empresas de fornecimento de auxílio-alimentação e aquelas empresas que recebem por esta via de pagamento para a comercialização de seus produtos.

Sala da Comissão, em \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_ de 2022.

Deputado Osires Damaso

PSC/TO

Câmara dos Deputados – Anexo III, Gabinete 474 – CEP: 70.160-900 – Fones: (61) 3215-5474 – (61)3215-3474



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Osires Damaso  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD228433382000>





MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, de 2022

EMENDA Nº \_\_\_\_\_

Dê-se a seguinte redação ao § 9º do art. 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, dado pelo art. 6º da Medida Provisória n. 1.108, de 2022:

Art. 6º .....

“Art. 75-B .....

.....

§ 9º. Acordo individual **deverá** dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais.”

**JUSTIFICAÇÃO**

A emenda tem por fim modificar a redação do § 9º do art. 75-B dado pela Medida Provisória para dispor que, em acordo individual, deve haver disposição sobre horários e meios de comunicação entre empregado e empregador. Não havendo mais a faculdade de acordos individuais conterem essas informações.

Assim, peço o apoio para sua aprovação.





# CÂMARA DOS DEPUTADOS

Sala de Sessões, em                    de                    de 2022

**Deputado PAULO PEREIRA DA SILVA**  
**Solidariedade/SP**



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Paulinho da Força  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD222050945000>

Fl. 2 de 2



\* CD 22 205 09 45 00 0 \*



**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, de 2022**

**EMENDA Nº \_\_\_\_\_**

**Dê-se a seguinte redação ao § 5º do art. 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 dado pelo art. 6º da Medida Provisória n. 1.108, de 2022:**

Art. 6. ....

“Art. 75-B .....

.....

§ 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 não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

.....”

**JUSTIFICAÇÃO**

A emenda vem eliminar a possibilidade de acordo individual como exceção à regra do § 5º do art. 75-B.





## CÂMARA DOS DEPUTADOS

A Medida Provisória, em seu texto original, prevê que o tempo de uso de equipamentos e infraestrutura utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso. Exceção, apenas, quando houver previsão em acordo individual, ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Assim, dada a exposição, peço o apoio para sua aprovação.

**Sala de Sessões, em                      de                      de 2021.**

**Deputado PAULO PEREIRA DA SILVA  
Solidariedade/SP**





**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, de 2022**

**EMENDA Nº \_\_\_\_\_**

**Dê-se a seguinte redação ao art. 75-D da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, dado pelo art. 6º da Medida Provisória n. 1.108, de 2022:**

Art. 6º .....

“Art. 75-D. Os gastos com aquisição, manutenção, fornecimento dos equipamentos tecnológicos, infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como o reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão de responsabilidade do empregador.

.....”

**JUSTIFICAÇÃO**

A emenda tem por fim alterar o art. 75-D da CLT para dispor que os gastos com equipamentos tecnológicos, infraestrutura e prestação do trabalho remoto, bem como o reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão de responsabilidade do empregador.

Atualmente, a CLT prevê que as disposições relativas a tais despesas devem estar previstas em contrato escrito.





## CÂMARA DOS DEPUTADOS

Assim, peço o apoio para sua aprovação.

**Sala de Sessões, em                    de                    de 2022**

**Deputado PAULO PEREIRA DA SILVA  
Solidariedade/SP**





CÂMARA DOS DEPUTADOS  
e do Deputado Federal **Osires Damaso**

**Medida Provisória nº 1108 de 2022**  
**(Do Poder Executivo)**

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 ADITIVA**

Acrescente-se à medida provisória nº 1108, de 2022, onde couber, as seguintes alterações:

“Art..... É revogado o artigo 386 da Consolidação das Leis do Trabalho - Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. ....Revogam-se as disposições em contrário.”

**JUSTIFICAÇÃO**

Apesar da recente vigência da Lei 13.467/2017, que alterou de forma significativa a Consolidação das Leis do Trabalho, algumas disposições ainda contidas no texto original do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943,

Câmara dos Deputados – Anexo III, Gabinete 474 – CEP: 70.160-900 – Fones: (61) 3215-5474 – (61)3215-3474



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Osires Damaso  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD220032796100>



\* C D 2 2 0 0 3 2 7 9 6 1 0 0 \*



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
e do Deputado Federal **Osires Damaso**

necessitam de revisão, visto que favorecem a discriminação quanto ao ingresso da mulher no modelo de mercado de trabalho que temos atualmente.

Nossa Consolidação das Leis do Trabalho, mesmo após a reforma, impõe algumas distorções no tratamento entre homens e mulheres que fogem ao campo da proteção à maternidade.

Neste trabalho referimo-nos especificamente ao texto contido no artigo 386 da CLT, que dispõe o seguinte:

Art. 386 – Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical.

O texto acima foi aprovado na década de 1940, em plena evolução da 2ª grande guerra mundial.

À época, o Brasil era governado por Getúlio Vargas e a maioria da população encontrava-se concentrada no campo. A indústria dava seus primeiros passos para a modernização e a cultura familiar, ressalvadas algumas exceções, era a de que a mulher não participava do mercado de trabalho, permanecendo no lar e cuidando dos afazeres domésticos e dos filhos, os quais, em regra, eram superiores a cinco por casal. O homem era o provedor financeiro das necessidades da família.

Foi neste cenário que em 1943 foi publicada a Consolidação das Leis Trabalhistas, com normas próprias para o mercado de trabalho de então.

De lá para cá o mundo mudou vertiginosamente, ocorrendo uma verdadeira revolução cultural e tecnológica, que tem reflexos no mercado de trabalho.

Os valores e costumes da sociedade foram alterados significativamente. As famílias foram remodeladas e atualmente possuem, em média, dois filhos por casal. A mulher deixou de se intitular “do lar” para estudar e conquistar sua independência financeira, ingressando de forma efetiva no mercado de trabalho. Adquiriu o direito ao divórcio, não sendo mais obrigada a manter união com quem não lhe agrada.

Câmara dos Deputados – Anexo III, Gabinete 474 – CEP: 70.160-900 – Fones: (61) 3215-5474 – (61)3215-3474



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Osires Damaso  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD220032796100>





## CÂMARA DOS DEPUTADOS e do Deputado Federal **Osires Damaso**

Assim como os costumes, o mundo do trabalho também mudou radicalmente. À época em que a Consolidação das Leis do Trabalho foi promulgada, o trabalho era quase que exclusivamente realizado de forma manual. Atualmente, as máquinas e equipamentos reduziram o esforço físico significativamente. As mulheres do mundo, incluindo as brasileiras, passaram a exercer profissões que até então eram de hegemonia masculina, atuando de forma efetiva na medicina, na engenharia, no campo da psicologia, no direito, e hoje pilotam aviões e até naves espaciais.

Entretanto, segundo a Organização Internacional do Trabalho, a disparidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho atual quase não diminuiu desde 1991. Homens ainda tem 26% mais chance de conseguir emprego do que as mulheres.

Ainda na década de 1940, a Lei 605/49 e o Decreto 27.048/49 que a regulamentou, concederam aos trabalhadores brasileiros um descanso semanal remunerado, que até então não existia. Além disso, autorizaram o trabalho aos domingos e feriados a uma série de atividades econômicas, especificamente aquelas de interesse público, tais como hospitais, farmácias, padarias, mercados, postos de combustíveis, restaurantes, cinemas, etc.

Aos empregados que trabalham aos domingos, a lei estabeleceu que o repouso semanal remunerado deve ser concedido em outro dia da mesma semana, de modo a proporcionar, no espaço de 7 (sete) dias consecutivos, um descanso semanal remunerado.

Mais recentemente, ao comércio de forma geral a Lei 10.101/2000, através de seu art. 6º, parágrafo único, concedeu autorização para o trabalho aos domingos, estabelecendo que pelo menos uma vez, no período máximo de três semanas, o repouso semanal dos empregados deve coincidir com o domingo.

Apesar dos avanços, ainda remanescem ranços do passado que devem ser expurgados de nossa legislação a fim de não dar margem a interpretações que acabem por prejudicar a mulher brasileira, que, ainda com

Câmara dos Deputados – Anexo III, Gabinete 474 – CEP: 70.160-900 – Fones: (61) 3215-5474 – (61)3215-3474



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Osires Damaso  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD220032796100>





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
e do Deputado Federal **Osires Damaso**

algumas dificuldades, vem conquistando seu espaço no mercado de trabalho brasileiro.

Exemplos disso ocorrem hodiernamente em nossos Tribunais do Trabalho, que tem entendido que os dispositivos de lei acima citados contemplam apenas o trabalhador homem, permanecendo as empregadas mulheres sob o manto do art. 386 da CLT, devendo a trabalhadora folgar em um domingo a cada dois, ou seja, em escala quinzenal.

Com o devido respeito, a interpretação que vem sendo dada pelo judiciário trabalhista brasileiro proporciona verdadeira e odiosa discriminação da mulher ao ingresso no mercado de trabalho que funciona aos domingos nos dias atuais.

Oportuno a lembrança da máxima que diz: “quem protege demais acaba por desproteger”. Não há dúvida de que a lei, se tratar de forma diferente a mulher do homem no ambiente de trabalho, com a devida ressalva as questões oriundas à proteção da maternidade, acaba proporcionando discriminação no momento da contratação, em que a escolha de empregado do sexo masculino em estabelecimentos que abrem aos domingos passa a ser bem mais atrativa para o empregador.

É de fácil percepção que postos de trabalho em que até pouco tempo atrás havia a predominância do universo feminino, hoje o são (ou ao menos é muito dividido) pelo sexo masculino. Basta olharmos para o atendimento a bordo das aeronaves (a pouco tempo eram apenas “aeromoças”); para as recepções dos hospitais; para os operadores de caixa nos supermercados; para os atendentes em padarias e confeitarias; para os empregados de conservação e limpeza, etc.

Não podemos perder de vista o estabelecido no caput do art. 5º de nossa Constituição de 1988, que nos diz:

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
e do Deputado Federal **Osires Damaso**

inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança, e à propriedade, nos termos seguintes:

I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

Diante do quadro descrito, é necessário corrigir e expurgar remanescentes históricos não mais justificáveis e que inibem ou dificultam a contratação de empregadas mulheres nas atividades que trabalham aos domingos, mediante a apresentação de um projeto de lei destinado à adequação da norma para o mercado de trabalho atual.

À luz de todo o exposto, conto com o apoio de meus ilustres pares para a aprovação desta emenda à MP 1108/2022, que tem como principal objetivo aperfeiçoar e modernizar as relações do mundo do trabalho em todo o território nacional.

Sala da Comissão, em \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_ de 2022.

Deputado Osires Damaso

PSC/TO





SENADO FEDERAL  
Gabinete do Senador Izalci Lucas

**EMENDA Nº           – CM**  
**(à MPV nº 1.108, de 2022)**

O caput do art. 1º da Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, modificado pelo art. 5º da MPV 1.108/2022, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º As pessoas jurídicas poderão deduzir do lucro tributável, para fins de apuração do imposto sobre a renda, o dobro de todas as despesas comprovadamente realizadas no período base em programas de alimentação de todo e qualquer trabalhador, previamente aprovados pelo Ministério do Trabalho e Previdência, na forma em que dispuser o Regulamento desta Lei.”

### **JUSTIFICAÇÃO**

Sugerimos a alteração da redação do art. 5º, da Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022.

Isso porque, o Decreto nº 10.854, de 21 de novembro de 2021 já havia trazido, sob o argumento de “regulamentar” a Lei do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, uma série de alterações não previstas na lei, que prejudicaram milhões de trabalhadores.

O Decreto passou a proibir a dedução do imposto de renda, que estava autorizada pela Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, razão pela qual a Justiça vem afastando sua aplicação.

Agora, nesta Medida Provisória, o Governo pretende legalizar o Decreto, para afastar a judicialização desta medida que é prejudicial a milhões de trabalhadores.



SENADO FEDERAL  
Gabinete do Senador Izalci Lucas

O Decreto, sem a autorização da Lei, passou a proibir a dedução do imposto de renda do valor do benefício superior a 1 (um) salário mínimo, bem como, todo e qualquer valor de dedução para trabalhadores com salários superiores a 5 (cinco) salários mínimos (ambas alterações previstas no art. 186 do Dec. nº 10.854/ 2021).

A Medida Provisória busca, no Congresso Nacional, a legitimação de um decreto que reduziu direitos dos trabalhadores, prejudicou as negociações coletivas, incluindo os interesses dos sindicatos de trabalhadores e empregadores, que há décadas vêm trabalhando para melhoria da alimentação dos trabalhadores.

A limitação dos vales refeição e alimentação nesse momento de alta do preço dos alimentos, prejudica a alimentação das famílias brasileiras.

Vale lembrar que, atualmente, a dedução do imposto de renda relativa aos incentivos fiscais previstos no art. 1º da Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, não poderá exceder, quando considerados isoladamente, a 4% (quatro por cento) do imposto de renda devido, observado o disposto no § 4º do art. 3º da Lei nº 9.249, de 1995 (art. 5º da Lei nº 9.532, de 10 de dezembro de 1997).

Como se vê, já existe limite vigente estabelecido por Lei, não sendo, portanto, necessária alteração que prejudique os trabalhadores.

Assim, o texto proposto visa resguardar um importante benefício concedido a quase 20 milhões de trabalhadores. Para isso, contamos com o apoio dos nobres pares.

Sala da Comissão,

Senador **IZALCI LUCAS**  
PSDB/DF

**EMENDA ADITIVA No \_\_\_ À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO DE 2022**

Acrescente-se parágrafo único ao art. 2o, com a seguinte redação:

*Parágrafo único. Ficam autorizados valores diferentes nos auxílios inscritos ou não no programa de alimentação do trabalhador quando previstos em acordo individual, em acordo coletivo ou em convenção coletiva de trabalho.*

*Ou acréscimo do artigo 2-A, com a seguinte redação:*

*O valor do auxílio alimentação, inscrito ou não no programa de alimentação do trabalhador, poderá ser objeto de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.*

**JUSTIFICAÇÃO**

Na forma da Medida Provisória 1108/2022, não há ressalvas sobre os auxílios alimentação já fornecidos pelos empregadores.

O objetivo da presente emenda é autorizar e validar os auxílios fornecidos, quer por acordo individual, ou por acordo coletivo de trabalho ou por convenção coletiva de trabalho.

O art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, inclusive, possibilita a livre negociação ao validar o negociado coletivamente.

Vale lembrar que o próprio STF, no Tema 1046 (ARE 1.121.633-RG), decidiu pela manutenção/validade do pactuado coletivamente.

O acordo individual, por sua vez, é validado pelo art. 444 da CLT, no sentido de que as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Além disso, o art. 172, parágrafo único, do Decreto 10.854/2021 e o art. 142, inciso II, da Portaria 672/2021 definem a obrigatoriedade de valores iguais de benefício para os empregados.

Essa exigência é impossível de ser cumprida, já que esses valores normalmente são definidos em normas coletivas. Empresas com estabelecimentos em localidades diversas nunca conseguirão atingir essa igualdade, já que negociam com sindicatos diferentes.

Ao exigir a igualdade de valores aparentemente a norma teve o objetivo de evitar discriminação. Entretanto, o art.171 do Decreto 10.854/2021 permite que o empregador conceda benefícios de alimentação a apenas parte dos empregados, o que afasta essa ideia.

Ressalte-se, também, que a estipulação de valores diferentes de alimentação ou refeição em normas coletivas não é discriminatória, pois leva em consideração o custo de vida de cada região do país e as peculiaridades das negociações com cada sindicato.

Por todos os motivos expostos, é que se apresenta nessa oportunidade a sugestão de emenda à Medida Provisória nº 1.108/2022, que requer que seja acolhida.

Sala das Sessões, .....



**EMENDA ADITIVA No \_\_\_ À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 28 DE MARÇO DE 2022**

Altere-se o art. 5º da Medida, incluindo o parágrafo sexto no artigo 1º da Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, com a seguinte redação:

Art. 5º (...)

“Art. 1º (...)

[...]

§ 6º Esta lei se aplica aos empregadores que possuam Cadastro de Atividade Econômica da Pessoa Física - CAEPF ou Cadastro Nacional de Obras – CNO.

**JUSTIFICAÇÃO**

O art. 5º da MP, altera alguns dispositivos da Lei nº 6.321/76, para que haja compatibilidade entre os diplomas legais.

O tratamento deste tema na medida provisória se deve ao fato de que a Lei nº 6.321/76, já em sua redação primitiva, estabelece incentivo fiscal às pessoas jurídicas que comprovadamente tenham realizado, no período base, despesas em programas de alimentação do trabalhador, previamente aprovados pelo Ministério do Trabalho e Previdência.

O intuito da norma, neste tema, é evitar que os benefícios tributários relacionados às despesas com programas de alimentação do trabalhador, sejam utilizados para o fornecimento de benefícios de outra natureza, coibindo o aumento no número de empresas contratadas para fornecer outros serviços, como serviços de TV a cabo ou telefonia móvel, a título de despesas com auxílio-alimentação.

A Lei nº 6.321/76 é regulamentada pelo Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021 e pela Portaria nº 672, de 8 de novembro de 2021.

Embora a MP nº 1.108/2022, em seu art. 5º, estabeleça a alteração de diversos dispositivos da lei citada, mantém, no art. 1º daquela lei, a remissão às “pessoas jurídicas”. Vejamos:

Art. 1º As pessoas jurídicas poderão deduzir do lucro tributável, para fins de apuração do imposto sobre a renda, o dobro das despesas comprovadamente realizadas no período base em programas de alimentação do trabalhador previamente aprovados pelo Ministério do Trabalho e Previdência, na forma e de acordo com os limites em que dispuser o Decreto que regulamenta esta Lei. (Redação dada pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022)

É importante ler este dispositivo em conjunto com o que prevê a Portaria nº 672/2021, que em seu art. 140 dispõe o seguinte:

Art. 140. Poderão participar, como pessoa jurídica beneficiária do PAT, as pessoas jurídicas de direito público e privado e os empregadores que possuam Cadastro de Atividade Econômica da Pessoa Física - CAEPF ou Cadastro Nacional de Obras - CNO. (Grifou-se).

Tendo em vista os dispositivos citados, objetivando a melhor compreensão do alcance da norma, seria salutar a inclusão de um parágrafo ao art. 1º da Lei nº 6.321/76, que faça expressa remissão aos empregadores que possuam o CAEPF ou o CNO.

Por todos os motivos expostos, é que se apresenta nessa oportunidade a sugestão de emenda à Medida Provisória nº 1.108/2022, que requer que seja acolhida.

Sala das Sessões, .....



**COMISSÃO MISTA PARA ANÁLISE DA MEDIDA  
PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 2022.**

**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO 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 MODIFICATIVA Nº \_\_\_\_\_**

Altere-se o art. 5º, da Medida Provisória nº 1.108, de 2022, dando-lhe a seguinte redação:

Art. 5º A Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 1º Os empregadores poderão deduzir da base de cálculo, para fins de apuração do imposto sobre a renda, o dobro das despesas comprovadamente realizadas no período base em programas de alimentação do trabalhador previamente aprovados pelo Ministério do Trabalho e Previdência, na forma e de acordo com os limites em que dispuser o Decreto que regulamenta esta Lei.

.....  
.....

§ 3º As despesas destinadas aos programas de alimentação do trabalhador deverão abranger



exclusivamente o pagamento de refeições em restaurantes e estabelecimentos similares e a aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais.

§ 4º Os empregadores beneficiários não poderão exigir ou receber:

I - qualquer tipo de deságio ou imposição de descontos sobre o valor contratado;

II - prazos de repasse ou pagamento que descaracterizem a natureza pré-paga dos valores a serem disponibilizados aos trabalhadores; ou

III - outras verbas e benefícios diretos ou indiretos de qualquer natureza não vinculados diretamente à promoção de saúde e segurança alimentar do trabalhador, no âmbito do contrato firmado com empresas emissoras de instrumentos de pagamento de auxílio-alimentação.

§ 5º A vedação de que trata o § 4º terá vigência conforme definido em regulamento para os programas de alimentação do trabalhador.” (NR)

“Art 2º Os programas de alimentação a que se refere o artigo anterior deverão conferir prioridade ao atendimento dos trabalhadores de baixa renda e limitar-se-ão aos contratados pelo empregador beneficiário.

.....  
 .....

§ 2º Os empregadores beneficiários do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT poderão estender o benefício previsto nesse Programa aos trabalhadores por elas dispensados, no período de transição para um novo emprego, limitada a extensão ao período de seis meses.

§ 3º Os empregadores beneficiários do PAT poderão estender o benefício previsto nesse Programa aos empregados que estejam com



contrato suspenso para participação em curso ou programa de qualificação profissional, limitada essa extensão ao período de cinco meses.” (NR)

“Art. 3º-A A execução inadequada, o desvio ou o desvirtuamento das finalidades dos programas de alimentação do trabalhador pelos empregadores beneficiários ou pelas empresas registradas no Ministério do Trabalho e Previdência, sem prejuízo da aplicação de outras penalidades cabíveis pelos órgãos competentes, acarretará:

I - a aplicação de multa no valor de R\$5.000,00 (cinco mil reais) a R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), aplicada em dobro em caso de reincidência ou embaraço à fiscalização;

II - o cancelamento da inscrição do empregador beneficiário ou do registro das empresas vinculadas aos programas de alimentação do trabalhador cadastradas no Ministério do Trabalho e Previdência, desde a data da primeira irregularidade passível de cancelamento, conforme estabelecido em ato específico; e

III - a perda do incentivo fiscal do empregador beneficiário, em consequência do cancelamento previsto no inciso II.

§ 1º Os critérios de cálculo e os parâmetros de gradação da multa prevista no inciso I do caput serão estabelecidos em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.

§ 2º O estabelecimento que comercializa produtos não relacionados à alimentação do trabalhador, e a empresa que o credenciou, sujeitam-se à aplicação da multa prevista no inciso I do caput.

§ 3º Na hipótese do cancelamento previsto no inciso II do caput, nova inscrição ou registro junto ao Ministério do Trabalho e Previdência somente poderá ser pleiteado decorrido o prazo a ser definido em regulamento.” (NR)



## **JUSTIFICATIVA**

A presente emenda busca aperfeiçoar a nova redação dada pelo texto original da Medida Provisória nº 1.108, de 2022, à Lei nº Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976. A referida Lei dispõe autoriza deduzir o dobro das despesas realizadas em programas de alimentação do trabalhador, da receita tributável para fins de imposto sobre a renda.

A legislação prevê tão somente essa dedução por parte das pessoas jurídicas, quando, na verdade sabemos que não só as pessoas jurídicas podem ser empregadores que participam de programas de alimentação do trabalhador.

De fato, existem diversas atividades realizadas por pessoas físicas, que contratam empregados (não caracterizado como trabalho domésticos) e que devem participar dos programas de alimentação do trabalhador. Essas pessoas físicas, não estariam abarcadas pela dedutibilidade do dobro das despesas realizadas, como ocorre com as pessoas jurídicas.

Tanto é assim, que a Instrução Normativa nº 1.828, de 10 de setembro de 2018, da Receita Federal do Brasil, criou o Cadastro de Atividade Econômica da Pessoa Física (CAEPF), para identificar as pessoas físicas que exercem atividades econômicas, obrigando a inscrição daquela que possua pelo menos um empregado, como é o caso dos médicos, contadores, engenheiros, dentistas, psicólogos, peritos, etc.

A criação desse castro já demonstra a importância das pessoas físicas que exercem atividade econômica.

Desta forma, não há justificativa para a discriminação gerada pela legislação com relação à dedutibilidade em questão, seja pessoa física, seja pessoa jurídica, ao aderir aos programas de alimentação do trabalhador, o tratamento deve ser idêntico.

Assim, pedimos aos nobres colegas parlamentares que votem pela aprovação desta emenda modificativa, para contemplar a dedutibilidade do dobro das despesas destinadas aos programas de alimentação do trabalhador, para todo e qualquer empregador.



Sala da Comissão, 30 de março de 2022.

Deputado **GONZAGA PATRIOTA**



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Gonzaga Patriota  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD227814743200>





**EMENDA À MP 1108/2022**

Revoga o Artigo 386 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, que dispõe sobre a escala de revezamento quinzenal para o trabalho da mulher aos domingos.

SUGESTÃO DE INCLUSÃO DO SEGUINTE ARTIGO

Art..... É revogado o artigo 386 da Consolidação das Leis do Trabalho - Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. ....Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, ..... de ..... de 2022.

**JUSTIFICATIVA**

Apesar da recente vigência da Lei 13.467/2017, que alterou de forma significativa a Consolidação das Leis do Trabalho, algumas



\* CD 221731373100 \*  
ExEdit



## CÂMARA DOS DEPUTADOS

disposições ainda contidas no texto original do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, necessitam de revisão, visto que favorecem a discriminação quanto ao ingresso da mulher no modelo de mercado de trabalho que temos atualmente.

Nossa Consolidação das Leis do Trabalho, mesmo após a reforma, impõe algumas distorções no tratamento entre homens e mulheres que fogem ao campo da proteção à maternidade.

Neste trabalho referimo-nos especificamente ao texto contido no artigo 386 da CLT, que dispõe o seguinte:

*Art. 386 – Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical.*

O texto acima foi aprovado na década de 1940, em plena evolução da 2ª grande guerra mundial.

À época, o Brasil era governado por Getúlio Vargas e a maioria da população encontrava-se concentrada no campo. A indústria dava seus primeiros passos para a modernização e a cultura familiar, ressalvadas algumas exceções, era a de que a mulher não participava do mercado de trabalho, permanecendo no lar e cuidando dos afazeres domésticos e dos filhos, os quais, em regra, eram superiores a cinco por casal. O homem era o provedor financeiro das necessidades da família.





## CÂMARA DOS DEPUTADOS

Foi neste cenário que em 1943 foi publicada a Consolidação das Leis Trabalhistas, com normas próprias para o mercado de trabalho de então.

De lá para cá o mundo mudou vertiginosamente, ocorrendo uma verdadeira revolução cultural e tecnológica. O homem pisou na lua, conquistou os oceanos, desvendou mistérios até então inverossímeis, ganhou o direito à opção sexual, a ditadura veio e foi, o diagnóstico de aids deixou de significar uma sentença de morte.

A comunicação entre as pessoas, que na década de 1940 era efetuada por carta ou telegrama, passou a ser realizada por e-mail's ou outras ferramentas do tipo WhatsApp. As notícias do mundo, que levavam dias para serem levadas ao conhecimento público, hoje o são num "click" de teclado de computador ou através de smartphones.

Os valores e costumes da sociedade foram alterados significativamente. As famílias foram remodeladas e atualmente possuem, em média, dois filhos por casal. A mulher deixou de se intitular "do lar" para estudar e conquistar sua independência financeira, ingressando de forma efetiva no mercado de trabalho. Adquiriu o direito ao divórcio, não sendo mais obrigada a manter união com quem não lhe agrada.

Assim como os costumes, o mundo do trabalho também mudou radicalmente. À época em que a Consolidação das Leis do Trabalho foi promulgada, o trabalho era quase que exclusivamente realizado de forma manual. Atualmente, as máquinas e equipamentos reduziram o esforço físico significativamente. As mulheres do mundo,





## CÂMARA DOS DEPUTADOS

incluindo as brasileiras, passaram a exercer profissões que até então eram de hegemonia masculina, atuando de forma efetiva na medicina, na engenharia, no campo da psicologia, no direito, e hoje pilotam aviões e até naves espaciais.

Entretanto, segundo a Organização Internacional do Trabalho, a disparidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho atual quase não diminuiu desde 1991. Homens ainda tem 26% mais chance de conseguir emprego do que as mulheres.

Ainda na década de 1940, a Lei 605/49 e o Decreto 27.048/49 que a regulamentou, concederam aos trabalhadores brasileiros um descanso semanal remunerado, que até então não existia. Além disso, autorizaram o trabalho aos domingos e feriados a uma série de atividades econômicas, especificamente aquelas de interesse público, tais como hospitais, farmácias, padarias, mercados, postos de combustíveis, restaurantes, cinemas, etc.

Aos empregados que trabalham aos domingos, a lei estabeleceu que o repouso semanal remunerado deve ser concedido em outro dia da mesma semana, de modo a proporcionar, no espaço de 7 (sete) dias consecutivos, um descanso semanal remunerado.

Mais recentemente, ao comércio de forma geral a Lei 10.101/2000, através de seu art. 6º, parágrafo único, concedeu autorização para o trabalho aos domingos, estabelecendo que pelo menos uma vez, no período máximo de três semanas, o repouso semanal dos empregados deve coincidir com o domingo.





## CÂMARA DOS DEPUTADOS

Apesar dos avanços, ainda remanescem ranços do passado que devem ser expurgados de nossa legislação a fim de não dar margem à interpretações que acabem por prejudicar a mulher brasileira, que, ainda com algumas dificuldades, vem conquistando seu espaço no mercado de trabalho brasileiro.

Exemplos disso ocorrem hodiernamente em nossos Tribunais do Trabalho, que tem entendido que os dispositivos de lei acima citados contemplam apenas o trabalhador homem, permanecendo as empregadas mulheres sob o manto do art. 386 da CLT, devendo a trabalhadora folgar em um domingo a cada dois, ou seja, em escala quinzenal.

Com o devido respeito, a interpretação que vem sendo dada pelo judiciário trabalhista brasileiro proporciona verdadeira e odiosa discriminação da mulher ao ingresso no mercado de trabalho que funciona aos domingos nos dias atuais.

Oportuno a lembrança da máxima que diz: “quem protege demais acaba por desproteger”. Não há dúvida de que a lei, se tratar de forma diferente a mulher do homem no ambiente de trabalho, com a devida ressalva as questões oriundas à proteção da maternidade, acaba proporcionando discriminação no momento da contratação, em que a escolha de empregado do sexo masculino em estabelecimentos que abrem aos domingos passa a ser bem mais atrativa para o empregador.

É de fácil percepção que postos de trabalho em que até pouco tempo atrás havia a predominância do universo feminino, hoje o





## CÂMARA DOS DEPUTADOS

são (ou ao menos é muito dividido) pelo sexo masculino. Basta olharmos para o atendimento a bordo das aeronaves (a pouco tempo eram apenas “aeromoças”); para as recepções dos hospitais; para os operadores de caixa nos supermercados; para os atendentes em padarias e confeitarias; para os empregados de conservação e limpeza, etc.

Não podemos perder de vista o estabelecido no *caput* do art. 5º de nossa Constituição de 1988, que nos diz:

**Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza,** garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes n País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança, e à propriedade, nos termos seguintes:

I – **homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações,** nos termos desta Constituição;

Diante do quadro descrito, é necessário corrigir e expurgar remanescentes históricos não mais justificáveis e que inibem ou dificultam a contratação de empregadas mulheres nas atividades que trabalham aos domingos, mediante a apresentação de um projeto de lei destinado a adequação da norma para o mercado de trabalho atual.

À luz de todo o exposto, conto com o apoio de meus ilustres pares para a aprovação desta emenda à MP 1108/2022, que tem como





## CÂMARA DOS DEPUTADOS

principal objetivo aperfeiçoar e modernizar as relações do mundo do trabalho em todo o território nacional.

Em de de 2022.

**Deputado Federal**



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Darci de Matos  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD221731373100>





## CÂMARA DOS DEPUTADOS

### MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1108, 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 Nº

Art. 1º - Suprima-se o §8º do art.75-B, contido art.6º da Medida Provisória nº 1.108/2022.

### JUSTIFICAÇÃO

A Medida dispõe que o contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional estará sob a égide da legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes na Lei nº 7.064, de 6 de dezembro 1982.

Apesar de aparentemente positiva, o que nos parece é que confunde teletrabalho com o labor de empregado expatriado, sendo





## CÂMARA DOS DEPUTADOS

uma preocupação o fato de que a situação do trabalhador expatriado é completamente diferente da prestada pelo teletrabalhador.

O marco legal daquele é a Lei nº 7.064/82 que, embora necessite de urgente alteração, continua vigente.

Não há dúvida de que a Lei nº 7.064/82 é inadequada à realidade do trabalho, traz insegurança e está desconectada com a mais moderna prática global mas, ao misturar situações distintas, a proposta aumentará a insegurança jurídica trazendo mais confusão a uma situação que por si só já é conturbada

Sala das Sessões, \_\_\_\_\_de março de 2022.

**GENINHO ZULIANI**  
**DEPUTADO FEDERAL – UNIÃO/SP**





CÂMARA DOS DEPUTADOS

**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO 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 ADITIVA  
(DO SR. LUCAS VERGILIO)**

Acrescenta-se a Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022, onde couber, o seguinte parágrafo:

“Art. XX – No âmbito do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), Lei 6.321 de 1976 e Auxílio-alimentação, tratado no § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, para fins específicos do mercado regido pela Lei de Licitação e Contratos Públicos, nas esferas Federal, Estadual e Municipal, sem prejuízo das demais entidades regidas pela Lei de Licitação, não se aplicam as proibições de aplicação de deságio ou desconto, bem como de concessão de prazos de repasse ou pagamento.”

**JUSTIFICATIVA**

A iniciativa do governo federal em regular o auxílio-alimentação é extremamente relevante e necessária e está alinhado com as movimentações





## CÂMARA DOS DEPUTADOS

que estão sendo feitas no setor dos benefícios por empresas que notoriamente deturpam os benefícios e programas voltados para alimentação do trabalhador.

Contudo, esta emenda de aperfeiçoamento se faz necessária vez que a Medida Provisória não trouxe de forma específica e deixou de excluir das proibições previstas mesma o setor público, regido por meio de procedimentos administrativos e licitatórios, que devem buscar o melhor preço possível ao Estado.

Em um passado recente, o Tribunal de Contas da União se posicionou quanto a necessidade de o mercado de compras governamentais de *ticket* buscar o melhor preço e, inclusive, determinou a exclusão do mercado de licitação da proibição do chamado rebate, concedido pelas *tickeiras*.

A busca e a aplicação do critério de menor preço nos procedimentos administrativos e licitatórios são condições basilares no exercício da função pública e do bom trato ao erário.

Não podemos esquecer também que, diferentemente do mercado privado em que os investimentos e captações financeiras acontecem de forma crescente nos últimos anos, o Estado está com suas contas bem prejudicadas e precisa, ao máximo, otimizar. E parte dessa otimização é não cercear, de forma totalmente ilegal, a busca do melhor preço quando da contratação de um serviço ou produto.

O Tribunal de Contas da União e o Ministério Público junto ao TCU atuaram em todos os momentos ratificando a admissão de ofertas de taxas negativas em licitações públicas, prezando pela eficiência administrativa, economia e objeto mais vantajoso.

Tentativas de atropelar esse entendimento, além de não serem eficientes, causam sérios prejuízos aos cofres públicos, ensejam insegurança jurídica e prejuízos ao mercado.

Vale destacar que muitas *tickeiras* do mercado, especialmente as que atuam regionalmente, dependem do mercado de licitações para sobreviver,





## CÂMARA DOS DEPUTADOS

geram um ciclo econômico muito importante e, principalmente, geram emprego e renda. Fomentar o crescimento desse nicho de mercado é vital, pois todos tem a sua parcela de contribuição e, em conjunto, auxiliam o desenvolvimento de um Brasil mais sólido, afastando inúmeras discussões que estão acontecendo em licitações, movimentando a máquina estatal de forma totalmente desnecessária.

Neste contexto, solicito o apoio dos colegas para a aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão, de                      de 2022.

**Deputado LUCAS VERGÍLIO**  
**SOLIDARIEDADE/GO**  
**Líder do Solidariedade**



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Lucas Vergilio  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD228065148300>



\* C D 2 2 8 0 6 5 1 4 8 3 0 0 \*



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

## **EMENDA Nº - CM**

(à MPV nº 1108, de 2022)

Suprimir o §5º do art. 75-B previsto no art. 6º da MP 1108/2022:

### **JUSTIFICAÇÃO**

O parágrafo 5º, do art. 75-B previsto no art. 6º da Medida Provisória na nova redação proposta na Medida Provisória, assim estabelece:

§ 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 não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho. (grifos e negritos nossos).

O uso dos dispositivos tecnológicos, direcionado ao exercício do teletrabalho, independentemente de estar incurso (ou não) na jornada contratual do trabalhador, caracteriza-se como período de labor, devendo ser computado na jornada de trabalho. Interpretação em sentido contrário seria suficiente para caracterizar-se a violação aos princípios da isonomia e proteção.

Da mesma forma, caso o empregado em regime de teletrabalho encontre-se aguardando ordens (quer em sua residência ou em outro local), não há motivo para se afastar os institutos da prontidão e do sobreaviso (CLT, art. 244). Nesse sentido, aliás, é a Súmula 428 do TST.

Diante do exposto, deve ser integralmente suprimido o parágrafo 5º, do art. 75-B, previsto no art. 6º da MP.

Ante o exposto, peço o apoio dos Ilustres Pares para a aprovação da presente emenda supressiva.



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

Sala da Comissão,

SENADOR FABIANO CONTARATO



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

## **EMENDA Nº - CM**

(à MPV nº 1108, de 2022)

Suprimir o §7º do art. 75-B previsto no art. 6º da MP 1108/2022.

### **JUSTIFICAÇÃO**

O parágrafo 7º, do art. 75-B previsto no art. 6º da Medida Provisória estabelece que:

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado. (grifos e negritos nossos).

Inicialmente, registra-se que conceitos clássicos do direito do trabalho (a exemplo da definição de estabelecimento do empregador) sofreram significativa alteração em decorrência dos avanços das relações laborais. Atualmente, existem grandes organizações sem um espaço físico para produção de bens e serviços, de modo que, não é essencial a fixação da base territorial da sede da empresa para que o exercício da atividade laboral ocorra.

Outra questão preocupante é a existência de instrumento coletivo firmado na base territorial fixada pelo dispositivo. Não se pode olvidar que a jurisprudência é pacífica no sentido de que, caso a empresa não tenha participado da negociação sindical, não poderá ser compelida a observar as normas fixadas. Mutatis mutandis, é o teor da Súmula 374 do C. TST:

Súmula 374 – Recurso de revista, normas coletivas e categoria diferenciada

RECURSO DE REVISTA. NORMAS COLETIVAS. CATEGORIA DIFERENCIADA. SÚMULA N.º 374 DO TST. A Reclamada não pode ser obrigada a cumprir as normas coletivas do sindicato representante de categoria econômica diferenciada, quando não tiver participado delas – seja diretamente, seja por meio da sua entidade de classe. Recurso de Revista conhecido e provido.

Assim, diante da nova realidade enfrentada, o adequado seria a supressão do dispositivo, viabilizando-se o amadurecimento do debate doutrinário e jurisprudencial.



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

Diante do exposto, deve ser integralmente suprimido o parágrafo 7º , do art. 75-B previsto no art. 6º da Medida Provisória.

Ante o exposto, peço o apoio dos Ilustres Pares para a aprovação da presente emenda supressiva.

Sala da Comissão,

SENADOR FABIANO CONTARATO



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

## **EMENDA Nº - CM**

(à MPV nº 1108, de 2022)

Suprimir o §8º do art. 75-B previsto no art. 6º da MP 1108/2022.

### **JUSTIFICAÇÃO**

O parágrafo 8º, do Art. 75-B, previsto no art. 6º da Medida Provisória, assim estabelece:

*§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional, aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes na Lei nº 7.064, de 6 de dezembro 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.*

Esse dispositivo introduzido pela Medida Provisória determina a aplicação da legislação brasileira e excetua as disposições previstas na Lei 7.064/82 (mas não estabelece quais dispositivos) e permite a estipulação em contrário por meio de acordo individual.

Os direitos previstos na Constituição Federal são direitos fundamentais e humanos, porque se alicerçam nas diretrizes traçadas pelo direito internacional (Declaração Universal de Direitos Humanos – DUHH, artigos VII e XXIII e XXIV; Pacto Internacional sobre Direitos Econômico, Sociais e Culturais, artigo 7; Protocolo de San Salvador, artigos 6º e 7º).



## SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

A ordem jurídica interna é farta e protetiva – consonância com o princípio da proteção – de modo que a Lei 7.064/82 preocupou-se em regulamentar as relações de trabalho decorrentes da contratação em território brasileiro para prestação de serviços em outros países. A diretriz da norma é protetiva, garantindo um rol de direitos mínimos e aplicando a teoria do conglobamento mitigado (por meio da qual observa-se o instituto mais favorável ao trabalhador para análise da legislação aplicável).

A regra da lei do local da prestação de serviços, inclusive, acabou trazendo farta discussão doutrinária e jurisprudencial, inclusive, levando ao cancelamento da Súmula 207 do TST, in verbis:

Súmula nº 207 do TST - CONFLITOS DE LEIS TRABALHISTAS NO ESPAÇO. PRINCÍPIO DA "LEX LOCI EXECUTIONIS" **(cancelada)** - Res. 181/2012, DEJT divulgado em 19, 20 e 23.04.2012. A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação.

Portanto, a admissão de dispositivo que permita a livre regulamentação de direitos trabalhistas, em razão do local de residência do trabalhador somente poderia ser admitida para acréscimo de direitos (em consonância com o caput do art. 7º da Constituição Federal), sob pena de violação aos princípios da isonomia e da proteção, sendo inconstitucional o dispositivo.

Diante do exposto, deve ser integralmente suprimido o parágrafo 8º, do Art. 75-B, previsto no art. 6º da Medida Provisória.

Sala da Comissão,

SENADOR FABIANO CONTARATO



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

**MPV 1108**  
**00074**

172

## **EMENDA Nº - CM**

(à MPV nº 1108, de 2022)

Suprimir o artigo 75-C, previsto no art. 6º da Medida Provisória 1101/2022.

### **JUSTIFICAÇÃO**

O artigo 75-C, previsto no art. 6º, da Medida Provisória, assim estabelece:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho.

Na proposição introduzida pela Medida Provisória, não há especificação das atividades a serem desenvolvidas pelo empregado na modalidade de teletrabalho.

Conjugando esse art. 75-C com o disposto no § 1º do art. 75-B, também introduzido pela Medida Provisória (§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.), pode-se vislumbrar espaço para fraude. Isto porque o § 1º prevê que o comparecimento nas dependências da empresa para a realização de atividades específicas não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. Como o contrato de trabalho não precisaria mais estabelecer quais as atividades serão realizadas em teletrabalho, verifica-se uma abertura para que quaisquer atividades sejam exigidas pelo empregador para que sejam realizadas presencialmente sem que isto desfigure o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. Ou seja, isto pode ser utilizado para fins de aplicação da exceção do art. 62 da CLT, deixando-se de aplicar as normas relativas à jornada de trabalho em situação de fraude à lei.



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

Diante do exposto, deve ser integralmente suprimido o artigo 75-C, previsto no art. 6º da Medida Provisória.

Sala da Comissão,

SENADOR FABIANO CONTARATO



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

**EMENDA Nº - CM**

(à MPV nº 1108, de 2022)

Inclua-se no art. 6º da Medida Provisória 1108/2022 a seguinte alteração:

“Art. 6º .....

.....

“Art. 244. ....

§ 1º .....

§ 2º Considera-se de "sobreviço" o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso. Cada escala de "sobreviço" será, no máximo, de vinte e quatro horas. As horas de "sobreviço", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário-hora normal.

§ 3º .....

§ 4º .....” (NR)

**JUSTIFICAÇÃO**

A Medida Provisória nº 1108/2022 altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especialmente no capítulo II-A, referente ao teletrabalho, incluído pela reforma trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467).

Nesta emenda, propomos a alteração do art. 244, § 2º, da CLT, a fim de que fique estabelecido em lei o teor da Súmula 428 do TST, que atualizou o conceito de sobreviço em conformidade ao desenvolvimento tecnológico.



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

O sobreaviso se caracteriza quando há um acordo prévio entre empregador e empregado a fim de que o último fique à disposição a qualquer momento. Mantemos o que prevê a CLT no sentido de que o sobreaviso não pode ultrapassar vinte e quatro horas e que o valor devido será de 1/3 do salário-hora normal para cada hora de sobreaviso acordada.

Ante o exposto, peço o apoio dos Ilustres Pares para a aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão,

SENADOR FABIANO CONTARATO



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

## **EMENDA Nº - CM**

(à MPV nº 1108, de 2022)

Inclua-se no art. 6º da Medida Provisória 1108/2022 a seguinte alteração:

“Art. 6º.....

.....

“Art. 75-D. Para a realização do teletrabalho o empregador será obrigado a:

I – fornecer, em regime de comodato, e manter equipamentos tecnológicos e infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho, considerando a segurança e o conforto ergonômico e dos órgãos visuais do empregado;

II - reembolsar o empregado pelas despesas de energia elétrica, telefonia e de uso da internet relacionadas à prestação do trabalho.

§ 1º O fornecimento de equipamentos e de infraestrutura que trata o inciso I poderá ser dispensado por acordo coletivo.

§ 2º As disposições relativas a este artigo serão previstas em contrato ou termo aditivo escrito.

§ 3º As utilidades mencionadas neste artigo não integram a remuneração do empregado.” (NR)

.....

## **JUSTIFICAÇÃO**

A Medida Provisória nº 1108/2022 altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especialmente no capítulo II-A, referente ao teletrabalho, incluído pela reforma trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467).



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

Ocorre que os artigos 75-A a 75-E da CLT são insuficientes para evitar abusos por parte do empregador. Nesse sentido, entendemos que o art. 75-D da CLT merece detalhamento para obrigar o empregador a fornecer a infraestrutura de trabalho necessária à realização das atividades, levando em consideração a saúde e a segurança do empregado, bem como reembolsar o empregado pelas despesas realizadas em função das atividades.

Ante o exposto, peço o apoio dos Ilustres Pares para a aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão,

SENADOR FABIANO CONTARATO



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

## **EMENDA Nº - CM**

(à MPV nº 1108, de 2022)

Inclua-se no art. 6º da Medida Provisória 1108/2022 a seguinte alteração:

“Art. 6º .....

.....

“Art. 72-A Durante os períodos de descanso de que trata esta Seção, o empregador não poderá acionar o empregado por meio de serviços de telefonia, mensageria, aplicações de internet ou qualquer outra ferramenta telemática, exceto em caso de necessidade imperiosa para fazer face a motivo de força maior ou caso fortuito, atender à realização de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, hipótese em que serão aplicadas as disposições relativas à hora extraordinária.

§ 1º A ausência de resposta do empregado à comunicação feita pelo empregador durante os períodos de descanso não será considerada falta funcional.

§ 2º As exceções previstas no caput deste artigo deverão ser previstas em acordo coletivo ou convenção coletiva.” (NR)

.....

## **JUSTIFICAÇÃO**

A Medida Provisória nº 1108/2022 altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especialmente no capítulo II-A, referente ao teletrabalho, incluído pela reforma trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467).

O direito à desconexão do trabalho foi aventado por Jorge Luiz Souto Maior já no ano de 2003. Segundo o Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, tal direito pode ser conceituado como o de não trabalhar ou o de se desconectar do trabalho



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

ou, ainda, ao “não-trabalho”. Ele esclarece que esse direito não significa o de não trabalhar por completo, mas o de trabalhar com limites a fim de preservar a vida privada e a saúde do trabalhador.

Nesse sentido, o desenvolvimento tecnológico, que permitiu a criação de smartphones e de serviços de mensageria (WhatsApp, Telegram etc.), fez com que muitos empregadores impedissem seus empregados de gozar plenamente dos períodos de folga. É que tais ferramentas tecnológicas não têm sido utilizadas de forma episódica pelos empregadores, mas rotineiramente – como se os trabalhadores estivessem à sua disposição a todo momento – e, portanto, em total inobservância da jornada pactuada em contrato de trabalho.

Dessa forma, a fim de mitigar os efeitos nocivos da tecnologia aos trabalhadores, tanto no plano individual quanto no social, é importante que o Estado positive o direito à desconexão do trabalho.

Ante o exposto, peço o apoio dos Ilustres Pares para a aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão,

SENADOR FABIANO CONTARATO



## CONGRESSO NACIONAL

### EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA 1108, DE 25 DE MARÇO DE 2022

(Do Sr. André Figueiredo)

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 MODIFICATIVA

Modificar o art. 6º da Medida Provisória n. 1.108, de 25 de março de 2022 para os seguintes textos:

Art. 6º 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 **quando impossível o controle de horários pelo empregador**

.....  
" (NR)

"Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a



\* CD 222624427700 \*  
ExEdit

prestação de serviços **preponderantemente fora das dependências do empregador**, com a utilização de 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 descaracteriza 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 **quando impossível 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**, exceto se houver previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes **quando houver compatibilidade e ausência de prejuízos à finalidade de formação pedagógico-profissional**.

"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**.

.....  
.....

## JUSTIFICAÇÃO

Deve ser alterado o texto do art. 6º da Medida Provisória n. 1.108, de 25 de março de 2022 que modifica as regras sobre teletrabalho presentes na Consolidação das Leis Trabalhistas, Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de Maio de 1943.

A modalidade de teletrabalho, durante o período de medidas de contenção da pandemia do novo coronavírus, foi atividade potencialmente favorecida, por garantir a saúde pública, medidas de isolamento, continuidade do trabalho e da



atividade econômica em efetivo cumprimento ao princípio fundamental de valorização social do trabalho e da livre iniciativa (artigo 1º, IV, CRFB).

Assim, a experiência recente de expansão do teletrabalho deve ser congruente com a efetividade dos direitos sociais, dentro de cenários de extremas e sistêmicas mudanças imprevistas nas relações de trabalho, há que se reconhecer a progressividade dos direitos sociais, econômicos e culturais, por todos os meios apropriados, com a devida ponderação dos recursos disponíveis, sempre com a prioridade de efetivação dos mesmos direitos sociais, na forma do artigo 2º, 1, do Pacto Internacional dos Direitos Sociais, Econômicos e Culturais (incorporado na ordem jurídica nacional através do decreto n.º 591 (6/7/1992).

A partir deste ponto, deve se considerar que a não aplicação do capítulo da CLT que trata da jornada (e, portanto, da sua limitação e do pagamento de horas extraordinárias) somente pode ocorrer em casos de incompatibilidade de controle da jornada, como é o caso de algumas modalidades de trabalho externo, e para os exercentes de cargos de gestão da empresa. O teletrabalho foi incluído neste rol a partir da Lei nº 13.467/2017.

Entretanto, é importante fazer uma interpretação constitucional sistemática e teleológica da legislação trabalhista.

A limitação da jornada de trabalho e o pagamento de horas extraordinárias são direitos previstos na Constituição Federal (art. 7º, XIII e XVI), não podendo ser excluídos por legislação infraconstitucional. O objetivo desta previsão é preservar a saúde física e mental do trabalhador, seja com a limitação pura e simples, seja a previsão de pagamento de horas extraordinárias com adicional, de modo a não estimular a adoção de jornadas superiores a 8 horas.

Por outro lado, a finalidade do disposto no art. 62 é excluir empregados cujo trabalho tenha incompatibilidade com o controle de jornada. Assim, os empregados em regime de teletrabalho só podem ser excluídos das regras do capítulo da CLT relativo à jornada nos casos em que o teletrabalho seja, de fato, incompatível com o controle de jornada, o que se afigura hipótese rara na prática, pois no teletrabalho é plenamente possível aferir a jornada do trabalhador por meios informáticos de controle. Aliás, a própria CLT prevê que a adoção de tais meios de controle é equiparável à subordinação do trabalhador (art. 6º, parágrafo único), apontando para o tratamento igualitário entre empregados com trabalho presencial e trabalho não presencial, situação em que pode ser enquadrado o teletrabalho ou trabalho remoto. Assim, se há possibilidade de controle, deve haver a limitação da jornada e o pagamento de horas extras em caso de extrapolação da jornada legal.



Portanto, a interpretação conforme à Constituição seria no sentido de que o teletrabalho só poder ser excluído do capítulo da CLT relativo à jornada nos casos em que restar comprovadamente demonstrado que é impossível ao empregador controlar a jornada do empregado em regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

Por isso, torna-se necessário alterar o texto original da Medida Provisória n. 1.108, de 25 de março de 2022, de modo a incluir a expressão restritiva “quando impossível o controle de horários pelo empregador” nas novas redações dos artigos 62, III e 75-B, §3º, da CLT.

Por sua vez, o novo caput do artigo 75-B da CLT, texto original da Medida Provisória n. 1.108, de 25 de março de 2022, previa possibilidade de haver configuração de teletrabalho ou trabalho remoto, ainda que houvesse preponderância de trabalho nas dependências do empregador. Ou seja, o trabalhador poderia trabalhar, por exemplo, 5 dias da semana presencialmente e 1 em regime de teletrabalho, e isto será considerado como teletrabalho ou trabalho remoto.

O § 1º reforçava o caput, no sentido de permitir o “regime híbrido”, pois previa que a presença do trabalhador nas dependências da empresa, ainda que de modo habitual, para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

Ocorre, a depender do modo como se desenvolver a atividade, é possível vislumbrar situação de **fraude** pela desvirtuação do regime que foi estabelecido para prestação de serviço fora das dependências do empregador.

Logo, poderia ocorrer de o empregado comparecer presencialmente na empresa todos os dias, por exigência do empregador, que eventualmente alegasse que há atividades que exijam a presença do empregado no estabelecimento, sendo que isto não afetará a caracterização do teletrabalho ou trabalho remoto. Ou seja, uma situação que na aparência é teletrabalho ou trabalho remoto (aparência porque isto pode estar previsto em contrato), mas, na realidade fática, seria trabalho presencial, situação em que se configura uma fraude, com a necessidade de se considerar como trabalho presencial e, deste modo, não podendo se enquadrar nas exceções do artigo 62 da CLT.

Assim, na proposta de modificação aqui apresentada são restauradas a necessidade de que a prestação de serviços seja preponderantemente fora das dependências do empregador (Art. 75-B, caput, da CLT) e que o comparecimento às dependências do empregador, ainda que permitido, não seja algo habitual. (Art. 75-B, §1º, da CLT)



O mais importante, no entanto, é que na exceção do art. 62 conste que a exclusão do capítulo da CLT relativo à jornada só é cabível se houver impossibilidade do controle da jornada do empregado. No mais, sendo possível o controle e não se enquadrando nas funções de gestão, deve ser aplicado o aludido capítulo da CLT sobre a jornada.

Por sua vez, texto original da Medida Provisória n. 1.108, de 25 de março de 2022, ao acrescentar o §5º do art. 75-B da CLT estabelecia 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 constituiria tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houvesse previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Contudo, a Medida Provisória trouxe a possibilidade de o teletrabalho ou trabalho remoto ser por “jornada” ou “produção ou tarefa”.

Pensando na modalidade “por jornada”, pode ser que o empregado esteja utilizando tais ferramentas fora da jornada normal de trabalho exatamente por determinação do empregador. Ou seja, utilizou as ferramentas de trabalho durante a jornada normal e terminou sua atividade laboral já fora da jornada normal. Trata-se de **caso típico de realização de horas extraordinárias**.

Já na modalidade “por produção ou tarefa” pode ocorrer o mesmo, mas pensando na “jornada normal de trabalho” não como aquela realizada em horários específicos, fixos e predeterminados pelo empregador, mas considerando a “jornada normal de trabalho” como aquela prevista na ordem jurídica, com a limitação constitucional de 8 horas. Com efeito, se a “produção ou tarefa” for passível de controle do tempo de sua execução e se puder aferir que o trabalhador levou mais do que a jornada normal, caberá o pagamento de horas extras.

Suponha-se que uma “produção ou tarefa” demande um trabalho com tempo de execução superior a 8 horas e que é plenamente possível mensurar esta jornada pelo empregador. Aqui fica claro que o trabalho superou a jornada normal, incorrendo na jornada extraordinária, com as respectivas consequências legais.

Por este motivo, repita-se: **se é possível o controle da jornada, é exigível a aplicação do capítulo da CLT sobre jornada.**



Pode-se depreender esta interpretação, por exemplo, pela jurisprudência do TST:

**Súmula nº 340 do TST**

**COMISSIONISTA. HORAS EXTRAS (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**

O empregado, sujeito a controle de horário, remunerado à base de comissões, tem direito ao adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) pelo trabalho em horas extras, calculado sobre o valor-hora das comissões recebidas no mês, considerando-se como divisor o número de horas efetivamente trabalhadas.

**OJ 397 (SBDI-I). COMISSIONISTA MISTO. HORAS EXTRAS. BASE DE CÁLCULO. APLICAÇÃO DA SÚMULA N.º 340 DO TST. (DEJT divulgado em 02, 03 e 04.08.2010)**

O empregado que recebe remuneração mista, ou seja, uma parte fixa e outra variável, tem direito a horas extras pelo trabalho em sobrejornada. Em relação à parte fixa, são devidas as horas simples acrescidas do adicional de horas extras. Em relação à parte variável, é devido somente o adicional de horas extras, aplicando-se à hipótese o disposto na Súmula n.º 340 do TST.

Observe-se que o empregado comissionista puro recebe por produção ou tarefa, já que sua remuneração varia de acordo com as vendas que ele consegue realizar. Quando há controle de jornada, ele tem direito ao adicional de horas extras, conforme a Súmula nº 340 do TST. Já o comissionista misto, que recebe parte da remuneração de modo fixo e outra parte de modo variável, também está sujeito às normas de jornada, do seguinte modo: para a parte fixa, são as horas simples acrescidas do adicional de horas extras; para a parte variável, afetada pelas comissões, somente o adicional de horas extras (OJ 397 da SBDI-I). Embora o entendimento jurisprudencial seja relativo ao comissionista e traga a especificidade (puro ou misto), a *ratio* nele veiculada é plenamente cabível para o caso em comento da presente Medida Provisória.

Neste sentido, a presente apresentação de emenda modificativa deixa expresso no §5º do art. 75-B da 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 constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houvesse previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Já o § 6º incluído pela Medida Provisória n. 1.108, de 25 de março de 2022 ao art. 75-B, em sua redação original, estabelecia que seria **permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes**, o que poderia ocorrer sem qualquer ressalva

Contudo, tanto o estágio, quanto a aprendizagem, são modalidades de trabalho cujos contornos se enquadram no contexto da relação de emprego. Todavia, o legislador, para incentivar a sua adoção, não prevê o vínculo de emprego porquanto ambas as situações têm uma finalidade de formação pedagógico-profissional. Assim, foi previsto que elas não configuram o vínculo de emprego quando utilizadas dentro do modelo legal.

E o modelo legal preconiza que o estagiário e o aprendiz tenham contato com outras pessoas do local de trabalho, como é o caso do supervisor de estágio, por exemplo. Isto é importante para a formação do estagiário, que poderá ter o contato com um profissional com formação e experiência na área de atuação que o estagiário futuramente irá exercer como profissão. Deste modo, o teletrabalho ou trabalho remoto pode ser prejudicial a esta formação profissional.

Dessa forma, propõe-se que o estágio e a aprendizagem sejam possíveis no regime de teletrabalho ou trabalho remoto **somente quando houvesse compatibilidade**, ou seja, quando a não presença no local de trabalho for possível **sem que haja prejuízos à finalidade de formação pedagógico-profissional**. Ainda assim, é recomendável que haja a necessidade da presença do estagiário ou aprendiz no local de trabalho em alguns dias da semana.

Por fim, o art. 75-C da CLT, no texto original Medida Provisória n. 1.108, de 25 de março de 2022, excluía a necessidade de especificação das atividades a serem realizados pelo empregado na prestação de serviços na modalidade de teletrabalho.

Conjugando as redações propostas originalmente pela Medida Provisória n. 1.108, de 25 de março de 2022 ao *caput* do art. 75-C da CLT conjugado § 1º do art. 75-B, ficava evidente a **situação de fraude**. Isto porque o § 1º prevê que o comparecimento nas dependências da empresa para a realização de atividades específicas não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.



Assim, como o contrato de trabalho não precisaria mais estabelecer quais são as atividades realizadas em teletrabalho, verifica-se uma abertura para que quaisquer atividades sejam exigidas pelo empregador para que sejam realizadas presencialmente sem que isto desfigure o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. Ou seja, isto poderia ser utilizado para fins de aplicação da exceção do art. 62 da CLT, deixando-se de aplicar as normas relativas à jornada de trabalho em situação de fraude à lei.

De modo concreto: na redação original o do art. 75-C da CLT o contrato de trabalho deveria estabelecer que as atividades “A”, “B” e “C”, por exemplo, deveriam ser objeto de teletrabalho. Assim, seria possível fazer um controle sobre as situações de frequência presencial do empregado nas dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exigissem sua presença, sem que isto implicasse considerar como regime de trabalho presencial.

Logo, seria um caminho aberto para que se preveja todo e qualquer trabalho como em regime de teletrabalho ou trabalho remoto (no contrato de trabalho), com a exigência de presença do empregado nas dependências da empresa (situação da realidade fática), sem que isto signifique trabalho presencial, ou seja, considerando que esta situação é teletrabalho ou trabalho remoto, incidindo nas exceções do art. 62 da CLT.

Portanto, necessário restabelecer o caput do art. 75-C da CLT para que conste que o contrato individual de teletrabalho especifique às atividades que serão realizadas pelo empregado.

**ANDRÉ FIGUEIREDO**

PDT/CE

Brasília, em                      de março de 2022.





## CONGRESSO NACIONAL

### EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA 1108, DE 25 DE MARÇO DE 2022

(Do Sr. André Figueiredo)

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 SUPRESSIVA

Suprimir o artigo 75-C, previsto no art. 6º da Medida Provisória;

### JUSTIFICAÇÃO

O artigo 75-C, previsto no art. 6º, da Medida Provisória, assim estabelece:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho.

Na proposição introduzida pela Medida Provisória, não há especificação das atividades a serem desenvolvidas pelo empregado na modalidade de teletrabalho.



Conjugando esse art. 75-C com o disposto no § 1º do art. 75-B, também introduzido pela Medida Provisória (§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.), pode-se vislumbrar espaço para fraude. Isto porque o § 1º prevê que o comparecimento nas dependências da empresa para a realização de atividades específicas não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. Como o contrato de trabalho não precisaria mais estabelecer quais as atividades serão realizadas em teletrabalho, verifica-se uma abertura para que quaisquer atividades sejam exigidas pelo empregador para que sejam realizadas presencialmente sem que isto desfigure o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. Ou seja, isto pode ser utilizado para fins de aplicação da exceção do art. 62 da CLT, deixando-se de aplicar as normas relativas à jornada de trabalho em situação de fraude à lei.

Diante do exposto, deve ser integralmente suprimido o artigo 75-C, previsto no art. 6º da Medida Provisória.

**ANDRÉ FIGUEIREDO**

PDT/CE

Brasília, em                      de março de 2022.



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. André Figueiredo  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD229383862000>





## CONGRESSO NACIONAL

### EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA 1108, DE 25 DE MARÇO DE 2022

(Do Sr. André Figueiredo)

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 SUPRESSIVA

Suprimir o inciso III, do artigo 62, e o § 3º, do artigo 75-B, previstos no art. 6º da Medida Provisória;

#### JUSTIFICAÇÃO

O inciso III, do artigo 62, proposto na Medida Provisória, assim estabelece:

Art. 62. ....

III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.



\* CD 223659953800 \*  
ExEdit

Já o § 3º, do artigo 75-B, também previsto no art. 6º da Medida Provisória, assim estabelece:

Art. 75-B.....

§ 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.

A limitação da jornada de trabalho e o pagamento de horas extraordinárias são direitos previstos na Constituição Federal (art. 7º, XIII e XVI), não podendo ser excluídos por legislação infraconstitucional.

Ainda, a não aplicação do capítulo da CLT, que trata da jornada (e, portanto, da sua limitação e do pagamento de horas extraordinárias) ocorre em casos de incompatibilidade de controle da jornada, como é o caso de algumas modalidades de trabalho externo, e para os exercentes de cargos de gestão da empresa. O teletrabalho foi incluído neste rol a partir da Lei nº 13.467/2017

Portanto, conforme à Constituição Federal o teletrabalho só pode ser excluído do capítulo da CLT relativo à jornada nos casos em que restar comprovadamente demonstrado que é impossível ao empregador controlar a jornada do empregado em regime de teletrabalho ou trabalho remoto. Sendo possível o controle e não se enquadrando nas funções de gestão, deve ser aplicado o aludido capítulo da CLT sobre a jornada.

Diante do exposto, deve ser integralmente suprimido o inciso III, do artigo 62, e o § 3º, do artigo 75-B, previstos no art. 6º da Medida Provisória.

**ANDRÉ FIGUEIREDO**

PDT/CE

Brasília, em de março de 2022.





## CONGRESSO NACIONAL

### EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA 1108, DE 25 DE MARÇO DE 2022

(Do Sr. André Figueiredo)

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 SUPRESSIVA

Suprimir o § 8º, do artigo 75-B, previsto no art. 6º da Medida Provisória:

#### JUSTIFICAÇÃO

O parágrafo 8º, do Art. 75-B, previsto no art. 6º da Medida Provisória, assim estabelece:

*§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional, aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes na Lei nº 7.064, de 6 de dezembro 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.*



Esse dispositivo introduzido pela Medida Provisória determina a aplicação da legislação brasileira e excetua as disposições previstas na Lei 7.064/82 (mas não estabelece quais dispositivos) e permite a estipulação em contrário por meio de acordo individual.

Os direitos previstos na Constituição Federal são direitos fundamentais e humanos, porque se alicerçam nas diretrizes traçadas pelo direito internacional (Declaração Universal de Direitos Humanos – DUHH, artigos VII e XXIII e XXIV; Pacto Internacional sobre Direitos Econômico, Sociais e Culturais, artigo 7; Protocolo de San Salvador, artigos 6º e 7º).

A ordem jurídica interna é farta e protetiva – consonância com o princípio da proteção – de modo que a Lei 7.064/82 preocupou-se em regulamentar as relações de trabalho decorrentes da contratação em território brasileiro para prestação de serviços em outros países. A diretriz da norma é protetiva, garantindo um rol de direitos mínimos e aplicando a teoria do conglobamento mitigado (por meio da qual observa-se o instituto mais favorável ao trabalhador para análise da legislação aplicável).

A regra da lei do local da prestação de serviços, inclusive, acabou trazendo farta discussão doutrinária e jurisprudencial, inclusive, levando ao cancelamento da Súmula 207 do TST, in verbis:

Súmula nº 207 do TST - CONFLITOS DE LEIS TRABALHISTAS NO ESPAÇO. PRINCÍPIO DA "LEX LOCI EXECUTIONIS" (**cancelada**) - Res. 181/2012, DEJT divulgado em 19, 20 e 23.04.2012. A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação.

Portanto, a admissão de dispositivo que permita a livre regulamentação de direitos trabalhistas, em razão do local de residência do trabalhador somente poderia ser admitida para acréscimo de direitos (em consonância com o caput do art. 7º da Constituição Federal), sob pena de violação aos princípios da isonomia e da proteção, sendo inconstitucional o dispositivo.



Diante do exposto, deve ser integralmente suprimido o parágrafo 8º, do Art. 75-B, previsto no art. 6º da Medida Provisória.

**ANDRÉ FIGUEIREDO**

PDT/CE

Brasília, em                      de março de 2022.



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. André Figueiredo  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD224372720700>





## CONGRESSO NACIONAL

### EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA 1108, DE 25 DE MARÇO DE 2022

(Do Sr. André Figueiredo)

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 SUPRESSIVA

Suprimir o §7º do art. 75-B previsto no art. 6º da MP 1008/2022.

#### JUSTIFICAÇÃO

O parágrafo 7º, do art. 75-B previsto no art. 6º da Medida Provisória estabelece que:

*§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado. (grifos e negritos nossos).*



Inicialmente, registra-se que conceitos clássicos do direito do trabalho (a exemplo da definição de estabelecimento do empregador) sofreram significativa alteração em decorrência dos avanços das relações laborais. Atualmente, existem grandes organizações sem um espaço físico para produção de bens e serviços, de modo que, não é essencial a fixação da base territorial da sede da empresa para que o exercício da atividade laboral ocorra.

Outra questão preocupante é a existência de instrumento coletivo firmado na base territorial fixada pelo dispositivo. Não se pode olvidar que a jurisprudência é pacífica no sentido de que, caso a empresa não tenha participado da negociação sindical, não poderá ser compelida a observar as normas fixadas. *Mutatis mutandis*, é o teor da Súmula 374 do C. TST:

*Súmula 374 – Recurso de revista, normas coletivas e categoria diferenciada*

**RECURSO DE REVISTA. NORMAS COLETIVAS. CATEGORIA DIFERENCIADA. SÚMULA N.º 374 DO TST. A Reclamada não pode ser obrigada a cumprir as normas coletivas do sindicato representante de categoria econômica diferenciada, quando não tiver participado delas – seja diretamente, seja por meio da sua entidade de classe. Recurso de Revista conhecido e provido.**

Assim, diante da nova realidade enfrentada, o adequado seria a supressão do dispositivo, viabilizando-se o amadurecimento do debate doutrinário e jurisprudencial.

Diante do exposto, deve ser integralmente suprimido o parágrafo 7º, do art. 75-B previsto no art. 6º da Medida Provisória.

**ANDRÉ FIGUEIREDO**

PDT/CE

Brasília, em de março de 2022.



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. André Figueiredo  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD227587984400>





## CONGRESSO NACIONAL

### EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA 1108, DE 25 DE MARÇO DE 2022

(Do Sr. André Figueiredo)

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.

Suprimir o §5º do art. 75-B previsto no art. 6º da MP 1008/2022.

#### JUSTIFICAÇÃO

O parágrafo 5º, do art. 75-B previsto no art. 6º da Medida Provisória na nova redação proposta na Medida Provisória, assim estabelece:

*§ 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 não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho. (grifos e negritos nossos).*



O uso dos dispositivos tecnológicos, direcionado ao exercício do teletrabalho, independentemente de estar incurso (ou não) na jornada contratual do trabalhador, caracteriza-se como período de labor, devendo ser computado na jornada de trabalho. Interpretação em sentido contrário seria suficiente para caracterizar-se a violação aos princípios da isonomia e proteção.

Da mesma forma, caso o empregado em regime de teletrabalho encontre-se aguardando ordens (quer em sua residência ou em outro local), não há motivo para se afastar os institutos da prontidão e do sobreaviso (CLT, art. 244). Nesse sentido, aliás, é a Súmula 428 do TST.

Diante do exposto, deve ser integralmente suprimido o parágrafo 5º, do art. 75-B, previsto no art. 6º da MP.

**ANDRÉ FIGUEIREDO**

PDT/CE

Brasília, em                      de março de 2022.



## MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1108 DE MARÇO DE 2022.

### EMENDA Nº

Acrescente-se à Medida Provisória nº 1108 de 2022, onde couber, novo artigo, com a seguinte redação:

*“Art.... Por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho ou em acordo individual, deverá ser estabelecida regra de utilização de ferramentas digitais que assegurem ao empregado o pleno exercício de seu direito de se desconectar dos dispositivos tecnológicos e plataformas online, de maneira a garantir o efetivo cumprimento de tempos de descanso, vida pessoal e familiar.*

*Parágrafo único. O empregador promoverá ações de formação e sensibilização quanto ao uso razoável de ferramentas digitais.”*

### Justificação

Entre inúmeras consequências advindas através da pandemia da Covid-19, não há como negar o marco temporal de um olhar atento à consolidação e ao desenvolvimento regulatório do teletrabalho no período. As novas tecnologias e ferramentas de informações permearam os lares daqueles que anteriormente dispunham exclusivamente do ambiente de trabalho externo para exercer suas funções, havendo uma nítida transposição deste ambiente profissional ao doméstico.

Tal hiperconexão às relações laborais permitiu o fortalecimento do teletrabalho, e consigo, a dificuldade de encontrar parâmetros do tempo



efetivamente trabalhado, na medida em que se modificou a relação do indivíduo com a ferramenta, acarretando uma difícil dissociação com o tempo de descanso e lazer.

Ainda que essa transformação possua nítidas vantagens ao trabalhador, como a ausência de locomoção e maior comodidade na execução das tarefas, tornou-se ainda necessária uma regulamentação mais específica de relações de trabalho fisicamente distantes, que ampare não somente o equilíbrio da carga horária, mas o tempo despendido às atividades profissionais.

É nesse sentido que o direito à desconexão se enquadra e insere-se como um amparo legal na melhora do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos trabalhadores, exercendo o direito de desconectar os dispositivos tecnológicos e plataformas online após o período de trabalho, razão pela qual se apresenta a presente emenda.

Sala das sessões, em                      de março de 2022.

Deputado Camilo Capiberibe



**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO DE 2022**

**EMENDA MODIFICATIVA**

Modificar o art. 6º da Medida Provisória n. 1.108, de 25 de março de 2022 para os seguintes textos:

Art. 6º 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 **quando impossível 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 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 descaracteriza 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 **quando impossível 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**, exceto se houver previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes **quando houver compatibilidade e ausência de prejuízos à finalidade de formação pedagógico-profissional.**

"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.**

.....



## JUSTIFICAÇÃO

Deve ser alterado o texto do art. 6º da Medida Provisória n. 1.108, de 25 de março de 2022 que modifica as regras sobre teletrabalho presentes na Consolidação das Leis Trabalhistas, Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de Maio de 1943.

A modalidade de teletrabalho, durante o período de medidas de contenção da pandemia do novo coronavírus, foi atividade potencialmente favorecida, por garantir a saúde pública, medidas de isolamento, continuidade do trabalho e da atividade econômica em efetivo cumprimento ao princípio fundamental de valorização social do trabalho e da livre iniciativa (artigo 1º, IV, CRFB).

Assim, a experiência recente de expansão do teletrabalho deve ser congruente com a efetividade dos direitos sociais, dentro de cenários de extremas e sistêmicas mudanças imprevistas nas relações de trabalho, há que se reconhecer a progressividade dos direitos sociais, econômicos e culturais, por todos os meios apropriados, com a devida ponderação dos recursos disponíveis, sempre com a prioridade de efetivação dos mesmos direitos sociais, na forma do artigo 2º, 1, do Pacto Internacional dos Direitos Sociais, Econômicos e Culturais (incorporado na ordem jurídica nacional através do decreto n.º 591 (6/7/1992).

A partir deste ponto, deve se considerar que a não aplicação do capítulo da CLT que trata da jornada (e, portanto, da sua limitação e do pagamento de horas extraordinárias) somente pode ocorrer em casos de incompatibilidade de controle da jornada, como é o caso de algumas modalidades de trabalho externo, e para os exercentes de cargos de gestão da empresa. O teletrabalho foi incluído neste rol a partir da Lei nº 13.467/2017.

Entretanto, é importante fazer uma interpretação constitucional sistemática e teleológica da legislação trabalhista.

A limitação da jornada de trabalho e o pagamento de horas extraordinárias são direitos previstos na Constituição Federal (art. 7º, XIII e XVI), não podendo ser excluídos por legislação infraconstitucional. O objetivo desta previsão é preservar a saúde física e mental do trabalhador, seja com a limitação pura e simples, seja a previsão de pagamento de horas extraordinárias com adicional, de modo a não estimular a adoção de jornadas superiores a 8 horas.

Por outro lado, a finalidade do disposto no art. 62 é excluir empregados cujo trabalho tenha incompatibilidade com o controle de jornada. Assim, os empregados em regime de teletrabalho só podem ser excluídos das regras do capítulo da CLT relativo à jornada nos casos em que o teletrabalho seja, de fato, incompatível com o controle de jornada, o que se afigura hipótese rara na prática, pois no teletrabalho é plenamente possível aferir a jornada do trabalhador por meios informáticos de controle. Aliás, a própria CLT prevê que a adoção de tais meios de controle é equiparável à subordinação do trabalhador (art. 6º, parágrafo único), apontando para o tratamento igualitário entre empregados com trabalho presencial e trabalho não presencial,



situação em que pode ser enquadrado o teletrabalho ou trabalho remoto. Assim, se há possibilidade de controle, deve haver a limitação da jornada e o pagamento de horas extras em caso de extrapolação da jornada legal.

Portanto, a interpretação conforme à Constituição seria no sentido de que o teletrabalho só poder ser excluído do capítulo da CLT relativo à jornada nos casos em que restar comprovadamente demonstrado que é impossível ao empregador controlar a jornada do empregado em regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

Por isso, torna-se necessário alterar o texto original da Medida Provisória n. 1.108, de 25 de março de 2022, de modo a incluir a expressão restritiva “quando impossível o controle de horários pelo empregador” nas novas redações dos artigos 62, III e 75-B, §3º, da CLT.

Por sua vez, o novo caput do artigo 75-B da CLT, texto original da Medida Provisória n. 1.108, de 25 de março de 2022, previa possibilidade de haver configuração de teletrabalho ou trabalho remoto, ainda que houvesse preponderância de trabalho nas dependências do empregador. Ou seja, o trabalhador poderia trabalhar, por exemplo, 5 dias da semana presencialmente e 1 em regime de teletrabalho, e isto será considerado como teletrabalho ou trabalho remoto.

O § 1º reforçava o caput, no sentido de permitir o “regime híbrido”, pois previa que a presença do trabalhador nas dependências da empresa, ainda que de modo habitual, para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

Ocorre, a depender do modo como se desenvolver a atividade, é possível vislumbrar situação de **fraude** pela desvirtuação do regime que foi estabelecido para prestação de serviço fora das dependências do empregador.

Logo, poderia ocorrer de o empregado comparecer presencialmente na empresa todos os dias, por exigência do empregador, que eventualmente alegasse que há atividades que exijam a presença do empregado no estabelecimento, sendo que isto não afetará a caracterização do teletrabalho ou trabalho remoto. Ou seja, uma situação que na aparência é teletrabalho ou trabalho remoto (aparência porque isto pode estar previsto em contrato), mas, na realidade fática, seria trabalho presencial, situação em que se configura uma fraude, com a necessidade de se considerar como trabalho presencial e, deste modo, não podendo se enquadrar nas exceções do artigo 62 da CLT.

Assim, na proposta de modificação aqui apresentada são restauradas a necessidade de que a prestação de serviços seja preponderantemente fora das dependências do empregador (Art. 75-B, caput, da CLT) e que o comparecimento às dependências do empregador, ainda que permitido, não seja algo habitual. (Art. 75-B, §1º, da CLT)

O mais importante, no entanto, é que na exceção do art. 62 conste que a exclusão do capítulo da CLT relativo à jornada só é cabível se houver impossibilidade do controle da jornada do empregado. No mais, sendo possível o controle e não se enquadrando nas funções de gestão, deve ser aplicado o aludido capítulo da CLT sobre a jornada.



Por sua vez, texto original da Medida Provisória n. 1.108, de 25 de março de 2022, ao acrescentar o §5º do art. 75-B da CLT estabelecia 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 constituiria tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houvesse previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Contudo, a Medida Provisória trouxe a possibilidade de o teletrabalho ou trabalho remoto ser por “jornada” ou “produção ou tarefa”.

Pensando na modalidade “por jornada”, pode ser que o empregado esteja utilizando tais ferramentas fora da jornada normal de trabalho exatamente por determinação do empregador. Ou seja, utilizou as ferramentas de trabalho durante a jornada normal e terminou sua atividade laboral já fora da jornada normal. Trata-se de **caso típico de realização de horas extraordinárias**.

Já na modalidade “por produção ou tarefa” pode ocorrer o mesmo, mas pensando na “jornada normal de trabalho” não como aquela realizada em horários específicos, fixos e predeterminados pelo empregador, mas considerando a “jornada normal de trabalho” como aquela prevista na ordem jurídica, com a limitação constitucional de 8 horas. Com efeito, se a “produção ou tarefa” for passível de controle do tempo de sua execução e se puder aferir que o trabalhador levou mais do que a jornada normal, caberá o pagamento de horas extras.

Suponha-se que uma “produção ou tarefa” demande um trabalho com tempo de execução superior a 8 horas e que é plenamente possível mensurar esta jornada pelo empregador. Aqui fica claro que o trabalho superou a jornada normal, incorrendo na jornada extraordinária, com as respectivas consequências legais.

Por este motivo, repita-se: **se é possível o controle da jornada, é exigível a aplicação do capítulo da CLT sobre jornada**.

Pode-se depreender esta interpretação, por exemplo, pela jurisprudência do TST:

**Súmula nº 340 do TST**

**COMISSIONISTA. HORAS EXTRAS (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**

O empregado, sujeito a controle de horário, remunerado à base de comissões, tem direito ao adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) pelo trabalho em horas extras, calculado sobre o valor-hora das comissões recebidas no mês, considerando-se como divisor o número de horas efetivamente trabalhadas.

**OJ 397 (SBDI-I). COMISSIONISTA MISTO. HORAS EXTRAS. BASE DE CÁLCULO. APLICAÇÃO DA SÚMULA N.º 340 DO TST. (DEJT divulgado em 02, 03 e 04.08.2010)**



O empregado que recebe remuneração mista, ou seja, uma parte fixa e outra variável, tem direito a horas extras pelo trabalho em sobrejornada. Em relação à parte fixa, são devidas as horas simples acrescidas do adicional de horas extras. Em relação à parte variável, é devido somente o adicional de horas extras, aplicando-se à hipótese o disposto na Súmula n.º 340 do TST.

Observe-se que o empregado comissionista puro recebe por produção ou tarefa, já que sua remuneração varia de acordo com as vendas que ele consegue realizar. Quando há controle de jornada, ele tem direito ao adicional de horas extras, conforme a Súmula n.º 340 do TST. Já o comissionista misto, que recebe parte da remuneração de modo fixo e outra parte de modo variável, também está sujeito às normas de jornada, do seguinte modo: para a parte fixa, são as horas simples acrescidas do adicional de horas extras; para a parte variável, afetada pelas comissões, somente o adicional de horas extras (OJ 397 da SBDI-I). Embora o entendimento jurisprudencial seja relativo ao comissionista e traga a especificidade (puro ou misto), a *ratio* nele veiculada é plenamente cabível para o caso em comento da presente Medida Provisória.

Neste sentido, a presente apresentação de emenda modificativa deixa expresso no §5º do art. 75-B da 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 constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houvesse previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Já o § 6º incluído pela Medida Provisória n. 1.108, de 25 de março de 2022 ao art. 75-B, em sua redação original, estabelecia que seria **permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes**, o que poderia ocorrer sem qualquer ressalva

Contudo, tanto o estágio, quanto a aprendizagem, são modalidades de trabalho cujos contornos se enquadram no contexto da relação de emprego. Todavia, o legislador, para incentivar a sua adoção, não prevê o vínculo de emprego porquanto ambas as situações têm uma finalidade de formação pedagógico-profissional. Assim, foi previsto que elas não configuram o vínculo de emprego quando utilizadas dentro do modelo legal.

E o modelo legal preconiza que o estagiário e o aprendiz tenham contato com outras pessoas do local de trabalho, como é o caso do supervisor de estágio, por exemplo. Isto é importante para a formação do estagiário, que poderá ter o contato com um profissional com formação e experiência na área de atuação que o estagiário futuramente irá exercer como profissão. Deste modo, o teletrabalho ou trabalho remoto pode ser prejudicial a esta formação profissional.

Dessa forma, propõe-se que o estágio e a aprendizagem sejam possíveis no regime de teletrabalho ou trabalho remoto **somente quando houvesse compatibilidade**, ou



seja, quando a não presença no local de trabalho for possível **sem que haja prejuízos à finalidade de formação pedagógico-profissional**. Ainda assim, é recomendável que haja a necessidade da presença do estagiário ou aprendiz no local de trabalho em alguns dias da semana.

Por fim, o art. 75-C da CLT, no texto original Medida Provisória n. 1.108, de 25 de março de 2022, excluía a necessidade de especificação das atividades a serem realizados pelo empregado na prestação de serviços na modalidade de teletrabalho.

Conjugando as redações propostas originalmente pela Medida Provisória n. 1.108, de 25 de março de 2022 ao *caput* do art. 75-C da CLT conjugado § 1º do art. 75-B, ficava evidente a **situação de fraude**. Isto porque o § 1º prevê que o comparecimento nas dependências da empresa para a realização de atividades específicas não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

Assim, como o contrato de trabalho não precisaria mais estabelecer quais são as atividades realizadas em teletrabalho, verifica-se uma abertura para que quaisquer atividades sejam exigidas pelo empregador para que sejam realizadas presencialmente sem que isto desfigure o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. Ou seja, isto poderia ser utilizado para fins de aplicação da exceção do art. 62 da CLT, deixando-se de aplicar as normas relativas à jornada de trabalho em situação de fraude à lei.

De modo concreto: na redação original o do art. 75-C da CLT o contrato de trabalho deveria estabelecer que as atividades “A”, “B” e “C”, por exemplo, deveriam ser objeto de teletrabalho. Assim, seria possível fazer um controle sobre as situações de frequência presencial do empregado nas dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exigissem sua presença, sem que isto implicasse considerar como regime de trabalho presencial.

Logo, seria um caminho aberto para que se preveja todo e qualquer trabalho como em regime de teletrabalho ou trabalho remoto (no contrato de trabalho), com a exigência de presença do empregado nas dependências da empresa (situação da realidade fática), sem que isto signifique trabalho presencial, ou seja, considerando que esta situação é teletrabalho ou trabalho remoto, incidindo nas exceções do art. 62 da CLT.

Portanto, necessário restabelecer o *caput* do art. 75-C da CLT para que conste que o contrato individual de teletrabalho especifique às atividades que serão realizadas pelo empregado.

Brasília,

Deputado Camilo Capibeibe



## MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1108 DE 25 DE MARÇO DE 2022

### EMENDA SUPRESSIVA

Suprimir o artigo 75-C, previsto no art. 6º da Medida Provisória;

### JUSTIFICAÇÃO

O artigo 75-C, previsto no art. 6º, da Medida Provisória, assim estabelece:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho.

Na proposição introduzida pela Medida Provisória, não há especificação das atividades a serem desenvolvidas pelo empregado na modalidade de teletrabalho.

Conjugando esse art. 75-C com o disposto no § 1º do art. 75-B, também introduzido pela Medida Provisória (§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.), pode-se vislumbrar espaço para fraude. Isto porque o § 1º prevê que o comparecimento nas dependências da empresa para a realização de atividades específicas não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. Como o contrato de trabalho não precisaria mais estabelecer quais as atividades serão realizadas em teletrabalho, verifica-se uma abertura para que quaisquer atividades sejam exigidas pelo empregador para que sejam realizadas presencialmente sem que isto desfigure o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. Ou seja, isto pode ser utilizado para fins de aplicação da



exceção do art. 62 da CLT, deixando-se de aplicar as normas relativas à jornada de trabalho em situação de fraude à lei.

Diante do exposto, deve ser integralmente suprimido o artigo 75-C, previsto no art. 6º da Medida Provisória.

Brasília,

Deputado Camilo Capiberibe- PSB AP



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Camilo Capiberibe  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD229557590200>





**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1108, 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 Nº**

Acrescente à Medida Provisória nº 1108, de 2022, onde couber, a seguinte redação:

Artigo 1º - As empresas de fornecimento de auxílio-alimentação, no ato do credenciamento dos estabelecimentos comerciais, ficam obrigadas a fornecer todas as informações relativas às taxas, anuidades, taxas de antecipação ou qualquer outra despesa cobrada além dos prazos de liquidações.

Artigo 2º - As informações citadas no artigo 1º devem ser fornecidas por escrito, sendo obrigatório o aceite do estabelecimento comercial, somente podendo sofrer alterações mediante assinatura de novo termo pelo estabelecimento comercial.

Artigo 3º - Toda e qualquer antecipação de valores feitas pelas empresas de fornecimento de auxílio-alimentação aos estabelecimentos comerciais deve ser precedida de informação clara e precisa quanto ao percentual da taxa e despesa cobrada bem como sua prévia anuência.





## CÂMARA DOS DEPUTADOS

### JUSTIFICATIVA

Por ser um método de pagamento já bastante difundido no mercado brasileiro, já existem muitas opções de máquinas de cartão de crédito que recebem várias bandeiras de vale-refeição. Normalmente, são máquinas que estão habilitadas a receber diversos tipos de pagamento também, como cartão de crédito e débito.

As empresas de fornecimento de auxílio-alimentação não deixam claras as regras, taxas e despesas para os comerciantes, na grande maioria, pequenas empresas desprovidas de departamento jurídico.

Dessa forma, a taxa cobrada a cada transação costuma variar entre 6% e 13%, de acordo com a determinação de cada operadora. Além dessa taxa, algumas empresas também cobram uma tarifa de manutenção fixa por meio de uma mensalidade ou anuidade.

Com frequência, comerciantes relatam que as empresas de fornecimento de auxílio-alimentação alteram as taxas, criam despesas e anuidades que não foram previstas inicialmente quando do cadastramento, fazendo com que o comércio repasse as altas taxas de administração aos preços dos produtos, encarecendo principalmente os produtos da cesta básica.

Sala das Sessões, em        de        de 2022.

**Bia Kicis**  
**Deputada Federal**





CÂMARA DOS DEPUTADOS  
Gabinete do Deputado Rodrigo Coelho

**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 Nº \_\_**

Altere-se o art. 5º da Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022 (“MP 1108/22”), passando a ter a seguinte redação:

“Art. 1º As pessoas jurídicas beneficiárias do programa poderão deduzir do lucro tributável, para fins de apuração do imposto sobre a renda, o dobro das despesas comprovadamente realizadas no período base em programas de alimentação do trabalhador previamente aprovados pelo Ministério do Trabalho e Previdência, na forma e de acordo com os limites em que dispuser o Decreto que regulamenta esta Lei.”

.....  
.....  
.....

§ 3º As despesas destinadas aos programas de alimentação do trabalhador deverão abranger exclusivamente o pagamento de refeições em restaurantes e estabelecimentos similares (refeição-convênio) e/ou a aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais (alimentação-convênio).



§ 4º As pessoas jurídicas beneficiárias não poderão exigir ou receber:

I - qualquer tipo de deságio ou imposição de descontos sobre o valor contratado;

II - prazos de repasse ou pagamento que descaracterizem a natureza pré-paga dos valores a serem disponibilizados aos trabalhadores; ou

III - outras verbas e benefícios diretos ou indiretos de qualquer natureza não vinculados diretamente à promoção de saúde e segurança alimentar do trabalhador, no âmbito do contrato firmado com empresas emissoras de instrumentos de pagamento de refeição-convênio e/ou alimentação-convênio.

§ 5º A vedação de que trata o § 4º terá o prazo de vigência de quatorze meses contado da data de publicação desta Medida Provisória, o que ocorrer primeiro." (NR)

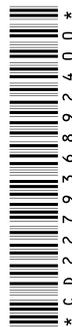
"Art. 3º-A O serviço de pagamento dos benefícios do programa deverá ser operacionalizado por meio de arranjo de pagamento, estabelecido nos termos do disposto no inciso I do caput do art. 6º da Lei nº 12.865, de 9 de outubro de 2013, o qual observará, no mínimo, as seguintes regras:

I - os recursos a serem repassados ao trabalhador pela pessoa jurídica beneficiária para utilização no âmbito do PAT:

a) deverão ser mantidos em conta de pagamentos, de titularidade do trabalhador, na forma de moeda eletrônica, e serão escriturados separadamente de quaisquer outros recursos do trabalhador eventualmente mantidos na mesma instituição de pagamento; e

b) deverão ser utilizados exclusivamente para o pagamento de refeição em restaurantes e estabelecimentos similares e/ou para a aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais;

II – são vedadas as seguintes transações na conta de pagamentos de que trata a alínea “a” do inciso I:



a) saque de recursos repassados para utilização no âmbito do PAT;  
e

b) execução de ordem de transferência do saldo repassado para utilização no âmbito do PAT, escriturado separadamente em conta de pagamento nos termos da alínea “a” do inciso I, para outra conta de pagamento na qual sejam escriturados outros recursos concedidos ao trabalhador e mantidos na mesma instituição de pagamento.

III – a alocação entre os recursos escriturados em uma mesma instituição de pagamento a título de refeição-convênio e alimentação-convênio poderá ser alterada mediante solicitação do trabalhador junto à referida instituição de pagamento, desde que sejam mantidos registros adequados que permitam a fiscalização da execução do programa.

IV – o valor do benefício concedido ao trabalhador, na forma de recursos aportados em conta de pagamento para utilização no âmbito do PAT, independentemente de ter havido o desconto de sua participação, poderá ser integralmente utilizado pelo trabalhador após a rescisão do seu contrato com a pessoa jurídica beneficiária do programa.

§ 1º O arranjo de pagamento de que trata o caput poderá ser aberto ou fechado.

§ 2º Caberá à pessoa jurídica beneficiária orientar devidamente os seus trabalhadores sobre a utilização dos instrumentos de pagamento referidos no caput.

Art. 3º-B No prazo de quatorze meses contado da data de publicação desta Medida Provisória, a portabilidade gratuita do serviço de pagamento de alimentação oferecido pelo empregador será facultativa, mediante a solicitação expressa do trabalhador.

Art. 3º-C A execução inadequada, o desvio ou o desvirtuamento das finalidades dos programas de alimentação do trabalhador pelas pessoas jurídicas beneficiárias ou pelas empresas registradas no Ministério do Trabalho e Previdência, sem prejuízo da aplicação de outras penalidades cabíveis pelos órgãos competentes, acarretará:



I - a aplicação de multa no valor de R\$5.000,00 (cinco mil reais) a R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais);

II – em caso de reincidência ou embaraço à fiscalização, a aplicação da multa prevista no inciso I em dobro;

III – em caso de recusa no saneamento das irregularidades constatadas e/ou manutenção das irregularidades, no prazo de trinta dias que deverá ser concedido pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, o cancelamento da inscrição da pessoa jurídica beneficiária ou do registro das empresas vinculadas aos programas de alimentação do trabalhador cadastrados no Ministério do Trabalho e Previdência, desde a data da primeira irregularidade passível de cancelamento, conforme estabelecido em ato específico; e

III - a perda do incentivo fiscal da pessoa jurídica beneficiária, em consequência do cancelamento previsto no inciso II.

§ 1º Os critérios de cálculo e os parâmetros de gradação da multa prevista no inciso I do **caput** serão estabelecidos em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência e levar-se-á em consideração:

I – a gravidade da infração;

II – a boa-fé do infrator;

III – a vantagem auferida ou pretendida pelo infrator;

IV – a consumação ou não da infração;

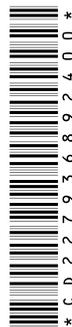
V – o grau de lesão e efeitos econômicos negativos comprovados aos trabalhadores;

VI – a situação econômica dos infratores; e

VII – a reincidência.

§ 2º O estabelecimento que comercializa produtos não relacionados à alimentação do trabalhador, e a empresa que o credenciou, sujeitam-se à aplicação da multa prevista no inciso I do **caput**.

§ “3º Na hipótese do cancelamento previsto no inciso II do **caput**, nova inscrição ou registro junto ao Ministério do Trabalho e Previdência poderá ser pleiteado após a comprovação de saneamento das irregularidades determinantes da decisão de cancelamento.” (NR)



## JUSTIFICAÇÃO

A liberdade de escolha, pelo trabalhador, quanto à utilização de seus benefícios, tornou-se essencial durante a crise sanitária deflagrada pela pandemia de COVID-19, e se consolidou como direito fundamental para que os trabalhadores pudessem assumir o protagonismo na forma de utilização dos seus benefícios, sem afetar a finalidade primordial do PAT, qual seja a promoção da saúde e da segurança alimentar e nutricional dos trabalhadores.

Durante a pandemia, muitos empregados passaram a trabalhar de forma remota ou híbrida, demandando maior flexibilidade no uso dos seus benefícios. Os constantes *lockdowns* acarretaram mudanças nos hábitos dos trabalhadores que, de uma hora para outra, se viram impossibilitados de usar o convênio-refeição, simplesmente porque os restaurantes estavam fechados por determinação governamental.

Nesses casos, faria mais sentido que o trabalhador pudesse usar os benefícios do PAT para adquirir gêneros alimentícios (convênio-alimentação) ao invés de refeições. Foi diante desse contexto que se percebeu que impedir o trabalhador de usar os benefícios levando em conta suas próprias necessidades seria excessivamente rígido, bem como que o modelo de completa separação dos benefícios PAT não fazia mais sentido, especialmente dado ao avanço tecnológico que atualmente permite que haja a transferência de saldos dos benefícios do PAT.

Foi, inclusive, nesse contexto de exigência de maior flexibilização, que se editou o Decreto Federal nº 10.854/2021, alterando a regulação do PAT e deixando de recepcionar diversas regras que causavam rigidez injustificada ao funcionamento do programa, reconduzindo o trabalhador como foco da regulação.

As alterações propostas têm por finalidades principais:

- a) inclusão do prazo para observância das vedações aplicáveis aos contratos entre empresas beneficiárias e instituições de pagamento autorizadas a operar no âmbito do PAT, quais sejam: concessão de rebates/descontos, repasses que afastem a natureza pré-paga do benefício e concessão de benefícios não vinculados à promoção de saúde e segurança alimentar do trabalhador;

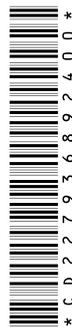


- b) previsão de adoção do modelo operacional de “arranjo de pagamento”, conforme artigo 174 do Decreto Federal nº 10.854/2021;
- c) inclusão dos seguintes conceitos previstos no Decreto Federal nº 10.854/2021:
- d) obrigatoriedade de escrituração segregada dos saldos de recursos originários do PAT de outros recursos eventualmente custodiados pela mesma instituição de pagamento autorizada a operar no âmbito do PAT;
- e) ausência de vedação quanto à alocação dos saldos de “refeição-convênio” e “alimentação-convênio” de titularidade dos trabalhadores, conforme sua necessidade/conveniência;
- f) vedação à realização de saques de recursos PAT ou transferências de recursos PAT para outros arranjos de pagamento; o que configura, em ambas as hipóteses, desvirtuamento dos objetivos do PAT;
- g) portabilidade, pelo trabalhador, de seus benefícios para qualquer instituição de pagamento autorizada a operar no âmbito do PAT;
- h) harmonização da terminologia empregada no texto legislativo àquela prevista no Decreto Federal nº 10.854/2021, em particular, no que tange à adoção de termos como “arranjos de pagamento”, “arranjos de pagamento aberto”, “arranjos de pagamento fechado”, “contas de pagamento”, “instituições de pagamento” e “instrumentos de pagamento”; e
- i) estabelecer uma gradação em relação à penalidade aplicável em virtude da execução inadequada, desvio ou desvirtuamento do PAT, sensível aos possíveis impactos que essas penalidades podem trazer ao sistema PAT e aos trabalhadores beneficiários, especialmente no que diz respeito ao cancelamento da inscrição/registro no programa.

Diante do acima exposto, e considerando a necessidade de harmonização das novas normas relativas ao PAT, pedimos apoio para a aprovação desta emenda.

Sala das Sessões, em                    de                    2022

**RODRIGO COELHO**  
Deputado Federal  
PODEMOS/SC



**EMENDA Nº - PLEN**  
(à MPV 1.108/2022)

**Acrescente-se o parágrafo único ao art. 2º, com a seguinte redação:**

“Parágrafo único. Ficam autorizados valores diferentes nos auxílios inscritos ou não no programa de alimentação do trabalhador quando previstos em acordo individual, em acordo coletivo ou em convenção coletiva de trabalho.”

**Ou acrescente-se o artigo 2-A, com a seguinte redação:**

“Art. 2-A - O valor do auxílio alimentação, inscrito ou não no programa de alimentação do trabalhador, poderá ser objeto de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.”

## JUSTIFICAÇÃO

Na forma da Medida Provisória 1108/2022, não há ressalvas sobre os auxílios alimentação já fornecidos pelos empregadores.

O objetivo da presente emenda é autorizar e validar os auxílios fornecidos, quer por acordo individual, ou por acordo coletivo de trabalho ou por convenção coletiva de trabalho.

O art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, inclusive, possibilita a livre negociação ao validar o negociado coletivamente.

Vale lembrar que o próprio STF, no Tema 1046 (ARE 1.121.633-RG), decidiu pela manutenção/validade do pactuado coletivamente.

O acordo individual, por sua vez, é validado pelo art. 444 da CLT, no sentido de que as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Além disso, o art. 172, parágrafo único, do Decreto 10.854/2021 e o art. 142, inciso II, da Portaria 672/2021 definem a obrigatoriedade de valores iguais de benefício para os empregados.

Essa exigência é impossível de ser cumprida, já que esses valores normalmente são definidos em normas coletivas. Empresas com estabelecimentos em localidades diversas nunca conseguirão atingir essa igualdade, já que negociam com sindicatos diferentes.

Ao exigir a igualdade de valores aparentemente a norma teve o objetivo de evitar discriminação. Entretanto, o art.171 do Decreto 10.854/2021 permite que o empregador conceda benefícios de alimentação a apenas parte dos empregados, o que afasta essa ideia.

Ressalte-se, também, que a estipulação de valores diferentes de alimentação ou refeição em normas coletivas não é discriminatória, pois leva em consideração o custo de vida de cada região do país e as peculiaridades das negociações com cada sindicato.

Por todos os motivos expostos, é que se apresenta nessa oportunidade a sugestão de emenda à Medida Provisória nº 1.108/2022, que requer que seja acolhida.

Sala das Sessões,

Senador ZEQUINHA MARINHO

**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, de 25 de março 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 SUPRESSIVA Nº , de 2022**

Suprima-se a expressão “alvo disposição em contrário estipulada entre as partes” do §8º do art. 75-B da CLT, conforme previsto no art. 6º da MP 1008/2022.

**JUSTIFICAÇÃO**

O parágrafo 8º, do Art. 75-B, previsto no art. 6º da Medida Provisória, assim estabelece:

§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional, aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes na Lei nº 7.064, de 6 de dezembro 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

Esse dispositivo introduzido pela Medida Provisória determina a aplicação da legislação brasileira e excetua as disposições previstas na Lei 7.064/82 (mas não estabelece quais dispositivos) e permite a estipulação em contrário por meio de acordo individual.

Os direitos previstos na Constituição Federal são direitos fundamentais e humanos, porque se alicerçam nas diretrizes traçadas pelo direito internacional (Declaração Universal de Direitos Humanos – DUHH, artigos VII e XXIII e XXIV; Pacto Internacional sobre Direitos Econômico, Sociais e Culturais, artigo 7; Protocolo de San Salvador, artigos 6º e 7º).



A ordem jurídica interna é farta e protetiva – consonância com o princípio da proteção – de modo que a Lei 7.064/82 preocupou-se em regulamentar as relações de trabalho decorrentes da contratação em território brasileiro para prestação de serviços em outros países. A diretriz da norma é protetiva, garantindo um rol de direitos mínimos e aplicando a teoria do conglobamento mitigado (por meio da qual observa-se o instituto mais favorável ao trabalhador para análise da legislação aplicável).

A regra da lei do local da prestação de serviços, inclusive, acabou trazendo farta discussão doutrinária e jurisprudencial, inclusive, levando ao **cancelamento da Súmula 207 do TST, in verbis:**

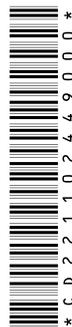
Súmula nº 207 do TST - CONFLITOS DE LEIS TRABALHISTAS NO ESPAÇO. PRINCÍPIO DA "LEX LOCI EXECUTIONIS" (cancelada) - Res. 181/2012, DEJT divulgado em 19, 20 e 23.04.2012. A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação.

Portanto, a admissão de dispositivo que permita a livre regulamentação de direitos trabalhistas, em razão do local de residência do trabalhador somente poderia ser admitida para acréscimo de direitos (em consonância com o caput do art. 7º da Constituição Federal), sob pena de violação aos princípios da isonomia e da proteção, sendo inconstitucional o dispositivo.

Diante do exposto, deve ser suprimido do §8º, do Art. 75-B, previsto no art. 6º da Medida Provisória a expressão que fixa uma insegurança jurídica à relação laboral e anula as disposições legais por uma prevalência contratual individual que pode neutralizar a norma protetiva da relação ou mesmo permitir retrocessos ou fraude.

Sala das Sessões, 22 de março de 2022.

Deputado **REGINALDO LOPES - PT-MG**  
Líder do PT



**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, de 25 de março 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 Nº, de 2022**

Modifique-se o §3º do art. 75-C que consta no art. 6º da MP 1108/2022, nos seguintes termos:

Art. 6º .....

“Art. 75-C .....

.....

§ 3º O reembolso das despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese do empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato será definido por meio de negociação coletiva.

**JUSTIFICAÇÃO**

O artigo 75-C, previsto no art. 6º, da Medida Provisória, elimina a definição explícita de que deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho especificação das atividades a serem desenvolvidas pelo empregado na modalidade de teletrabalho e também acrescenta §3º a esse dispositivo, para eximir o empregador de responsabilidade quando do retorno ao trabalho presencial, em relação às despesas do empregado que realizava suas atividades em localidade distinta. Ocorre que esse parágrafo abre possibilidades de fraude na relação, em prejuízo do trabalhador.

Diante do exposto, deve ser remetida a responsabilidade das condições de retorno ao trabalho para previsão em instrumento negocial.

Sala das Sessões, 22 de março de 2022.

Deputado **REGINALDO LOPES - PT-MG**

Líder do PT



## MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, de 25 de março 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 MODIFICATIVA

Dê-se ao art. 75-F da CLT, alterado pelo art. 6º da Medida Provisória nº 1.108, de 2022, a seguinte redação:

“Art. 75-F. Os empregadores deverão conferir prioridade aos empregados com deficiência, aos empregados idosos ou portadores de doenças imunológicas ou imunossuprimidos, aos empregados responsáveis pela guarda de pessoa com deficiência, e aos empregados e empregadas com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade, na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto.” (NR)

### JUSTIFICAÇÃO

O art. 75-F da CLT proposto pela MPV 1.108 relaciona como prioridades para as vagas em regime de teletrabalho os empregados com deficiência e aos empregados e empregadas com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade.

Essa lista, contudo, deixa de considerar situações que, durante a pandemia Covid-19, mereceram atenção especial dos legisladores, que são os idosos, as pessoas com doença imunológica e imunossuprimidos, os quais, se houver a possibilidade de trabalho remoto, poderiam ser beneficiados com a redução de riscos inerentes ao ambiente de trabalho em empresas.

A presente emenda, portanto, visa ampliar essas possibilidades, em prol dessas situações.

Sala das Sessões, 22 de março de 2022.

Deputado **REGINALDO LOPES - PT-MG**

**Líder do PT**



**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, de 25 de março 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 SUPRESSIVA Nº , de 2022**

Suprima-se o §5º do art. 75-B da CLT, conforme previsto no art. 6º da MP 1008/2022.

**JUSTIFICAÇÃO**

O parágrafo 5º do art. 75-B da CLT, conforme redação dada pelo art. 6º da Medida Provisória, assim estabelece:

§ 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 não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho. (grifos e negritos nossos).

O uso dos dispositivos tecnológicos, direcionado ao exercício do teletrabalho, independentemente de estar incurso (ou não) na jornada contratual do trabalhador, caracteriza-se como período de labor, devendo ser computado na jornada de trabalho. Interpretação em sentido contrário seria suficiente para caracterizar-se a violação aos princípios da isonomia e proteção.

Da mesma forma, caso o empregado em regime de teletrabalho encontre-se aguardando ordens (quer em sua residência ou em outro local), não há motivo para se afastar os institutos da prontidão e do sobreaviso (CLT, art. 244). Nesse sentido, aliás, é a Súmula 428 do TST.



Diante do exposto, deve ser integralmente suprimido o parágrafo 5º, do art. 75-B, previsto no art. 6º da MP.

Sala das Sessões, 22 de março de 2022.

Deputado **REGINALDO LOPES - PT-MG**

Líder do PT



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Reginaldo Lopes  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD223699235200>



**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, de 25 de março 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 SUPRESSIVA Nº , de 2022**

Suprima-se o §7º do art. 75-B da CLT, conforme previsto no art. 6º da MP 1008/2022.

**JUSTIFICAÇÃO**

O parágrafo 7º, do art. 75-B previsto no art. 6º da Medida Provisória estabelece que:

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado. (grifos e negritos nossos).

Inicialmente, registra-se que conceitos clássicos do direito do trabalho (a exemplo da definição de estabelecimento do empregador) sofreram significativa alteração em decorrência dos avanços das relações laborais. Atualmente, existem grandes organizações sem um espaço físico para produção de bens e serviços, de modo que, não é essencial a fixação da base territorial da sede da empresa para que o exercício da atividade laboral ocorra.

Outra questão preocupante é a existência de instrumento coletivo firmado na base territorial fixada pelo dispositivo. Não se pode olvidar que a jurisprudência é pacífica no sentido de que, caso a empresa não tenha participado da negociação sindical, não poderá ser compelida a observar as normas fixadas. Mutatis mutandis, é o teor da Súmula 374 do C. TST:

Súmula 374 – Recurso de revista, normas coletivas e categoria diferenciada

RECURSO DE REVISTA. NORMAS COLETIVAS. CATEGORIA DIFERENCIADA. SÚMULA N.º 374 DO TST. A Reclamada não pode ser obrigada a cumprir as normas



coletivas do sindicato representante de categoria econômica diferenciada, quando não tiver participado delas – seja diretamente, seja por meio da sua entidade de classe. Recurso de Revista conhecido e provido.

Assim, diante da nova realidade enfrentada, o adequado seria a supressão do dispositivo, viabilizando-se o amadurecimento do debate doutrinário e jurisprudencial.

Diante do exposto, deve ser integralmente suprimido o parágrafo 7º , do art. 75-B previsto no art. 6º da Medida Provisória.

Sala das Sessões, 22 de março de 2022.

Deputado **REGINALDO LOPES - PT-MG**

Líder do PT



**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, de 25 de março 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 SUPRESSIVA Nº , de 2022**

Suprima-se o art. 75-C da CLT, conforme previsto no art. 6º da MP 1.008/2022.

**JUSTIFICAÇÃO**

O artigo 75-C, previsto no art. 6º, da Medida Provisória, elimina a deficição explícita de que deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho especificação das atividades a serem desenvolvidas pelo empregado na modalidade de teletrabalho.

Também a MP acrescenta §3º a esse dispositivo, para eximir o empregador de responsabilidade quando do retorno ao trabalho presencial, em relação às despesas do empregado que realizava suas atividades em localidade distinta. Ocorre que esse parágrafo abre possibilidades de fraude na relação, em prejuízo do trabalhador.

Conjugando esse art. 75-C com o disposto no § 1º do art. 75-B, também introduzido pela Medida Provisória (sobre o comparecimento presencial na empresa de forma habitual), pode-se vislumbrar espaço para fraude. Isto porque o § 1º prevê que o comparecimento nas dependências da empresa para a realização de atividades específicas não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. Como o contrato de trabalho não precisaria mais estabelecer quais as atividades serão realizadas em teletrabalho, verifica-se uma abertura para que quaisquer atividades sejam exigidas pelo empregador para que sejam realizadas presencialmente sem que isto desfigure o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. Ou seja, isto pode ser utilizado para fins de aplicação da exceção do art. 62 da CLT, deixando-se de aplicar as normas relativas à jornada de trabalho em situação de fraude à lei.

Diante do exposto, deve ser integralmente suprimido o artigo 75-C, previsto no art. 6º da Medida Provisória.

Sala das Sessões, 22 de março de 2022.

Deputado **REGINALDO LOPES - PT-MG**

Líder do PT



**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO 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 Nº / 2022**

(Do Sr. GILSON MARQUES - NOVO/SC)

Art. 1º. O Art. 6º da Medida Provisória 1.108/2022 passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 6º .....

.....

“Art. 75-B. ....

.....

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado, **devidamente registrado em contrato escrito e independentemente de a prestação de serviço ocorrer em localidade onde o empregador tenha sucursal, filial ou qualquer estabelecimento.**” (NR)

**JUSTIFICAÇÃO**

A definição do estabelecimento da base territorial é medida importante para indicar a legislação, os acordos e as convenções coletivas que regerão as normas aplicáveis aos contratos de trabalho, que implica diretamente nas



relações entre empregadores e empregados, regulam desde eventuais pisos salariais até situações específicas aplicáveis à jornada de trabalho.

A Medida Provisória vem em bom tempo ao definir que a legislação aplicável deve ser a relativa à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado. A norma, no entanto, deixou margem para debates sobre a aplicação da legislação do local da prestação do serviço, regra atual do Direito do Trabalho, em especial quando o empregador possuir sucursal, filial ou qualquer estabelecimento na localidade.

Dessa forma, esta emenda intenta deixar claro que, para os empregados em regime de teletrabalho, aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado, **devidamente registrado em contrato escrito e independentemente de a prestação de serviço ocorrer em localidade onde o empregador tenha sucursal, filial ou qualquer estabelecimento.** Suprime-se, assim, a possibilidade de qualquer debate nesse sentido, o que reduzirá a judicialização do tema.

Sala das Sessões\_\_\_\_,\_\_\_\_\_ em de 2022

**GILSON MARQUES**  
**(NOVO/SC)**



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Gilson Marques  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD222177209700>



**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO 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 Nº / 2022**

(Do Sr. GILSON MARQUES - NOVO/SC)

Art. 1º. O Art. 6º da Medida Provisória 1.108/2022 passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 6º .....

.....

“Art. 75-B. ....

.....

§8º Ao empregado em regime de teletrabalho integral no exterior, contratado por empregador constituído, sediado e administrado sob as leis brasileiras, aplica-se a legislação nacional, sem incidência da Lei n. 7.064/82 ou outras leis que a substituam ou alterem, permitido-se o estabelecimento em contrário por meio de acordo individual, acordo ou convenção coletiva de trabalho.” (NR)

**JUSTIFICAÇÃO**

A medida vem em bom tempo e reduz a possibilidade de debates sobre a aplicação da legislação do local da prestação do serviço, regra atual do Direito do Trabalho.



Destaca-se, quanto à prestação de serviços fora do território nacional, que a menção à Lei 7.064/1982, que dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior, é desnecessária e pode confundir a aplicação do dispositivo. A Lei 7.064/1982 trata de tema diverso, pois, no teletrabalho, o fruto do trabalho será utilizado no Brasil, independente da localidade da prestação do serviço, situação bem diferente da legislação prevista para o trabalho no exterior, pela qual o exercício do profissional e o resultado se dão fora do país.

Dessa forma, para evitar conflito interpretativo, faz-se necessário aclarar o texto para estabelecer que ao empregado em regime de teletrabalho integral no exterior, contratado por empregador constituído, sediado e administrado sob as leis brasileiras, aplica-se a legislação nacional, sem incidência da Lei n. 7.064/82 ou outras leis que a substituam ou alterem, permitido-se o estabelecimento em contrário por meio de acordo individual, acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Assim, ficará expresso no texto legal a utilização da legislação nacional, bem como a permissão para a negociação individual ou coletiva para o estabelecimento de condições diferenciadas que deverão ser analisadas caso a caso.

Sala das Sessões \_\_\_\_, \_\_\_\_\_ em de 2022

**GILSON MARQUES**  
**(NOVO/SC)**



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Gilson Marques  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD221083368900>



**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO 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 Nº / 2022**

(Do Sr. GILSON MARQUES - NOVO/SC)

Art. 1º. O Art. 6º da Medida Provisória 1.108/2022 passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 6º .....

.....

“Art. 75-B. ....

.....

§ 9º Acordo individual, **acordo ou convenção coletiva de trabalho** poderão dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais.” (NR)

**JUSTIFICAÇÃO**

O direito à desconexão foi previsto na Medida Provisória ao se estabelecer que acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais, o que também deverá reduzir o crescimento dessa nova tese trabalhista, que tem gerado inúmeras condenações de empregadores para o pagamento de danos morais pelo desrespeito ao direito à desconexão.



Não obstante a previsão de realização somente de acordo individual para dispor sobre o tema, ela poderia trazer problemas de operacionalização, em especial para empregadores que contratem elevado número de trabalhadores.

Dessa forma, faz-se necessário ampliar o escopo dos instrumentos de formalização, e incluir a possibilidade de limitação de horários de comunicação entre empregado e empregador por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Sala das Sessões\_\_\_\_,\_\_\_\_\_ em de 2022

**GILSON MARQUES**

**(NOVO/SC)**



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Gilson Marques  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD227004816100>



**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO 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 Nº / 2022**

(Do Sr. GILSON MARQUES - NOVO/SC)

Art. 1º. O Art. 6º da Medida Provisória 1.108/2022 passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 6º .....

.....

“Art. 75-B. ....

.....

§10 Eventuais ressarcimentos de despesas, pagamentos de auxílio ou de outras verbas destinadas a custear a infraestrutura necessária para a prestação de serviços em regime de teletrabalho serão objeto de negociação entres as partes por meio de contrato individual, acordo ou convenção coletiva de trabalho e não constituirão base de incidência de encargos trabalhistas ou previdenciários.” (NR)

**JUSTIFICAÇÃO**

Um dos grandes debates sobre a formalização do regime de teletrabalho está relacionado ao fornecimento de infraestrutura de telecomunicação e informação para a realização do trabalho, ou seja, quem assume as despesas com o fornecimento de equipamentos, softwares, acesso à internet, mobiliário, gastos com energia, entre outros.



Entende-se que a Lei não deve se imiscuir demasiadamente na estruturação dos modelos de negócios das empresas e nas relações com seus colaboradores, deixando espaço para que esses detalhes sejam estipulados por meio da negociação, individual ou coletiva.

De outro lado, verifica-se que os empregadores têm interesse no fornecimento da infraestrutura de telecomunicação e informação para seus empregados, mas têm receio de que, no futuro, a Justiça do Trabalho venha a entender que se trata de remuneração e que surjam condenações em verbas trabalhistas e previdenciárias.

Dessa forma, a emenda estabelece que eventuais ressarcimentos de despesas, pagamentos de auxílio ou de outras verbas destinadas a custear a infraestrutura necessária para a prestação de serviços em regime de teletrabalho serão objeto de negociação entres as partes por meio de contrato individual, acordo ou convenção coletiva de trabalho e não constituirão base de incidência de encargos trabalhistas ou previdenciários.

Sala das Sessões\_\_\_\_,\_\_\_\_\_ em de 2022

GILSON MARQUES

(NOVO/SC)



**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO 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 Nº / 2022**

(Do Sr. GILSON MARQUES - NOVO/SC)

Art. 1º. Suprimir os artigos 2º, 3º, 4º e 5º da Medida Provisória 1.108/2022.

Art. 2º. Alterar o artigo 6ª da Medida Provisória 1.108/2022 que passa a vigorar com a seguinte redação

Art. 6º

.....

.....

.....

“Art. 457.....

.....

.....

§2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

.....

.....

.....

(NR)



## JUSTIFICAÇÃO

As alterações propostas pela Medida Provisória para o auxílio-alimentação foram bastante pontuais, com dois grandes destaques: a) a limitação do uso exclusivo para compra de refeições e gêneros alimentícios; e a b) aplicação de multas de R\$ 5 a R\$ 50 mil para desvio de uso do auxílio.

Neste aspecto, entende-se que estabelecer limitações acaba por burocratizar o processo de concessão e de fiscalização, assim como interfere diretamente na liberdade de escolha de utilização pelo empregado. Por exemplo, no caso dos servidores públicos, o auxílio-alimentação é pago mediante crédito em espécie em conta, e ele tem a liberdade de usar os valores da forma que lhe convier. Alguns entendem que o pagamento em espécie descaracterizaria o programa e representaria uma remuneração indireta, devendo, dessa forma incidir os consectários trabalhistas e previdenciários, e afastar a possibilidade de deduções tributárias.

No que se refere à aplicação de multas, elas foram previstas exatamente para coibir os desvios na utilização dos recursos; assim, também devem ser retiradas da proposição.

Temos uma oportunidade única para simplificar o pagamento de auxílio-alimentação e de se excluir a criação de rotinas inúteis de fiscalização e de controle, que só oneram o processo.

Destaca-se que o §2<sup>a</sup> do artigo 457 da CLT lista uma série de importâncias que poderão ser pagas em dinheiro, ainda que habitualmente, que não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário; somente para o caso de auxílio-alimentação há a restrição para o pagamento em dinheiro, o que não faz o menor sentido.

Dessa forma, esta Emenda intenta permitir o pagamento do auxílio-alimentação em espécie.

Sala das Sessões \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ em de 2022

**GILSON MARQUES**

**(NOVO/SC)**



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Gilson Marques  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD224948691600>



**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO 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 Nº / 2022**

(Do Sr. GILSON MARQUES - NOVO/SC)

Art. 1º. O Art. 6º da Medida Provisória 1.108/2022 passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 6º .....

.....

“Art. 75-B. ....

.....

§ 10 A exigência de posse de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura, softwares, ferramentas digitais ou de aplicações de internet para a adoção do regime de teletrabalho não configura requisito discriminatório para a contratação de empregado quando necessária à execução do serviço. (NR)

**JUSTIFICAÇÃO**

O mercado de trabalho está acostumado a determinar requisitos mínimos de formação e experiência nos processos de seleção de candidatos para vagas de trabalho.

Nos dias atuais, além das qualificações técnicas vem sendo comum a exigência de requisitos de infraestrutura e equipamentos essenciais para a realização do trabalho a ser contratado. Com o crescimento do regime de teletrabalho, a exigência de infraestrutura mínima para a prestação dos



serviços não pode ser considerada como requisito discriminatório para a contratação.

Dessa forma, a Emenda propõe minimizar os conflitos judiciais e os pedidos de indenização por dano moral ao deixar claro que a exigência de posse de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, e de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet necessários para a adoção do regime de teletrabalho não configura requisito discriminatório para a contratação de empregado.

Sala das Sessões\_\_\_\_,\_\_\_\_\_ em de 2022

GILSON MARQUES

(NOVO/SC)



**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO 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 MODIFICATIVA**

Dê-se ao “caput” do art. 1º da Lei nº 6.321, de 1976, alterado pelo art. 5º da Medida Provisória nº 1.108, de 2022, a seguinte redação:

“Art. 1º As pessoas jurídicas poderão deduzir do lucro tributável, para fins de apuração do imposto sobre a renda, o dobro das despesas comprovadamente realizadas no período base em programas de alimentação do trabalhador previamente aprovados pelo Ministério do Trabalho e Previdência, nos termos do regulamenta desta Lei.

.....”

**JUSTIFICAÇÃO**

O art. 1º da Lei 6.321, de 1976, já permite às empresas deduzir do lucro tributável, para fins de apuração do imposto sobre a renda, o dobro das despesas comprovadamente realizadas no período base em programas de alimentação do trabalhador.

No entanto, a MPV 1.108 insere nessa regra a previsão de que os programas deverão ser “previamente aprovados pelo Ministério do Trabalho e Previdência”, sob a alegação de que poderiam estar sendo utilizados de forma indevida.

Mas, mais grave ainda, a nova redação permite que o regulamento da Lei a ser editado possa estabelecer “forma” e “limites” para esse benefício conferido às empresas, o que poderá vir em detrimento desses programas. Reduzindo o benefício, menos empresas assegurarão aos seus empregados o vale-alimentação.

Dessa forma, deve ser suprimida essa possibilidade, sem o condicionamento proposto pelo governo.

Sala das Sessões, 30 de março de 2022

**TÚLIO GADÊLHA (PDT/PE)**

Deputado Federal



## MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO 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 SUPRESSIVA

Suprima-se da redação dada ao art. 75-B da CLT pelo art. 6º da Medida Provisória nº 1.108, de 2022, a expressão “de maneira preponderante ou não”.

### JUSTIFICAÇÃO

A nova redação dada ao art. 75-A da CLT, que trata do regime de teletrabalho, insere, para a caracterização desse regime de trabalho, a possibilidade de que o mesmo possa não ser executado, nas condições previstas, de forma preponderante.

Ora, isso traz grande risco de que qualquer relação de trabalho, apenas por permitir que parte do trabalho seja feito fora das dependências do empregador, passe a ser considerada “teletrabalho”.

É uma solução que induz a uma precarização ainda maior dos direitos garantidos aos trabalhadores, devendo, assim, ser suprimida essa previsão.

Sala das Sessões, 30 de março de 2022

**TÚLIO GADÊLHA (PDT/PE)**  
Deputado Federal



## MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO 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 SUPRESSIVA

Suprima-se o § 1º do art. 75-B da CLT proposto pelo art. 6º da Medida Provisória nº 1.108, de 2022.

### JUSTIFICAÇÃO

A nova redação dada ao art. 75-B da CLT, que trata do regime de teletrabalho, insere, para a caracterização desse regime de trabalho, a possibilidade de que o mesmo possa não ser executado, nas condições previstas, de forma preponderante. Além disso, o § 1º prevê que “o comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto”.

Essa previsão é a antítese do próprio teletrabalho. Se o trabalhador comparece, regular e habitualmente, ao local de trabalho, essa relação não pode se considerada como “teletrabalho”, com as consequências propostas pela MPV sobre os direitos do trabalhador, inclusive a duração da jornada de trabalho.

É uma solução que induz a uma precarização ainda maior dos direitos garantidos aos trabalhadores, devendo, assim, ser suprimida essa previsão.

Sala das Sessões, 30 de março de 2022

**TÚLIO GADÊLHA (PDT/PE)**  
Deputado Federal



## MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO 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 SUPRESSIVA

Suprima-se o § 3º do art. 75-B da CLT proposto pelo art. 6º da Medida Provisória nº 1.108, de 2022.

### JUSTIFICAÇÃO

A nova redação dada ao art. 75-B da CLT, que trata do regime de teletrabalho, insere, para a caracterização desse regime de trabalho, a possibilidade de que o mesmo possa não ser executado, nas condições previstas, de forma preponderante. Além disso, o § 3º prevê que “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.”

Da forma como redigido, basta que o trabalhador esteja em regime de teletrabalho para que seja afastada a garantia do limite de jornada de trabalho, defino no Capítulo II do Título II da CLT. Caso a intenção do Governo fosse outra, e restrita ao caso de trabalho por produção ou tarefa, o dispositivo deveria ter redação mais precisa.

Em qualquer situação, não deve haver tal flexibilização de jornada, pois o trabalhador em regime de teletrabalho não pode, por força da tecnologia, converter-se em “escravo”, sem direito a descanso ou repouso.

É uma solução que induz a uma precarização ainda maior dos direitos garantidos aos trabalhadores, devendo, assim, ser suprimida essa previsão.

Sala das Sessões, 30 de março de 2022

**TÚLIO GADÊLHA (PDT/PE)**  
Deputado Federal



## MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO 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 SUPRESSIVA

Suprima-se o inciso III do art. 62 da CLT proposto pelo art. 6º da Medida Provisória nº 1.108, de 2022.

### JUSTIFICAÇÃO

A nova redação dada ao art. 62 da CLT, inserindo o inciso III, prevê que não se aplicam as normas do Capítulo II do Título II da CLT, que trata de jornada de trabalho, aos empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.

Não obstante a aparente “razoabilidade” da medida proposta, ela não encontra guarida na Constituição. Os incisos XIII e XIV do art. 7º são claros ao estabelecer, para qualquer regime de trabalho, as regras aplicáveis:

”XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;”

Assim, ainda que o trabalho seja realizado por tarefa, há que se observar o limite máximo de jornada diária e semana, e o disposto em acordo ou convenção coletiva, quanto à compensação de horários.

Dessa forma, deve ser suprimido a alteração proposta.

Sala das Sessões, 30 de março de 2022

**TÚLIO GADÊLHA (PDT/PE)**  
Deputado Federal



## MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO 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 MODIFICATIVA

Dê-se ao art. 75-F da CLT, alterado pelo art. 6º da Medida Provisória nº 1.108, de 2022, a seguinte redação:

“Art. 75-F. Os empregadores deverão conferir prioridade aos empregados com deficiência, aos empregados idosos ou portadores de doenças imunológicas ou imunossuprimidos, aos empregados responsáveis pela guarda de pessoa com deficiência, e aos empregados e empregadas com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade, na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto.” (NR)

### JUSTIFICAÇÃO

O art. 75-F da CLT proposto pela MPV 1.108 relaciona como prioridades para as vagas em regime de teletrabalho os empregados com deficiência e aos empregados e empregadas com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade.

Essa lista, contudo, deixa de considerar situações que, durante a pandemia Covid-19, mereceram atenção especial dos legisladores, que são os idosos, as pessoas com doença imunológica e imunossuprimidos, os quais se houver a possibilidade de trabalho remoto, poderiam ser beneficiados com a redução de riscos inerentes ao ambiente de trabalho em empresas.

A presente emenda, portanto, visa ampliar essas possibilidades, em prol dessas situações.

Sala das Sessões, 30 de março de 2022

**TÚLIO GADÊLHA (PDT/PE)**  
Deputado Federal



## MPV Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO 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 ADITIVA Nº (Da Sra. Joice Hasselmann)

Art.1º Inclua-se à Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022, onde couber, o seguinte dispositivo:

“Art. XXº. Sem prejuízo das demais disposições contidas nesta lei, o Auxílio-Alimentação, previsto no artigo 457, § 2º da Consolidação das Lei do Trabalho, deverá seguir o disposto nas regulamentações de execução estabelecidas no Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), instituído pela Lei ° 6.321/76.”

### JUSTIFICAÇÃO

O PAT é um programa governamental que busca melhorar a saúde do trabalhador, especialmente o trabalhador de baixa renda, por meio do estímulo ao fornecimento pelos empregadores aos trabalhadores, de alimentação adequada e nutricionalmente balanceada, proporcionando um importante instrumento de educação sobre os temas relacionados a saúde e redução de acidentes do trabalho.

Analisando a execução do Programa durante os mais de 40 anos de sua existência, nota-se que este é uma importante política pública voltada à saúde dos trabalhadores e, também, que sua aplicação foi muito bem-sucedida tanto em



relação à melhoria da saúde do trabalhador, quanto com relação aos gastos públicos para a execução do Programa.

O PAT é um esforço conjunto entre o poder público e a iniciativa privada, proporcionando o fornecimento de refeições a cerca de 20 milhões de trabalhadores anualmente.

Por sua vez, o parágrafo 2º do artigo 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT), alterado pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, instituiu o Auxílio-alimentação como forma de igualmente reforçar a intenção do Estado em prover a concessão de alimentação ao trabalhador brasileiro.

Ou seja, com o advento das novidades trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017, o mercado deparou-se com duas políticas públicas convivendo pela mesma finalidade de conceder acesso a alimentação dos trabalhadores.

Essa duplicidade de políticas públicas ocasionou diversas dificuldades de interpretação das regras dos benefícios e, principalmente, ocasionou insegurança jurídica, descumprimentos das regras e desvirtuamentos da destinação específica dos benefícios de natureza alimentar.

E não é só: essa duplicidade gerou também situações práticas em que operadoras dos benefícios se utilizam a então falta de regramento de uma das políticas públicas (auxílio-alimentação) para permitir a utilização dos benefícios para fins totalmente diversos de alimentação, além de outras práticas que vão de encontro aos interesses do trabalhador.

Não foi por acaso que, nessa própria medida provisória, foram lançados textos de lei com o objetivo de reforçar a destinação específica dos benefícios, assim como estabelecer multas e outras sanções pelo descumprimento das regras ou desvirtuamento dos benefícios.

Assim, entendemos que o auxílio-alimentação deve seguir as regras de execução do PAT, evitando conflitos no mercado e uma concorrência desleal, devendo conseqüentemente prevalecer os detalhamentos regulatórios do PAT, que garante o uso responsável e adequado do benefício.



Por tais razões e entendendo como meritória a presente iniciativa conclamo o apoio dos Ilustres Pares para a aprovação.

Sala das Sessões, março de 2022.

Deputada **JOICE HASSELMANN**



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Joice Hasselmann  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD222834932500>



**MPV nº 1.108, DE 25 DE MARÇO 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 ADITIVA/MODIFICATIVA Nº  
(Da Sra. Joice Hasselmann)**

Art.1º Altere-se a redação do caput do art. 4º e inclua-se o §3º ao mesmo artigo, da Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022, que passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 4º A execução inadequada, o desvio ou o desvirtuamento das finalidades do auxílio-alimentação, de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, pelos empregadores, **pelas credenciadoras** ou pelas empresas emissoras de instrumentos de pagamento de auxílio-alimentação, acarretará a aplicação de multa no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) a R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), aplicada em dobro em caso de reincidência ou embaraço à fiscalização, sem prejuízo da aplicação de outras penalidades cabíveis pelos órgãos competentes.

.....”(NR)

“§ 3º Para fins do disposto no caput, as credenciadoras serão responsáveis por realizar o correto credenciamento do estabelecimento no código de serviços financeiros de varejo e as emissoras de instrumentos de pagamento serão responsáveis apenas pela realização do pagamento no código cadastrado.”



## JUSTIFICAÇÃO

A presente Medida Provisória, ao dispor sobre as sanções aplicadas em caso de descumprimento das finalidades no âmbito do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT - gerou insegurança jurídica para as empresas emissoras de instrumentos de pagamento de auxílio-alimentação ao determinar que serão penalizadas por desvio ou o desvirtuamento das finalidades do referido programa.

É importante ressaltar que as emissoras de instrumentos de pagamento possuem apenas a responsabilidade de certificar que as despesas no âmbito do PAT ocorreram nos estabelecimentos devidamente cadastrados pela empresa instituidora do arranjo de pagamento. No mercado, esse cadastro é denominado código Merchant Category Code (MCC), que é uma combinação numérica composta de quatro dígitos para classificar serviços financeiros de varejo.

O MCC é usado para fazer a classificação do negócio pelo tipo fornecido de bens ou serviços. Esses números são aplicados a um comerciante pelas bandeiras de cartões quando ele começa a aceitar esse [meio de pagamento](#) no seu negócio. O código de atividade MCC serve para definir a categoria principal em que o comerciante faz negócios.

Assim, a emissora de instrumentos de pagamento pode fiscalizar se o MCC da compra está correto, mas não possui qualquer controle sobre como os comerciantes se cadastram no MCC.

Para corrigir que a redação gere insegurança jurídica para os novos entrantes neste mercado, propomos a presente emenda.

Sala das Sessões, março de 2022.

Deputada **JOICE HASSELMANN**





**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO 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 ADITIVA**

Art. 1º Inclua-se o §10 no art. 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, com a seguinte redação:

Art. 75-B. ....

§ 10 - Respeitado o disposto no § 2º e no § 4º, do art. 75-B, o empregado em regime de teletrabalho ou trabalho remoto, inclusive de categorias laborais que possuem jornadas especiais de trabalho, poderá ser submetido à jornada de trabalho comum, ou seja, de oito horas diárias, ou quarenta horas semanais. (NR)

**JUSTIFICAÇÃO**

A presente emenda visa deixar claro que às atividades passíveis de regime de teletrabalho, mesmo aquelas categorias especiais com jornadas diferenciadas, ao se aplicar o trabalho remoto, sujeitar-se-ão à jornada de trabalho de oito horas diárias, conforme a necessidade da empresa, à exceção dos trabalhadores em telemarketing.

Tendo em vista a necessidade de maior flexibilidade para que empresas e trabalhadores possam ajustar o melhor modelo de trabalho, seja presencial, seja remoto, ou até mesmo híbrido, é preciso garantir segurança jurídica para as relações de trabalho.

Se por um lado é dever da legislação proteger os direitos trabalhistas, por outro, não podemos deixar as empresas expostas a riscos. É esse equilíbrio que nós legisladores precisaremos perseguir, para tornar nossa economia mais competitiva, atrair mais investimentos, aquecer a atividade produtiva e gerar mais empregos.

Nesse sentido, a presente emenda tem a finalidade de conferir à empresa a oportunidade de tratar de maneira uniforme, igualitária e previsível todo o quadro de colaboradores. Assim, o planejamento de custos com folha de pagamento e





## CÂMARA DOS DEPUTADOS

dos equipamentos tecnológicos necessários para o trabalho remoto serão mais facilmente organizados e preparados.

Por todo o exposto, pedimos aos nobres pares a aprovação da presente emenda, pois em um cenário de cada vez maior integração econômica mundial, precisamos garantir regras claras e mais objetivas que oportunizem a chance de termos uma economia cada vez mais competitiva, sem abandonar a proteção social existente no Brasil.

Sala das sessões, em      de março de 2022.

**Eli Corrêa Filho**  
**Deputado Federal (União/SP)**



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Eli Corrêa Filho  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD229321799000>



**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO 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 Aditiva**

Art. 1º Inclua-se o seguinte § 6º, no artigo 1º, da Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976:

Art.1º.....

§ 6º Os programas de alimentação do trabalhador, implementados com base na Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, não estão submetidos ao regime regulatório previsto na Lei nº 12.865, de 9 de outubro de 2013, por não se confundirem com os arranjos de pagamento ou com as instituições de pagamento integrantes do Sistema de Pagamentos Brasileiro (SPB).

**JUSTIFICAÇÃO**

Segundo a Exposição de Motivos nº 5 de 2022, que subsidia tecnicamente a Medida Provisória 1.008/2022, o "*Programa de Alimentação do Trabalhador é uma política pública com 45 anos de existência. Ela foi formulada pelos Ministros do Trabalho, da Fazenda e da Saúde em 1976 com o objetivo de melhorar as condições nutricionais dos trabalhadores, principalmente das indústrias, como forma de impulsionar a produtividade e de tornar o Brasil mais competitivo no cenário internacional*".

No mesmo documento, o Poder Executivo argumentou que "***o programa passou a ter um funcionamento relacionado aos sistemas de pagamento, arranjos e instituições de pagamento, hoje bastante impactados com desenvolvimento de tecnologias e inovações normativas, com abertura do mercado para gerar aumento de competitividade e eficiência***".

Nesse sentido, o Governo destaca que "*as transações comerciais por meio de dispositivos eletrônicos e pagamentos instantâneos tornou possível ao trabalhador realizar aquisições de qualquer natureza, não relacionadas à alimentação, de forma bastante facilitada. No entanto, a dedução de imposto de renda prevista nesta política pública tem a finalidade específica de promover alimentação adequada aos trabalhadores das pessoas jurídicas beneficiárias*".





## CÂMARA DOS DEPUTADOS

Por todo o exposto o Governo fechou posição para definir que “o fornecimento do auxílio-alimentação não pode ser utilizado para outros fins”.

Nesse sentido, o Ministério do Trabalho e Previdência defende que *“tornou-se importante incluir na lei de referência que as despesas realizadas pelos trabalhadores beneficiários, inclusive quando viabilizadas por meio de empresas facilitadoras, devem ser utilizadas exclusivamente para o pagamento de refeições ou gêneros alimentícios”*.

Corroborando o entendimento do Governo, e principalmente, buscando ampliar a proteção à segurança alimentar do trabalhador, propomos deixar explícito que o Programa de Alimentação do Trabalhador não está submetido à regulação do Banco Central do Brasil.

Assim, aprovada essa emenda que apresentamos, ampliaremos a prevenção ao risco de desvio de finalidade do PAT, por meio de flexibilização, via regulamentações do Banco Central do Brasil, que eventualmente possam ampliar o rol de produtos que possam ser adquiridos por meio de recursos do PAT.

Sala das Sessões, em de março de 2022.

**Eli Corrêa Filho**  
**Deputado Federal (União/SP)**



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Eli Corrêa Filho  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD223686256100>



## MP nº 1108, de 25 de março 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 Nº

O art. 1º da Lei nº 6.321, de 1976, alterado pelo art. 5º da Medida Provisória nº 1.108, de 2022, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º. As pessoas jurídicas poderão deduzir, do lucro tributável para fins do imposto sobre a renda o dobro das despesas comprovadamente realizadas no período base, em programas de alimentação do trabalhador, previamente aprovados pelo Ministério do Trabalho na forma em que dispuser o Regulamento desta Lei.”

Acrescenta-se à Medida Provisória nº 1108, de 25 de março de 2022, onde couber, o seguinte dispositivo:

Art. XXº. No âmbito do auxílio-alimentação, previsto no artigo 457, § 2º, da CLT, e dos benefícios vinculados ao Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), instituídos pela Lei 6.321/76, é vedada a adoção de interoperabilidade da rede credenciada das operadoras de benefícios, que deverão construir a sua própria rede de arranjo fechado, manter suas respectivas redes e responsabilizar-se por praticar diretamente o reembolso aos estabelecimentos comerciais por ela credenciado, resguardando a correta destinação dos benefícios.

Art. XXº. No âmbito do auxílio-alimentação, previsto no artigo 457, § 2º, da CLT, e dos benefícios vinculados ao Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), instituídos pela Lei 6.321/76, é vedado o exercício pelo trabalhador da portabilidade dos benefícios e respectivos valores concedidos pela empresa empregadora.

Art. XXº. No âmbito do auxílio-alimentação, previsto no artigo 457, § 2º, da CLT, e dos benefícios vinculados ao Programa de Alimentação



do Trabalhador (PAT), instituídos pela Lei 6.321/76, é vedada a adoção do modelo de arranjo aberto de rede credenciada, cabendo às operadoras de benefícios a obrigação de credenciar, monitorar, fiscalizar e responsabilizar-se por praticar diretamente o reembolso aos estabelecimentos comerciais por ela credenciado, resguardando a correta destinação dos benefícios.

Art. XXº. No âmbito do auxílio-alimentação, previsto no artigo 457, § 2º, da CLT, e dos benefícios vinculados ao Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), instituídos pela Lei 6.321/76, é vedada a transferência de saldo entre os benefícios alimentação e refeição, que deverão ser mantidos e escriturados separadamente de quaisquer outros recursos concedidos ao trabalhador.

Art. XXº. Sem prejuízo das demais disposições contidas nesta lei, o Auxílio-Alimentação, previsto no artigo 457, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, deverá seguir o disposto nas regulamentações de execução estabelecidas no Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), instituído pela Lei nº 6.321/76.

## JUSTIFICAÇÃO

O PAT é um programa governamental que busca melhorar a saúde do trabalhador, especialmente o trabalhador de baixa renda, por meio do estímulo ao fornecimento pelos empregadores aos trabalhadores, de alimentação adequada e nutricionalmente balanceada, proporcionando um importante instrumento de educação sobre os temas relacionados a saúde e redução de acidentes do trabalho.

Analisando a execução do Programa durante os mais de 40 anos de sua existência, nota-se que este é uma importante política pública voltada à saúde dos trabalhadores e, também, que sua aplicação foi muito bem-sucedida tanto em relação à melhoria da saúde do trabalhador, quanto com relação aos gastos públicos para a execução do Programa.

O PAT é um esforço conjunto entre o poder público e a iniciativa privada, proporcionando o fornecimento de refeições a cerca de 20 milhões de trabalhadores anualmente.

Por sua vez, o parágrafo 2º do artigo 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT), alterado pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, instituiu o Auxílio-alimentação como forma de igualmente reforçar a intenção do Estado em prover a concessão de alimentação ao trabalhador brasileiro.

Em novembro de 2021, o governo modificou as regras de execução do PAT. Dentre as alterações realizadas, o Decreto 10854/21 nos apresenta as seguintes temáticas: **(1)** alteração, via decreto, das regras tributárias relativas ao benefício de dedução do imposto de renda; **(2)** implantação de modelo de interoperabilidade de rede credenciada; **(3)** possibilidade de



portabilidade dos benefícios; e **(4)** possibilidade futura de ação do modelo de arranjo de pagamento aberto.

Com relação ao **tópico 1**, de alteração de regras tributárias via decreto, cumpre destacar que foi limitada a dedutibilidade das despesas de custeio do benefício de alimentação concedido tão somente aos trabalhadores que recebam até cinco salários-mínimos por mês, e ainda assim abrangendo apenas a parcela do benefício que corresponder ao valor de, no máximo, um salário-mínimo.

Cumpre ressaltar que um dos principais atrativos para as empresas sob o regime de lucro real aderirem ao PAT é a dedução de despesas com alimentação dos trabalhadores em até 4% do Imposto de Renda (IR) devido em cada exercício.

Ou seja, além de trazer limitação de ganho financeiro direto aos empregadores, no que diz respeito a dedução do Imposto de Renda, a medida foi implantada de forma totalmente fora dos padrões legais permitidos, sem quaisquer discussões do tema no Congresso.

E se não bastasse isso, na presente Medida Provisória, tentou-se criar subterfúgio para corrigir uma anomalia jurídica e de técnica legislativa que foi a alteração de regra tributária via Decreto.

Destaca-se que, quando das discussões de temas tributários no Congresso no ano passado, foi consenso de todos, incluindo do Ministro da Economia, Paulo Guedes, de que não haveria nenhuma sensibilização negativa do PAT. Muito pelo contrário, ficou acertado que o Programa seria impulsionado, o que, infelizmente, não aconteceu no que diz respeito a essa questão do IR. Importante destacar pronunciamentos da época (matéria publicada no Correio Braziliense<sup>1</sup>):

“Havia um impacto muito pequeno em relação ao Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), e entendemos que isso não iria causar qualquer desestímulo à opção pelos benefícios, mas, sensíveis aos argumentos apresentados pelos deputados de oposição, nós vamos retirar do texto qualquer menção ao PAT, garantindo que nem o mínimo impacto ocorrerá”

Assim, para reestabelecer a segurança jurídica na aplicação do incentivo de dedutibilidade e retornar a atratividade de aplicação desse comando, é de rigor a adição do artigo acima mencionado na Medida Provisória, para a consequente exclusão das disposições contidas no Decreto 10.854/2021, artigo 186.

A implantação de interoperabilidade também não pode prosperar (**tópico 2**). Com efeito, o governo modificou as regras de execução do PAT e incluiu

1 <https://www.correiobraziliense.com.br/economia/2021/07/4940331-pressionado-sabino-recua-e-mantem-incentivos-ao-vale-alimentacao-na-reforma.html>



a obrigação às operadoras de benefício de compartilhar suas respectivas redes credenciadas, criando com essa inovação intempestiva uma série de dúvidas operacionais, com ausência de critérios de execução e com potencial nível de investimentos para implantação dessa mecânica que causará profundo desequilíbrio financeiro no setor.

Os ônus causados por essa medida superam a dificuldade e altos custos de desenvolvimento e implantação. Todas as operadoras de benefícios, independentemente do porte e atuação geográfica, fazem contínuos investimentos em suas redes credenciadas, que são os principais ativos para a execução com qualidade de programas de alimentação.

Afastar essa anomalia do âmbito do auxílio-alimentação será, igualmente, evitar prejuízos incalculáveis de desenvolvimento e implantação a esse mercado, que está se estruturando e recebendo os primeiros comandos de detalhamento regulatório para torná-lo mais seguro e com previsibilidade de execução.

Já em relação à portabilidade (**tópico 3**), importante conceituar que este instrumento permitiria ao usuário de um serviço migrar para outro prestador de serviço do mesmo seguimento. Essa mecânica faz com que as prestadoras de serviço ofereçam todo tipo de vantagem para incentivar a migração do usuário.

Contudo, permitir esse tipo ação tem irá deturpar a competição do setor de benefícios PAT e auxílio-alimentação, o que não será saudável para o trabalhador, considerando os objetivos primordiais de acesso a alimentação, em especial com qualidade nutricional a ser minimamente auferida e gerenciada pelos empregadores.

Hoje, o empregador seleciona qual prestadora de serviço fornecerá o benefício para seus empregados, responsabilizando-se por sua política de concessão de benefício. Promover a portabilidade poderia também desvirtuar essa dinâmica, diminuindo o controle das empresas em relação a qualidade do serviço/ alimentação que está sendo oferecido e consumido por seus funcionários.

E não é só. O empregador teria mais custos na gestão do benefício, o que poderia se tornar um gatilho importante na desistência da concessão do benefício, ou ainda, diminuição de sua atratividade, afinal, além de participar com a parte majoritária do valor do benefício, o empregador teria mais custos operacionais e de pessoal para gerenciar a concessão de alimentação aos seus trabalhadores.

Além do mais, os custos de implantação da portabilidade causariam danos indelévels na competição do setor, privilegiando empresas com forte capacidade econômica, em detrimento de outras competidoras do mercado, que causaria um efeito concorrencial negativo e que, certamente, não é o objetivo dessas políticas de acesso à alimentação.

Para o **tópico 4**, cumpre esclarecer que o modelo de pagamento adotado pelo PAT para o acesso seguro a alimentação é o de arranjo de pagamento



fechado. Para que essa forma funcione, as empresas emissoras do cartão devem credenciar os estabelecimentos para permitir a utilização do voucher. Os estabelecimentos credenciados devem cumprir regras de qualidade para permanecer com o credenciamento, sendo dever da empresa credenciadora fiscalizar o cumprimento dessas normas.

Contudo, o governo modificou as regras de execução do Programa e incluiu a possibilidade de também se utilizar modelo de arranjo aberto para a construção de rede de estabelecimentos credenciados. Nesse tipo de modelo, as operadoras de benefícios emissoras contratam empresas de cartão de crédito, que já possuem rede de estabelecimentos constituídas, como, por exemplo, Mastercard, Visa e Elo, fazendo com que o voucher seja aceito na maioria dos estabelecimentos.

A despeito de parecer uma alteração interessante por permitir mais opções de estabelecimentos ao trabalhador, nesse modelo a fiscalização dos estabelecimentos não acontece, o que inviabiliza o cumprimento das normas estabelecidas no Programa de Alimentação do Trabalhador, ou mesmo no auxílio-alimentação, em especial no tocante ao valor nutricional das refeições e ao tipo de produto que está sendo adquirido com os recursos que deveriam ser utilizados exclusivamente para a alimentação do trabalhador, além é claro da finalidade específica dos benefícios.

Vale reforçar: bandeiras de cartão de crédito possuem natureza eminentemente transacional, não se preocupam com a qualidade das aquisições realizadas, nem tampouco com a destinação específica dos valores destinados exclusivamente para alimentação do trabalhador. Esse tipo de mecânica não é o objetivo do mercado de meios de pagamento, mas sim do mercado de benefício, que são setores totalmente distintos e que não deveria ser afetado por esse tipo de medida.

Não foi por um acaso que, nessa própria medida provisória, foram lançados textos de lei com o objetivo de reforçar a destinação específica dos benefícios, assim como estabelecer multas e outras sanções pelo descumprimento das regras ou desvirtuamento dos benefícios.

Finalmente, cumpre também dar luz aos dois últimos artigos incluídos na presente emenda, que tratam, respectivamente, da vedação de transferência de saldos entre os benefícios alimentação e refeição, e da submissão do Auxílio-alimentação às regras de execução do PAT.

Quanto a transferência de saldos, como é de conhecimento de todos, o benefício refeição é utilizado para aquisição de refeições prontas em restaurantes e similares, ao passo que o benefício alimentação é destinado para a aquisição de gêneros alimentícios para preparo em supermercados e similares.

Nos últimos tempos, verificou-se que algumas empresas atuantes no mercado de benefício começaram a, indistintamente – e de forma lamentável –, possibilitar a transferência de saldos entre os benefícios



alimentação e refeição, e pior, muitas vezes a transferência de saldos ocorreu para fins totalmente diversos de alimentação.

Essa prática causa grandes danos à execução de políticas públicas criadas para fins de alimentação do trabalhador, pois (i) desvia a finalidade específica para o qual o benefício foi instituído; (ii) o empregador, responsável por gerenciar e engajar o acesso a alimentação de qualidade a seu empregado, fica totalmente sem informações, dados e condições de preparar sua política educacional e informativa para seus empregados; (iii) o trabalhador deixa de observar e participar dos esforços dos empregadores para a criação de políticas de informação e educação nutricional, já que, a qualquer momento, teria a possibilidade de transferir saldos, deixando em muitos casos de se alimentar adequadamente.

Se não bastasse isso, a transferência de saldo também deturpa a finalidade econômica dos benefícios. Com efeito, ao deixar de cumprir a finalidade específica de cada benefício, dois setores altamente importantes para a economia brasileira deixam de receber valores que, originalmente, seriam a eles destinados: o setor de restaurantes e o setor de supermercados.

Ou seja, retira-se do mercado de origem do benefício a possibilidade de se fazer valer aquela importância de destinação específica. Não há motivos para se alterar essa rota econômica construída nas últimas décadas de execução do mercado de benefícios, ainda mais na atual conjuntura de crise econômica.

Finalizando, é de rigor que o auxílio-alimentação receba mais previsibilidade e segurança jurídica, incorporando em sua execução as regras estabelecidas pelo Programa de Alimentação do Trabalhador.

Com efeito, com o advento das novidades trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017, o mercado deparou-se com duas políticas públicas convivendo pela mesma finalidade de conceder acesso a alimentação dos trabalhadores. Essa duplicidade de políticas públicas ocasionou diversas dificuldades de interpretação das regras dos benefícios e, principalmente, ocasionou insegurança jurídica, descumprimentos das regras e desvirtuamentos da destinação específica dos benefícios de natureza alimentar.

E não é só: essa duplicidade gerou também situações práticas em que operadoras dos benefícios se utilizaram da então falta de regramento de uma das políticas públicas (auxílio-alimentação) para permitir a utilização dos benefícios para fins totalmente diversos de alimentação, além de outras práticas que vão de encontro com o interesse do trabalhador.

Repise-se: não foi por um acaso que foram lançados textos de lei com o objetivo de reforçar a destinação específica dos benefícios, assim como estabelecer multas e outras sanções pelo descumprimento das regras ou desvirtuamento dos benefícios.

Assim, entendemos que o auxílio-alimentação deve seguir as regras de execução do PAT, evitando conflitos no mercado e uma concorrência desleal, devendo consequentemente prevalecer os detalhamentos



regulatórios do PAT, que garante o uso responsável e adequado do benefício.

Sala da Comissão, 30 de março de 2022.



**Deputado ARNALDO JARDIM**  
**Cidadania/SP**



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Arnaldo Jardim  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD228250650800>



**MP nº 1108, de 25 de março 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**

Acrescenta-se à Medida Provisória nº 1108, de 25 de março de 2022, onde couber, o seguinte dispositivo:

Art. XXº. No âmbito do auxílio-alimentação, previsto no artigo 457, § 2º, da CLT, e dos benefícios vinculados ao Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), instituídos pela Lei 6.321/76, é vedada a adoção de interoperabilidade da rede credenciada das operadoras de benefícios, que deverão construir a sua própria rede de arranjo fechado, manter suas respectivas redes e responsabilizar-se por praticar diretamente o reembolso aos estabelecimentos comerciais por ela credenciado, resguardando a correta destinação dos benefícios.

**JUSTIFICAÇÃO**

O PAT é um programa governamental que busca melhorar a saúde do trabalhador, especialmente o trabalhador de baixa renda, por meio do estímulo ao fornecimento pelos empregadores aos trabalhadores, de alimentação adequada e nutricionalmente balanceada, proporcionando um importante instrumento de educação sobre os temas relacionados a saúde e redução de acidentes do trabalho.

Analisando a execução do Programa durante os mais de 40 anos de sua existência, nota-se que este é uma importante política pública voltada à saúde dos trabalhadores e, também, que sua aplicação foi muito bem-sucedida tanto em relação à melhoria da saúde do trabalhador, quanto com relação aos gastos públicos para a execução do Programa.

O PAT é um esforço conjunto entre o poder público e a iniciativa privada, proporcionando o fornecimento de refeições a cerca de 20 milhões de trabalhadores anualmente.



Por sua vez, o parágrafo 2º do artigo 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT), alterado pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, instituiu o Auxílio-alimentação como forma de igualmente reforçar a intenção do Estado em prover a concessão de alimentação ao trabalhador brasileiro.

Atualmente, no caso das empresas que operam com instrumentos de legitimação, o PAT funciona no modelo de arranjo de pagamento fechado. Para que esse modelo funcione, as empresas emissoras do cartão devem credenciar os estabelecimentos para permitir a utilização do voucher. Os estabelecimentos credenciados devem cumprir regras de qualidade para permanecer com o credenciamento, sendo dever da empresa credenciadora fiscalizar o cumprimento dessas normas.

Em novembro de 2021, o governo modificou as regras de execução do Programa e incluiu a obrigação às operadoras de benefício de compartilhar suas respectivas redes credenciadas, criando com essa inovação intempestiva uma série de dúvidas operacionais, com ausência de critérios de execução e com potencial nível de investimentos para implantação dessa mecânica que causará profundo desequilíbrio financeiro no setor.

Os ônus causados por essa medida superam a dificuldade e altos custos de desenvolvimento e implantação. Todas as operadoras de benefícios, independentemente do porte e atuação geográfica, fazem contínuos investimentos em suas redes credenciadas, que são os principais ativos para a execução com qualidade de programas de alimentação.

Afastar essa anomalia do âmbito do auxílio-alimentação será, igualmente, evitar prejuízos incalculáveis de desenvolvimento e implantação a esse mercado, que está se estruturando e recebendo os primeiros comandos de detalhamento regulatório para torná-lo mais seguro e com previsibilidade de execução.

Sala da Comissão, 30 de março de 2022.



**Deputado ARNALDO JARDIM**  
**Cidadania/SP**



## MP nº 1108, de 25 de março 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 Nº

O art. 1º da Lei nº 6.321, de 1976, alterado pelo art. 5º da Medida Provisória nº 1.108, de 2022, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º. As pessoas jurídicas poderão deduzir, do lucro tributável para fins do imposto sobre a renda o dobro das despesas comprovadamente realizadas no período base, em programas de alimentação do trabalhador, previamente aprovados pelo Ministério do Trabalho na forma em que dispuser o Regulamento desta Lei.”

### JUSTIFICAÇÃO

O PAT é um programa governamental que busca melhorar a saúde do trabalhador, especialmente o trabalhador de baixa renda, por meio do estímulo ao fornecimento pelos empregadores aos trabalhadores, de alimentação adequada e nutricionalmente balanceada, proporcionando um importante instrumento de educação sobre os temas relacionados a saúde e redução de acidentes do trabalho.

Analisando a execução do Programa durante os mais de 40 anos de sua existência, nota-se que este é uma importante política pública voltada à saúde dos trabalhadores e, também, que sua aplicação foi muito bem-sucedida tanto em relação à melhoria da saúde do trabalhador, quanto com relação aos gastos públicos para a execução do Programa.

O PAT é um esforço conjunto entre o poder público e a iniciativa privada, proporcionando o fornecimento de refeições a cerca de 20 milhões de trabalhadores anualmente.

Em novembro de 2021, o governo modificou as regras de execução do PAT. Dentre as alterações realizadas, chama bastante atenção a alteração das regras de dedução do imposto de renda previsto no âmbito de execução do Programa.



Com efeito, sem nenhuma tecnicidade e via Decreto, buscou-se alterar regras de cunho tributário, a despeito das manifestações do próprio Executivo Federal no sentido de promover e potencializar o PAT, e as possibilidades de dedução do imposto de renda devido.

Um dos principais atrativos para as empresas sob o regime de lucro real aderirem ao PAT é a dedução de despesas com alimentação dos trabalhadores em até 4% do Imposto de Renda (IR) devido em cada exercício.

O Decreto 10854/21 limitou a dedutibilidade das despesas de custeio do benefício de alimentação concedido tão somente aos trabalhadores que recebam até cinco salários-mínimos por mês, e ainda assim abrangendo apenas a parcela do benefício que corresponder ao valor de, no máximo, um salário-mínimo.

E se não bastasse isso, na presente Medida Provisória, tentou-se criar subterfúgio para corrigir uma anomalia jurídica e de técnica legislativa que foi a alteração de regra tributária via Decreto.

Por fim, importante destacar que durante discussões relacionadas a temas tributários, durante o ano de 2021, a dedução do imposto de renda foi um dos temas abordados e na época o ilustríssimo deputado Celso Sabino, após conversa com o ilustríssimo Ministro da economia, Paulo Guedes, destacou (conforme matéria publicada no Correio Braziliense<sup>1</sup>):

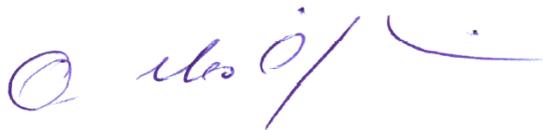
“Havia um impacto muito pequeno em relação ao Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), e entendemos que isso não iria causar qualquer desestímulo à opção pelos benefícios, mas, sensíveis aos argumentos apresentados pelos deputados de oposição, nós vamos retirar do texto qualquer menção ao PAT, garantindo que nem o mínimo impacto ocorrerá”

Diante do exposto, para reestabelecer a segurança jurídica na aplicação do incentivo de dedutibilidade do imposto de renda, bem como para retornar a atratividade de aplicação desse comando e conseqüentemente da oferta do benefício pelo empregador a seus empregados, é de rigor a supressão da menção ao Decreto.

1 <https://www.correiobraziliense.com.br/economia/2021/07/4940331-pressionado-sabino-recua-e-mantem-incentivos-ao-vale-alimentacao-na-reforma.html>



Sala da Comissão, 30 de março de 2022.



**Deputado ARNALDO JARDIM**  
**Cidadania/SP**



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Arnaldo Jardim  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD221703994800>



## MP nº 1108, de 25 de março 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 ADITIVA Nº

Acrescenta-se à Medida Provisória nº 1108, de 25 de março de 2022, onde couber, o seguinte dispositivo:

Art. XXº. No âmbito do auxílio-alimentação, previsto no artigo 457, § 2º, da CLT, e dos benefícios vinculados ao Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), instituídos pela Lei 6.321/76, é vedada a adoção do modelo de arranjo aberto de rede credenciada, cabendo às operadoras de benefícios a obrigação de credenciar, monitorar, fiscalizar e responsabilizar-se por praticar diretamente o reembolso aos estabelecimentos comerciais por ela credenciado, resguardando a correta destinação dos benefícios.

### JUSTIFICAÇÃO

O PAT é um programa governamental que busca melhorar a saúde do trabalhador, especialmente o trabalhador de baixa renda, por meio do estímulo ao fornecimento pelos empregadores aos trabalhadores, de alimentação adequada e nutricionalmente balanceada, proporcionando um importante instrumento de educação sobre os temas relacionados a saúde e redução de acidentes do trabalho.

Analisando a execução do Programa durante os mais de 40 anos de sua existência, nota-se que este é uma importante política pública voltada à saúde dos trabalhadores e, também, que sua aplicação foi muito bem-sucedida tanto em relação à melhoria da saúde do trabalhador, quanto com relação aos gastos públicos para a execução do Programa.

O PAT é um esforço conjunto entre o poder público e a iniciativa privada, proporcionando o fornecimento de refeições a cerca de 20 milhões de trabalhadores anualmente.



Por sua vez, o parágrafo 2º do artigo 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT), alterado pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, instituiu o Auxílio-alimentação como forma de igualmente reforçar a intenção do Estado em prover a concessão de alimentação ao trabalhador brasileiro.

Atualmente, no caso das empresas que operam com instrumentos de legitimação, o PAT funciona no modelo de arranjo de pagamento fechado. Para que esse modelo funcione, as empresas emissoras do cartão devem credenciar os estabelecimentos para permitir a utilização do voucher. Os estabelecimentos credenciados devem cumprir regras de qualidade para permanecer com o credenciamento, sendo dever da empresa credenciadora fiscalizar o cumprimento dessas normas.

O modelo de pagamento adotado ao longo dos últimos 45 anos no caso das empresas que trabalham com instrumentos de legitimação foi o modelo de arranjo de pagamento fechado. Para que esse modelo funcione, as empresas emissoras do cartão devem credenciar os estabelecimentos para permitir a utilização do voucher. Os estabelecimentos credenciados devem cumprir regras de qualidade para permanecer com o credenciamento, sendo dever da empresa credenciadora fiscalizar o cumprimento dessas normas.

Em novembro de 2021, o governo modificou as regras de execução do Programa e incluiu a possibilidade de também se utilizar modelo de arranjo aberto para a construção de rede de estabelecimentos credenciados. Nesse tipo de modelo, as operadoras de benefícios emissoras contratam empresas de cartão de crédito, que já possuem rede de estabelecimentos constituídas, como, por exemplo, Mastercard, Visa e Elo, fazendo com que o voucher seja aceito na maioria dos estabelecimentos.

A despeito de parecer uma alteração interessante por permitir mais opções de estabelecimentos ao trabalhador, nesse modelo a fiscalização dos estabelecimentos não acontece, o que inviabiliza o cumprimento das normas estabelecidas no Programa de Alimentação do Trabalhador, ou mesmo no auxílio-alimentação, em especial no tocante ao valor nutricional das refeições e ao tipo de produto que está sendo adquirido com os recursos que deveriam ser utilizados exclusivamente para a alimentação do trabalhador, além é claro da finalidade específica dos benefícios.

Vale reforçar: bandeiras de cartão de crédito possuem natureza eminentemente transacional, não se preocupam com a qualidade das aquisições realizadas, nem tampouco com a destinação específica dos valores destinados exclusivamente para alimentação do trabalhador. Esse tipo de mecânica não é o objetivo do mercado de meios de pagamento, mas sim do mercado de benefício, que são setores totalmente distintos e que não deveria ser afetado por esse tipo de medida.

Não foi por um acaso que, nessa própria medida provisória, foram lançados textos de lei com o objetivo de reforçar a destinação específica dos benefícios, assim como estabelecer multas e outras sanções pelo descumprimento das regras ou desvirtuamento dos benefícios.



Sala da Comissão, 30 de março de 2022.



**Deputado ARNALDO JARDIM**  
**Cidadania/SP**



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Arnaldo Jardim  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD223493219400>



## MP nº 1108, de 25 de março 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

Acrescenta-se à Medida Provisória nº 1108, de 25 de março de 2022, onde couber, o seguinte dispositivo:

Art. XXº. No âmbito do auxílio-alimentação, previsto no artigo 457, § 2º, da CLT, e dos benefícios vinculados ao Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), instituídos pela Lei 6.321/76, é vedado o exercício pelo trabalhador da portabilidade dos benefícios e respectivos valores concedidos pela empresa empregadora.

### JUSTIFICAÇÃO

O PAT é um programa governamental que busca melhorar a saúde do trabalhador, especialmente o trabalhador de baixa renda, por meio do estímulo ao fornecimento pelos empregadores aos trabalhadores, de alimentação adequada e nutricionalmente balanceada, proporcionando um importante instrumento de educação sobre os temas relacionados a saúde e redução de acidentes do trabalho.

Analisando a execução do Programa durante os mais de 40 anos de sua existência, nota-se que este é uma importante política pública voltada à saúde dos trabalhadores e, também, que sua aplicação foi muito bem-sucedida tanto em relação à melhoria da saúde do trabalhador, quanto com relação aos gastos públicos para a execução do Programa.

O PAT é um esforço conjunto entre o poder público e a iniciativa privada, proporcionando o fornecimento de refeições a cerca de 20 milhões de trabalhadores anualmente.

Por sua vez, o parágrafo 2º do artigo 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943



(CLT), alterado pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, instituiu o Auxílio-alimentação como forma de igualmente reforçar a intenção do Estado em prover a concessão de alimentação ao trabalhador brasileiro.

Em novembro de 2021, o governo modificou as regras de execução do PAT. Dentre as alterações realizadas, o artigo 182 do Decreto 10854/21 instituiu a possibilidade de portabilidade gratuita do serviço de pagamento de alimentação oferecido pelo empregador, mediante solicitação expressa do trabalhador.

A portabilidade é um instrumento que permitiria ao usuário de um serviço migrar para outro prestador de serviço do mesmo seguimento. Essa mecânica faz com que as prestadoras de serviço ofereçam todo tipo de vantagem para incentivar a migração do usuário. Permitir esse tipo ação tem potencial imenso de deturpar a competição do setor de benefícios PAT e auxílio-alimentação, o que não será saudável para o trabalhador, considerando os objetivos primordiais de acesso a alimentação, em especial com qualidade nutricional a ser minimamente auferida e gerenciada pelos empregadores.

Hoje, o empregador seleciona qual prestadora de serviço fornecerá o benefício para seus empregados, responsabilizando-se por sua política de concessão de benefício. Promover a portabilidade poderia também desvirtuar essa dinâmica, diminuindo o controle das empresas em relação a qualidade do serviço/ alimentação que está sendo oferecido e consumido por seus funcionários.

E não é só. O empregador teria mais custos na gestão do benefício, o que poderia se tornar um gatilho importante na desistência da concessão do benefício, ou ainda, diminuição de sua atratividade, afinal, além de participar com a parte majoritária do valor do benefício, o empregador teria mais custos operacionais e de pessoal para gerenciar a concessão de alimentação aos seus trabalhadores.

Além do mais, os custos de implantação da portabilidade causariam danos indelévels na competição do setor, privilegiando empresas com forte capacidade econômica, em detrimento de outras competidoras do mercado, que causaria um efeito concorrencial negativo e que, certamente, não é o objetivo dessas políticas de acesso à alimentação.

Sala da Comissão, 30 de março de 2022.

**Deputado ARNALDO JARDIM**  
**Cidadania/SP**



## MP nº 1108, de 25 de março 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

Acrescenta-se à Medida Provisória nº 1108, de 25 de março de 2022, onde couber, o seguinte dispositivo:

Art. XXº. No âmbito do auxílio-alimentação, previsto no artigo 457, § 2º, da CLT, e dos benefícios vinculados ao Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), instituídos pela Lei 6.321/76, é vedada a transferência de saldo entre os benefícios alimentação e refeição, que deverão ser mantidos e escriturados separadamente de quaisquer outros recursos concedidos ao trabalhador.

### JUSTIFICAÇÃO

O PAT é um programa governamental que busca melhorar a saúde do trabalhador, especialmente o trabalhador de baixa renda, por meio do estímulo ao fornecimento pelos empregadores aos trabalhadores, de alimentação adequada e nutricionalmente balanceada, proporcionando um importante instrumento de educação sobre os temas relacionados a saúde e redução de acidentes do trabalho.

Analisando a execução do Programa durante os mais de 40 anos de sua existência, nota-se que este é uma importante política pública voltada à saúde dos trabalhadores e, também, que sua aplicação foi muito bem-sucedida tanto em relação à melhoria da saúde do trabalhador, quanto com relação aos gastos públicos para a execução do Programa.

O PAT é um esforço conjunto entre o poder público e a iniciativa privada, proporcionando o fornecimento de refeições a cerca de 20 milhões de trabalhadores anualmente.

Por sua vez, o parágrafo 2º do artigo 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT), alterado pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, instituiu o



Auxílio-alimentação como forma de igualmente reforçar a intenção do Estado em prover a concessão de alimentação ao trabalhador brasileiro.

Como é de conhecimento de todos, o benefício refeição é utilizado para aquisição de refeições prontas em restaurantes e similares, ao passo que o benefício alimentação é destinado para a aquisição de gêneros alimentícios para preparo em supermercados e similares.

Nos últimos tempos, verificou-se que algumas empresas atuantes no mercado de benefício começaram a, indistintamente – e de forma lamentável –, possibilitar a transferência de saldos entre os benefícios alimentação e refeição, e pior, muitas vezes a transferência de saldos ocorreu para fins totalmente diversos de alimentação.

Essa prática causa grandes danos à execução de políticas públicas criadas para fins de alimentação do trabalhador, pois (1) desvia a finalidade específica para o qual o benefício foi instituído; (2) o empregador, responsável por gerenciar e engajar o acesso a alimentação de qualidade a seu empregado, fica totalmente sem informações, dados e condições de preparar sua política educacional e informativa para seus empregados; (3) o trabalhador deixa de observar e participar dos esforços dos empregadores para a criação de políticas de informação e educação nutricional, já que, a qualquer momento, teria a possibilidade de transferir saldos, deixando em muitos casos de se alimentar adequadamente.

Se não bastasse isso, a transferência de saldo também deturpa a finalidade econômica dos benefícios. Com efeito, ao deixar de cumprir a finalidade específica de cada benefício, dois setores altamente importantes para a economia brasileira deixam de receber valores que, originalmente, seriam a eles destinados: o setor de restaurantes e o setor de supermercados.

Ou seja, retira-se do mercado de origem do benefício a possibilidade de se fazer valer aquela importância de destinação específica. Não há motivos para se alterar essa rota econômica construída nas últimas décadas de execução do mercado de benefícios, ainda mais na atual conjuntura de crise econômica.

Sala da Comissão, 30 de março de 2022.



**Deputado ARNALDO JARDIM**  
**Cidadania/SP**





## **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 a redação do inciso III do art. 62 da CLT, como também do §3º do art. 75-B CLT, que passam a disporem o seguinte:

**“Art. 6º. (...)**

**“Art. 62. (...)**

**III** – os empregados em regime de teletrabalho que exercem atividade incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados.” (NR)

(...)

**“Art. 75-B. (...)**

**§3º.** Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, o empregado sujeito a controle de horário tem direito ao adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) pelo trabalho em horas extras, calculado sobre



\* CD 222283026400 \*  
ExEdit



## CÂMARA DOS DEPUTADOS

Deputado Federal Rodrigo Agostinho

o valor-hora da remuneração recebidas no mês, considerando-se como divisor o número de horas efetivamente trabalhadas. “

### JUSTIFICATIVA

Talvez o aspecto mais relevante e preocupante do teletrabalho, especialmente nos tempos atuais – em que a pandemia global permite projetar, no Brasil, algo como 12 milhões de teletrabalhadores até o fim da crise sanitária –, diga respeito à saúde e à segurança desses profissionais, seja nas estações coletivas de trabalho (*coworkng*), seja no trabalho a domicílio (*home office*).

A inesperada irrupção da Covid 19 em território nacional surpreendeu trabalhadores, empregadores e sindicatos, que definitivamente não estavam preparados para a migração abrupta e massiva de postos de trabalho presenciais para postos híbridos, telepresenciais ou virtuais. E esse despreparo circunstancial, quando não estrutural, tem se refletido em afecções à saúde dos novos teletrabalhadores, com números impressionantes, que têm se consolidado cada vez mais firmemente, no Brasil e em todo o planeta (v., e.g., TAVARES, Aida Isabel (2017). *Telework and health effects review*. In: **International Journal of Healthcare**. 3. 30. 10.5430/ijh).<sup>1</sup> O impacto se estabelece em todas as dimensões da saúde humana: física, mental e comportamental.

A esse propósito, vale reproduzir, v.g., recente estudo da advogada Letiane Nogueira Ramos (v. RAMOS, Letiane Nogueira. *Desordem social: quarentena, teletrabalho e saúde do trabalhador*. In: **Consultor Jurídico**, 13 de abril de 2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-abr-13/opiniaio-quarentena-teletrabalho-saude-trabalhador>>. Acesso em: 4.12.2020), breve, mas vigoroso. *In verbis*:

[...] Uma discussão que ainda nos parece não superada é o distanciamento das regras de saúde e segurança dos trabalhadores em regime de teletrabalho, seja por falta de informação ou dificuldade de fiscalização pelo empregador e pelos órgãos de fiscalização dos procedimentos obrigatórios relacionados a segurança e saúde do trabalhador, inclusive, disposta em Normas Regulamentadoras, como local dedicado ao teletrabalho e ergonomia, entre outras, diante do direito constitucional da inviolabilidade do domicílio. Aliás, a própria vigilância da jornada de trabalho fica prejudicada, tanto que a redação do artigo 62, III, da CLT afirma que o empregado em regime de teletrabalho está excluído da proteção da jornada de trabalho.

Assim, o questionamento ressurgiu: como ficarão a saúde e a segurança dos trabalhadores com a alteração do regime de trabalho para o teletrabalho durante a pandemia?

O artigo 4º, parágrafo 5º, da Medida Provisória acima destacada [MP n. 927/2020] apresenta ainda que a duração da jornada poderá ser superior ao limite constitucional,

<sup>1</sup> Disponível em: <[https://www.researchgate.net/publication/318108862\\_Telework\\_and\\_health\\_effects\\_review](https://www.researchgate.net/publication/318108862_Telework_and_health_effects_review)>. Acesso em: 4 dez. 2020.



\* CD 222283026400 \*  
 ExEdit



## CÂMARA DOS DEPUTADOS

Deputado Federal Rodrigo Agostinho

inclusive com supressão de intervalos de saúde e segurança do trabalhador. Vejamos: "O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo".

A Nota Técnica sobre a Medida Provisória apresentada pelo Ministério Público do Trabalho descreve o artigo citado: "*Veja-se que, ao dispor, genericamente, que o uso de aplicativos e programas de comunicação não configura jornada ou tempo à disposição, não se está garantindo devidamente o direito do repouso do trabalhador. Evidente que, na modalidade de teletrabalho ou trabalho à distância, o controle realizado pelo empregador se dá também por meio de aplicativos de mensagens, como WhatsApp, telegrama, Skype, e-mail, dentro outros. O empregado, ao receber as mensagens, permanece alerta, à disposição para responder, realiza a tarefa solicitada e presta contas do andamento das atividades, havendo que se respeitar a duração do trabalho disposta no artigo 7º, XIII, Constituição da República*".

Observa-se que o distanciamento das regras de duração da jornada e condições de trabalho resulta em retrocesso social, mas também, e principalmente, no adoecimento de trabalhadores. Não é razoável também a edição de normas com assuntos de grande relevância social como Medidas Provisórias sem, contudo, diálogo social e consulta tripartite de forma célere entre representantes do governo, trabalhadores e empregadores, nos termos da Convenção nº 144 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). E, em um plano jurídico constitucional, é a redação do artigo 7º, *caput*, da Constituição Federal a admitir apenas previsões desde que "*visem à melhora da condição social*".

Por seu turno, ainda em análise da redação da "reforma trabalhista" sobre o aspecto de saúde e segurança do trabalho, nem haveria de se falar na retirada da proteção constitucional de duração do trabalho aos trabalhadores em regime de teletrabalho, visto que caminha para um retrocesso social.

Analisando o teletrabalho antes da pandemia, em um relato de um estudo de um trabalhador no caso na Shell Brasil, empresa que, desde 2000, promove a migração de alguns funcionários para o regime *home-office*, apresenta: "*O mais negativo é que eu trabalho mais. Eu acho que não me desligo do trabalho, estou sempre trabalhando. Parece que a Shell está dentro da minha casa (...) que, a qualquer momento, eu posso ser acionada. (...) A barreira entre a minha casa e o trabalho não existe mais, ficou muito tênue*".

Dessa feita, a percepção do trabalhador fica confusa, na ausência de distinção de trabalho e vida pessoal, amoldando uma jornada mais longa à identificação com o sucesso extrínseco na carreira.

Outro dado importante é que empregados em teletrabalho são propensos a se tornarem *workaholics*, patologia psíquica que afeta consideravelmente a saúde do trabalhador, caracterizada pelo "vício" em trabalho, no que concerne às consequências para o trabalhador: "*No que concerne às consequências do workaholismo, as investigações enfatizam o seu lado negativo (e.g. Killinger, 1991), muito embora alguns trabalhos sugerem haver benefícios para indivíduos e organizações (e.g. Machlowitz, 1980). Os dados obtidos neste estudo corroboram a perspectiva negativa, havendo apenas uma resposta de carácter positivo (progressão na carreira). Todos os restantes sujeitos focam factores nocivos como o afastamento de amigos e família, problemas pessoais e de saúde ou perda de valores. As consequências do workaholismo são analisadas segundo várias perspectivas: satisfação com o trabalho e carreira; saúde mental, perfeccionismo e desconfiança; sucesso na carreira, relações sociais e saúde física; e o papel do tempo (curto prazo vs longo prazo)*" (Gomes; Soares, 2011)





## CÂMARA DOS DEPUTADOS

Deputado Federal Rodrigo Agostinho

Portanto, a pesquisa revela a influência do ambiente de trabalho do empregado na patologia, impulsionada pela produção de metas e resultados e, de modo consequente, demonstra exclusão social e familiar, saúde afetada e perda de valores.

Não se pode olvidar as possíveis patologias psíquicas com a realização do teletrabalho, como depressão, pela mescla da vida pessoal com a profissional, assédio psicológico, ansiedades, jornadas exaustivas, solidão, entre outros fatores, que se tornaram a causa mais frequente de afastamento do trabalho no mundo, segundo o 1º Boletim Quadrimestral sobre benefícios por incapacidade 2017 (BRASIL, 2017d).

No cenário atual, a situação mundial em relação ao novo coronavírus, classificada como pandemia, o que significa dizer que há risco potencial de a doença atingir a população mundial de forma simultânea e, portanto, fazer com que parte da população se previna da contaminação e mantenha-se em isolamento, pode ser um agravante à saúde física e psíquica dos trabalhadores.

O isolamento proposto atingiu sensivelmente o campo social e o profissional de muitos trabalhadores, principalmente aqueles aos quais foi imposto o regime de teletrabalho, tanto que ocasionou uma desordem pela adoção de sucessivas Medidas Provisórias como as de nº 927, 928 e 936, todas de 2020. Entretanto, também atingiu o campo físico e o emocional de muitas pessoas, sem prejuízo dos equívocos jurídicos de alguns de seus dispositivos.

Imagine tantas pessoas isoladas, com medo de se aproximar das pessoas e a ansiedade de como será a vida, agindo em desespero, seja por estar ou poder ficar sem trabalho ou até dinheiro para sobreviver à crise.

Em que pese a instituição do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda pela Medida Provisória 936, de 1º de Abril de 2020, certamente pela calamidade pública, pelo isolamento social, pela falta de rotina, pela redução de jornada e de salários e pela suspensão temporária do contrato de trabalho, abalos físicos e emocionais virão e parecem as medidas para o enfrentamento do estado de calamidade pública esquecer a necessidade de enfrentamento das alterações nos campos físico e emocional dos trabalhadores.

É oportuno ainda destacar que o auxílio apresentado pela Medida Provisória 936/2020 é destinado, no tocante à análise da perda na renda e na composição pelo auxílio, aquelas pessoas que recebem até três salários mínimos, visto que nas demais faixas a perda salarial é de grande monta.

Recentemente foi publicado um artigo pela Revista Brasileira de Psiquiatria no qual se analisa o "medo pandêmico" e a Covid-19: "Ônus e estratégias para a saúde mental e pelos estudos feitos pela crise sanitária declaram que o medo pode ser crônico ou até mesmo ampliar a ameaça existente e, conseqüentemente, ser um estímulo para possíveis patologias mentais".

É hora de pensar e repensar a intensificação de sintomas como ansiedade e estresse das pessoas, principalmente aquelas que apresentam já episódios ou diagnósticos de transtornos psicológicos. O estudo ainda é revelador ao afirmar que durante episódios de tragédias, epidemias e pandemias, como a atual, é maior o número de pessoas que desenvolvem problemas psicológicos do que propriamente são infectadas pelo vírus.

E mais, a relação de sintomas físicos oriundos dos psíquicos atualmente já é comprovada, como alteração imunológica, dor de cabeça, estresse, cansaço físico, insônia, gastrite,





## CÂMARA DOS DEPUTADOS

Deputado Federal Rodrigo Agostinho

depressão, ansiedade, dores no corpo, inflamação no nervo ciático, angústia, indisposição e variação de humor.

A realidade nos apresenta um isolamento social, na qual uma pandemia é enfrentada, e, no futuro, os historiadores dissertarão acerca da sobrevivência à pandemia da Covid-19, mas como será a análise no tocante à saúde física e emocional do trabalhador, principalmente aqueles em regime de teletrabalho?

Em uma prevenção à crise sanitária, a balança será: combate ao vírus e os efeitos do isolamento. Quais serão os efeitos colaterais físicos e psíquicos do trabalhador neste momento de sobrevivência? [...]

Para fazer frente a tantos aspectos problemáticos, há necessidade de parâmetros legais que **(a)** estabeleçam, para teletrabalhadores e trabalhadores remotos, como para suas contrapartes (empregadores e tomadores de serviços), os direitos básicos dos primeiros e os deveres mínimos dos últimos, com vista à redução dos riscos inerentes ao teletrabalho (CRFB, art. 5º, XXII); que **(b)** parametrizem a eventual regulação administrativa da matéria, com maior detalhamento, no âmbito do Ministério do Trabalho e da Previdência Social (à maneira do que se fez, em 1977, com o art. 200 da CLT); e que **(c)** organizem o respectivo regime de obrigações e responsabilidades, considerando-se os predicamentos únicos do teletrabalho e do trabalho remoto, nos aspectos jurídico, econômico e social. E, nessa alheta, nenhuma abordagem será mais completa e holística que a *abordagem labor-ambiental*, que equaciona os referidos aspectos a partir da perspectiva do *meio ambiente do trabalho* (CF, art. 200, VIII) e reconhece, nas regras relativas à jornada e à desconexão, a sua dimensão inderrogável, como direito social fundamental (CF, art. 7º, XIII), que, nesse sentido, não pode ser relativizada. Foi assim, com efeito, desde a origem do Direito do Trabalho, com o *Peel's Act* de 1802, nos albores da Segunda Revolução Industrial, quando, na Inglaterra, estabeleceu-se jornada mínima de doze horas para os aprendizes na indústria de tecelagem (e, não por acaso, a lei dispunha essencialmente sobre a *saúde* dos trabalhadores: "*Health and Morals of Apprentices Act*"). E impende seguir assim, a despeito do grande equívoco cometido ao tempo da Reforma Trabalhista (Lei 13.467, de 2017), quando se enxertou, no art. 611-B, o seu atual parágrafo único.

De outra parte, o próprio art. 7º da Constituição não autoriza o tratamento discriminatório estatuído pela Lei 13.467, de 2017, e agora reproduzido parcialmente pela Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022. Não se faz, com efeito, qualquer distinção entre trabalhadores presenciais, trabalhadores remotos e teletrabalhadores no âmbito do referido art. 7º, e, em particular, no que diz respeito aos seus incisos XIII (direito à desconexão) e XV (direito ao adicional de horas extraordinárias). Se o trabalho remoto ou o teletrabalho podem ser controlados à distância, então o controle *deve* se estabelecer, a bem da integridade psicofísica do trabalhador, para que a sua jornada remota não extrapole as oito horas diárias e/ou as quarenta e quatro horas semanais (ou a jornada ordinária da sua categoria profissional, se for diversa daquela do art. 7º, XIII, da CF). Fere o princípio constitucional da isonomia (CF, art. 5º, *caput*) e o princípio da não discriminação no trabalho (CF, art. 7º, ), portanto, a distinção que se estabeleceu, por um lado, entre trabalhadores presenciais e trabalhadores remotos/teletrabalhadores; e, por





## CÂMARA DOS DEPUTADOS

Deputado Federal Rodrigo Agostinho

um lado, entre trabalhadores remotos/teletrabalhadores que prestam serviços por produção ou tarefa e trabalhadores remotos/teletrabalhadores que prestam serviços por jornada.

Por tudo isso, propõem-se as alterações acima apontadas, no art. 6º da Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022, para promover os devidos ajustes nos artigos 62, III, e 75-B, §3º, da CLT, inclusive à luz da jurisprudência dominante do E. Tribunal Superior do Trabalho (v., p. ex., a respectiva Súmula 340)<sup>2</sup>.

E, nesses termos, submeto a proposta à apreciação dos Nobres Pares, para qual solicito precioso apoio à aprovação.

**Deputado Rodrigo Agostinho  
PSB/SP**

<sup>2</sup> **SUMÚLA Nº 340 - COMMISSIONISTA. HORAS EXTRA.** O empregado, sujeito a controle de horário, remunerado à base de comissões, tem direito ao adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) pelo trabalho em horas extras, calculado sobre o valor-hora das comissões recebidas no mês, considerando-se como divisor o número de horas efetivamente trabalhadas.





## **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 2020** (Do Sr. Rodrigo Agostinho – PSB/SP)

Insira-se, onde couber, no artigo 6º da **Medida Provisória nº 1.108, de 2022**, a **Seção II** ao **Capítulo II-A** do **Título II** da **Consolidação das Leis do Trabalho**, renumerando os dispositivos, com a seguinte redação:

“TÍTULO II

DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO

(...)

CAPÍTULO II-A

DO TELETRABALHO

SEÇÃO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

(...)

SEÇÃO II



\* CD 225120175900 \*  
ExEdit



## CÂMARA DOS DEPUTADOS

Deputado Federal Rodrigo Agostinho

### DO DIREITO À PRIVACIDADE E SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO, EDUCAÇÃO E TREINAMENTO. DA ÉTICA e ETIQUETA DIGITAL.

Art. XX. O empregador deve respeitar a privacidade e proteger os dados pessoais do teletrabalhador observando a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018), com a aplicação desta lei naquilo que for mais específico para a relação de trabalho.

Art. XX. O empregador poderá adotar monitoramento do teletrabalhador, por meios telemáticos e de controle da prestação de serviço com o acesso a imagens, sons e outros dados pessoais para os fins específicos da relação de trabalho, em especial para fins de segurança da informação, gestão do trabalho pelo empregador e para confirmar o cumprimento de obrigações contratuais e legais, desde que o empregador:

I - Informe ao teletrabalhador sobre local, alcance, horário e formas de monitoramento, controle e uso dos dados pessoais;

II - Oriente o teletrabalhador sobre como manter a sua privacidade e intimidade diante do monitoramento realizado;

III - Respeite adequadamente o direito à privacidade, à intimidade e à proteção de dados pessoais do teletrabalhador e de pessoas que habitem sua residência.

Art. XX. O empregador com mais de 50 empregados deverá adotar políticas internas educativas para orientação a seus empregados e gestores quanto à importância da desconexão e de boas práticas de respeito à etiqueta digital.

Art. XX. Sempre que o Teletrabalho for realizado no domicílio do teletrabalhador, a vistoria do empregador ou seus prepostos ao local de trabalho dependerá da expressa autorização do empregado e deverá ser acompanhada pelo empregado ou pessoa por ele designada.

Art. XX. Compete aos empregadores e tomadores de serviços orientar os teletrabalhadores sobre o tratamento de dados pessoais, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.

### JUSTIFICATIVA

A inclusão da temática DIREITO À PRIVACIDADE E SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO, EDUCAÇÃO E TREINAMENTO, ÉTICA e ETIQUETA DIGITAL se justifica pelo fato de que a Proteção de Dados foi equiparada a Direito Fundamental.



\* C D 2 5 1 2 0 1 7 5 9 0 0 \*



## CÂMARA DOS DEPUTADOS

Deputado Federal Rodrigo Agostinho

A importância dos direitos à privacidade e proteção de dados pessoais está elencada no artigo 5º da Constituição Federal. Os direitos fundamentais são garantias com o objetivo de promover a dignidade humana e de proteger os cidadãos. O direito à privacidade e à proteção de dados pessoais é essencial à vida digna das pessoas, principalmente nesse contexto de total inserção na vida digital.

A LGPD nas relações de trabalho e a definição de quais usos são legítimos em relação aos dados pessoais do trabalhador pelo empregador representa segurança jurídica para as partes e uma diretriz para toda sociedade.

A realidade do teletrabalho deverá se manter por um longo período em nosso País e essa proposta visa justamente a proteção de direitos fundamentais de liberdade e privacidade, em comunhão com o poder de direção do empregador.

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

Deputado Rodrigo Agostinho  
PSB/SP





## 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)

Insira-se, onde couber, no artigo 6º da **Medida Provisória nº 1.108, de 2022**, o **Capítulo II-B** ao **Título II** da **Consolidação das Leis do Trabalho**, renumerando os dispositivos, com a seguinte redação:

#### TÍTULO II

#### DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO

(...)

#### CAPÍTULO II-B DA INSPEÇÃO DO TRABALHO

#### SEÇÃO I DA AÇÃO FISCAL

Art. XX. Fica instituído o Domicílio Eletrônico Trabalhista, regulamentado pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, destinado a:

I - cientificar o empregador de quaisquer atos administrativos, ações fiscais, intimações e avisos em geral;



\* C D 2 2 2 1 7 1 6 7 7 4 0 0 \*



## CÂMARA DOS DEPUTADOS

Deputado Federal Rodrigo Agostinho

II - receber, por parte do empregador, documentação eletrônica exigida no curso das ações fiscais ou apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos.

Art. XX. Nas empresas que mantenham trabalhadores em regime de teletrabalho, a ação Fiscal será preferencialmente realizada na modalidade indireta, considerada aquela efetivada por meio de sistema eletrônico de notificações, nos termos do artigo anterior.

Art. XX. A verificação pelo Auditor-Fiscal do Trabalho no cumprimento das normas estabelecidas nessa lei, no âmbito do domicílio do empregado, dependerá de prévia autorização expressa do empregado para cada visita, sendo possibilitado o acompanhamento pelo empregador.

§1º. A partir do consentimento, a visita poderá ser realizada com o acompanhamento de qualquer pessoa capaz que esteja responsável pela residência no momento da inspeção.

§2º. A falta de consentimento do empregado para a fiscalização em seu domicílio implicará em isenção de responsabilidade administrativa do empregador por tal conduta, não configurando embaraço à fiscalização.

### SEÇÃO II DAS PENALIDADES

Art. XX. As infrações ao disposto nesse Capítulo sujeitam os respectivos infratores à multa administrativa no valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais) por trabalhador prejudicado, que será elevada ao dobro, no caso de reincidência, ficando limitada ao valor máximo de R\$ 251.929,36 (duzentos e cinquenta e um mil, novecentos e vinte e nove reais e trinta e seis centavos).

Art. XX. O processo de fiscalização, notificação, autuação e imposição de multas reger-se-á pelo disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943.

### JUSTIFICATIVA

O AFT, em observância ao mandamento constitucional da inviolabilidade do domicílio, somente poderia ingressar na residência com o consentimento expresso e escrito do morador, onde ocorre o teletrabalho.

Para fins do dito consentimento pode-se considerar qualquer pessoa capaz, que esteja responsável pela residência no momento da inspeção.

Ultrapassadas essas etapas, apenas com ordem judicial seria possível a verificação do ambiente de trabalho no teletrabalho





## CÂMARA DOS DEPUTADOS

Deputado Federal Rodrigo Agostinho

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

Deputado Rodrigo Agostinho  
PSB/SP



\* CD 222 171677400 \*

exEdit



**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 “caput” do art. 75-B da CLT contida no **Capítulo II-A ao Título II da Consolidação das Leis do Trabalho**, e o **Capítulo II-B ao Título II da Consolidação das Leis do Trabalho**, com as seguintes redações:

“caput” do art. 75-B da CLT contida no **Capítulo II-A ao Título II da Consolidação das Leis do Trabalho**:

“Art. 1º 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”.

**Capítulo II-B ao Título II da Consolidação das Leis do Trabalho:**

TÍTULO II

DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO

(...)

CAPÍTULO II-B



\* CD 226458774600 \*  
ExEdit



## CÂMARA DOS DEPUTADOS

Deputado Federal Rodrigo Agostinho

### DO MEIO AMBIENTE DO TELETRABALHO E DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TELETRABALHADOR

#### SEÇÃO I

#### CONCEITOS, PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

Art. 2º. Para os efeitos desta Lei, considera-se meio ambiente do trabalho o microsistema de condições, leis, influências e interações de ordem física, química, biológica ou psicológica que incidem sobre o homem no seu local de trabalho ou em razão de sua atividade laboral, esteja ou não submetido ao poder hierárquico de outrem, inclusive em seu âmbito doméstico (*home office*).

Art. 3º. Obriga-se o empregador, de acordo com o estado atual da técnica, a implementar condições para o pleno bem-estar físico e psicossocial de seus teletrabalhadores, nos termos da legislação e das disposições administrativas complementares, que se prestarão notadamente à:

I – prevenção de danos, em especial pela adoção de medidas técnicas de neutralização ou redução dos riscos inerentes à atividade econômica desenvolvida e ao respectivo meio ambiente de trabalho, sejam eles físicos, químicos, biológicos, psíquicos ou ergonômicos;

II – proteção contra a degradação do meio ambiente de trabalho, inclusive no âmbito doméstico (*home office*), assim entendido o desequilíbrio decorrente de interações de ordem física, química, biológica ou psicológica, no local de trabalho e no seu entorno, que criem riscos proibidos ou incrementem os riscos inerentes à atividade econômica desenvolvida;

III – proteção bastante contra os efeitos deletérios de tensões resultantes das condições de fadiga, da duração excessiva, do ritmo, do controle, das pressões psicológicas ou dos modelos de gestão do trabalho humano;

IV – adaptação do local de trabalho, inclusive no âmbito doméstico (*home office*), incluídas suas instalações, máquinas, métodos e ferramentas, às características e capacidades física e mental dos trabalhadores;

V – divulgação idônea e suficiente de informações e documentos laborambientais de interesse da sociedade em geral, da categoria profissional em específico ou do trabalhador individualmente considerado.

Art.4º No uso de seu poder regulamentar, os empregadores com mais de 50 (cinquenta) empregados instituirão, em prol dos respectivos teletrabalhadores, códigos de conduta ou regramentos equivalentes que promovam o meio ambiente do trabalho equilibrado, a sadia qualidade de vida no trabalho e a implementação das diretrizes elencadas no artigo anterior.





## CÂMARA DOS DEPUTADOS

Deputado Federal Rodrigo Agostinho

§1º. Os códigos de conduta devem tratar, entre outros, dos seguintes aspectos:

I - desconexão laboral e, quando aplicáveis, os limites dos artigos 59, *caput*, 66 e 67 do Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho;

II – possíveis repercussões negativas na saúde e segurança dos trabalhadores, observados os termos do artigo anterior; e

III – conscientização para que as normas relativas aos incisos I e II sejam observadas pelos trabalhadores.

§2º. A obrigação do *caput* deverá considerar, sempre que possível, o prévio diálogo com os trabalhadores.

Art. 5º. Os empregadores devem adotar medidas para redução dos riscos à saúde e segurança dos teletrabalhadores, decorrentes da prestação de serviços no seu interesse, observando, no que couber, o que decorre do art. 200 do Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 1º. Empregadores devem informar e, se necessário, capacitar seus teletrabalhadores para o enfrentamento dos riscos inerentes à prestação de serviços, nos termos deste Capítulo.

§ 2º. Nas hipóteses de teletrabalho integral, o empregador fornecerá os equipamentos de proteção individual ou coletiva e a infraestrutura mínima necessária, em condições ergonômicas adequadas, para a prestação dos serviços por teletrabalho; ou, alternativamente, indenizará as respectivas despesas previamente aprovadas, incorridas pelo empregado, observados os termos do parágrafo 4º.

§ 3º. Nas hipóteses de regime híbrido, as obrigações do parágrafo anterior serão definidas de acordo com convenção ou acordo coletivo de trabalho ou, sucessivamente, de acordo com o contrato individual de trabalho.

§ 4º. Os empregadores informarão os teletrabalhadores quanto às especificações técnicas relativas aos equipamentos e mobiliário a serem adquiridos, no caso das partes finais dos parágrafos 2º e 3º.

§ 5º. Em caso de estações de *coworking* e similares organizadas por tomador de serviços, em regime de terceirização, a responsabilidade pelas medidas de saúde e segurança de trabalho será solidária.

§ 6º. Em caso de aquisição às expensas do empregador, o teletrabalhador deverá restituir os equipamentos ao tempo da extinção do contrato individual de trabalho, não se responsabilizando pelo respectivo desgaste natural.



\* C D 2 2 6 4 5 8 7 7 4 6 0 0 \*



## CÂMARA DOS DEPUTADOS

Deputado Federal Rodrigo Agostinho

§ 7º. A implementação dos parágrafos 2º e 6º poderá ser objeto de complementação por convenção ou acordo coletivo de trabalho.

### SEÇÃO II DA SAÚDE FÍSICA DO TELETRABALHADOR

Art. 6º. O empregador deverá promover medidas orientadoras específicas e adequadas para a saúde física do teletrabalho, quanto ao cumprimento da legislação de saúde e segurança do trabalho, inclusive no âmbito do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais e do Programa de Gerenciamento de Riscos, ou dos que lhes sucederem.

Art. 7º. O empregador efetuará a avaliação do local de teletrabalho, por meio remoto ou com visita presencial, nesse último caso com autorização expressa do empregado para cada visita, quando tal necessidade for identificada na execução dos programas de saúde e segurança do trabalho.

§1º. As vistorias *in loco* serão sempre definidas para cada caso concreto, em se tratando de *home office*.

§2º. A recusa do teletrabalhador às vistorias *in loco*, apesar da necessidade identificada nos termos do *caput*, implicará a isenção de responsabilidade administrativa ou civil do empregador, em relação às eventuais consequências decorrentes das visitas presenciais não realizadas.

### SEÇÃO III DA SAÚDE MENTAL DO TELETRABALHADOR

Art. 8º. Empregador e teletrabalhador deverão adotar, conjunta e colaborativamente, medidas que visem à preservação da saúde mental no trabalho remoto.

§1º. O tempo de desconexão é elemento necessário para a saúde mental do teletrabalhador.

§2º. Os empregadores com mais de 50 (cinquenta) empregados deverão manter políticas internas de prevenção, educação e orientação para preservação da saúde mental dos teletrabalhadores, dentre elas as seguintes:

I – combate ao *cyberbullying*, assédio moral virtual, tecnoestresse e vício em tecnologia;

II – orientação do teletrabalhador acerca da moderação do consumo de álcool e outras substâncias psicoativas;

III – incentivo aos momentos de integração social, presencialmente ou à distância, a fim de minimizar o isolamento dos teletrabalhadores;





## CÂMARA DOS DEPUTADOS

Deputado Federal Rodrigo Agostinho

IV – orientação para conciliação das atividades de trabalho com as rotinas domésticas dos teletrabalhadores; e

V – promoção de palestras, treinamentos ou cursos de capacitação voltados à saúde do teletrabalhador, em modo presencial ou virtual, ministrados por profissionais próprios ou mediante contratação específica.

§3º. As políticas indicadas no parágrafo anterior serão aplicadas de acordo com as condições dos empregadores e teletrabalhadores.

### SEÇÃO IV DA GESTÃO DO TELETRABALHO

Art. 9º Os empregadores com mais de 50 (cinquenta) empregados deverão manter políticas de gestão para preservação do meio ambiente de teletrabalho equilibrado, em conformidade com a Norma Regulamentadora n. 17, aprovada pela Portaria MTb nº 3.214, de 08 de junho de 1978, no que couber, ou outra que a venha substituir, e em especial no que se refere a:

- I - levantamento, transporte e descarga individual de materiais;
- II - mobiliário e equipamentos dos postos de teletrabalho;
- III - condições ambientais de teletrabalho; e
- IV - organização geral do teletrabalho.

Art.10. Para os efeitos do artigo 9º, o empregador efetuará a avaliação prévia do local de teletrabalho, por meio remoto ou com visita presencial, nesse último caso com autorização expressa do empregado para cada visita, quando tal necessidade for identificada na preparação das políticas referidas no artigo anterior.

### SEÇÃO V DOS ACIDENTES DE TRABALHO E DAS DOENÇAS OCUPACIONAIS NO TELETRABALHO

Art. 11. O empregador é responsável por instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

§ 1º. A instrução deve conter, no mínimo, disposições sobre o adequado uso de unidades de exibição visual, informações sobre o meio ambiente de trabalho adequado, incluídos os aspectos relativos a ruído e iluminação, características de estação de trabalho, pausas recomendáveis e orientações relativas à saúde e ao bem estar do trabalhador, inclusive quanto à postura e demais aspectos ergonômicos, conforme se



\* C D 2 2 6 4 5 8 7 7 4 6 0 0 \*



## CÂMARA DOS DEPUTADOS

Deputado Federal Rodrigo Agostinho

indicar na Análise Ergonômica do Trabalho e decorrer das diretrizes estabelecidas no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO.

§ 2º. O teletrabalhador deve cumprir corretamente a instrução do parágrafo anterior, assinando termo de ciência e responsabilidade e comprometendo-se a seguir fielmente os seus termos.

Art. 12. O teletrabalhador deve tomar cuidados razoáveis com a sua própria saúde e segurança e também com a saúde e segurança de outros que possam ser afetados pelo seu trabalho, cumprindo-lhe cooperar com o empregador para a implementação das políticas e programas de saúde e segurança do trabalho, bem como utilizar corretamente os equipamentos de trabalho e de proteção individual.

Art. 13. O teletrabalhador deve auxiliar o empregador na avaliação dos riscos das atividades de trabalho realizado em *home office*, reportando-os e também antecipando-os, inclusive para os fins do artigo 7º desta lei.

§ 1º. As avaliações devem identificar os riscos que estão presentes e sua extensão para a tomada de decisões quanto ao gerenciamento dos riscos.

§ 2º. É de responsabilidade do teletrabalhador relatar ao empregador todos os riscos relacionados ao trabalho que afetem a sua saúde e a dos demais teletrabalhadores.

Art. 14. O empregador deve ter uma política para casos de acidente de trabalho, específica para os riscos próprios do teletrabalho, adotando os devidos procedimentos para colocar essa política em vigor.

§ 1º. A política referida no *caput* deve constar do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, do Programa de Gerenciamento de Riscos ou de outro documento escrito sucedido, dado a conhecer ao empregado e a ele permanentemente acessível.

§ 2º. O empregador deve ter linha de comunicação para que o empregado possa acessá-la imediatamente em caso de acidente no desempenho do teletrabalho.

§ 3º. O teletrabalhador deve informar prontamente ao empregador a ocorrência de um acidente de trabalho.

Art. 15. Para os fins desta Lei, é considerado acidente de trabalho ou doença ocupacional o evento que, nos termos dos arts. 19, *caput*, e 20, I e II, da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, acometer empregado em sistema de teletrabalho, desde que o trabalhador demonstre que o acidente ou a doença decorre das atividades laborais desempenhadas no teletrabalho, tendo em vista o horário e o local especificado para esse fim, mesmo que esse último coincida com a respectiva residência.



\* C D 2 2 6 4 5 8 7 7 4 6 0 0 \*



## CÂMARA DOS DEPUTADOS

Deputado Federal Rodrigo Agostinho

§ 1º. A disposição do *caput* não prejudica as hipóteses legais de presunção do nexo de causalidade, a exemplo do que dispõe o art. 21-A da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991.

§ 2º. O empregado envolvido em um acidente de teletrabalho ou acometido por doença ocupacional equivalente deve informar o empregador sobre as circunstâncias do acidente ou da doença e sobre a sua relação com o desempenho de suas atividades laborais.

### SEÇÃO VI DA RESPONSABILIDADE CIVIL

Art. 16. O empregador é obrigado a indenizar os danos pessoais causados ao teletrabalhador, em todos os casos, quando derivarem da conduta dolosa ou culposa de seus empregados ou prepostos, nos termos dos artigos 927, *caput*, 932, III, e 933 do Código Civil brasileiro, tendo em vista as obrigações estabelecidas no presente Capítulo.

Parágrafo único. Na hipótese de teletrabalho realizado em estações de *coworking* ou similares, impor-se-á a responsabilidade civil pelos danos pessoais causados ao teletrabalhador em razão de riscos incrementados pelo desequilíbrio no meio ambiente do trabalho, derivados do descumprimento das normas de saúde, de segurança e de higiene do trabalho, às expensas do empregador ou do tomador de serviços responsável pela organização do respectivo ambiente.

### JUSTIFICATIVA

Talvez o aspecto mais relevante e preocupante do teletrabalho, especialmente nos tempos atuais – em que a pandemia global permite projetar, no Brasil, algo como 12 milhões de teletrabalhadores até o fim da crise sanitária –, diga respeito à saúde e à segurança desses profissionais, seja nas estações coletivas de trabalho (*coworkng*), seja no trabalho a domicílio (*home office*).

A inesperada irrupção da Covid 19 em território nacional surpreendeu trabalhadores, empregadores e sindicatos, que definitivamente não estavam preparados para a migração abrupta e massiva de postos de trabalho presenciais para postos híbridos, telepresenciais ou virtuais. E esse despreparo circunstancial, quando não estrutural, tem se refletido em afecções à saúde dos novos teletrabalhadores, com números impressionantes, que têm se consolidado cada vez mais firmemente, no Brasil e em todo o planeta (v., e.g., TAVARES, Aida Isabel (2017). *Telework and health effects review*. In: **International Journal of Healthcare**. 3. 30. 10.5430/ijh.v;<sup>1</sup> ou ainda, mais recentemente, LENGEN, Julia; KORDSMEYER, Ann-Christin; ROHWER, Elisabeth;

<sup>1</sup>Disponível em: <[https://www.researchgate.net/publication/318108862\\_Telework\\_and\\_health\\_effects\\_review](https://www.researchgate.net/publication/318108862_Telework_and_health_effects_review)>. Acesso em: 4 dez. 2020.





## CÂMARA DOS DEPUTADOS

Deputado Federal Rodrigo Agostinho

VOLKER, .; MACHE, Stefanie (2020). *Soziale Isolation im Homeoffice im Kontext der COVID-19-Pandemie*. In: **Hinweise für die Gestaltung von Homeoffice im Hinblick auf soziale Bedürfnisse. Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie**. 10.1007/s40664-020-00410-w<sup>2</sup>). O problema, ademais, não é exatamente novo (v., e.g., de 1956, LE GUILLANT; ROELEN; BEGOIN; BEQUART; HANSEN; LEBRETON. **Le Nevrose Des Telefonistes**. In: **Le Presse Médicale**. 64<sup>e</sup> Année, n. 13, 15 février 1965, pp.274-277)<sup>3</sup>. O impacto se estabelece em todas as dimensões da saúde humana: física, mental e comportamental.

A esse propósito, vale reproduzir, v.g., recente estudo da advogada Letiane Nogueira Ramos (v. RAMOS, Letiane Nogueira. *Desordem social: quarentena, teletrabalho e saúde do trabalhador*. In: **Consultor Jurídico**, 13 de abril de 2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-abr-13/opinio-ou-quarentena-teletrabalho-saude-trabalhador>>. Acesso em? 4.12.2020), breve, mas vigoroso. *In verbis*:

[...] Uma discussão que ainda nos parece não superada é o distanciamento das regras de saúde e segurança dos trabalhadores em regime de teletrabalho, seja por falta de informação ou dificuldade de fiscalização pelo empregador e pelos órgãos de fiscalização dos procedimentos obrigatórios relacionados a segurança e saúde do trabalhador, inclusive, disposta em Normas Regulamentadoras, como local dedicado ao teletrabalho e ergonomia, entre outras, diante do direito constitucional da inviolabilidade do domicílio. Aliás, a própria vigilância da jornada de trabalho fica prejudicada, tanto que a redação do artigo 62, III, da CLT afirma que o empregado em regime de teletrabalho está excluído da proteção da jornada de trabalho.

Assim, o questionamento ressurgiu: como ficarão a saúde e a segurança dos trabalhadores com a alteração do regime de trabalho para o teletrabalho durante a pandemia?

O artigo 4º, parágrafo 5º, da Medida Provisória acima destacada [MP n. 927/2020] apresenta ainda que a duração da jornada poderá ser superior ao limite constitucional, inclusive com supressão de intervalos de saúde e segurança do trabalhador. Vejamos: "O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo".

A Nota Técnica sobre a Medida Provisória apresentada pelo Ministério Público do Trabalho descreve o artigo citado: "Veja-se que, ao dispor, genericamente, que o uso de aplicativos e programas de comunicação não configura jornada ou tempo à disposição, não se está garantindo devidamente o direito do repouso do trabalhador. Evidente que, na modalidade de teletrabalho ou trabalho à distância, o controle realizado pelo empregador se dá também por meio de aplicativos de mensagens, como WhatsApp, telegrama, Skype, e-mail, dentro outros. O empregado, ao receber as mensagens, permanece alerta, à

<sup>2</sup>Disponível em: <[https://www.researchgate.net/publication/344931137\\_Soziale\\_Isolation\\_im\\_Homeoffice\\_im\\_Kontext\\_der\\_COVID-19\\_Pandemie\\_-\\_Hinweise\\_fur\\_die\\_Gestaltung\\_von\\_Homeoffice\\_im\\_Hinblick\\_auf\\_soziale\\_Bedurfnisse](https://www.researchgate.net/publication/344931137_Soziale_Isolation_im_Homeoffice_im_Kontext_der_COVID-19_Pandemie_-_Hinweise_fur_die_Gestaltung_von_Homeoffice_im_Hinblick_auf_soziale_Bedurfnisse)>. Acesso em: 4 dez. 2020.

<sup>3</sup>Disponível em: <[https://pandora.u-bourgogne.fr/img-viewer/PK/03PK0930/iipviewer.html?base=mets&np=03PK0930\\_001.jpg&nd=03PK0930\\_024.jpg&monoid=PK-3-7-1-2-3-1&treq=&vcontext=mets&ns=03PK0930\\_001.jpg](https://pandora.u-bourgogne.fr/img-viewer/PK/03PK0930/iipviewer.html?base=mets&np=03PK0930_001.jpg&nd=03PK0930_024.jpg&monoid=PK-3-7-1-2-3-1&treq=&vcontext=mets&ns=03PK0930_001.jpg)>. Acesso em: 4 dez. 2020.





## CÂMARA DOS DEPUTADOS

Deputado Federal Rodrigo Agostinho

*disposição para responder, realiza a tarefa solicitada e presta contas do andamento das atividades, havendo que se respeitar a duração do trabalho disposta no artigo 7º, XIII, Constituição da República".*

Observa-se que o distanciamento das regras de duração da jornada e condições de trabalho resulta em retrocesso social, mas também, e principalmente, no adoecimento de trabalhadores. Não é razoável também a edição de normas com assuntos de grande relevância social como Medidas Provisórias sem, contudo, diálogo social e consulta tripartite de forma célere entre representantes do governo, trabalhadores e empregadores, nos termos da Convenção nº 144 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). E, em um plano jurídico constitucional, é a redação do artigo 7º, *caput*, da Constituição Federal a admitir apenas previsões desde que "*visem à melhora da condição social*".

Por seu turno, ainda em análise da redação da "reforma trabalhista" sobre o aspecto de saúde e segurança do trabalho, nem haveria de se falar na retirada da proteção constitucional de duração do trabalho aos trabalhadores em regime de teletrabalho, visto que caminha para um retrocesso social.

Analisando o teletrabalho antes da pandemia, em um relato de um estudo de um trabalhador no caso na Shell Brasil, empresa que, desde 2000, promove a migração de alguns funcionários para o regime *home-office*, apresenta: "*O mais negativo é que eu trabalho mais. Eu acho que não me desligo do trabalho, estou sempre trabalhando. Parece que a Shell está dentro da minha casa (...) que, a qualquer momento, eu posso ser acionada. (...) A barreira entre a minha casa e o trabalho não existe mais, ficou muito tênue*".

Dessa feita, a percepção do trabalhador fica confusa, na ausência de distinção de trabalho e vida pessoal, amoldando uma jornada mais longa à identificação com o sucesso extrínseco na carreira.

Outro dado importante é que empregados em teletrabalho são propensos a se tornarem *workaholics*, patologia psíquica que afeta consideravelmente a saúde do trabalhador, caracterizada pelo "vício" em trabalho, no que concerne às consequências para o trabalhador: "*No que concerne às consequências do workaholismo, as investigações enfatizam o seu lado negativo (e.g. Killinger, 1991), muito embora alguns trabalhos sugerem haver benefícios para indivíduos e organizações (e.g. Machlowitz, 1980). Os dados obtidos neste estudo corroboram a perspectiva negativa, havendo apenas uma resposta de carácter positivo (progressão na carreira). Todos os restantes sujeitos focam factores nocivos como o afastamento de amigos e família, problemas pessoais e de saúde ou perda de valores. As consequências do workaholismo são analisadas segundo várias perspectivas: satisfação com o trabalho e carreira; saúde mental, perfeccionismo e desconfiança; sucesso na carreira, relações sociais e saúde física; e o papel do tempo (curto prazo vs longo prazo)" (Gomes; Soares, 2011)*

Portanto, a pesquisa revela a influência do ambiente de trabalho do empregado na patologia, impulsionada pela produção de metas e resultados e, de modo consequente, demonstra exclusão social e familiar, saúde afetada e perda de valores.

Não se pode olvidar as possíveis patologias psíquicas com a realização do teletrabalho, como depressão, pela mescla da vida pessoal com a profissional, assédio psicológico, ansiedades, jornadas exaustivas, solidão, entre outros fatores, que se tornaram a causa mais frequente de afastamento do trabalho no mundo, segundo o 1º Boletim Quadrimestral sobre benefícios por incapacidade 2017 (BRASIL, 2017d).





## CÂMARA DOS DEPUTADOS

Deputado Federal Rodrigo Agostinho

No cenário atual, a situação mundial em relação ao novo coronavírus, classificada como pandemia, o que significa dizer que há risco potencial de a doença atingir a população mundial de forma simultânea e, portanto, fazer com que parte da população se previna da contaminação e mantenha-se em isolamento, pode ser um agravante à saúde física e psíquica dos trabalhadores.

O isolamento proposto atingiu sensivelmente o campo social e o profissional de muitos trabalhadores, principalmente aqueles aos quais foi imposto o regime de teletrabalho, tanto que ocasionou uma desordem pela adoção de sucessivas Medidas Provisórias como as de nº 927, 928 e 936, todas de 2020. Entretanto, também atingiu o campo físico e o emocional de muitas pessoas, sem prejuízo dos equívocos jurídicos de alguns de seus dispositivos.

Imagine tantas pessoas isoladas, com medo de se aproximar das pessoas e a ansiedade de como será a vida, agindo em desespero, seja por estar ou poder ficar sem trabalho ou até dinheiro para sobreviver à crise.

Em que pese a instituição do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda pela Medida Provisória 936, de 1º de Abril de 2020, certamente pela calamidade pública, pelo isolamento social, pela falta de rotina, pela redução de jornada e de salários e pela suspensão temporária do contrato de trabalho, abalos físicos e emocionais virão e parecem as medidas para o enfrentamento do estado de calamidade pública esquecer a necessidade de enfrentamento das alterações nos campos físico e emocional dos trabalhadores.

É oportuno ainda destacar que o auxílio apresentado pela Medida Provisória 936/2020 é destinado, no tocante à análise da perda na renda e na composição pelo auxílio, aquelas pessoas que recebem até três salários mínimos, visto que nas demais faixas a perda salarial é de grande monta.

Recentemente foi publicado um artigo pela Revista Brasileira de Psiquiatria no qual se analisa o "medo pandêmico" e a Covid-19: *"Ônus e estratégias para a saúde mental e pelos estudos feitos pela crise sanitária declaram que o medo pode ser crônico ou até mesmo ampliar a ameaça existente e, conseqüentemente, ser um estímulo para possíveis patologias mentais"*.

É hora de pensar e repensar a intensificação de sintomas como ansiedade e estresse das pessoas, principalmente aquelas que apresentam já episódios ou diagnósticos de transtornos psicológicos. O estudo ainda é revelador ao afirmar que durante episódios de tragédias, epidemias e pandemias, como a atual, é maior o número de pessoas que desenvolvem problemas psicológicos do que propriamente são infectadas pelo vírus.

E mais, a relação de sintomas físicos oriundos dos psíquicos atualmente já é comprovada, como alteração imunológica, dor de cabeça, estresse, cansaço físico, insônia, gastrite, depressão, ansiedade, dores no corpo, inflamação no nervo ciático, angústia, indisposição e variação de humor.

A realidade nos apresenta um isolamento social, na qual uma pandemia é enfrentada, e, no futuro, os historiadores dissertarão acerca da sobrevivência à pandemia da Covid-19, mas como será a análise no tocante à saúde física e emocional do trabalhador, principalmente aqueles em regime de teletrabalho?

Em uma prevenção à crise sanitária, a balança será: combate ao vírus e os efeitos do isolamento. Quais serão os efeitos colaterais físicos e psíquicos do trabalhador neste momento de sobrevivência? [...]



\* CD 226458774600 \*  
ExEdit



## CÂMARA DOS DEPUTADOS

Deputado Federal Rodrigo Agostinho

Para fazer frente a tantos aspectos problemáticos, que se apresentam aos *stakeholders* como uma complexa rede de fatores convergentes, há necessidade de parâmetros legais que **(a)** estabeleçam, para teletrabalhadores, empregadores e tomadores de serviços, os direitos básicos dos primeiros e os deveres mínimos dos dois últimos, com vista à redução dos riscos inerentes ao teletrabalho (CRFB, art. 5º, XXII); que **(b)** parametrizem a futura regulação da matéria, com maior detalhamento, no âmbito da Secretaria Especial das Relações de Trabalho e Emprego (à maneira do que se fez, em 1977, com o art. 200 da CLT); e que **(c)** organizem o respectivo regime de responsabilidades, considerando-se os predicamentos únicos do teletrabalho, nos aspectos jurídico (e.g., inviolabilidade domiciliar), econômico (e.g., custos de prevenção e de reparação) e social (e.g., distanciamento/isolamento). E, nessa alheta, nenhuma abordagem será mais completa e holística que a *abordagem labor-ambiental*, que equaciona os referidos aspectos a partir da perspectiva do *meio ambiente do trabalho* (CRFB, art. 200, VIII).

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 preciosa, propelindo o progresso social, criando riquezas sociais e desenvolvendo a ciência e a tecnologia. Reconhecia-se, porém, que um ponto foi atingido na história, no qual devemos conformar nossas ações, por todo mundo, com um cuidado mais prudente em relação às consequências ambientais delas, distribuindo-se a responsabilidade social pelo meio ambiente não entre o Estado, a sociedade civil (cidadãos e comunidade), as empresas e as instituições. 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. Nessa ensanchar, a Agenda 21 elegia, entre os seus objetivos até 2000, a promoção e ratificação das convenções pertinentes da OIT e a promulgação de legislação de apoio, o estabelecimento de mecanismos bipartites e tripartites sobre segurança, saúde e desenvolvimento sustentável, a redução dos índices estatísticos de acidentes, ferimentos e moléstias do trabalho e o aumento de oferta de educação, treinamento e reciclagem para os trabalhadores, notadamente na área de saúde e segurança no trabalho e do meio ambiente. Encampavam-se, portanto, as prioridades afetas à OIT e à qualidade de vida do trabalhador no âmbito conceitual de desenvolvimento sustentável.

A par disto, como acima antecipado, é certo que o próprio art. 200 da Constituição Federal, ao tratar do sistema único de saúde, positiva a figura do *meio ambiente do trabalho* em seu inciso VIII, correlacionando-o com a noção geral do capítulo VI (art. 225). *In verbis*: “Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: (...) VIII – colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”.

Nessa perspectiva, portanto, revela-se igualmente a responsabilidade do Poder Público para com o equilíbrio do meio ambiente do trabalho (e, por conseguinte, com o equilíbrio com o meio ambiente de teletrabalho). E, também por isso, é imprescindível que qualquer legislação que venha a regulamentar o teletrabalho – talvez a mais emblemática





manifestação do trabalho subordinado (e não subordinado) no contexto tecnológico do século XXI e da dita “Revolução 4.0”<sup>4</sup> - incorpore essa nova visão de mundo, nas dimensões conceitual, preventiva e repressiva.

O capítulo denominado “*Do meio ambiente do teletrabalho e da saúde e segurança do teletrabalhador*” decida-se a essa precisa finalidade, desdobrando em um sintético conjunto de princípios e regras todo o conjunto de aspectos afetados no debate da saúde e da segurança do teletrabalhador, a saber:

(1) uma seção que estatui conceitos, princípios e diretrizes, assim como as obrigações gerais nessa matéria – para o empregador, inclusive no exercício de seu poder regulamentar, e também para o Poder Público –, a partir dos quais serão compreendidos todos os demais preceitos do capítulo, em modo de interpretação autêntica (à maneira do que se fez, aliás, na Lei n. 6.938/1981, que regulou, no Brasil, o Sistema Nacional do Meio Ambiente – Sisnama);

(2) uma seção que se debruce sobre as normas gerais em matéria de ergonomia física e dos demais aspectos relacionados à saúde física do teletrabalhador, onde se regula, em termos razoáveis, a natural tensão normativa entre o dever de fiscalizar do empregador (v., e.g., a Súmula 289 do C. TST) e a inviolabilidade domiciliar do teletrabalhador (CRFB, art. 5º, XI);

(3) uma seção dedicada às normas gerais em matéria de ergonomia cognitiva e dos demais aspectos relacionados à saúde mental e comportamental do teletrabalhador, especialmente na perspectiva da cooperação entre empregadores e teletrabalhadores, mas com alcance específico para temas de primeira ordem nesse novo contexto, como o da desconexão, do *cyberbullying*, do assédio moral virtual, do tecnoestresse, do vício em tecnologia e de outras adições que se potencializam em contextos de *home office* (e.g., adicção por álcool ou por substâncias psicoativas, ou mesmo adicção por trabalho - e daí a relevância do direito à desconexão laboral -, o que permitirá enfrentar a complexa questão dos distúrbios *workaholic*, citados há pouco);

(4) uma seção voltada à ergonomia organizacional e aos demais aspectos relacionados à gestão do teletrabalho, com a necessária remissão à Norma Regulamentadora n. 17 (aprovada pela Portaria MTb nº 3.214, de 08 de junho de 1978) – a que mais adequadamente preordena uma política organizacional de controle dos riscos ergonômicos no atual contexto legislativo brasileiro – e com especial ênfase para o levantamento, transporte e descarga individual de materiais, as condições antropométricas do mobiliário e a adequação dos equipamentos dos postos de teletrabalho, como ainda, de modo geral, para a organização do teletrabalho;

(5) uma indispensável seção relativa aos acidentes de trabalho e das doenças ocupacionais no teletrabalho, com previsão de instruções patronais específicas sobre a matéria (dirigidas a todos os teletrabalhadores, com base na Análise Ergonômica do

<sup>4</sup> V. e.g., : <<https://www.cepea.esalq.usp.br/br/opiniao-cepea/o-brasil-na-revolucao-4-0.aspx>>.. Acesso em: 4 dez. 2020.





## CÂMARA DOS DEPUTADOS

Deputado Federal Rodrigo Agostinho

Trabalho e de acordo com as diretrizes estabelecidas no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) e, bem assim, preordenando políticas corporativas específicas de enfrentamento dos casos de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais relacionadas ao teletrabalho (inclusive quanto à sua documentação); e, como decorrência, para as hipóteses em que os esforços de prevenção não consigam evitar o sinistro,

(6) uma seção própria para regular a responsabilidade civil do empregador e do tomador de serviços em caso de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais relacionadas ao teletrabalho, distinguindo os ensejos de obrigação “*ex delicto*” (por culpa e dolo do empregador pessoa física e/ou de seus empregados e prepostos, nos termos do art. 932, III, do Código Civil) dos ensejos de obrigação “*ex lege*” (ou, mais especificamente, “*ex periculum*”), por mero descumprimento da legislação que regula a matéria de saúde e segurança do trabalho.

Com tais balizas, a proteção jurídica da saúde e da segurança do teletrabalhador estabelecer-se-á de modo justo e equilibrado, sem excessos monetizantes, por um lado, e sem desproteção regulatória, por outro. Além disso, a normatização mais abrangente conferirá maior segurança jurídica a teletrabalhadores, empregadores e tomadores de serviço, quanto ao que podem, ao que devem e ao que não podem fazer (mesmo porque, nos dias atuais, grassa a mais profunda omissão legislativa a respeito; mesmo a Lei n. 13.467/2017, que se predispôs a regradar a matéria entre os artigos 75-A a 75-E, não reservou à matéria uma palavra sequer). O detalhamento por normas técnicas, como dito acima, caberá à autoridade administrativa (atualmente, à Secretaria Especial de Relações de Trabalho e Previdência Social), a tempo e modo.

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

Deputado Rodrigo Agostinho  
PSB/SP





## **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 a redação dos §§ 7º e 8º do art. 75-B da CLT, que passam a dispor o seguinte:

“Art. 75-B –

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado, estipulando-se que na ausência de indicação, a vinculação será com a matriz, inclusive para fins de enquadramento sindical.

§ 8º Salvo se ajustado diversamente entre as partes, ao empregado em regime de teletrabalho integral no Exterior, contratado por empregador constituído, 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.”

### **JUSTIFICATIVA**

Onde deve ser considerado o local da prestação de serviços, se o empregado mora em Florianópolis, mas oferece sua força de trabalho para a empresa à qual está



\* CD 226187582600 \*  
ExEdit



## CÂMARA DOS DEPUTADOS

Deputado Federal Rodrigo Agostinho

subordinado, cujo serviço é entregue todo ele por meio da telemática na cidade de São Paulo, sem qualquer labor presencial?<sup>1</sup>

Como poderá a empresa contratante estar atrelada às normas coletivas firmadas pelo sindicato da categoria econômica, em localidade que esta não possui representação, e nem há atividade?

Como se sabe, a Carta Maior garante a isonomia de tratamento, consoante se extrai do art. 5º, assim como tal princípio tem seus valores reverberados na legislação infraconstitucional, do que são exemplos os arts. 6º, 83 e 461, todos da CLT.

Com a desmaterialização da produção, o local da execução dos serviços é a sede da empresa onde o serviço é tomado, onde se localiza o próprio servidor que recebe os resultados do trabalho entregue e serve de *link* para as demandas, onde se encontra o centro de comando.

Como paradigma, a possibilidade de trabalhar a distância é realidade no âmbito interno do próprio Poder Judiciário, conforme se observa da Resolução n. 570 do CJF, de 7 de agosto de 2019, que permite ao magistrado cumprir as suas atividades de local distinto da sua lotação em caso de deficiência ou por motivo de saúde, em interesse próprio ou no interesse de cônjuge, companheiro ou dependente.

Ora, na condição da Resolução n. 570 não é considerado o local em que o magistrado está cumprindo as suas atividades, mas sim a jurisdição para a qual a entrega do trabalho está sendo realizada.

Importante pontuar que a Lei n. 7.064/82 regulamenta a situação de empregados nas seguintes situações<sup>2</sup>:

- (i) removidos para o exterior, cujos contratos estavam sendo executados em território brasileiro;
- (ii) cedidos à empresa sediada no estrangeiro, para trabalhar no exterior, desde que mantido o vínculo trabalhista com o empregador brasileiro;
- (iii) contratados por empresa sediada no Brasil para trabalhar a seu serviço no exterior, excetuando-se o empregado designado para prestar serviços de natureza transitória por até noventa dias que: (a) tenha ciência expressa da transitoriedade e (b) receba, além da passagem de ida e volta, diárias durante o período de trabalho no exterior.

<sup>1</sup> OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. Trabalho em Ambiente Virtual: Causas, Efeitos e Conformação, 2ª edição, revista, atualizada e ampliada. São Paulo: LTr, 2021.

<sup>2</sup> OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. Trabalho em Ambiente Virtual: Causas, Efeitos e Conformação, 2ª edição, revista, atualizada e ampliada. São Paulo: LTr, 2021.



\* CD 226187582600 \*  
ExEdit

**CÂMARA DOS DEPUTADOS**

Deputado Federal Rodrigo Agostinho

Ocorre que, em regra, não há transferência ou cessão de empregado quando a contratação ocorre em ambiente virtual e o resultado da atividade é entregue por meio da telemática.

Com efeito, a Lei n. 7.064/82 garante a aplicação da legislação brasileira sempre que esta for mais favorável, além de uma série de direitos que soam incompatíveis quando a escolha da mudança parte do próprio trabalhador, e a atividade é prestada em ambiente virtual.

Algumas pinceladas:

- a) não há transferência, nem expatriação na espécie, portanto, não se justifica o adicional de transferência ou a carta de expatriação;
- b) não há que se falar em garantia de benefícios anteriores, pois inexistente remoção, muito menos contratação anterior;
- c) não se cogita de abordar o direito ao gozo de férias no Brasil ou arcar com custos de viagem de retorno ao Brasil após dois anos, afinal, inexistente transferência ou cessão.

Em suma, a Lei n. 7.064/82 não seria o melhor referencial para o teletrabalho transnacional.

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

Deputado Rodrigo Agostinho  
PSB/SP



\* CD 226187582600 \*  
ExEdit



## 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 226329698900 \*  
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.

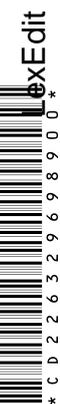
V - as disposições relativas à infraestrutura necessária e adequada à prestação de serviços, incluindo acesso à internet, energia elétrica, telefone e mobiliário, dentre outros que serão negociadas entre as partes.

§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.





## CÂMARA DOS DEPUTADOS

Deputado Federal Rodrigo Agostinho

§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 226329698900 \*  
ExEdit



## **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 acrescentar as **Seções II, III, IV, V e VI** ao **Capítulo II-A** do **Título II** da **Consolidação das Leis do Trabalho**, que terá a seguinte redação:

#### TÍTULO II

#### DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO

(...)

#### CAPÍTULO II-A

#### DO TELETRABALHO

#### SEÇÃO I

#### DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

(...)

#### SEÇÃO II



\* CD 226363119300 \*  
ExEdit



## CÂMARA DOS DEPUTADOS

Deputado Federal Rodrigo Agostinho

### APRENDIZES E ESTAGIÁRIOS

**Art. 1-A** Privilegiando a inclusão e educação digital, fica permitida a adoção do regime do teletrabalho para os aprendizes e estagiários, desde que previsto no Termo de Compromisso de Estágio ou no Contrato de Aprendizagem, os quais deverão necessariamente se adequar aos parâmetros mínimos estabelecidos neste artigo, bem como na legislação trabalhista geral e na especial (Lei 11.788/2008).

### SEÇÃO III PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

**Art. 1-B** O teletrabalho deve ser fomentado de forma a favorecer às pessoas com deficiência, obtenção, conservação e progressão em um emprego, com reintegração da pessoa na sociedade, garantindo-se acessibilidade, adaptação e desenho universal, conforme artigo 2º do Decreto 6.949/2009 (Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência), com status de Emenda Constitucional, na forma do artigo 5º, § 3º, da CRFB e Lei 13.146/2015.

**§ 1º** A pessoa com deficiência ou portadora de doença grave, ou que tenha filhos ou dependentes legais nessas condições, poderá requerer ao empregador a condição especial da modalidade de teletrabalho, desde que o teletrabalho seja compatível com a atividade desempenhada e sem prejuízo da remuneração, sendo que as partes deverão pactuar essa modalidade no contrato de trabalho ou no aditivo contratual.

**§ 2º** A avaliação da deficiência será feita através de laudo médico na forma da lei 13.146/2015 e do artigo 4º do Decreto 3.298/1999, e a sua revisão, cancelamento ou alteração, com o retorno à sua condição original, não será considerada alteração prejudicial do contrato de trabalho.

**§ 3º** Esta avaliação poderá ser revista quando não mais subsistirem os seus fundamentos, sendo que esta reavaliação não poderá ser considerada uma alteração prejudicial ao empregado.

**§ 4º** A condição especial do regime em teletrabalho poderá ser revista em caso de alteração da situação fática que a motivou, mediante análise da documentação prevista no parágrafo anterior, sendo que essa não será considerada uma alteração prejudicial ao empregado.

### SEÇÃO IV EMPREGADO EM CONDIÇÃO TRANSITÓRIA

**Art. 1-C** Visando ao bem-estar e à saúde do empregado, o empregador poderá propor e definir por um período a modalidade do teletrabalho, em decorrência de condição pessoal transitória do empregado, no qual o trabalho realizado fora das dependências da





## CÂMARA DOS DEPUTADOS

Deputado Federal Rodrigo Agostinho

empresa possa lhe oferecer uma condição mais favorável no restabelecimento de sua saúde, como no caso do pós-acometimento de doenças graves, no estímulo ao convívio familiar no retorno da licença maternidade ou paternidade, após o cumprimento das respectivas licenças.

### SEÇÃO V PESSOA VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR

**Art. 1-D** A pessoa vítima de violência doméstica e familiar poderá formular pedido por escrito ao empregador e de maneira alternativa para:

I - exercer a sua atividade em regime de teletrabalho, desde que esse seja compatível com suas atividades e sem prejuízo da remuneração;

II - transferência, temporária ou definitiva, para outro estabelecimento da empresa, caso em que a empresa possua mais de um estabelecimento. Nesta hipótese não se aplicam os artigos 469 e 470.

**§1º** O empregador poderá exigir um documento que comprove a situação prevista no *caput*, ficando a critério do empregador a concessão das disposições descritas no inciso I e II.

**§2º** No exercício do direito previsto no inciso I, as partes deverão pactuar a alteração por meio de aditivo contratual.

**§3º** No caso dos incisos I e II deste artigo, uma vez concedida as partes poderão estipular essas condições pelo mesmo período de duração das medidas protetivas concedidas, de acordo com o art. 23, da Lei 11.340/2006.

**§4º** É garantida a confidencialidade da situação que motiva as alterações contratuais deste artigo.

### SEÇÃO VI IDOSO

**Art. 1-E** As empresas que adotarem uma política de regime de teletrabalho poderão oferecer essa modalidade ao idoso sempre de forma a favorecer a sua liberdade e direito ao exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas.

## JUSTIFICATIVA



\* CD 226363119300 \*  
 ExEdit



## CÂMARA DOS DEPUTADOS

Deputado Federal Rodrigo Agostinho

A relevância do regime de teletrabalho e a crescente utilização da tecnologia nas relações de trabalho exigem uma regulamentação específica e mais adequada do tema.

Na atualidade, o teletrabalho está no centro dos debates na área de Direito do Trabalho, especialmente pelas recentes mudanças sociais advindas com a modernização no mundo do trabalho.

O capítulo das “Tutelas”, inclui seções sobre “Aprendizes e Estagiários”, “Pessoas com Deficiência”, “Idosos”, “Empregado em condição transitória”, “Pessoa Vítima de violência doméstica e familiar”, sendo de suma importância fomentar boas práticas no mundo corporativo, principalmente visando à proteção dos grupos historicamente minorizados e vulnerabilizados.

A Constituição Federal de 1988 consagra o princípio da igualdade (art. 5º da CF) e o princípio de não-discriminação (art. 3º da CF), os quais foram elevados a patamar de direitos fundamentais, que resguardam a dignidade da pessoa humana e a proteção social do trabalho (art. 6º da CF).

Nesse sentido, é cada vez mais importante a participação das empresas privadas em temas envolvendo o combate às discriminações, cidadania e acesso digital, desenvolvimento sustentável e políticas inclusivas, a fim de contribuírem com a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

A história e os avanços sociais estão marcados, desde o início, por conquista de direitos, lutas emancipatórias e busca de equidade. Entendemos que a luta pela igualdade é parte essencial da batalha por direitos humanos e que a consequência direta será a garantia de uma sociedade livre, justa e segura para todos nós!

Consideramos a importância de uma legislação do teletrabalho que atenda os interesses sociais e a evolução econômica do nosso país, com a devida importância aos grupos vulnerabilizados que necessitam de tutela especial.

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

Deputado Rodrigo Agostinho  
PSB/SP





**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, de 2022**

**EMENDA Nº \_\_\_\_\_**

**Dê-se a seguinte redação ao § 3º do art. 75-C da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, dado pelo art. 6º da Medida Provisória n. 1.108, de 2022:**

Art. 6 .....

“Art. 75-C .....

.....

§ 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo o disposto em acordos e convenções coletivas.” (NR)

**JUSTIFICAÇÃO**

A emenda tem por fim manter trecho da redação do § 3º, que dispõe que empregador não será responsável por despesas relativas ao retorno ao trabalho presencial, quando o empregado optar por realizar o teletrabalho fora da localidade prevista no contrato, entretanto, na regulamentação da temática valerá o disposto em acordos e convenções coletivas.





## CÂMARA DOS DEPUTADOS

A emenda se faz necessária para proteger o trabalhador de decisões arbitrárias do empregador, caso esse venha, inicialmente, permitir a realização do trabalho fora da localidade prevista em contrato e, em decisão posterior, a reverta deixando todos os custos referentes ao retorno ao presencial para o trabalhador.

Assim, peço o apoio para sua aprovação.

**Sala de Sessões, em                      de                      de 2022.**

**Deputado PAULO PEREIRA DA SILVA  
Solidariedade/SP**





MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, de 2022

EMENDA Nº \_\_\_\_\_

Suprimam-se o caput e os §§ 1º, 2º, 3º, 5º, 6º, 8º e 9º do art. 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, dados pelo art. 6º da Medida Provisória n. 1.108, de 2022, mantendo o texto atual do art. 75-B da CLT, dando nova redação aos §§ 4º e 7º propostos pela Medida Provisória:

Art. 6º .....

“Art. 75-B (suprimido).

§ 1º (suprimido).

§ 2º (suprimido).

§ 3º (suprimido).

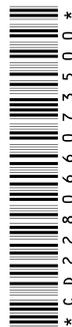
§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde e nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.

§ 5º (suprimido).

§ 6º (suprimido).

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se, **no que lhes for mais favorável**, as disposições previstas na legislação local e nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.

§ 8º (suprimido).





## CÂMARA DOS DEPUTADOS

§ 9º (suprimido).” (NR)

### JUSTIFICAÇÃO

A emenda tem por fim suprimir parte do art. 75-B da CLT dado pela Medida Provisória, a fim de manter o texto atual, e acrescentar que aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se, no que lhes for mais favorável, as disposições previstas na legislação local e nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.

Esse artigo dispõe sobre o teletrabalho, ou trabalho remoto. Traz regras relativas à descaracterização do teletrabalho, à possibilidade de prestação de serviços por jornada, produção ou tarefa, à possível adoção do regime por estagiários e aprendizes, e à possibilidade de acordos individuais disporem sobre horários e meios de comunicação entre empregado e empregador.

Considera-se a redação proposta pouco benéfica ao trabalhador. Optou-se, entretanto, pela manutenção da redação do atual art. 75-B da CLT, com o acréscimo de dois parágrafos. O primeiro, semelhante ao § 4º proposto pela MPV, que afirma que o regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde e nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento, e o segundo, que altera a redação do § 7º, também proposto pela MPV, para dispor que aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se, no que lhes for mais favorável, as disposições previstas na legislação local e nas convenções e acordos coletivos de trabalho.

Assim, peço o apoio para sua aprovação.

**Sala de Sessões, em                      de                      de 2022.**

**Deputado PAULO PEREIRA DA SILVA  
Solidariedade/SP**





**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, de 2022**

**EMENDA Nº \_\_\_\_\_**

**Suprima-se o inciso III do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, dado pelo art. 6º da Medida Provisória n. 1.108, de 2022.**

**JUSTIFICAÇÃO**

A emenda visa suprimir o inciso III do art. 62 da CLT, dado pela Medida Provisória.

O art. 62 traz as exceções, aqueles que não serão abrangidos pelo regime de jornada de trabalho, a exemplo dos empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, ou dos gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam aos diretores e chefes de departamento ou filial.

A MPV propõe a inserção de nova exceção ao regime de jornada (inciso III), que são os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa. Por entender que se está retirando um direito dos trabalhadores, propõe-se a emenda a fim de suprimir esse trecho.

Assim, peço o apoio para sua aprovação.

**Sala de Sessões, em                      de                      de 2022.**





# CÂMARA DOS DEPUTADOS

**Deputado PAULO PEREIRA DA SILVA**  
**Solidariedade/SP**



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Paulinho da Força  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD225928846800>



\* CD 225928846800 \*



## MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1108 DE MARÇO DE 2022.

### EMENDA Nº

Acrescente-se à Medida Provisória nº 1108 de 2022, onde couber, novo artigo, com a seguinte redação:

*"Art.... Por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho ou em acordo individual, deverá ser estabelecida regra de utilização de ferramentas digitais que assegurem ao empregado o pleno exercício de seu direito de se desconectar dos dispositivos tecnológicos e plataformas online, de maneira a garantir o efetivo cumprimento de tempos de descanso, vida pessoal e familiar.*

*Parágrafo único. O empregador promoverá ações de formação e sensibilização quanto ao uso razoável de ferramentas digitais."*

### Justificação

Entre inúmeras consequências advindas através da pandemia da Covid-19, não há como negar o marco temporal de um olhar atento à consolidação e ao desenvolvimento regulatório do teletrabalho no período. As





CÂMARA DOS DEPUTADOS  
Gabinete da Deputada Lídice da Mata - PSB/BA

novas tecnologias e ferramentas de informações permearam os lares daqueles que anteriormente dispunham exclusivamente do ambiente de trabalho externo para exercer suas funções, havendo uma nítida transposição deste ambiente profissional ao doméstico.

Tal hiperconexão às relações laborais permitiu o fortalecimento do teletrabalho, e consigo, a dificuldade de encontrar parâmetros do tempo efetivamente trabalhado, na medida em que se modificou a relação do indivíduo com a ferramenta, acarretando uma difícil dissociação com o tempo de descanso e lazer.

Ainda que essa transformação possua nítidas vantagens ao trabalhador, como a ausência de locomoção e maior comodidade na execução das tarefas, tornou-se ainda necessária uma regulamentação mais específica de relações de trabalho fisicamente distantes, que ampare não somente o equilíbrio da carga horária, mas o tempo despendido às atividades profissionais.

É nesse sentido que o direito à desconexão se enquadra e insere-se como um amparo legal na melhora do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos trabalhadores, exercendo o direito de desconectar os dispositivos tecnológicos e plataformas online após o período de trabalho, razão pela qual se apresenta a presente emenda.

Sala das sessões, em 30 de março de 2022.

Deputada LÍDICE DA MATA  
PSB (BA)



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Lídice da Mata  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD223370009400>



\* C D 2 2 3 3 7 0 0 9 4 0 0 \*



**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO DE 2022**

**EMENDA MODIFICATIVA**

Modificar o art. 6º da Medida Provisória n. 1.108, de 25 de março de 2022 para os seguintes textos:

Art. 6º 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 **quando impossível 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 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 descaracteriza 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 **quando impossível 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**, exceto se houver previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes **quando houver compatibilidade e ausência de prejuízos à finalidade de formação pedagógico-profissional.**

"Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Gabinete da Deputada Lídice da Mata - PSB/BA**

trabalho remoto deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, **que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.**

.....  
**JUSTIFICAÇÃO**

Deve ser alterado o texto do art. 6º da Medida Provisória n. 1.108, de 25 de março de 2022 que modifica as regras sobre teletrabalho presentes na Consolidação das Leis Trabalhistas, Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de Maio de 1943.

A modalidade de teletrabalho, durante o período de medidas de contenção da pandemia do novo coronavírus, foi atividade potencialmente favorecida, por garantir a saúde pública, medidas de isolamento, continuidade do trabalho e da atividade econômica em efetivo cumprimento ao princípio fundamental de valorização social do trabalho e da livre iniciativa (artigo 1º, IV, CRFB).

Assim, a experiência recente de expansão do teletrabalho deve ser congruente com a efetividade dos direitos sociais, dentro de cenários de extremas e sistêmicas mudanças imprevistas nas relações de trabalho, há que se reconhecer a progressividade dos direitos sociais, econômicos e culturais, por todos os meios apropriados, com a devida ponderação dos recursos disponíveis, sempre com a prioridade de efetivação dos mesmos direitos sociais, na forma do artigo 2º, 1, do Pacto Internacional dos Direitos Sociais, Econômicos e Culturais (incorporado na ordem jurídica nacional através do decreto n.º 591 (6/7/1992).

A partir deste ponto, deve se considerar que a não aplicação do capítulo da CLT que trata da jornada (e, portanto, da sua limitação e do pagamento de horas extraordinárias) somente pode ocorrer em casos de incompatibilidade de controle da jornada, como é o caso de algumas modalidades de trabalho externo, e para os exercentes de cargos de gestão da empresa. O teletrabalho foi incluído neste rol a partir da Lei nº 13.467/2017.

Entretanto, é importante fazer uma interpretação constitucional sistemática e teleológica da legislação trabalhista.

A limitação da jornada de trabalho e o pagamento de horas extraordinárias são direitos previstos na Constituição Federal (art. 7º, XIII e XVI), não podendo ser excluídos por legislação infraconstitucional. O objetivo desta previsão é preservar a saúde física e mental do trabalhador, seja com a limitação pura e simples, seja a previsão de pagamento de horas extraordinárias com adicional, de modo a não estimular a adoção de jornadas superiores a 8 horas.





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Gabinete da Deputada Lídice da Mata - PSB/BA**

Por outro lado, a finalidade do disposto no art. 62 é excluir empregados cujo trabalho tenha incompatibilidade com o controle de jornada. Assim, os empregados em regime de teletrabalho só podem ser excluídos das regras do capítulo da CLT relativo à jornada nos casos em que o teletrabalho seja, de fato, incompatível com o controle de jornada, o que se afigura hipótese rara na prática, pois no teletrabalho é plenamente possível aferir a jornada do trabalhador por meios informáticos de controle. Aliás, a própria CLT prevê que a adoção de tais meios de controle é equiparável à subordinação do trabalhador (art. 6º, parágrafo único), apontando para o tratamento igualitário entre empregados com trabalho presencial e trabalho não presencial, situação em que pode ser enquadrado o teletrabalho ou trabalho remoto. Assim, se há possibilidade de controle, deve haver a limitação da jornada e o pagamento de horas extras em caso de extrapolação da jornada legal.

Portanto, a interpretação conforme à Constituição seria no sentido de que o teletrabalho só poder ser excluído do capítulo da CLT relativo à jornada nos casos em que restar comprovadamente demonstrado que é impossível ao empregador controlar a jornada do empregado em regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

Por isso, torna-se necessário alterar o texto original da Medida Provisória n. 1.108, de 25 de março de 2022, de modo a incluir a expressão restritiva “quando impossível o controle de horários pelo empregador” nas novas redações dos artigos 62, III e 75-B, §3º, da CLT.

Por sua vez, o novo caput do artigo 75-B da CLT, texto original da Medida Provisória n. 1.108, de 25 de março de 2022, previa possibilidade de haver configuração de teletrabalho ou trabalho remoto, ainda que houvesse preponderância de trabalho nas dependências do empregador. Ou seja, o trabalhador poderia trabalhar, por exemplo, 5 dias da semana presencialmente e 1 em regime de teletrabalho, e isto será considerado como teletrabalho ou trabalho remoto.

O § 1º reforçava o caput, no sentido de permitir o “regime híbrido”, pois previa que a presença do trabalhador nas dependências da empresa, ainda que de modo habitual, para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

Ocorre, a depender do modo como se desenvolver a atividade, é possível vislumbrar situação de **fraude** pela desvirtuação do regime que foi estabelecido para prestação de serviço fora das dependências do empregador.

Logo, poderia ocorrer de o empregado comparecer presencialmente na empresa todos os dias, por exigência do empregador, que eventualmente alegasse que há atividades que exijam a presença do empregado no estabelecimento, sendo que isto não afetará a caracterização do teletrabalho ou trabalho remoto. Ou seja, uma





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Gabinete da Deputada Lídice da Mata - PSB/BA**

situação que na aparência é teletrabalho ou trabalho remoto (aparência porque isto pode estar previsto em contrato), mas, na realidade fática, seria trabalho presencial, situação em que se configura uma fraude, com a necessidade de se considerar como trabalho presencial e, deste modo, não podendo se enquadrar nas exceções do artigo 62 da CLT.

Assim, na proposta de modificação aqui apresentada são restauradas a necessidade de que a prestação de serviços seja preponderantemente fora das dependências do empregador (Art. 75-B, caput, da CLT) e que o comparecimento às dependências do empregador, ainda que permitido, não seja algo habitual. (Art. 75-B, §1º, da CLT)

O mais importante, no entanto, é que na exceção do art. 62 conste que a exclusão do capítulo da CLT relativo à jornada só é cabível se houver impossibilidade do controle da jornada do empregado. No mais, sendo possível o controle e não se enquadrando nas funções de gestão, deve ser aplicado o aludido capítulo da CLT sobre a jornada.

Por sua vez, texto original da Medida Provisória n. 1.108, de 25 de março de 2022, ao acrescentar o §5º do art. 75-B da CLT estabelecia 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 constituiria tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houvesse previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Contudo, a Medida Provisória trouxe a possibilidade de o teletrabalho ou trabalho remoto ser por “jornada” ou “produção ou tarefa”.

Pensando na modalidade “por jornada”, pode ser que o empregado esteja utilizando tais ferramentas fora da jornada normal de trabalho exatamente por determinação do empregador. Ou seja, utilizou as ferramentas de trabalho durante a jornada normal e terminou sua atividade laboral já fora da jornada normal. Trata-se de **caso típico de realização de horas extraordinárias**.

Já na modalidade “por produção ou tarefa” pode ocorrer o mesmo, mas pensando na “jornada normal de trabalho” não como aquela realizada em horários específicos, fixos e predeterminados pelo empregador, mas considerando a “jornada normal de trabalho” como aquela prevista na ordem jurídica, com a limitação constitucional de 8 horas. Com efeito, se a “produção ou tarefa” for passível de controle do tempo de sua execução e se puder aferir que o trabalhador levou mais do que a jornada normal, caberá o pagamento de horas extras.





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
Gabinete da Deputada Lídice da Mata - PSB/BA

Suponha-se que uma “produção ou tarefa” demande um trabalho com tempo de execução superior a 8 horas e que é plenamente possível mensurar esta jornada pelo empregador. Aqui fica claro que o trabalho superou a jornada normal, incorrendo na jornada extraordinária, com as respectivas consequências legais.

Por este motivo, repita-se: **se é possível o controle da jornada, é exigível a aplicação do capítulo da CLT sobre jornada.**

Pode-se depreender esta interpretação, por exemplo, pela jurisprudência do TST:

**Súmula nº 340 do TST**

**COMISSIONISTA. HORAS EXTRAS (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**

O empregado, sujeito a controle de horário, remunerado à base de comissões, tem direito ao adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) pelo trabalho em horas extras, calculado sobre o valor-hora das comissões recebidas no mês, considerando-se como divisor o número de horas efetivamente trabalhadas.

**OJ 397 (SBDI-I). COMISSIONISTA MISTO. HORAS EXTRAS. BASE DE CÁLCULO. APLICAÇÃO DA SÚMULA N.º 340 DO TST. (DEJT divulgado em 02, 03 e 04.08.2010)**

O empregado que recebe remuneração mista, ou seja, uma parte fixa e outra variável, tem direito a horas extras pelo trabalho em sobrejornada. Em relação à parte fixa, são devidas as horas simples acrescidas do adicional de horas extras. Em relação à parte variável, é devido somente o adicional de horas extras, aplicando-se à hipótese o disposto na Súmula n.º 340 do TST.

Observe-se que o empregado comissionista puro recebe por produção ou tarefa, já que sua remuneração varia de acordo com as vendas que ele consegue realizar. Quando há controle de jornada, ele tem direito ao adicional de horas extras, conforme a Súmula nº 340 do TST. Já o comissionista misto, que recebe parte da remuneração de modo fixo e outra parte de modo variável, também está sujeito às normas de jornada, do seguinte modo: para a parte fixa, são as horas simples acrescidas do adicional de horas extras; para a parte variável, afetada pelas comissões, somente o adicional de horas extras (OJ 397 da SBDI-I). Embora o entendimento jurisprudencial seja relativo ao comissionista e traga a especificidade (puro ou misto), a *ratio* nele veiculada é plenamente cabível para o caso em comento da presente Medida Provisória.





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Gabinete da Deputada Lídice da Mata - PSB/BA**

Neste sentido, a presente apresentação de emenda modificativa deixa expresso no §5º do art. 75-B da 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 constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houvesse previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Já o § 6º incluído pela Medida Provisória n. 1.108, de 25 de março de 2022 ao art. 75-B, em sua redação original, estabelecia que seria **permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes**, o que poderia ocorrer sem qualquer ressalva

Contudo, tanto o estágio, quanto a aprendizagem, são modalidades de trabalho cujos contornos se enquadram no contexto da relação de emprego. Todavia, o legislador, para incentivar a sua adoção, não prevê o vínculo de emprego porquanto ambas as situações têm uma finalidade de formação pedagógico-profissional. Assim, foi previsto que elas não configuram o vínculo de emprego quando utilizadas dentro do modelo legal.

E o modelo legal preconiza que o estagiário e o aprendiz tenham contato com outras pessoas do local de trabalho, como é o caso do supervisor de estágio, por exemplo. Isto é importante para a formação do estagiário, que poderá ter o contato com um profissional com formação e experiência na área de atuação que o estagiário futuramente irá exercer como profissão. Deste modo, o teletrabalho ou trabalho remoto pode ser prejudicial a esta formação profissional.

Dessa forma, propõe-se que o estágio e a aprendizagem sejam possíveis no regime de teletrabalho ou trabalho remoto **somente quando houvesse compatibilidade**, ou seja, quando a não presença no local de trabalho for possível **sem que haja prejuízos à finalidade de formação pedagógico-profissional**. Ainda assim, é recomendável que haja a necessidade da presença do estagiário ou aprendiz no local de trabalho em alguns dias da semana.

Por fim, o art. 75-C da CLT, no texto original Medida Provisória n. 1.108, de 25 de março de 2022, excluía a necessidade de especificação das atividades a serem realizados pelo empregado na prestação de serviços na modalidade de teletrabalho.

Conjugando as redações propostas originalmente pela Medida Provisória n. 1.108, de 25 de março de 2022 ao *caput* do art. 75-C da CLT conjugado § 1º do art. 75-B, ficava evidente a **situação de fraude**. Isto porque o § 1º prevê que o comparecimento nas dependências da empresa para a realização de atividades específicas não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Gabinete da Deputada Lídice da Mata - PSB/BA**

Assim, como o contrato de trabalho não precisaria mais estabelecer quais são as atividades realizadas em teletrabalho, verifica-se uma abertura para que quaisquer atividades sejam exigidas pelo empregador para que sejam realizadas presencialmente sem que isto desfigure o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. Ou seja, isto poderia ser utilizado para fins de aplicação da exceção do art. 62 da CLT, deixando-se de aplicar as normas relativas à jornada de trabalho em situação de fraude à lei.

De modo concreto: na redação original o do art. 75-C da CLT o contrato de trabalho deveria estabelecer que as atividades “A”, “B” e “C”, por exemplo, deveriam ser objeto de teletrabalho. Assim, seria possível fazer um controle sobre as situações de frequência presencial do empregado nas dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exigissem sua presença, sem que isto implicasse considerar como regime de trabalho presencial.

Logo, seria um caminho aberto para que se preveja todo e qualquer trabalho como em regime de teletrabalho ou trabalho remoto (no contrato de trabalho), com a exigência de presença do empregado nas dependências da empresa (situação da realidade fática), sem que isto signifique trabalho presencial, ou seja, considerando que esta situação é teletrabalho ou trabalho remoto, incidindo nas exceções do art. 62 da CLT.

Portanto, necessário restabelecer o caput do art. 75-C da CLT para que conste que o contrato individual de teletrabalho especifique às atividades que serão realizadas pelo empregado.

Sala da Comissão, em 30 de março de 2022.

**Deputada Lídice da Mata**  
**(PSB/BA)**





**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1108 DE 25 DE MARÇO DE 2022**

**EMENDA SUPRESSIVA**

Suprimir o inciso III, do artigo 62, e o § 3º, do artigo 75-B, previstos no art. 6º da Medida Provisória;

**JUSTIFICAÇÃO**

O inciso III, do artigo 62, proposto na Medida Provisória, assim estabelece:

Art. 62. ....

III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.

Já o § 3º, do artigo 75-B, também previsto no art. 6º da Medida Provisória, assim estabelece:

Art. 75-B.....

§ 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.





CÂMARA DOS DEPUTADOS  
Gabinete da Deputada Lídice da Mata - PSB/BA

## JUSTIFICATIVA

A limitação da jornada de trabalho e o pagamento de horas extraordinárias são direitos previstos na Constituição Federal (art. 7º, XIII e XVI), não podendo ser excluídos por legislação infraconstitucional.

Ainda, a não aplicação do capítulo da CLT, que trata da jornada (e, portanto, da sua limitação e do pagamento de horas extraordinárias) ocorre em casos de incompatibilidade de controle da jornada, como é o caso de algumas modalidades de trabalho externo, e para os exercentes de cargos de gestão da empresa. O teletrabalho foi incluído neste rol a partir da Lei nº 13.467/2017

Portanto, conforme à Constituição Federal o teletrabalho só pode ser excluído do capítulo da CLT relativo à jornada nos casos em que restar comprovadamente demonstrado que é impossível ao empregador controlar a jornada do empregado em regime de teletrabalho ou trabalho remoto. Sendo possível o controle e não se enquadrando nas funções de gestão, deve ser aplicado o aludido capítulo da CLT sobre a jornada.

Diante do exposto, deve ser integralmente suprimido o inciso III, do artigo 62, e o § 3º, do artigo 75-B, previstos no art. 6º da Medida Provisória.

Sala da Comissão, em 30 de março de 2022.

**Deputada Lídice da Mata**  
**(PSB/BA)**



\* CD 225642826100 \*  
ExEdit



**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 ADITIVA**

Acrescente-se à Medida Provisória nº 1108 de 2022, onde couber, novo artigo, com a seguinte redação:

*“Art.... Por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho ou em acordo individual, deverá ser estabelecida regra de utilização de ferramentas digitais que assegurem ao empregado o pleno exercício de seu direito de se desconectar dos dispositivos tecnológicos e plataformas online, de maneira a garantir o efetivo cumprimento de tempos de descanso, vida pessoal e familiar.*

*Parágrafo único. O empregador promoverá ações de formação e sensibilização quanto ao uso razoável de ferramentas digitais.”*

**Justificação**

Entre inúmeras consequências advindas através da pandemia da Covid-19, não há como negar o marco temporal de um olhar atento à consolidação e ao desenvolvimento regulatório do teletrabalho no período. As novas tecnologias e ferramentas de informações permearam os lares daqueles que anteriormente dispunham exclusivamente do ambiente de trabalho externo para exercer suas funções, havendo uma nítida transposição deste ambiente profissional ao doméstico.

Tal hiperconexão às relações laborais permitiu o fortalecimento do teletrabalho, e consigo, a dificuldade de encontrar parâmetros do tempo efetivamente trabalhado, na medida em que se modificou a relação do indivíduo com a ferramenta, acarretando uma difícil dissociação com o tempo de descanso e lazer.





## CÂMARA DOS DEPUTADOS

Ainda que essa transformação possua nítidas vantagens ao trabalhador, como a ausência de locomoção e maior comodidade na execução das tarefas, tornou-se ainda necessária uma regulamentação mais específica de relações de trabalho fisicamente distantes, que ampare não somente o equilíbrio da carga horária, mas o tempo despendido às atividades profissionais.

É nesse sentido que o direito à desconexão se enquadra e insere-se como um amparo legal na melhora do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos trabalhadores, exercendo o direito de desconectar os dispositivos tecnológicos e plataformas online após o período de trabalho, razão pela qual se apresenta a presente emenda.

Sala das sessões, em 30 de março de 2022.

**Bira do Pindaré**  
**Deputado Federal PSB/MA**



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Bira do Pindaré  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD228873160100>





**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 MODIFICATIVA**

Modificar o art. 6º da Medida Provisória n. 1.108, de 25 de março de 2022 para os seguintes textos:

Art. 6º 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 **quando impossível 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 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 descaracteriza 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**





## CÂMARA DOS DEPUTADOS

se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação **quando impossível 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**, exceto se houver previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes **quando houver compatibilidade e ausência de prejuízos à finalidade de formação pedagógico-profissional.**

"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.**

.....

### JUSTIFICAÇÃO

Deve ser alterado o texto do art. 6º da Medida Provisória n. 1.108, de 25 de março de 2022 que modifica as regras sobre teletrabalho presentes na Consolidação das Leis Trabalhistas, Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de Maio de 1943.

A modalidade de teletrabalho, durante o período de medidas de contenção da pandemia do novo coronavírus, foi atividade potencialmente favorecida, por garantir a saúde pública, medidas de isolamento, continuidade do trabalho e da atividade econômica em efetivo cumprimento ao princípio fundamental de valorização social do trabalho e da livre iniciativa (artigo 1º, IV, CRFB).

Assim, a experiência recente de expansão do teletrabalho deve ser congruente com a efetividade dos direitos sociais, dentro de cenários de extremas e sistêmicas mudanças imprevistas nas relações de trabalho, há que se reconhecer a progressividade dos direitos sociais, econômicos e culturais, por todos os meios apropriados, com a devida ponderação dos recursos disponíveis, sempre com a prioridade de efetivação dos mesmos direitos sociais, na forma do artigo 2º, 1, do Pacto Internacional dos Direitos Sociais, Econômicos e Culturais **(incorporado na ordem jurídica nacional através do decreto n.º 591 (6/7/1992).**

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD227484248500>



\* C D 2 2 7 4 8 4 2 4 8 5 0 0 \*

ExEdit



## CÂMARA DOS DEPUTADOS

A partir deste ponto, deve se considerar que a não aplicação do capítulo da CLT que trata da jornada (e, portanto, da sua limitação e do pagamento de horas extraordinárias) somente pode ocorrer em casos de incompatibilidade de controle da jornada, como é o caso de algumas modalidades de trabalho externo, e para os exercentes de cargos de gestão da empresa. O teletrabalho foi incluído neste rol a partir da Lei nº 13.467/2017.

Entretanto, é importante fazer uma interpretação constitucional sistemática e teleológica da legislação trabalhista.

A limitação da jornada de trabalho e o pagamento de horas extraordinárias são direitos previstos na Constituição Federal (art. 7º, XIII e XVI), não podendo ser excluídos por legislação infraconstitucional. O objetivo desta previsão é preservar a saúde física e mental do trabalhador, seja com a limitação pura e simples, seja a previsão de pagamento de horas extraordinárias com adicional, de modo a não estimular a adoção de jornadas superiores a 8 horas.

Por outro lado, a finalidade do disposto no art. 62 é excluir empregados cujo trabalho tenha incompatibilidade com o controle de jornada. Assim, os empregados em regime de teletrabalho só podem ser excluídos das regras do capítulo da CLT relativo à jornada nos casos em que o teletrabalho seja, de fato, incompatível com o controle de jornada, o que se afigura hipótese rara na prática, pois no teletrabalho é plenamente possível aferir a jornada do trabalhador por meios informáticos de controle. Aliás, a própria CLT prevê que a adoção de tais meios de controle é equiparável à subordinação do trabalhador (art. 6º, parágrafo único), apontando para o tratamento igualitário entre empregados com trabalho presencial e trabalho não presencial, situação em que pode ser enquadrado o teletrabalho ou trabalho remoto. Assim, se há possibilidade de controle, deve haver a limitação da jornada e o pagamento de horas extras em caso de extrapolação da jornada legal.

Portanto, a interpretação conforme à Constituição seria no sentido de que o teletrabalho só poder ser excluído do capítulo da CLT relativo à jornada nos casos em que restar comprovadamente demonstrado que é impossível ao empregador controlar a jornada do empregado em regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

Por isso, torna-se necessário alterar o texto original da Medida Provisória n. 1.108, de 25 de março de 2022, de modo a incluir a expressão restritiva “quando impossível o controle de horários pelo empregador” nas novas redações dos artigos 62, III e 75-B, §3º, da CLT.

Por sua vez, o novo caput do artigo 75-B da CLT, texto original da Medida Provisória n. 1.108, de 25 de março de 2022, previa possibilidade de haver configuração de teletrabalho ou trabalho remoto, ainda que houvesse preponderância de trabalho nas dependências do empregador. Ou seja, o



Para verificar a autenticidade da assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD227484248590>



\* C D 2 2 7 4 8 4 2 4 8 5 0 0 \*

ExEdit



## CÂMARA DOS DEPUTADOS

trabalhador poderia trabalhar, por exemplo, 5 dias da semana presencialmente e 1 em regime de teletrabalho, e isto será considerado como teletrabalho ou trabalho remoto.

O § 1º reforçava o caput, no sentido de permitir o “regime híbrido”, pois previa que a presença do trabalhador nas dependências da empresa, ainda que de modo habitual, para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

Ocorre, a depender do modo como se desenvolver a atividade, é possível vislumbrar situação de **fraude** pela desvirtuação do regime que foi estabelecido para prestação de serviço fora das dependências do empregador.

Logo, poderia ocorrer de o empregado comparecer presencialmente na empresa todos os dias, por exigência do empregador, que eventualmente alegasse que há atividades que exijam a presença do empregado no estabelecimento, sendo que isto não afetará a caracterização do teletrabalho ou trabalho remoto. Ou seja, uma situação que na aparência é teletrabalho ou trabalho remoto (aparência porque isto pode estar previsto em contrato), mas, na realidade fática, seria trabalho presencial, situação em que se configura uma fraude, com a necessidade de se considerar como trabalho presencial e, deste modo, não podendo se enquadrar nas exceções do artigo 62 da CLT.

Assim, na proposta de modificação aqui apresentada são restauradas a necessidade de que a prestação de serviços seja preponderantemente fora das dependências do empregador (Art. 75-B, caput, da CLT) e que o comparecimento às dependências do empregador, ainda que permitido, não seja algo habitual. (Art. 75-B, §1º, da CLT)

O mais importante, no entanto, é que na exceção do art. 62 conste que a exclusão do capítulo da CLT relativo à jornada só é cabível se houver impossibilidade do controle da jornada do empregado. No mais, sendo possível o controle e não se enquadrando nas funções de gestão, deve ser aplicado o aludido capítulo da CLT sobre a jornada.

Por sua vez, texto original da Medida Provisória n. 1.108, de 25 de março de 2022, ao acrescentar o §5º do art. 75-B da CLT estabelecia 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 constituiria tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houvesse previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Bira do Pindaré

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD227484248500>



\* CD 227484248500 \*  
ExEdit



## CÂMARA DOS DEPUTADOS

Contudo, a Medida Provisória trouxe a possibilidade de o teletrabalho ou trabalho remoto ser por “jornada” ou “produção ou tarefa”.

Pensando na modalidade “por jornada”, pode ser que o empregado esteja utilizando tais ferramentas fora da jornada normal de trabalho exatamente por determinação do empregador. Ou seja, utilizou as ferramentas de trabalho durante a jornada normal e terminou sua atividade laboral já fora da jornada normal. Trata-se de **caso típico de realização de horas extraordinárias**.

Já na modalidade “por produção ou tarefa” pode ocorrer o mesmo, mas pensando na “jornada normal de trabalho” não como aquela realizada em horários específicos, fixos e predeterminados pelo empregador, mas considerando a “jornada normal de trabalho” como aquela prevista na ordem jurídica, com a limitação constitucional de 8 horas. Com efeito, se a “produção ou tarefa” for passível de controle do tempo de sua execução e se puder aferir que o trabalhador levou mais do que a jornada normal, caberá o pagamento de horas extras.

Suponha-se que uma “produção ou tarefa” demande um trabalho com tempo de execução superior a 8 horas e que é plenamente possível mensurar esta jornada pelo empregador. Aqui fica claro que o trabalho superou a jornada normal, incorrendo na jornada extraordinária, com as respectivas consequências legais.

Por este motivo, repita-se: **se é possível o controle da jornada, é exigível a aplicação do capítulo da CLT sobre jornada.**

Pode-se depreender esta interpretação, por exemplo, pela jurisprudência do TST:

**Súmula nº 340 do TST  
COMMISSIONISTA. HORAS EXTRAS (nova redação) -  
Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**

O empregado, sujeito a controle de horário, remunerado à base de comissões, tem direito ao adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) pelo trabalho em horas extras, calculado sobre o valor-hora das comissões recebidas no mês, considerando-se como divisor o número de horas efetivamente trabalhadas.

**OJ 397 (SBDI-I). COMMISSIONISTA MISTO. HORAS EXTRAS. BASE DE CÁLCULO. APLICAÇÃO DA SÚMULA N.º 340 DO TST. (DEJT divulgado em 02, 03 e 04.08.2010)**





## CÂMARA DOS DEPUTADOS

O empregado que recebe remuneração mista, ou seja, uma parte fixa e outra variável, tem direito a horas extras pelo trabalho em sobrejornada. Em relação à parte fixa, são devidas as horas simples acrescidas do adicional de horas extras. Em relação à parte variável, é devido somente o adicional de horas extras, aplicando-se à hipótese o disposto na Súmula n.º 340 do TST.

Observe-se que o empregado comissionista puro recebe por produção ou tarefa, já que sua remuneração varia de acordo com as vendas que ele consegue realizar. Quando há controle de jornada, ele tem direito ao adicional de horas extras, conforme a Súmula nº 340 do TST. Já o comissionista misto, que recebe parte da remuneração de modo fixo e outra parte de modo variável, também está sujeito às normas de jornada, do seguinte modo: para a parte fixa, são as horas simples acrescidas do adicional de horas extras; para a parte variável, afetada pelas comissões, somente o adicional de horas extras (OJ 397 da SBDI-I).

Embora o entendimento jurisprudencial seja relativo ao comissionista e traga a especificidade (puro ou misto), a *ratio* nele veiculada é plenamente cabível para o caso em comento da presente Medida Provisória.

Neste sentido, a presente apresentação de emenda modificativa deixa expresso no §5º do art. 75-B da 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 constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houvesse previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Já o § 6º incluído pela Medida Provisória n. 1.108, de 25 de março de 2022 ao art. 75-B, em sua redação original, estabelecia que seria **permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes**, o que poderia ocorrer sem qualquer ressalva

Contudo, tanto o estágio, quanto a aprendizagem, são modalidades de trabalho cujos contornos se enquadram no contexto da relação de emprego. Todavia, o legislador, para incentivar a sua adoção, não prevê o vínculo de emprego porquanto ambas as situações têm uma finalidade de formação pedagógico-profissional. Assim, foi previsto que elas não configuram o vínculo de emprego quando utilizadas dentro do modelo legal.

E o modelo legal preconiza que o estagiário e o aprendiz tenham contato com outras pessoas do local de trabalho, como é o caso do supervisor de estágio, por exemplo. Isto é importante para a formação do estagiário, que poderá ter o contato com um profissional com formação e experiência na área de atuação que



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Bira do Pindaré

Por meio da assinatura profissional, com o número de inscrição profissional nº 2015/08408510



\* C D 2 2 7 4 8 4 2 4 8 5 0 0 \*

ExEdit



## CÂMARA DOS DEPUTADOS

o estagiário futuramente irá exercer como profissão. Deste modo, o teletrabalho ou trabalho remoto pode ser prejudicial a esta formação profissional.

Dessa forma, propõe-se que o estágio e a aprendizagem sejam possíveis no regime de teletrabalho ou trabalho remoto **somente quando houvesse compatibilidade**, ou seja, quando a não presença no local de trabalho for possível **sem que haja prejuízos à finalidade de formação pedagógico-profissional**. Ainda assim, é recomendável que haja a necessidade da presença do estagiário ou aprendiz no local de trabalho em alguns dias da semana.

Por fim, o art. 75-C da CLT, no texto original Medida Provisória n. 1.108, de 25 de março de 2022, excluía a necessidade de especificação das atividades a serem realizados pelo empregado na prestação de serviços na modalidade de teletrabalho.

Conjugando as redações propostas originalmente pela Medida Provisória n. 1.108, de 25 de março de 2022 ao *caput* do art. 75-C da CLT conjugado § 1º do art. 75-B, ficava evidente a **situação de fraude**. Isto porque o § 1º prevê que o comparecimento nas dependências da empresa para a realização de atividades específicas não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

Assim, como o contrato de trabalho não precisaria mais estabelecer quais são as atividades realizadas em teletrabalho, verifica-se uma abertura para que quaisquer atividades sejam exigidas pelo empregador para que sejam realizadas presencialmente sem que isto desfigure o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. Ou seja, isto poderia ser utilizado para fins de aplicação da exceção do art. 62 da CLT, deixando-se de aplicar as normas relativas à jornada de trabalho em situação de fraude à lei.

De modo concreto: na redação original o do art. 75-C da CLT o contrato de trabalho deveria estabelecer que as atividades “A”, “B” e “C”, por exemplo, deveriam ser objeto de teletrabalho. Assim, seria possível fazer um controle sobre as situações de frequência presencial do empregado nas dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exigissem sua presença, sem que isto implicasse considerar como regime de trabalho presencial.

Logo, seria um caminho aberto para que se preveja todo e qualquer trabalho como em regime de teletrabalho ou trabalho remoto (no contrato de trabalho), com a exigência de presença do empregado nas dependências da empresa (situação da realidade fática), sem que isto signifique trabalho presencial, ou seja, considerando que esta situação é teletrabalho ou trabalho remoto, incidindo nas exceções do art. 62 da CLT.





## CÂMARA DOS DEPUTADOS

Portanto, necessário restabelecer o caput do art. 75-C da CLT para que conste que o contrato individual de teletrabalho especifique às atividades que serão realizadas pelo empregado.

Sala das Sessões, em 30 de março de 2022.

**Bira do Pindaré**  
**Deputado Federal PSB/MA**





**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 SUPRESSIVA**

Suprimir o inciso III, do artigo 62, e o § 3º, do artigo 75-B, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, previstos no art. 6º da Medida Provisória;

**JUSTIFICAÇÃO**

O inciso III, do artigo 62, proposto na Medida Provisória, assim estabelece:

Art. 62. ....

III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.

Já o § 3º, do artigo 75-B, também previsto no art. 6º da Medida Provisória, assim estabelece:

Art. 75-B.....

§ 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.





## CÂMARA DOS DEPUTADOS

A limitação da jornada de trabalho e o pagamento de horas extraordinárias são direitos previstos na Constituição Federal (art. 7º, XIII e XVI), não podendo ser excluídos por legislação infraconstitucional.

Ainda, a não aplicação do capítulo da CLT, que trata da jornada (e, portanto, da sua limitação e do pagamento de horas extraordinárias) ocorre em casos de incompatibilidade de controle da jornada, como é o caso de algumas modalidades de trabalho externo, e para os exercentes de cargos de gestão da empresa. O teletrabalho foi incluído neste rol a partir da Lei nº 13.467/2017

Portanto, conforme a Constituição Federal, o teletrabalho só pode ser excluído do capítulo da CLT relativo à jornada nos casos em que restar comprovadamente demonstrado que é impossível ao empregador controlar a jornada do empregado em regime de teletrabalho ou trabalho remoto. Sendo possível o controle e não se enquadrando nas funções de gestão, deve ser aplicado o aludido capítulo da CLT sobre a jornada.

Diante do exposto, deve ser integralmente suprimido o inciso III, do artigo 62, e o § 3º, do artigo 75-B, previstos no art. 6º da Medida Provisória.

Sala das Sessões, em 30 de março de 2022.

**Bira do Pindaré**  
**Deputado Federal PSB/MA**



\* CD 223734999000 \*  
ExEdit



**COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA N.º 1.108, DE 2022  
MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO 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**

Dê-se a seguinte redação ao § 8º, do art. 75-B, e ao art. 75-F da Consolidação das Leis do Trabalho, constante do art. 6º da Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022:

“Art. 6º ...:

“Art. 75B.....

§ 8º *Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que **houver concordância entre empregado e empregador para** realização de teletrabalho fora do território nacional, aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes na Lei nº 7.064, de 6 de dezembro 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes **ou prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho.**” (NR)*

“Art. 75-F. Os empregadores **poderão** conferir prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados e empregadas com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade na alocação em vagas para





*atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto." (NR)*

.....

## JUSTIFICAÇÃO

Sugerimos a alteração da redação do art. 6º, da Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022. A alteração proposta no artigo 75-B, § 8º, busca aprimorar a redação do texto legal, deixando claro que a prestação de teletrabalho no exterior deve ser objeto de ajuste entre empregado e empregador. Além disso, a redação apresentada, busca assegurar a possibilidade de que o tema seja objeto de convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Por sua vez, a alteração no artigo 75-F busca evidenciar que os trabalhadores com deficiência e os empregados e empregadas com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade serão priorizados na hipótese de adoção do teletrabalho, porém que tal decisão será gerida pelo empregador.

Isso se deve ao fato de que pessoas com a mesma função ou cargo podem realizar atividades distintas. Além disso, mesmo que haja absoluta identidade nas atividades a serem realizadas, as habilidades comportamentais são distintas de pessoa para pessoa, o que pode influenciar na escolha de um trabalhador para exercer atividades presenciais ou teletrabalho. Por exemplo: na função de atendimento, um pode ter maior aptidão para o contato presencial com o público e o outro, por meio digital.

Quando cada pessoa consegue se sentir confortável nas suas habilidades, maior a chance de conseguir felicidade do trabalho e desenvolvimento de carreira.

Além disso, o texto da Medida Provisória parte da premissa de que todos os trabalhadores com deficiência ou que tenham filhos ou crianças sob guarda judicial, com idade de até 4 anos, preferem trabalhar somente na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto, o que não é necessariamente verdade.

A convivência pessoal é um fator essencial na inclusão do trabalhador na organização empresarial.



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Hildo Rocha

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD223379546500>

Câmara dos Deputados | Anexo IV - Gabinete 734 | CEP 70160-900 - Brasília/DF

Tels (61) 3215-5734/3734 | [dep.hildorochoa@camara.leg.br](mailto:dep.hildorochoa@camara.leg.br)



\* C D 2 2 3 3 7 9 5 4 6 5 0 0 \*



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Gabinete do Deputado Hildo Rocha - MDB/MA**

Sabe-se que alguns trabalhadores preferem estar no trabalho presencial, em convívio contínuo com os colegas, enquanto outros preferem o teletrabalho e o convívio digital.

Assim, a norma, ao invés de permitir que as pessoas com deficiência ou que têm filhos de até 4 anos possam estabelecer com seus empregadores se preferem o teletrabalho ou o trabalho presencial, torna obrigatório o teletrabalho para esses trabalhadores.

Destaca-se ainda, que por diversos motivos pessoais, trabalhadores que deveriam ser colocados em teletrabalho por força da Medida Provisória, prefeririam estar no trabalho presencial.

Assim, ao transformar a obrigação em uma possibilidade, evita-se que a norma legal prejudique os interesses dos próprios trabalhadores.

Sala da Comissão, em 30 de março de 2022.

**Deputado HILDO ROCHA**  
**MDB/MA**



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Hildo Rocha

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD223379546500>

Câmara dos Deputados | Anexo IV - Gabinete 734 | CEP 70160-900 - Brasília/DF

Tels (61) 3215-5734/3734 | [dep.hildorochoa@camara.leg.br](mailto:dep.hildorochoa@camara.leg.br)



\* C D 2 2 3 3 7 9 5 4 6 5 0 0 \*



**COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA N.º 1.108, DE 2022**  
**MEDIDA PROVISÓRIA N.º 1.108, DE 25 DE MARÇO 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**

O artigo 5º da MP nº 1.108, de 25 de março de 2022, que altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 5º.....

.....

*Art. 1º As pessoas jurídicas poderão deduzir do lucro tributável, para fins de apuração do imposto sobre a renda, o dobro de todas as despesas comprovadamente realizadas no período base em programas de alimentação de todo e qualquer trabalhador, previamente aprovados pelo Ministério do Trabalho e Previdência, na forma em que dispuser o Regulamento desta Lei” (NR).*

.....

**JUSTIFICAÇÃO**

Sugerimos a alteração da redação do art. 5º, da Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022, que altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, que *“dispõe sobre a dedução, do lucro tributável para fins de imposto sobre a renda das pessoas jurídicas, do dobro das despesas realizadas em programas de alimentação do trabalhador”*.



\* C D 2 2 1 3 8 3 0 9 4 2 0 0 \*



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Gabinete do Deputado Hildo Rocha - MDB/MA**

A medida é necessária para garantir que a decisão quanto aos limites de dedução do imposto de renda relacionados ao auxílio alimentação no âmbito do PAT sejam necessariamente analisadas e discutidas pelo Parlamento Brasileiro e não apenas pelo Poder Executivo, por meio de Decreto.

Não há aqui inovação no tema, uma vez que a matéria já encontra previsão legal, a saber: a dedução do imposto de renda relativa aos incentivos fiscais previstos no art. 1º da Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, não poderá exceder, quando considerados isoladamente, a 4% (quatro por cento) do imposto de renda devido, conforme o disposto no art. 5º da Lei nº 9.532, de 10 de dezembro de 1997.

Assim, a emenda proposta assegura que quase 20 milhões de trabalhadores terão assegurados os seus vales refeição e alimentação, sobretudo nesse momento de alta do preço dos alimentos.

Sala da Comissão, em 30 de março de 2022.

**Deputado HILDO ROCHA**  
**MDB/MA**



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Hildo Rocha

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD221383094200>

Câmara dos Deputados | Anexo IV - Gabinete 734 | CEP 70160-900 - Brasília/DF

Tels (61) 3215-5734/3734 | [dep.hildorochoa@camara.leg.br](mailto:dep.hildorochoa@camara.leg.br)



\* C D 2 2 1 3 8 3 0 9 4 2 0 0 \*

**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO 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 Nº / 2022**

(Do Sr. GILSON MARQUES - NOVO/SC)

Art. 1º. Suprime-se o art. 75-F, do decreto-lei 5.452 de 1943, contido no art. 6º da Medida Provisória nº 1.108/2022.

**JUSTIFICAÇÃO**

Em que pese a boa intenção do dispositivo, ao priorizar o teletrabalho a empregados com deficiência ou com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade, a MP acaba por interferir na livre iniciativa (art. 170 da Constituição Federal) e invadir o poder diretivo do empregador e a autonomia da empresa de gerir seu negócio.

Afinal, a escolha do regime de teletrabalho, e os critérios de sua realização, têm natureza estratégica, que vão além das condições pessoais de determinado trabalhador. Por entender que o dispositivo original da MP também traria insegurança jurídica ao teletrabalho, recomenda-se a sua supressão.

Sala das Sessões \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ em de 2022

GILSON MARQUES  
(NOVO/SC)



**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO 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 Nº / 2022**

(Do Sr. GILSON MARQUES - NOVO/SC)

Art. 1º A Medida Provisória nº 1.108/2022 passa a vigorar acrescida do seguinte artigo, com a renumeração do atual art.7º para art.8º:

“Art. 7º As disposições contidas no artigo 6º desta Lei só se tornam obrigatórias para os contratos de trabalho vigentes na data de sua publicação após o prazo para adaptação dos contratos de cento e oitenta dias, contados da data da entrada em vigor desta Lei.”

**JUSTIFICAÇÃO**

A presente proposta tem como objetivo conferir prazo de adaptação, aos empregadores, com relação às alterações realizadas na CLT pela nova Lei quanto ao regime de teletrabalho, explicitando a validade dos contratos que já se encontravam vigentes, antes de sua entrada em vigor, a fim de se dirimir quaisquer dúvidas e afastar judicialização. Tal proposta visa, assim, conferir maior segurança jurídica.

Sala das Sessões\_\_\_\_,\_\_\_\_\_ em de 2022

GILSON MARQUES

(NOVO/SC)



**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108/2022**

*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 Nº**

A MPV 1.108/2022 passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º Esta Medida Provisória altera Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

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.

.....” (NR)

“Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo.

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

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

§ 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.

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde e nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.

§ 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 não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.

§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional, aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes na Lei nº 7.064, de 6 de dezembro 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais.” (NR)

“Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho.

.....

§ 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese do empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.” (NR)

“Art. 75-F. Os empregadores deverão conferir prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados e empregadas com filhos ou criança sob guarda judicial até **seis anos** de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto.” (NR)

Art. 3º Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação. Brasília, 25 de março de 2022; 201º da Independência e 134º da República.

## JUSTIFICAÇÃO

O objetivo desta emenda é retirar da Medida Provisória as modificações nas regras de auxílio-alimentação, por entender que a CLT já disciplina a contento as regras atinentes a esse benefício trabalhista.

Ademais, aprimora a redação dos dispositivos atinentes ao teletrabalho ou trabalho remoto, por entender se tratar de tema relevante, modernizante e fundamental para as relações de trabalho. Nesse sentido, entende que o



comparecimento de modo habitual afasta o teletrabalho, o que não ocorre quando o comparecimento é meramente esporádico.

Outra alteração sugerida é que sejam priorizados os empregados com filhos até seis anos e não apenas até quatro anos, uma vez que é o tempo característico da primeira infância.

Por esses motivos, rogamos aos pares a aprovação desta emenda.

Sala das Sessões, em 30 de março de 2022.

**Deputado Igor Timo**  
Podemos/MG



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Igor Timo  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD227128292700>





CÂMARA DOS DEPUTADOS  
e do Deputado Federal **Osires Damaso**

**Medida Provisória nº 1108 de 2022**  
**(Do Poder Executivo)**

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 ADITIVA**

Acrescente-se à medida provisória nº 1108, de 2022, onde couber, as seguintes alterações:

“Art. ....- As empresas de fornecimento de auxílio-alimentação, no ato do credenciamento dos estabelecimentos comerciais, ficam obrigadas a fornecer todas as informações relativas às taxas, anuidades, taxas de antecipação ou qualquer outra despesa cobrada além dos prazos de liquidações.

Art. .... - As informações citadas no artigo .... acima devem ser fornecidas por escrito, sendo obrigatório o aceite do estabelecimento comercial, somente podendo sofrer alterações mediante assinatura de novo termo pelo estabelecimento comercial.

Art. .... - Toda e qualquer antecipação de valores feitas pelas empresas de fornecimento de auxílio-alimentação aos estabelecimentos comerciais deve ser precedida de informação clara e precisa quanto ao percentual da taxa e despesa cobrada bem como de sua prévia anuência.”





CÂMARA DOS DEPUTADOS  
e do Deputado Federal **Osires Damaso**

## JUSTIFICAÇÃO

Por ser um método de pagamento já bastante difundido no mercado brasileiro, já existem muitas opções de máquinas de cartão de crédito que recebem várias bandeiras de vale-refeição. Normalmente, são máquinas que estão habilitadas a receber diversos tipos de pagamento também, como cartão de crédito e débito.

As empresas de fornecimento de auxílio-alimentação não deixam claras as regras, taxas e despesas para os comerciantes, na grande maioria, pequenas empresas desprovidas de departamento jurídico.

Dessa forma, a taxa cobrada a cada transação costuma variar entre 6% e 13%, de acordo com a determinação de cada operadora. Além dessa taxa, algumas empresas também cobram uma tarifa de manutenção fixa por meio de uma mensalidade ou anuidade.

Com frequência, comerciantes relatam que as empresas de fornecimento de auxílio-alimentação alteram as taxas, criam despesas e anuidades que não foram previstas inicialmente quando do cadastramento, fazendo com que o comércio repasse as altas taxas de administração aos preços dos produtos, encarecendo principalmente os produtos da cesta básica.

Com base no exposto, apresenta-se a presente emenda de modo a dar mais transparência e segurança jurídica às relações estabelecidas entre as empresas de fornecimento de auxílio-alimentação e aquelas empresas que recebem por esta via de pagamento para a comercialização de seus produtos.

Sala da Comissão, em \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_ de 2022.

Deputado Osires Damaso

PSC/TO

Câmara dos Deputados – Anexo III, Gabinete 474 – CEP: 70.160-900 – Fones: (61) 3215-5474 – (61)3215-3474



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Osires Damaso  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD226099774700>



**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, altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e altera o Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021.

**EMENDA SUPRESSIVA**

*Suprimam-se integralmente o art. 3º da Medida Provisória nº 1.108/2022 e, em consequência, os §§ 4º e 5º incluídos no art. 1º da Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, por meio do art. 5º da Medida Provisória nº 1.108/2022.*

**JUSTIFICATIVA**

O texto do art. 3º da Medida Provisória nº 1.108/2022 dispõe sobre a proibição ao empregador para negociar descontos, prazos, outras verbas e benefícios ao contratar empresas para fornecimento do auxílio-alimentação de que trata o art. 2º do mesmo diploma. Tal vedação é prejudicial para as empresas e para seus colaboradores que podem, por vezes, perder vantagens e benefícios advindos das negociações estabelecidas entre empregadores e empresas fornecedoras dos serviços, a exemplo de uma rede mais ampla de atendimento para o uso do auxílio-alimentação. Nesse mesmo sentido seguem os §§ 4º e 5º incluídos no art. 1º da Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, por meio do art. 5º da Medida Provisória nº 1.108/2022.

Entendemos que a atual redação pode prejudicar o setor empregador, por ferir, de pronto, princípios básicos do liberalismo moderno previstos em nossa Constituição Federal, como a livre iniciativa e concorrência, previstos em seu art. 170, *caput* e inciso IV.

A proibição trazida nos referidos textos fere o princípio da liberdade entre as partes ao vedar o direito à livre negociação entre contratada e contratante, o que pode gerar prejuízos a todos os envolvidos.



O Código Civil brasileiro já estabelece as limitações legais, quando trata dos negócios jurídicos nulos ou anuláveis. Ademais, tais limitações do próprio contrato já existem justamente para a preservação da ordem pública e para a segurança jurídica de ambas as partes.

O comércio é muito competitivo e a concorrência permite que o mercado se mantenha ativo e pulsante com aqueles *players* que são mais capacitados de fornecer os melhores produtos ou serviços diferenciados em valores adequados.

A Constituição Federal veda a eliminação da concorrência na leitura do art. 173, § 4º. Vedar o trato de descontos ou de prazos entre o empregador e a fornecedora do auxílio, conforme previsto pela Medida Provisória, é uma forma de eliminação da concorrência, pois a parte fornecedora não se implicará a fornecer o seu melhor no serviço contratado.

A liberdade individual de empreender do brasileiro deve ser respeitada pela nova Medida, que deve preservar as margens de negociações, as quais podem, de modo direto, beneficiar não apenas as empresas, mas principalmente funcionários e familiares que são receptores dos benéficos que podem ser ampliados através de negociações.

Pelo exposto, não apenas em razão da manifesta inconstitucionalidade como também por prejudicar a competitividade entre as empresas que contratam e as que fornecem auxílio-alimentação, sugerimos a supressão integral do art. 3º da Medida Provisória nº 1.108/2022 e, em consequência, os §§ 4º e 5º incluídos no art. 1º da Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, por meio do art. 5º da mesma Medida Provisória.

Por fim, destaca-se que a possibilidade de concessão de desconto ou deságio às pessoas jurídicas beneficiárias também não apresenta afronta aos aspectos tributários da Medida Provisória em referência, visto que o seu art. 5º altera o *caput* do art. 1º da Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, a fim de deixar claro que a dedução recairá somente sobre as “despesas comprovadamente realizadas” pela empresa beneficiária.

Sala das Sessões, em 30 de março de 2022.

---

**Hugo Leal**

Deputado Federal/PSD-RJ



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Hugo Leal  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD223860807500>



**EMENDA Nº - PLEN**  
(à MPV 1.108/2022)

**Altere-se o art. 5º da Medida, incluindo o parágrafo sexto no artigo 1º da Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, com a seguinte redação:**

“Art. 5º .....

Art. 1º .....

§ 6º - Esta lei se aplica aos empregadores que possuam Cadastro de Atividade Econômica da Pessoa Física - CAEPF ou Cadastro Nacional de Obras – CNO.”

### **JUSTIFICAÇÃO**

O art. 5º da MP altera alguns dispositivos da Lei nº 6.321/76, para que haja compatibilidade entre os diplomas legais.

O tratamento deste tema na medida provisória se deve ao fato de que a Lei nº 6.321/76, já em sua redação primitiva, estabelece incentivo fiscal às pessoas jurídicas que comprovadamente tenham realizado, no período base, despesas em programas de alimentação do trabalhador, previamente aprovados pelo Ministério do Trabalho e Previdência.

O intuito da norma, neste tema, é evitar que os benefícios tributários relacionados às despesas com programas de alimentação do trabalhador, sejam utilizados para o fornecimento de benefícios de outra natureza, coibindo o aumento no número de empresas contratadas para fornecer outros serviços, como serviços de TV a cabo ou telefonia móvel, a título de despesas com auxílio-alimentação.

A Lei nº 6.321/76 é regulamentada pelo Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021 e pela Portaria nº 672, de 8 de novembro de 2021.

Embora a MP nº 1.108/2022, em seu art. 5º, estabeleça a alteração de diversos dispositivos da lei citada, mantém, no art. 1º daquela lei, a remissão às “pessoas jurídicas”. Vejamos:

Art. 1º As pessoas jurídicas poderão deduzir do lucro tributável, para fins de apuração do imposto sobre a renda, o dobro das despesas comprovadamente realizadas no período base em programas de alimentação do trabalhador previamente aprovados pelo Ministério do Trabalho e Previdência, na forma e de acordo com os limites em que dispuser o Decreto que regulamenta esta Lei. (Redação dada pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022)

É importante ler este dispositivo em conjunto com o que prevê a Portaria nº 672/2021, que em seu art. 140 dispõe o seguinte:

*“Art. 140. Poderão participar, como pessoa jurídica beneficiária do PAT, as pessoas jurídicas de direito público e privado e os empregadores que possuam Cadastro de Atividade Econômica da Pessoa Física - CAEPF ou Cadastro Nacional de Obras - CNO. “*

Tendo em vista os dispositivos citados, objetivando a melhor compreensão do alcance da norma, seria salutar a inclusão de um parágrafo ao art. 1º da Lei nº 6.321/76, que faça expressa remissão aos empregadores que possuam o CAEPF ou o CNO.

Por todos os motivos expostos, é que se apresenta nessa oportunidade a sugestão de emenda à Medida Provisória nº 1.108/2022, que requer que seja acolhida.

Sala das Sessões,

Senador ZEQUINHA MARINHO

**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1108 DE 25 DE MARÇO DE 2022**

**EMENDA SUPRESSIVA**

Suprimir o §5º do art. 75-B previsto no art. 6º da MP 1108/2022.

**JUSTIFICAÇÃO**

O parágrafo 5º, do art. 75-B previsto no art. 6º da Medida Provisória na nova redação proposta na Medida Provisória, assim estabelece:

*§ 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 não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho. (grifos e negritos nossos).*

O uso dos dispositivos tecnológicos, direcionado ao exercício do teletrabalho, independentemente de estar incurso (ou não) na jornada contratual do trabalhador, caracteriza-se como período de labor, devendo ser computado na jornada de trabalho. Interpretação em sentido contrário seria suficiente para caracterizar-se a violação aos princípios da isonomia e proteção.

Da mesma forma, caso o empregado em regime de teletrabalho encontre-se aguardando ordens (quer em sua residência ou em outro local), não há motivo para se afastar os institutos da prontidão e do sobreaviso (CLT, art. 244). Nesse sentido, aliás, é a Súmula 428 do TST.



Diante do exposto, deve ser integralmente suprimido o parágrafo 5º, do art. 75-B, previsto no art. 6º da MP.

Brasília,

Deputado Camilo Capiberibe - PSB



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Camilo Capiberibe  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD227610603900>



## 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 Nº \_\_

Altere-se o art. 5º da Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022 (“MP 1108/22”), passando a ter a seguinte redação:

"Art. 3º-B O vale-refeição e o vale alimentação terão reciprocidade de utilização tanto na aquisição de alimentação pronta ou na aquisição de gêneros alimentícios in natura ou processados.

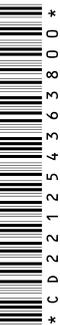
§1º A utilização recíproca de que trata caput não altera os efeitos fiscais, tributários, trabalhistas ou qualquer outro de ordem técnica ou jurídica que lhes estejam afetos nos termos da legislação pertinente.

§2º O disposto no §1º também se aplica ao vale-refeição e ao vale-alimentação fornecidos pelos órgãos públicos da administração direta ou indireta de qualquer dos Poderes da União, do Distrito Federal, dos Territórios, dos Estados e dos Municípios." (NR)

### JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda pretende estabelecer a reciprocidade na utilização do vale-refeição e do vale-alimentação. Os benefícios do vale-alimentação e do vale-refeição são regulamentados pela Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, que cria o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), recentemente alterado pela Medida Provisória nº 1.108/2022.

Trata-se de um programa do governo federal, cuja adesão do empregador é voluntária, buscando estimulá-lo a fornecer alimentação nutricionalmente adequada aos



trabalhadores, por meio da concessão de incentivos fiscais, tendo como prioridade o atendimento aos trabalhadores de baixa renda.

O objetivo principal do PAT é a melhoria das condições nutricionais dos trabalhadores de baixa renda, promovendo sua saúde e diminuindo o número de casos de doenças relacionadas à alimentação e à nutrição inadequadas.

Ocorre que a forma como foram estabelecidos esses benefícios geram uma dificuldade desnecessária para trabalhadores e fornecedores, pois, o vale-refeição pode ser aceito num restaurante e não em supermercado e o vale-alimentação pode ser aceito num supermercado e não num restaurante.

Independentemente de eventuais benefícios fiscais, tributários ou outro que um ou ambos os vales tenham para o empregador ou para o trabalhador, certo é que os princípios para a criação de um e de outro na forma como foram pensados originalmente não se sustentam na época atual, diante da diversidade de fornecedores de alimentos prontos e de gêneros alimentícios in natura ou processados. Fazendo da distinção original uma mera “filigrana jurídica” burocrática e totalmente dispensável.

Pretende-se, portanto, que o trabalhador que tenha um dos vales possa utilizá-lo onde bem entender para a aquisição da alimentação que, naquele momento, lhe seja mais adequada. Assim, se ele dispõe do vale-refeição e deseja comprar um alimento no supermercado poderá fazê-lo ou, em caso contrário, se dispõe de um vale-alimentação e deseja servir-se num restaurante também poderá fazê-lo. Evitando situações fáticas constrangedoras tanto para o trabalhador quanto para o fornecedor dos alimentos.

Do mesmo modo essa reciprocidade é estabelecida para os vales fornecidos pelos órgãos públicos pois, seria injusto esquecer-se dos servidores públicos que deles se beneficiam. Ao estabelecer-se tal reciprocidade, a presente emenda propõe também a manutenção dos eventuais efeitos técnicos ou jurídicos que a emissão de um ou outro vale atribua ao empregador ou ao trabalhador. Trata-se de medida de justiça para os trabalhadores brasileiros.

Diante do acima exposto, e considerando a necessidade de harmonização das novas normas relativas ao PAT, pedimos apoio para a aprovação desta emenda.

Sala das comissões, em                    de                    de 2022.



Deputado Federal  
CORONEL TADEU  
PL/SP



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Coronel Tadeu  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD221254363800>





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**

Gabinete da Deputada Federal Paula Belmonte – CIDADANIA/DF

**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO 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 MODIFICATIVA Nº**

Art. 1º O artigo 6º da Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022, passa a vigorar com a seguinte alteração:

“Art. 6º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo [Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#), passa a vigorar com as seguintes alterações:

.....  
Art.75-

B .....

.....  
....

§7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativas ao endereço do empregador contido no contrato de trabalho do empregado.

.....”



\* C D 2 2 8 7 7 6 1 0 9 8 0 0 \*



## JUSTIFICAÇÃO

Observa-se que na redação original do dispositivo, o termo lotação foi utilizado como local de designação do empregado, o que pode gerar insegurança jurídica quando se considera que é da natureza no regime de teletrabalho ou trabalho remoto a fluidez e alternância de locais para o desempenho das atividades.

Além disso, o verbete é mais utilizado na administração pública, o que pode gerar certa confusão no momento de operacionalização por empregados privados, não acostumados a este conceito.

Neste sentido, entende-se que a substituição de lotação por *endereço do empregador contido no contrato de trabalho do empregado* tornará a relação de trabalho mais clara, conferindo maior previsibilidade a empregadores e empregados, sem atentar contra a intrínseca mobilidade e descentralização inerentes ao regime de teletrabalho.

Sala da Comissão, em            de            de 2022.

Deputada Federal **PAULA BELMONTE**

CIDADANIA/DF



## 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 SUPRESSIVA

Suprima-se, no art. 5º da Medida Provisória, a modificação proposta ao art. 1º da Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976.

### JUSTIFICAÇÃO

O Governo instituiu, por meio do Decreto nº 10845/21, em seu artigo 186, limite ao uso do benefício fiscal no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT excluindo os trabalhadores que recebam acima de cinco salários mínimos.

A medida, que prejudica fortemente os trabalhadores, não se sustenta por sua fragilidade jurídica. Não poderia o Governo, via decreto, impor limite que não existe na Lei que criou o Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT (Lei nº 6.321, de 1976).

Não satisfeito e convicto de sua intenção em prejudicar boa parte da parcela dos trabalhadores brasileiros ao excluí-los do PAT, este Governo agora o faz via medida provisória.

De forma sutil, ao remeter à regulamentação a exclusão daqueles que ganham mais de cinco salários mínimos (o Decreto nº 10845/21, já traz esse limite) tenta dar a segurança jurídica que não existia apenas via decreto.

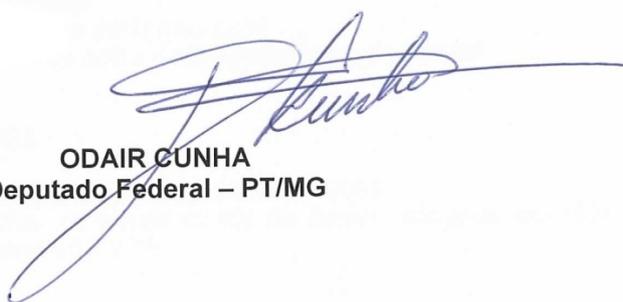
A medida precisa ser combatida pois, na prática, exclui várias categorias profissionais de alta relevância para o país e cuja remuneração média é superior a cinco salários mínimos (a lista não é exaustiva): bancários, trabalhadores da cultura de cana, analista de sistemas, programadores, profissionais de marketing, profissionais de tecnologia da informação, gerentes de supermercados, vendedores externos, geólogo, gerentes de produção, gerentes comerciais, gerentes de projetos, especialistas em segurança do trabalho, analistas contábeis e contadores, representantes comerciais, secretárias executivas, coordenadores de publicidade, engenheiros, corretores de imóveis, trabalhadores na área de logística, chefes de confeitaria, farmacêuticos, montadores mecânicos, etc.



Com a medida, o governo quer excluir do Programa de Alimentação do Trabalhador milhões de trabalhadores, das mais diversas categorias profissionais, o que não podemos aceitar em hipótese alguma.

Diante do exposto, para evitarmos esse absurdo, contamos com o apoio dos demais parlamentares em torno da presente emenda.

Sala da Comissão, 30 de março de 2022.



**ODAIR CUNHA**  
Deputado Federal – PT/MG





**SENADO FEDERAL  
Gabinete do Senador Luis Carlos Heinze**

**MEDIDA PROVISÓRIA 1.108, DE 25 DE MARÇO 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 MODIFICATIVA**

**O inciso III do art. 62, contido no art. 6º da Medida Provisória nº 1.108/2022, passa a vigorar com a seguinte redação:**

Art, 6º .....

.....

“Art.62 .....

.....

III - os empregados em regime de teletrabalho ou outra forma de trabalho a distância; ” (NR)



SENADO FEDERAL  
**Gabinete do Senador Luis Carlos Heinze**

**JUSTIFICAÇÃO**

A regulamentação do teletrabalho pela Lei 13.467/2017 expressamente o incluiu na exceção do art. 62 da CLT quanto à desnecessidade de controle de ponto. Com isso, o foco foi maior autonomia do teletrabalhador e segurança jurídica, dado que a regra geral dessa forma de trabalho é a inexistência de horários fixos e de seu controle.

Além disso, há que se destacar que o controle de ponto em teletrabalho acarreta a utilização sistemas de informação que impõem custos relevantes às empresas, principalmente de micro e pequeno porte. Com isso, a alteração proposta pela MPV 1108/2022 acabaria inibindo a possibilidade de teletrabalho, que vem funcionando normalmente atualmente, com prejuízo a empresas e trabalhadores.

Sala das Sessões, em 30 de março de 2022

**Senador LUIS CARLOS HEINZE**  
Progressistas / RS

csc



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO DE 2022**

**EMENDA MODIFICATIVA**

Dê-se ao art. 6º da Medida Provisória n. 1.108, de 25 de março de 2022, a seguinte redação:

Art. 6º 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 **quando impossível 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 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 descaracteriza 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 **quando impossível 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



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado **constitui tempo à disposição do empregador**, exceto se houver previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes **quando houver compatibilidade e ausência de prejuízos à finalidade de formação pedagógico-profissional**.

"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**.

.....  
**JUSTIFICAÇÃO**

Deve ser alterado o texto do art. 6º da Medida Provisória n. 1.108, de 25 de março de 2022 que modifica as regras sobre teletrabalho presentes na Consolidação das Leis Trabalhistas, Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de Maio de 1943.

A modalidade de teletrabalho, durante o período de medidas de contenção da pandemia do novo coronavírus, foi atividade potencialmente favorecida, por garantir a saúde pública, medidas de isolamento, continuidade do trabalho e da atividade econômica em efetivo cumprimento ao princípio fundamental de valorização social do trabalho e da livre iniciativa (artigo 1º, IV, CRFB).

Assim, a experiência recente de expansão do teletrabalho deve ser congruente com a efetividade dos direitos sociais, dentro de cenários de extremas e sistêmicas mudanças imprevistas nas relações de trabalho, há que se reconhecer a progressividade dos direitos sociais, econômicos e culturais, por todos os meios apropriados, com a devida ponderação dos recursos disponíveis, sempre com a prioridade de efetivação dos mesmos direitos sociais, na forma do artigo 2º, 1, do Pacto Internacional dos Direitos Sociais, Econômicos e Culturais (incorporado na ordem jurídica nacional através do decreto n.º 591 (6/7/1992).

A partir deste ponto, deve se considerar que a não aplicação do capítulo da CLT que trata da jornada (e, portanto, da sua limitação e do pagamento de horas extraordinárias) somente pode ocorrer em casos de incompatibilidade de controle da jornada, como é o caso de algumas modalidades de trabalho externo, e para os exercentes de cargos de gestão da empresa. O teletrabalho foi incluído neste rol a partir da Lei nº 13.467/2017.



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Entretanto, é importante fazer uma interpretação constitucional sistemática e teleológica da legislação trabalhista.

A limitação da jornada de trabalho e o pagamento de horas extraordinárias são direitos previstos na Constituição Federal (art. 7º, XIII e XVI), não podendo ser excluídos por legislação infraconstitucional. O objetivo desta previsão é preservar a saúde física e mental do trabalhador, seja com a limitação pura e simples, seja a previsão de pagamento de horas extraordinárias com adicional, de modo a não estimular a adoção de jornadas superiores a 8 horas.

Por outro lado, a finalidade do disposto no art. 62 é excluir empregados cujo trabalho tenha incompatibilidade com o controle de jornada. Assim, os empregados em regime de teletrabalho só podem ser excluídos das regras do capítulo da CLT relativo à jornada nos casos em que o teletrabalho seja, de fato, incompatível com o controle de jornada, o que se afigura hipótese rara na prática, pois no teletrabalho é plenamente possível aferir a jornada do trabalhador por meios informáticos de controle. Aliás, a própria CLT prevê que a adoção de tais meios de controle é equiparável à subordinação do trabalhador (art. 6º, parágrafo único), apontando para o tratamento igualitário entre empregados com trabalho presencial e trabalho não presencial, situação em que pode ser enquadrado o teletrabalho ou trabalho remoto. Assim, se há possibilidade de controle, deve haver a limitação da jornada e o pagamento de horas extras em caso de extrapolação da jornada legal.

Portanto, a interpretação conforme à Constituição seria no sentido de que o teletrabalho só poder ser excluído do capítulo da CLT relativo à jornada nos casos em que restar comprovadamente demonstrado que é impossível ao empregador controlar a jornada do empregado em regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

Por isso, torna-se necessário alterar o texto original da Medida Provisória n. 1.108, de 25 de março de 2022, de modo a incluir a expressão restritiva “quando impossível o controle de horários pelo empregador” nas novas redações dos artigos 62, III e 75-B, §3º, da CLT.

Por sua vez, o novo caput do artigo 75-B da CLT, texto original da Medida Provisória n. 1.108, de 25 de março de 2022, previa possibilidade de haver configuração de teletrabalho ou trabalho remoto, ainda que houvesse preponderância de trabalho nas dependências do empregador. Ou seja, o trabalhador poderia trabalhar, por exemplo, 5 dias da semana presencialmente e 1 em regime de teletrabalho, e isto será considerado como teletrabalho ou trabalho remoto.



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

O § 1º reforçava o caput, no sentido de permitir o “regime híbrido”, pois previa que a presença do trabalhador nas dependências da empresa, ainda que de modo habitual, para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

Ocorre, a depender do modo como se desenvolver a atividade, é possível vislumbrar situação de **fraude** pela desvirtuação do regime que foi estabelecido para prestação de serviço fora das dependências do empregador.

Logo, poderia ocorrer de o empregado comparecer presencialmente na empresa todos os dias, por exigência do empregador, que eventualmente alegasse que há atividades que exijam a presença do empregado no estabelecimento, sendo que isto não afetará a caracterização do teletrabalho ou trabalho remoto. Ou seja, uma situação que na aparência é teletrabalho ou trabalho remoto (aparência porque isto pode estar previsto em contrato), mas, na realidade fática, seria trabalho presencial, situação em que se configura uma fraude, com a necessidade de se considerar como trabalho presencial e, deste modo, não podendo se enquadrar nas exceções do artigo 62 da CLT.

Assim, na proposta de modificação aqui apresentada são restauradas a necessidade de que a prestação de serviços seja preponderantemente fora das dependências do empregador (Art. 75-B, caput, da CLT) e que o comparecimento às dependências do empregador, ainda que permitido, não seja algo habitual. (Art. 75-B, §1º, da CLT)

O mais importante, no entanto, é que na exceção do art. 62 conste que a exclusão do capítulo da CLT relativo à jornada só é cabível se houver impossibilidade do controle da jornada do empregado. No mais, sendo possível o controle e não se enquadrando nas funções de gestão, deve ser aplicado o aludido capítulo da CLT sobre a jornada.

Por sua vez, texto original da Medida Provisória n. 1.108, de 25 de março de 2022, ao acrescentar o §5º do art. 75-B da CLT estabelecia 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 constituiria tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houvesse previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Contudo, a Medida Provisória trouxe a possibilidade de o teletrabalho ou trabalho remoto ser por “jornada” ou “produção ou tarefa”.



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Pensando na modalidade “por jornada”, pode ser que o empregado esteja utilizando tais ferramentas fora da jornada normal de trabalho exatamente por determinação do empregador. Ou seja, utilizou as ferramentas de trabalho durante a jornada normal e terminou sua atividade laboral já fora da jornada normal. Trata-se de **caso típico de realização de horas extraordinárias**.

Já na modalidade “por produção ou tarefa” pode ocorrer o mesmo, mas pensando na “jornada normal de trabalho” não como aquela realizada em horários específicos, fixos e predeterminados pelo empregador, mas considerando a “jornada normal de trabalho” como aquela prevista na ordem jurídica, com a limitação constitucional de 8 horas. Com efeito, se a “produção ou tarefa” for passível de controle do tempo de sua execução e se puder aferir que o trabalhador levou mais do que a jornada normal, caberá o pagamento de horas extras.

Suponha-se que uma “produção ou tarefa” demande um trabalho com tempo de execução superior a 8 horas e que é plenamente possível mensurar esta jornada pelo empregador. Aqui fica claro que o trabalho superou a jornada normal, incorrendo na jornada extraordinária, com as respectivas consequências legais.

Por este motivo, repita-se: **se é possível o controle da jornada, é exigível a aplicação do capítulo da CLT sobre jornada.**

Pode-se depreender esta interpretação, por exemplo, pela jurisprudência do TST:

**Súmula nº 340 do TST**

**COMMISSIONISTA. HORAS EXTRAS (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**

O empregado, sujeito a controle de horário, remunerado à base de comissões, tem direito ao adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) pelo trabalho em horas extras, calculado sobre o valor-hora das comissões recebidas no mês, considerando-se como divisor o número de horas efetivamente trabalhadas.

**OJ 397 (SBDI-I). COMMISSIONISTA MISTO. HORAS EXTRAS. BASE DE CÁLCULO. APLICAÇÃO DA SÚMULA N.º 340 DO TST. (DEJT divulgado em 02, 03 e 04.08.2010)**

O empregado que recebe remuneração mista, ou seja, uma parte fixa e outra variável, tem direito a horas extras pelo trabalho em sobrejornada. Em relação à parte fixa, são devidas as horas simples acrescidas do adicional de horas extras. Em relação à parte variável, é devido somente o adicional de horas extras, aplicando-se à hipótese o disposto na Súmula n.º 340 do TST.



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Observe-se que o empregado comissionista puro recebe por produção ou tarefa, já que sua remuneração varia de acordo com as vendas que ele consegue realizar. Quando há controle de jornada, ele tem direito ao adicional de horas extras, conforme a Súmula nº 340 do TST. Já o comissionista misto, que recebe parte da remuneração de modo fixo e outra parte de modo variável, também está sujeito às normas de jornada, do seguinte modo: para a parte fixa, são as horas simples acrescidas do adicional de horas extras; para a parte variável, afetada pelas comissões, somente o adicional de horas extras (OJ 397 da SBDI-I). Embora o entendimento jurisprudencial seja relativo ao comissionista e traga a especificidade (puro ou misto), a *ratio* nele veiculada é plenamente cabível para o caso em comento da presente Medida Provisória.

Neste sentido, a presente apresentação de emenda modificativa deixa expresso no §5º do art. 75-B da 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 constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houvesse previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Já o § 6º incluído pela Medida Provisória n. 1.108, de 25 de março de 2022 ao art. 75-B, em sua redação original, estabelecia que seria **permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes**, o que poderia ocorrer sem qualquer ressalva

Contudo, tanto o estágio, quanto a aprendizagem, são modalidades de trabalho cujos contornos se enquadram no contexto da relação de emprego. Todavia, o legislador, para incentivar a sua adoção, não prevê o vínculo de emprego porquanto ambas as situações têm uma finalidade de formação pedagógico-profissional. Assim, foi previsto que elas não configuram o vínculo de emprego quando utilizadas dentro do modelo legal.

E o modelo legal preconiza que o estagiário e o aprendiz tenham contato com outras pessoas do local de trabalho, como é o caso do supervisor de estágio, por exemplo. Isto é importante para a formação do estagiário, que poderá ter o contato com um profissional com formação e experiência na área de atuação que o estagiário futuramente irá exercer como profissão. Deste modo, o teletrabalho ou trabalho remoto pode ser prejudicial a esta formação profissional.

Dessa forma, propõe-se que o estágio e a aprendizagem sejam possíveis no regime de teletrabalho ou trabalho remoto **somente quando houvesse compatibilidade**, ou seja, quando a não presença no local de trabalho for possível **sem que haja prejuízos à finalidade de**



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

**formação pedagógico-profissional.** Ainda assim, é recomendável que haja a necessidade da presença do estagiário ou aprendiz no local de trabalho em alguns dias da semana.

Por fim, o art. 75-C da CLT, no texto original Medida Provisória n. 1.108, de 25 de março de 2022, excluía a necessidade de especificação das atividades a serem realizados pelo empregado na prestação de serviços na modalidade de teletrabalho.

Conjugando as redações propostas originalmente pela Medida Provisória n. 1.108, de 25 de março de 2022 ao *caput* do art. 75-C da CLT conjugado § 1º do art. 75-B, ficava evidente a **situação de fraude**. Isto porque o § 1º prevê que o comparecimento nas dependências da empresa para a realização de atividades específicas não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

Assim, como o contrato de trabalho não precisaria mais estabelecer quais são as atividades realizadas em teletrabalho, verifica-se uma abertura para que quaisquer atividades sejam exigidas pelo empregador para que sejam realizadas presencialmente sem que isto desfigure o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. Ou seja, isto poderia ser utilizado para fins de aplicação da exceção do art. 62 da CLT, deixando-se de aplicar as normas relativas à jornada de trabalho em situação de fraude à lei.

De modo concreto: na redação original o do art. 75-C da CLT o contrato de trabalho deveria estabelecer que as atividades “A”, “B” e “C”, por exemplo, deveriam ser objeto de teletrabalho. Assim, seria possível fazer um controle sobre as situações de frequência presencial do empregado nas dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exigissem sua presença, sem que isto implicasse considerar como regime de trabalho presencial.

Logo, seria um caminho aberto para que se preveja todo e qualquer trabalho como em regime de teletrabalho ou trabalho remoto (no contrato de trabalho), com a exigência de presença do empregado nas dependências da empresa (situação da realidade fática), sem que isto signifique trabalho presencial, ou seja, considerando que esta situação é teletrabalho ou trabalho remoto, incidindo nas exceções do art. 62 da CLT.

Portanto, necessário restabelecer o *caput* do art. 75-C da CLT para que conste que o contrato individual de teletrabalho especifique às atividades que serão realizadas pelo empregado.

Sala das Comissões,

Senador **PAULO PAIM**



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1108 DE 25 DE MARÇO DE 2022**

**EMENDA SUPRESSIVA**

Suprima-se o § 8º do artigo 75-B, da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, com redação dada pelo art. 6º da Medida Provisória 1.108/2022.

**JUSTIFICAÇÃO**

O parágrafo 8º, do Art. 75-B, da CLT, incluído no art. 6º da Medida Provisória, assim estabelece:

*§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional, aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes na Lei nº 7.064, de 6 de dezembro 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.*

Esse dispositivo introduzido pela Medida Provisória determina a aplicação da legislação brasileira e excetua as disposições previstas na Lei 7.064/82 (mas não estabelece quais dispositivos) e permite a estipulação em contrário por meio de acordo individual.

Os direitos previstos na Constituição Federal são direitos fundamentais e humanos, porque se alicerçam nas diretrizes traçadas pelo direito internacional (Declaração Universal de Direitos Humanos – DUHH, artigos VII e XXIII e XXIV;



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Pacto Internacional sobre Direitos Econômico, Sociais e Culturais, artigo 7; Protocolo de San Salvador, artigos 6º e 7º).

A ordem jurídica interna é farta e protetiva – consonância com o princípio da proteção – de modo que a Lei 7.064/82 preocupou-se em regulamentar as relações de trabalho decorrentes da contratação em território brasileiro para prestação de serviços em outros países. A diretriz da norma é protetiva, garantindo um rol de direitos mínimos e aplicando a teoria do conglobamento mitigado (por meio da qual observa-se o instituto mais favorável ao trabalhador para análise da legislação aplicável).

A regra da lei do local da prestação de serviços, inclusive, acabou trazendo farta discussão doutrinária e jurisprudencial, inclusive, levando ao cancelamento da Súmula 207 do TST, in verbis:

Súmula nº 207 do TST - CONFLITOS DE LEIS TRABALHISTAS NO ESPAÇO. PRINCÍPIO DA "LEX LOCI EXECUTIONIS" (**cancelada**) - Res. 181/2012, DEJT divulgado em 19, 20 e 23.04.2012. A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação.

Portanto, a admissão de dispositivo que permita a livre regulamentação de direitos trabalhistas, em razão do local de residência do trabalhador somente poderia ser admitida para acréscimo de direitos (em consonância com o caput do art. 7º da Constituição Federal), sob pena de violação aos princípios da isonomia e da proteção, sendo inconstitucional o dispositivo.

Diante do exposto, deve ser integralmente suprimido o parágrafo 8º, do Art. 75-B, previsto no art. 6º da Medida Provisória.



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Sala das Comissões,

Senador **PAULO PAIM**



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1108 DE 25 DE MARÇO DE 2022**

**EMENDA SUPRESSIVA**

Suprima-se o §5º do art. 75-B, da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, com redação dada pelo previsto no art. 6º da MPV 1108/2022.

**JUSTIFICAÇÃO**

O parágrafo 5º, do art. 75-B previsto no art. 6º da Medida Provisória na nova redação proposta na Medida Provisória, assim estabelece:

*§ 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 não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho. (grifos e negritos nossos).*

O uso dos dispositivos tecnológicos, direcionado ao exercício do teletrabalho, independentemente de estar incurso (ou não) na jornada contratual do trabalhador, caracteriza-se como período de labor, devendo ser computado na jornada de trabalho. Interpretação em sentido contrário seria suficiente para caracterizar-se a violação aos princípios da isonomia e proteção.

Da mesma forma, caso o empregado em regime de teletrabalho encontre-se aguardando ordens (quer em sua residência ou em outro local), não há motivo para



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

se afastar os institutos da prontidão e do sobreaviso (CLT, art. 244). Nesse sentido, aliás, é a Súmula 428 do TST.

Diante do exposto, deve ser integralmente suprimido o parágrafo 5º, do art. 75-B, previsto no art. 6º da MP.

Sala das Comissões,

Senador **PAULO PAIM**

## 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 Nº

Altere-se o art. 5º da Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022 (“MP 1108/22”), passando a ter a seguinte redação:

"Art. 3º-A. O trabalhador poderá optar por efetuar a portabilidade do crédito referente ao seu benefício para instrumento de legitimação, de sua titularidade, emitido por empresa prestadora de serviço de alimentação coletiva diversa, desde que devidamente registrada no PAT.

Parágrafo único: A empresa prestadora de serviço de alimentação coletiva contratada pelo empregador deverá assegurar a disponibilidade do crédito decorrente da portabilidade no mesmo dia, em seu valor nominal, sendo vedado qualquer desconto a título de ressarcimento pela realização dos serviços." (NR)

### JUSTIFICAÇÃO

O Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT foi instituído pela Lei 6.321/76 e regulado posteriormente pelo Decreto 05/1991, com o objetivo de melhorar as condições nutricionais e de qualidade de vida dos trabalhadores, a redução de acidentes e o aumento da produtividade, tendo como unidade gestora a Secretaria de Inspeção do Trabalho/Departamento da Saúde e Segurança no Trabalho.



Para cadastrar-se no PAT, a pessoa jurídica deve apresentar e registrar formulário junto ao ECT ou enviar via internet constante no "site" do MTE ([www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br)), mantendo o comprovante de postagem da agência ou o comprovante de adesão via internet. Estes documentos têm validade por prazo indeterminado.

Há basicamente três formas pelas quais os empregadores podem se cadastrar no PAT: (i) manter serviço próprio de refeições; (ii) distribuir alimentos, inclusive não preparados (cestas básicas); e (iii) firmar convênios com entidades que forneçam ou prestem serviços de alimentação coletiva, desde que essas entidades sejam credenciadas pelo Programa e se obriguem a cumprir o disposto na legislação do PAT e na [Portaria SIT 3/2002](#), condição que deverá constar expressamente do texto do convênio entre as partes interessadas.

Nessa última categoria se enquadram as empresas prestadoras de alimentação coletiva, que podem ser: (i) administradora de documentos de legitimação para aquisição de refeições em restaurantes e estabelecimentos similares (refeição convênio); ou (ii) administradora de documentos de legitimação para aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais (alimentação convênio), popularmente conhecidos como tickets/vouchers refeição e alimentação, respectivamente.

Assim, a pessoa jurídica contratante pode se cadastrar no PAT e fazer jus aos benefícios fiscais relativos ao programa pode optar pela contratação de empresas fornecedoras de vouchers. Ocorre que é praxe nesse mercado que as empresas fornecedoras de vouchers compitam entre si para a prestação dos serviços aos empregadores. Essa competição, em muitos casos, leva a uma situação de oferta de taxa negativa. Em síntese, a taxa negativa ocorre quando o valor cobrado pelas empresas de vouchers, para a oferta dos benefícios, é inferior à soma nominal dos benefícios creditados aos funcionários/beneficiários.

Como é comum nos mercados de meios de pagamento, as empresas cobram uma taxa de desconto (MDR) dos estabelecimentos comerciais, que visa remunerar os custos das adquirentes (empresas que oferecem os equipamentos de captura das transações) e dos arranjos de pagamento. Ocorre que, no caso dos vouchers, soma-se a esse custo



operacional o valor do deságio oferecido pela contratada ao empregador, onerando substancialmente os estabelecimentos comerciais.

Em geral, as taxas de descontos cobradas pelas empresas de vouchers são muito superiores às taxas cobradas em transações com cartões de crédito e débito de arranjos de pagamentos abertos (Visa, Mastercard, Elo, etc). Essa diferença se deve à cobrança de taxa negativas pelas empresas de vouchers.

Ocorre que, desde a edição da Lei 13.455/2017, os estabelecimentos comerciais estão autorizados a diferenciar o valor da venda a depender do meio de pagamento, oferecendo descontos para modalidades menos onerosas. Como resultado, os estabelecimentos comerciais podem repassar para o preço cobrado ao consumidor esses custos. A possibilidade de diferenciação de preços por meio de pagamento é uma medida positiva, pois limita subsídios cruzados, contudo, na prática deste mercado, os consumidores estão efetivamente subsidiando os descontos oferecidos aos empregadores pelas empresas de vouchers no momento da contratação do serviço.

Assim, o poder real de compra do empregado/beneficiário é reduzido na proporção do desconto ofertado pela empresa de voucher à empresa contratante. Alternativamente, o EC pode repassar a todos os consumidores – e não apenas aos usuários de tickets – o sobrepreço decorrente da taxa inflacionada dos vouchers, socializando os custos para todos os consumidores. Exemplificadamente, um estabelecimento comercial que possui venda mensal de R\$ 100.000,00, sendo 50% por meio de tickets, tem um sobrepreço de R\$ 2.500,00 (5% sobre as vendas por meio de tickets – R\$ 50.000,00). Ao optar por não diferenciar os preços, para redução do custo de transação, esse EC pode repassar esse custo para todos os seus consumidores, aumentando o preço geral em 2,5%.

Ou seja, a prática do deságio se reveste de verdadeiro subsídio por parte dos consumidores às empresas empregadoras, uma clássica situação de socialização dos custos em benefício privado. Vale ressaltar que as empresas que optam pela contratação dos vouchers já fazem jus a benefícios fiscais que incentivam a oferta desses benefícios.

As condições que viabilizam o mecanismo de extração de renda dos consumidores em favor de empresas – empregadores e fornecedores de vouchers – só



existe por uma criação do estado: o PAT criou, na prática, uma reserva de mercado para empresas de vouchers. Ao obrigar o fornecimento do benefício apenas por meio de empresas ofertante de ticket, aqueles consumidores terão que consumir seus créditos exclusivamente nos estabelecimentos credenciados pela respectiva prestadora de serviço de alimentação coletiva (emissora do voucher), o que viabiliza a prática de taxas de descontos elevadas. Trata-se de um clássico exemplo de falha de governo, em que uma intervenção estatal provoca algum efeito deletério, ainda que não intencional, sobre o mercado.

Nossa proposta tem por finalidade mitigar os efeitos dessa falha, conferindo maior equilíbrio na relação entre as partes envolvidas (empregador, trabalhador e empresa prestadora de serviços de alimentação coletiva) e promovendo a competição das empresas pelos consumidores/trabalhadores, por meio da oferta de melhores redes credenciadas e menores taxas de descontos. Isso se dará por meio da faculdade do trabalhador em transferir seu crédito para um cartão de benefício concorrente, a exemplo com o que ocorre com as contas-salário.

Esse artifício alcançará o objetivo de redução das taxas de desconto por duas razões: (i) primeiramente, por permitir que o trabalhador transfira seu crédito para empresa concorrente, a medida inibirá a prática de taxas negativas pelas empresas emissoras dos instrumentos de legitimação (cartões, tickets), já que elas não terão mais a garantia de que todo o crédito negociado com o empregador será gasto em sua rede credenciada, inviabilizando a compensação da taxa negativa por meio de taxas de descontos elevadas sobre as compras efetuadas; e (ii) ao permitir a transferência do crédito, o consumidor dará preferência por aquele cartão que lhe presta o melhor serviço, ou seja, possua a maior rede credenciada (o que depende da prática de taxas de desconto competitivas) e com taxas menores, pois quanto maior a taxa, menor é o valor real do se benefício.

Nesse sentido, entendemos que oferecer ao trabalhador a possibilidade de efetuar a portabilidade do seu benefício é a melhor medida para endereçar essa questão. Por um lado, o trabalhador recebe um valor que lhe garante poder de compra no comércio varejista. Por outro lado, induz a competição entre os formatos de oferta do benefício do PAT, pondo fim à reserva de mercado hoje detida pelas empresas de vouchers sobre



aquele grupo de trabalhadores. Com isso, espera-se não apenas manter o poder de compra do benefício alimentação do trabalhador, mas reduzir as ineficiências promovidas pelo excesso de intermediários nesse mercado, reduzindo também os custos para o comércio varejista.

Foi, inclusive, nesse contexto de exigência de maior flexibilização e de portabilidade, que o Poder Executivo federal editou o Decreto Federal nº 10.854/2021, alterando a regulação do PAT.

Trata-se de uma intervenção mínima sobre um instrumento criado pelo Estado e que tem provocado problemas de alocação eficiente de recursos na economia. Nesse sentido, a proposta constitui, em síntese, uma alternativa liberal à mera extinção do PAT, permitindo a manutenção do Programa com redução das ineficiências em termos de precificação e alocação dos custos do serviço, hoje bancados pelos trabalhadores e pelos estabelecimentos comerciais.

Portanto, é certo que a proposta é meritória, é benéfica para os trabalhadores Brasileiros e para a própria economia, porquanto pedimos o apoio de Vossas Excelências para a aprovação desta proposição legislativa

Diante do acima exposto, e considerando a necessidade de harmonização das novas normas relativas ao PAT, pedimos apoio para a aprovação desta emenda.

Sala das comissões, em 30 de março de 2022.

**PAULO GANIME**  
**Deputado Federal (NOVO/RJ)**



# **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 28 DE MARÇO 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 SUPRESSIVA**

Suprima-se o inciso III do art. 62, e o §3º do art. 75-B, do Decreto-Lei nº 5452, de 1943, de 28 de março de 2022, constantes no art. 6º da Medida Provisória nº 1.108 de 2022.

## **JUSTIFICAÇÃO**

As redações dadas pela Medida Provisória ao inciso III do art. 62 e §3º do art. 75-B da CLT, que tratam do regime de teletrabalho, preveem que na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicarão as regras da duração de trabalho, jornada de trabalho, períodos de descanso, trabalho noturno e quadro de horário a esses trabalhadores.

Ou seja, basta que o trabalhador esteja em regime de teletrabalho para que sejam afastadas as garantias de limite de jornada de trabalho, definidas pela CLT.

Submeter o trabalhador a um regime indiscriminado de trabalho, sem estabelecer uma jornada limite, é abusivo e propicia o trabalho de maneira extenuante e até degradante, inclusive induz a precarização do serviço prestado.



Por essa razão, apresentamos a presente emenda e contamos com o apoio dos nobres pares para sua aprovação.

Sala das Sessões,

**Deputado Subtenente Gonzaga**



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Subtenente Gonzaga  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD223117883100>



# MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 28 DE MARÇO 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 MODIFICATIVA

Modifique-se o §2º do art. 4º da Medida Provisória nº 1.108, de 28 de março de 2022, para que passe a constar a seguinte disposição:

Art. 4º .....

.....

.

§ 2º O estabelecimento que não comercializa produtos relacionados à alimentação do trabalhador e a empresa que o credenciou sujeitam-se à aplicação da multa prevista no **caput**.

## JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda objetiva tão somente ajustar a redação do §2º do art. 4º da MPV 1.108. Pelo texto atual, compreende-se que a multa pode ser imposta ao estabelecimento credenciado e que não comercializar, de maneira exclusiva, produtos alimentícios.

Por exemplo, se o estabelecimento comercializar alimentos e outros produtos não relacionados à alimentação do trabalhador, pela



nossa compreensão, estaria sujeito à multa, que vai de R\$ 5.000,00 a R\$ 50.000,00 reais.

Por essa razão, apresentamos a presente emenda e contamos com o apoio dos nobres pares para sua aprovação.

Sala das Sessões,

**Deputado Subtenente Gonzaga**



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Subtenente Gonzaga  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD224476917400>





CONGRESSO NACIONAL

ETIQUETA

## APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

30/03/2022

Proposição

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 2022

Autor

DEPUTADO FÁBIO TRAD – PSD/MS

nº do prontuário

1. (X) Supressiva

2. Substitutiva

3. Modificativa

4. Aditiva

5. Substitutivo global

## TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

**Suprima-se o § 7º do art. 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho, constante no art. 6º da Medida Provisória nº 1.108, de 2022.**

## JUSTIFICATIVA

O § 7º, do art. 75-B, previsto no art. 6º da presente Medida Provisória, estabelece que *“aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado”*.

Inicialmente, cumpre registrar que, conceitos clássicos do direito do trabalho (a exemplo da definição de estabelecimento do empregador) sofreram significativa alteração em decorrência dos avanços das relações laborais. Atualmente, existem grandes organizações sem um espaço físico para produção de bens e serviços, de modo que, não é essencial a fixação da base territorial da sede da empresa para que o exercício da atividade laboral ocorra.

Outra questão preocupante, que justifica a presente emenda, é a existência de instrumento coletivo firmado na base territorial fixada pelo dispositivo, ou seja, não se pode olvidar que a jurisprudência é pacífica no sentido de que, caso a empresa não tenha participado da negociação sindical, não poderá ser compelida a observar as normas fixadas. Sobre esse tema vejamos o teor da Súmula 374, do Tribunal Superior do Trabalho – TST:



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Fábio Trad

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD227521813300>

\* C D 2 2 7 5 2 1 8 1 3 3 0 0 \*

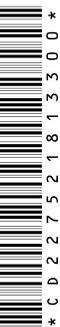
NORMA COLETIVA. CATEGORIA DIFERENCIADA. ABRANGÊNCIA (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 55 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

Empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria. (ex-OJ nº 55 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996)

Assim, diante da nova realidade enfrentada e de todo o exposto, o adequado será a supressão do dispositivo, viabilizando-se o amadurecimento do debate doutrinário e jurisprudencial. Para tanto, conto com a colaboração dos nobres pares para aprovação da presente emenda.

CÓDIGO	NOME DO PARLAMENTAR	UF	PARTIDO
	<b>Deputado FÁBIO TRAD</b>	<b>MS</b>	<b>PSD</b>

DATA	ASSINATURA
/ /	





CONGRESSO NACIONAL

ETIQUETA

## APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

30/03/2022

Proposição

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 2022

Autor

DEPUTADO FÁBIO TRAD – PSD/MS

nº do prontuário

1. (X) Supressiva 2. Substitutiva 3. Modificativa 4. Aditiva 5. Substitutivo global

## TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

**Suprima-se o § 5º do art. 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho, constante no art. 6º da Medida Provisória nº 1.108, de 2022.**

## JUSTIFICATIVA

O § 5º, do art. 75-B, previsto no art. 6º da presente Medida Provisória, na nova redação proposta 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, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho”*.

Ocorre que, o uso dos dispositivos tecnológicos, direcionado ao exercício do teletrabalho, independentemente de estar incurso ou não na jornada contratual do trabalhador, caracteriza-se como período de labor, devendo ser computado na jornada de trabalho. Uma interpretação em sentido contrário seria suficiente para se caracterizar uma violação aos princípios da isonomia e da proteção do trabalhador.

De igual modo, caso o empregado em regime de teletrabalho se encontre aguardando ordens (quer seja em sua residência ou em outro local), não há motivo para se afastar os institutos da prontidão e do sobreaviso constantes no art. 244 da dita Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Nesse mesmo sentido, aliás, é a



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Fábio Trad

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD226526175000>

\* C D 2 2 6 5 2 6 1 7 5 0 0 \*

Súmula 428, do Tribunal Superior do Trabalho – TST:

**SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012**

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

Diante de todo o exposto, conto com a colaboração dos nobres pares para aprovação da presente emenda.

CÓDIGO	NOME DO PARLAMENTAR	UF	PARTIDO
	<b>Deputado FÁBIO TRAD</b>	<b>MS</b>	<b>PSD</b>

DATA	ASSINATURA
/ /	





CONGRESSO NACIONAL

ETIQUETA

## APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

30/03/2022

Proposição

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 2022

Autor

DEPUTADO FÁBIO TRAD – PSD/MS

nº do prontuário

1. (X) Supressiva

2. Substitutiva

3. Modificativa

4. Aditiva

5. Substitutivo global

## TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

**Suprima-se o art. 75-C, da Consolidação das Leis do Trabalho, constante no art. 6º da Medida Provisória nº 1.108, de 2022.**

## JUSTIFICATIVA

O art. 75-C, previsto no art. 6º da presente Medida Provisória, estabelece que *“a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho”*. No entanto, nesta proposta introduzida pela Medida Provisória, não há especificação das atividades a serem desenvolvidas pelo empregado na modalidade de teletrabalho.

Conjugando esse art. 75-C com o disposto no § 1º do art. 75-B, também introduzido pela Medida Provisória vislumbra espaço para fraudes, pois o referido § 1º prevê que *“o comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto”*.

Isto porque, como o contrato de trabalho não precisaria mais estabelecer quais as atividades serão realizadas em teletrabalho, verifica-se uma abertura para que quaisquer atividades sejam exigidas pelo empregador para que sejam realizadas presencialmente sem que isto desfigure o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. Ou seja, isto pode ser utilizado para fins de aplicação da exceção do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), deixando-se de aplicar as



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Fábio Trad

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD229506180600>

\* C D 2 2 9 5 0 6 1 8 0 6 0 0 \*

normas relativas à jornada de trabalho em situação de fraude à lei.

Diante do exposto, conto com a colaboração dos nobres pares para aprovação da presente emenda supressiva.

CÓDIGO	NOME DO PARLAMENTAR	UF	PARTIDO
	<b>Deputado FÁBIO TRAD</b>	<b>MS</b>	<b>PSD</b>

DATA	ASSINATURA
/ /	





CONGRESSO NACIONAL

ETIQUETA

## APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

30/03/2022

Proposição

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 2022

Autor

DEPUTADO FÁBIO TRAD – PSD/MS

nº do prontuário

1. (X) Supressiva

2. Substitutiva

3. Modificativa

4. Aditiva

5. Substitutivo global

## TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Suprimam-se o inciso III, do art. 62, e o § 3º do art. 75-B, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho, constantes no art. 6º da Medida Provisória nº 1.108, de 2022.

## JUSTIFICATIVA

Inicialmente, cumpre destacar que, a limitação da jornada de trabalho e o pagamento de horas extraordinárias são direitos previstos na Constituição Federal (art. 7º, XIII e XVI), não podendo ser excluídos por legislação infraconstitucional.

Ademais, a não aplicação do capítulo da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que trata da jornada e, portanto, da sua limitação e do pagamento de horas extraordinárias, ocorre em casos de incompatibilidade de controle da jornada, como é o caso de algumas modalidades de trabalho externo e para os exercentes de cargos de gestão da empresa (o teletrabalho foi incluído neste rol a partir da Lei nº 13.467/2017, que instituiu a Reforma Trabalhista).

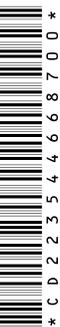
Portanto, conforme à Constituição Federal, o teletrabalho só pode ser excluído do capítulo da CLT relativo à jornada, nos casos em que restar comprovadamente demonstrado que é impossível ao empregador controlar a jornada do empregado em regime de teletrabalho ou trabalho remoto. Se for possível o controle e não se enquadrando nas funções de gestão, deve ser aplicado o aludido capítulo da CLT sobre a jornada.



Diante do exposto, conto com a colaboração dos nobres pares para aprovação da presente emenda.

CÓDIGO	NOME DO PARLAMENTAR	UF	PARTIDO
	<b>Deputado FÁBIO TRAD</b>	<b>MS</b>	<b>PSD</b>

DATA	ASSINATURA
/ /	





CONGRESSO NACIONAL

ETIQUETA

## APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

30/03/2022

Proposição

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 2022

Autor

DEPUTADO FÁBIO TRAD – PSD/MS

nº do prontuário

1. (X) Supressiva

2. Substitutiva

3. Modificativa

4. Aditiva

5. Substitutivo global

## TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

**Suprima-se o § 8º do art. 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho, constante no art. 6º da Medida Provisória nº 1.108, de 2022.**

## JUSTIFICATIVA

O § 8º, do Art. 75-B, previsto no art. 6º da presente Medida Provisória, estabelece que *“ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional, aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes na Lei nº 7.064, de 6 de dezembro 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes”*.

Esse dispositivo introduzido pela Medida Provisória determina a aplicação da legislação brasileira e excetua as disposições previstas na norma citada. No entanto, não estabelece quais dispositivos e ainda permite a estipulação em contrário por meio de acordo individual.

Os direitos previstos na Constituição Federal são fundamentais e humanos, porque se alicerçam nas diretrizes traçadas pelo direito internacional, conforme preceitua a Declaração Universal de Direitos Humanos – DUHH, arts. VII, XXIII e XXIV; o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, art. 7º; e o Protocolo de San Salvador, arts 6º e 7º.

A ordem jurídica interna é farta e protetiva de modo que a Lei nº 7.064/1982 preocupou-se em regulamentar as relações de trabalho decorrentes da contratação em território brasileiro para prestação de serviços em outros países. A diretriz da



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Fábio Trad

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD229998458700>

\* C D 2 2 9 9 9 8 4 5 8 7 0 0 \*

norma garante um rol de direitos mínimos e aplica a teoria do conglobamento mitigado, por meio da qual observa-se o instituto mais favorável ao trabalhador para análise da legislação aplicável.

A regra da lei do local da prestação de serviços, inclusive, acabou trazendo farta discussão doutrinária e jurisprudencial, inclusive, levando ao cancelamento da Súmula 207, do Tribunal Superior do Trabalho – TST, que estabelecia que “*a relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação*”.

Portanto, a admissão de dispositivo que permita a livre regulamentação de direitos trabalhistas, em razão do local de residência do trabalhador somente poderia ser admitida para acréscimo de direitos (em consonância com o caput do art. 7º da Constituição Federal), sob pena de violação aos princípios da isonomia e da proteção, sendo inconstitucional o dispositivo.

Diante do exposto, conto com a colaboração dos nobres pares para aprovação da presente emenda.

CÓDIGO	NOME DO PARLAMENTAR	UF	PARTIDO
	<b>Deputado FÁBIO TRAD</b>	<b>MS</b>	<b>PSD</b>

DATA	ASSINATURA
/ /	





CONGRESSO NACIONAL

ETIQUETA

## APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

30/03/2022

Proposição

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 2022

Autor

DEPUTADO FÁBIO TRAD – PSD/MS

nº do prontuário

1. Supressiva

2. Substitutiva

3. (X) Modificativa

4. Aditiva

5. Substitutivo global

## TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

**Modifique a redação do art. 6º da Medida Provisória nº 1.108, de 2022, para que passe a vigorar com a seguinte redação:**

**Art. 6º** 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 quando impossível 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 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 descaracteriza 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 quando impossível o controle de horários pelo empregador.

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Fábio Trad

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD223456171800>

\* C D 2 2 3 4 5 6 1 7 1 8 0 0 \*

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, exceto se houver previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes quando houver compatibilidade e ausência de prejuízos à finalidade de formação pedagógico-profissional.

.....” (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.

.....” (NR)

### JUSTIFICATIVA

A modalidade de teletrabalho, durante o período de medidas de contenção da pandemia do novo Coronavírus, foi atividade potencialmente favorecida, por garantir a saúde pública, medidas de isolamento, continuidade do trabalho e da atividade econômica em efetivo cumprimento ao princípio fundamental de valorização social do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, IV, da Constituição Federal).

Assim, a experiência recente de expansão do teletrabalho deve ser congruente com a efetividade dos direitos sociais, dentro de cenários de extremas e sistêmicas mudanças imprevistas nas relações de trabalho, há que se reconhecer a progressividade dos direitos sociais, econômicos e culturais, por todos os meios apropriados, com a devida ponderação dos recursos disponíveis, sempre com a prioridade de efetivação dos mesmos direitos sociais.

A partir deste ponto, deve se considerar que a não aplicação do capítulo da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que trata da jornada e, portanto, da sua limitação e do pagamento de horas extraordinárias, somente pode ocorrer em casos de incompatibilidade de controle da jornada, como é o caso de algumas modalidades de trabalho externo, e para os exercentes de cargos de gestão da empresa (o teletrabalho foi incluído neste rol a partir da Lei nº 13.467/2017, que instituiu a Reforma Trabalhista). Entretanto, é importante fazer uma interpretação constitucional sistemática e teleológica da legislação trabalhista.

A limitação da jornada de trabalho e o pagamento de horas extraordinárias são direitos previstos na Constituição Federal (art. 7º, XIII e XVI), não podendo ser excluídos por legislação infraconstitucional. O objetivo desta previsão é preservar a saúde física e mental do trabalhador, seja com a limitação pura e simples, seja a previsão de pagamento de horas extraordinárias com adicional, de modo a não estimular a adoção de jornadas superiores a 8 horas.

Por outro lado, a finalidade do disposto no art. 62 é excluir empregados cujo trabalho tenha incompatibilidade com o controle de jornada. Assim, os empregados em regime de teletrabalho só podem ser excluídos das regras do capítulo da CLT relativo à jornada nos casos em que o teletrabalho seja, de fato, incompatível com o controle de jornada, o que se afigura hipótese rara na prática, pois no teletrabalho é plenamente possível aferir a jornada



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Fábio Trad

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD223456171800>



do trabalhador por meios informáticos de controle.

Aliás, a própria CLT prevê que a adoção de tais meios de controle é equiparável à subordinação do trabalhador (art. 6º, parágrafo único), apontando para o tratamento igualitário entre empregados com trabalho presencial e trabalho não presencial, situação em que pode ser enquadrado o teletrabalho ou trabalho remoto. Assim, se há possibilidade de controle, deve haver a limitação da jornada e o pagamento de horas extras em caso de extrapolação da jornada legal.

Portanto, a interpretação conforme à Constituição seria no sentido de que o teletrabalho só poderia ser excluído do capítulo da CLT relativo à jornada nos casos em que restar comprovadamente demonstrado que é impossível ao empregador controlar a jornada do empregado em regime de teletrabalho ou trabalho remoto. Por isso, torna-se necessário alterar o texto original da Medida Provisória, de modo a incluir a expressão restritiva “quando impossível o controle de horários pelo empregador” nas novas redações dos artigos 62, III e 75-B, §3º, da CLT.

Por sua vez, o novo *caput* do art. 75-B da CLT, previsto na presente Medida Provisória, previa possibilidade de haver configuração de teletrabalho ou trabalho remoto, ainda que houvesse preponderância de trabalho nas dependências do empregador. Ou seja, o trabalhador poderia trabalhar, por exemplo, 5 dias da semana presencialmente e 1 em regime de teletrabalho, e isto será considerado como teletrabalho ou trabalho remoto.

O § 1º reforçava o *caput*, no sentido de permitir o “regime híbrido”, pois previa que a presença do trabalhador nas dependências da empresa, ainda que de modo habitual, para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. Ocorre que, a depender do modo como se desenvolver a atividade, é possível vislumbrar situação de fraude pela desvirtuação do regime que foi estabelecido para prestação de serviço fora das dependências do empregador.

Logo, poderia ocorrer de o empregado comparecer presencialmente na empresa todos os dias, por exigência do empregador, que eventualmente alegasse que há atividades que exijam a presença do empregado no estabelecimento, sendo que isto não afetará a caracterização do teletrabalho ou trabalho remoto. Ou seja, uma situação que na aparência é teletrabalho ou trabalho remoto (aparência porque isto pode estar previsto em contrato), mas, na realidade fática, seria trabalho presencial, situação em que se configura uma fraude, com a necessidade de se considerar como trabalho presencial e, deste modo, não podendo se enquadrar nas exceções do art. 62 da CLT.

Assim, na proposta de modificação aqui apresentada são restauradas a necessidade de que a prestação de serviços seja preponderantemente fora das dependências do empregador (Art. 75-B, *caput*, da CLT) e que o comparecimento às dependências do empregador, ainda que permitido, não seja algo habitual. (Art. 75-B, §1º, da CLT). O mais importante, no entanto, é que na exceção do art. 62 conste que a exclusão do capítulo da CLT relativo à jornada só é cabível se houver impossibilidade do controle da jornada do empregado. No mais, sendo possível o controle e não se enquadrando nas funções de gestão, deve ser aplicado o aludido capítulo da CLT sobre a jornada.

Por sua vez, o texto original da Medida Provisória ao acrescentar o §5º do art. 75-B da CLT estabelecia 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 constituiria tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houvesse previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho. Contudo, a Medida Provisória trouxe a possibilidade de o teletrabalho ser por “jornada” ou “produção ou tarefa”.



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Fábio Trad

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD223456171800>



\* C D 2 2 3 4 5 6 1 7 1 8 0 0 \*

Pensando na modalidade “por jornada”, pode ser que o empregado esteja utilizando tais ferramentas fora da jornada normal de trabalho exatamente por determinação do empregador. Ou seja, utilizou as ferramentas de trabalho durante a jornada normal e terminou sua atividade laboral já fora da jornada normal. Trata-se de caso típico de realização de horas extraordinárias.

Já na modalidade “por produção ou tarefa” pode ocorrer o mesmo, mas pensando na “jornada normal de trabalho” não como aquela realizada em horários específicos, fixos e predeterminados pelo empregador, mas considerando a “jornada normal de trabalho” como aquela prevista na ordem jurídica, com a limitação constitucional de 8 horas. Com efeito, se a “produção ou tarefa” for passível de controle do tempo de sua execução e se puder aferir que o trabalhador levou mais do que a jornada normal, caberá o pagamento de horas extras.

Suponha-se que uma “produção ou tarefa” demande um trabalho com tempo de execução superior a 8 horas e que é plenamente possível mensurar esta jornada pelo empregador. Aqui fica claro que o trabalho superou a jornada normal, incorrendo na jornada extraordinária, com as respectivas consequências legais. Por este motivo, repita-se: se é possível o controle da jornada, é exigível a aplicação do capítulo da CLT sobre jornada.

Neste sentido, a presente apresentação de emenda modificativa deixa expresso no §5º do art. 75-B da 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 constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houvesse previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Já o § 6º incluído pela presente Medida Provisória no art. 75-B, em sua redação original, estabelecia que seria permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes, o que poderia ocorrer sem qualquer ressalva. Contudo, tanto o estágio, quanto a aprendizagem, são modalidades de trabalho cujos contornos se enquadram no contexto da relação de emprego. Todavia, o legislador, para incentivar a sua adoção, não prevê o vínculo de emprego porquanto ambas as situações têm uma finalidade de formação pedagógico-profissional. Assim, foi previsto que elas não configuram o vínculo de emprego quando utilizadas dentro do modelo legal.

E o modelo legal preconiza que o estagiário e o aprendiz tenham contato com outras pessoas do local de trabalho, como é o caso do supervisor de estágio, por exemplo. Isto é importante para a formação do estagiário, que poderá ter o contato com um profissional com formação e experiência na área de atuação que o estagiário futuramente irá exercer como profissão. Deste modo, o teletrabalho ou trabalho remoto pode ser prejudicial a esta formação profissional.

Dessa forma, propõe-se que o estágio e a aprendizagem sejam possíveis no regime de teletrabalho ou trabalho remoto somente quando houvesse compatibilidade, ou seja, quando a não presença no local de trabalho for possível sem que haja prejuízos à finalidade de formação pedagógico-profissional. Ainda assim, é recomendável que haja a necessidade da presença do estagiário ou aprendiz no local de trabalho em alguns dias da semana.

Por fim, o art. 75-C da CLT, no texto original da Medida Provisória excluía a necessidade de especificação das atividades a serem realizados pelo empregado na prestação de serviços na modalidade de teletrabalho. Conjugando as redações propostas originalmente pela presente MP ao *caput* do art. 75-C da CLT conjugado com o § 1º do art. 75-B, ficava evidente a situação de fraude. Isto porque o § 1º prevê que o comparecimento nas dependências da empresa para a realização de atividades específicas não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.



Assim, como o contrato de trabalho não precisaria mais estabelecer quais são as atividades realizadas em teletrabalho, verifica-se uma abertura para que quaisquer atividades sejam exigidas pelo empregador para que sejam realizadas presencialmente sem que isto desfigure o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. Ou seja, isto poderia ser utilizado para fins de aplicação da exceção do art. 62 da CLT, deixando-se de aplicar as normas relativas à jornada de trabalho em situação de fraude à lei.

De modo concreto: na redação original o do art. 75-C da CLT o contrato de trabalho deveria estabelecer que as atividades “A”, “B” e “C”, por exemplo, deveriam ser objeto de teletrabalho. Assim, seria possível fazer um controle sobre as situações de frequência presencial do empregado nas dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exigissem sua presença, sem que isto implicasse considerar como regime de trabalho presencial.

Logo, seria um caminho aberto para que se preveja todo e qualquer trabalho como em regime de teletrabalho ou trabalho remoto (no contrato de trabalho), com a exigência de presença do empregado nas dependências da empresa (situação da realidade fática), sem que isto signifique trabalho presencial, ou seja, considerando que esta situação é teletrabalho ou trabalho remoto, incidindo nas exceções do art. 62 da CLT. Portanto, necessário restabelecer o caput do art. 75-C da CLT para que conste que o contrato individual de teletrabalho especifique às atividades que serão realizadas pelo empregado.

Diante do exposto, conto com a colaboração dos nobres pares para aprovação da presente emenda modificativa e desde já agradeço as contribuições encaminhadas pelo Ministério Público do Trabalho que visam aprimorar a referida Medida Provisória.

CÓDIGO	NOME DO PARLAMENTAR	UF	PARTIDO
	<b>Deputado FÁBIO TRAD</b>	<b>MS</b>	<b>PSD</b>

DATA	ASSINATURA
/ /	

