

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)



CD/22886.30209-00



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)

