



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/22228.30264-00



* C D 2 2 2 2 8 3 0 2 6 4 0 *



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 (*coworking*), 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).¹ 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/opiniao-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,

¹ Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/318108862_Telework_and_health_effects_review>. Acesso em: 4 dez. 2020.





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)*



CD/22228.30264-00





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,



CD/22228.30264-00





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)².

E, nesses termos, submeto a proposta à apreciação dos Nobres Pares, para qual solicito precioso apoio à aprovação.

Deputado Rodrigo Agostinho
PSB/SP

CD/22228.30264-00

² **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.



CD222283026400
ExEdit