



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/22636.31193-00



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





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.

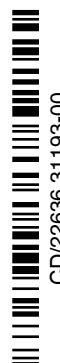
§ 2º A avaliação da deficiência será feita através de laudo médico na forma da lei 13.146/2015 e do artigo 4º do Decreto 3.298/1999, e a sua revisão, cancelamento ou alteração, com o retorno à sua condição original, não será considerada alteração prejudicial do contrato de trabalho.

§ 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





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





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



CD/22636.31193-00



CD226363119300
exEdit