



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

CD/22345.61718-00

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 descharacteriza 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



* 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 figura hipótese rara na prática, pois no teletrabalho é plenamente possível aferir a jornada

* C D 2 2 3 4 5 6 1 7 1 8 0 0 *

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 extração 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 descharacteriza 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 acrescer 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”.

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 possível 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 caracteriza 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
	Deputado FÁBIO TRAD	MS	PSD

DATA	ASSINATURA
/ /	



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Fábio Trad

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD223456171800>

CD/2234561718-00
|||||

* C D 2 2 3 4 5 6 1 7 1 8 0 0 *