



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





subordinado, cujo serviço é entregue todo ele por meio da telemática na cidade de São Paulo, sem qualquer labor presencial?¹

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 situações²:

- (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.

¹ OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. Trabalho em Ambiente Virtual: Causas, Efeitos e Conformação, 2ª edição, revista, atualizada e ampliada. São Paulo: LTr, 2021.

² OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. Trabalho em Ambiente Virtual: Causas, Efeitos e Conformação, 2ª edição, revista, atualizada e ampliada. São Paulo: LTr, 2021.





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/22618.75826-00



* CD 226187582600 *
exEdit