

ATUALIZAÇÃO JURÍDICA

BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE A MP 1.108/2022 - TELETRABALHO

Foi publicada ontem (28/03/2022) a Medida Provisória 1108/2022 (MP 1108/2022), que traz alterações na legislação trabalhista e tributária. No que tange à parte tributária, a MP traz alterações relacionadas à destinação do PAT, penalidades para as pessoas jurídicas que não atenderem as finalidades do Programa, dentre outras questões fiscais.

Quanto à parte trabalhista, objeto das nossas considerações, a MP traz mudanças relativas ao regime do teletrabalho.

Destacamos as principais alterações nos artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

(1) Artigo 62, III da CLT: agora estão excluídos do capítulo relativo à Duração do Trabalho, **apenas os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviços “por produção” ou “por tarefa”, ou seja, os empregados que trabalham “por jornada” (salário fixo por mês), que são a maioria dos empregados, estão sujeitos ao controle de jornada**, bem como têm direito às horas extras se trabalhadas ou sua compensação, nos termos da lei, desde que não exerçam cargo de confiança, situação em que as suas funções permanecem enquadradas na exceção deste artigo, inciso II. Do mesmo modo, mantem-se excluídas do capítulo, as

situações puras de teletrabalho, em que não há como fiscalizar o trabalho, o que tem que ser **avaliado em cada caso concreto e aplicadas as proteções legais cabíveis**, especialmente considerando que as tecnologias terminam por refletir e presumir, a princípio, a fiscalização do horário de trabalho dos empregados;

(2) Artigo 75-B: **(i)** houve a inclusão da expressão “trabalho remoto”, que foi equiparado ao teletrabalho, e suprimida a necessidade de preponderância da realização das atividades fora da empresa, sendo possível a sua caracterização mesmo quando não houver, desde que se verifique a habitualidade do teletrabalho;**(ii)** previsão expressa de que o regime de teletrabalho ou teletrabalho não se confunde e nem se equipara a função de operador de telemarketing ou de teleatendimento (parágrafo quarto); **(iii)** 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 constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho (parágrafo quinto); **(iv)** permissão do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para os estagiários e aprendizes (parágrafo sexto); **(v)** são aplicadas aos empregados, em regime de teletrabalho,

as disposições previstas na legislação local e nas convenções ou acordos coletivos relativos à **base territorial do estabelecimento de lotação do empregado** (parágrafo sétimo), inserção legal de extrema importância para dirimir as dúvidas que até então existiam a respeito; **(vi)** para os empregados admitidos no Brasil e que trabalham em regime de teletrabalho fora do território nacional, aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes na Lei 7.064/82, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes (parágrafo oitavo); **(vii)** empregado e empregador podem trazer a previsão, em acordo individual, sobre horários e os meios de comunicação que adotarão, desde que assegurados os repousos legais (parágrafo nono);

- (3) **Artigo 75-C:** além dos já existentes parágrafos primeiro e segundo deste artigo, foi acrescentado o parágrafo terceiro que prevê que o empregador não será responsável pelas **despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial**, na hipótese do empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade de trabalho prevista em seu contrato de trabalho, salvo se empregado e empregador estipularam em contrário;
- (4) **Artigo 75-F:** esse artigo foi introduzido pela MP e prevê que os empregadores deverão conferir prioridade aos empregados com deficiência e com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto.

Desde a Reforma Trabalhista de 2017, não havia uma regulamentação do teletrabalho e, considerando a nova realidade a partir da pandemia COVID-19, houve a ampla experimentação do regime, ainda que forçosa, a MP 1108/2022 traz previsões que esclarecem e regram questões, até aqui, que geravam controvérsias e insegurança jurídica. E mais, a MP nasce no momento em que já é possível o retorno ao trabalho presencial, mas que se instalou, ao que tudo indica, de forma permanente, o novo cenário do trabalho em sistema híbrido.

Sem dúvida, inobstante seja o objetivo da MP 1108/2022 abranger a matéria sem que lacunas existam, como ela é extremamente recente, diferentes interpretações surgirão, o que caberá uma avaliação jurídica e aplicação aos casos concretos de forma a solucionar os eventuais impasses ou repercussões negativas na relação entre empregados e empregadores.

Não menos importante, de qualquer modo, há questões relativas ao teletrabalho que a MP não tratou e que continuarão a ser interpretadas a partir de outros dispositivos, sejam da Constituição Federal, sejam de leis infra-constitucionais. Nesse sentido, por exemplo, a MP perdeu a oportunidade de tratar das questões de privacidade do trabalhador, lacuna essa que deverá ser socorrida pela aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados, Constituição e princípios. Também, a MP não trouxe previsões expressas quanto às questões das despesas relativas à manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária ao teletrabalho, o que manterá gerando ainda inseguranças

jurídicas, que deverão ser resolvidas via negociação coletiva ou previsão individual.

Permanecemos à disposição para quaisquer esclarecimentos.

Para mais informações, favor contatar:

Adriana Adani

adriana@adaniecarvalho.com.br

11 965730810 . 71 92692827

Maria Renata Carvalho

renata@adaniecarvalho.com.br

71 91027206 . 71 91328285