



Medida Provisória nº 1.108 de 25 de março de 2022: Regulamentação e alterações das regras do teletrabalho (home office)

O exponencial crescimento do trabalho remoto no contexto da pandemia e o gradual retorno às atividades presenciais, inclusive da nova sistemática adotada por muitas empresas através do modelo de trabalho híbrido (intercalando o teletrabalho e o presencial), ensejou a regulamentação dessa modalidade de trabalho, que ocorreu através da recente edição da Medida Provisória nº 1.108/2022, publicada em 28.03.2022.

A norma em foco regulamentou o **teletrabalho** previsto nos artigos 75-A e seguintes da CLT, acrescentando novas disposições ao capítulo do regime de trabalho remoto e estabeleceu regras mais flexíveis com o objetivo de harmonizar e conferir maior segurança jurídica à sua aplicação prática.

Dentre as novas disposições, a MP legaliza o modelo híbrido de jornada, considerando a prestação de serviços fora das dependências do empregador como teletrabalho, de forma preponderante ou não, diferentemente do disposto na redação anterior da CLT, que previa a necessidade da prestação de serviços predominantemente externa à sede do empregador. Em complemento, a MP dispõe que o comparecimento do empregado no ambiente de trabalho para a realização de atividades específicas, mesmo que habitual, não descaracteriza o trabalho remoto.

Outra regra importante definida na MP foi a previsão da contratação do teletrabalho por jornada ou por produção ou tarefa. Na contratação por produção ou tarefa específica não será aplicado o capítulo da CLT sobre controle de jornada, não sendo obrigatório, nesse caso, o controle de frequência e horário dos empregados. Em contrapartida, se a contratação for por jornada, o controle dos horários será necessário, viabilizando, dessa forma, o eventual pagamento de horas extraordinárias, caso seja ultrapassada a jornada de trabalho regular legal ou contratada.

A MP também faz relevante previsão sobre o local da prestação dos serviços do teletrabalhador ao permitir que o empregado tenha residência em localidade diversa da qual foi contratado. Assim, o regramento da legislação local e das convenções e acordos coletivos relativos à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado será aplicável nesses casos, além de se estabelecer a viabilidade do trabalhador admitido no Brasil exercer o teletrabalho fora do território nacional, aplicando-se a lei brasileira, se assim for ajustado entre as partes.

Além dos preceitos acima mencionados, outras disposições orientam as regras aplicadas à contratação por teletrabalho, como, por exemplo, a possibilidade de estagiários e aprendizes adotarem esse regime; a priorização das vagas para teletrabalho para os trabalhadores com deficiência ou com filhos ou criança sob guarda judicial de até quatro anos de idade; a possibilidade de acordo individual dispor sobre a definição de horários e meios de comunicação entre o empregado e o empregador, desde que assegurados os intervalos legais.

Importante destacar que não haverá redução salarial pela implementação do trabalho remoto ou híbrido, mesmo que intermediado por disposição convencional, ou seja, não poderá haver alteração para reduzir os salários dos empregados que trabalham de forma remota. Ademais, quanto às regras previdenciárias, também não há alteração, estando o empregado sujeito às mesmas regras do INSS concernentes ao trabalho presencial. Além disso, a MP reforça a requisição da disposição expressa no contrato de trabalho sobre a prestação dos serviços na modalidade remota.

Por ser uma Medida Provisória, o texto tem força de lei e passou a vigorar desde 28.03.2022. É necessário, contudo, que a MP seja votada e aprovada pelo Congresso Nacional dentro do seu período de vigência para se tornar lei em definitivo, sob pena de perda da validade. No entanto, os contratos firmados durante a vigência da MP ainda serão válidos mesmo se a MP caducar, ou seja, as disposições continuarão valendo mesmo se ela não for convertida em lei.

www.novotny.com.br

 NOVOTNY

NEY
SALDANHA
PENNA
PONTE
VIANNA
CORRÊA
ADVOGADOS