



Ruben José da Silva Andrade Viegas
Eliana Aló da Silveira

Advogados Associados

A MP 1.108/2022 E A REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO HÍBRIDO

A edição de uma Medida Provisória ainda não traz plena segurança jurídica, isto porque medidas provisórias, como o próprio nome sugere, possuem um período de validade já estabelecido na Constituição Federal (no máximo de 120 dias). Vale dizer o seguinte: se a MP não for convertida em lei dentro do prazo previsto na Constituição Federal, ela deixará de produzir efeitos imediatamente, voltando a ter vigência as disposições originais da CLT sobre o tema do teletrabalho.

Nunca é demais lembrar, também, que o texto trazido pela MP 1.108/2022 poderá ser alterado pelo Congresso Nacional antes de sua eventual conversão em lei, o que leva a concluir que tal medida provisória atua, na prática, como um “projeto de lei”, de iniciativa do Presidente da República, que produz imediatos efeitos jurídicos.

Partindo desses pressupostos é recomendável que as novidades trazidas pela MP 1.108/2022 sejam utilizadas com cautela e dentro do mínimo necessário aos interesses da empresa, especialmente diante das dúvidas que o próprio texto editado traz.

A MP 1.108/2022, além de tratar de outros temas, traz alterações nos artigos 62, III, 75-B, 75-C e 75-F da CLT, relativas ao chamado teletrabalho ou trabalho remoto.

A nova redação do artigo 75-B da CLT introduz no conceito de teletrabalho ou trabalho remoto a ideia do regime híbrido.

Antes dessas alterações a CLT tratava o teletrabalho apenas como “(...) a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador”.

Consequentemente, o empregado que estiver em regime de teletrabalho ou trabalho remoto (dentro do novo conceito legal) e preste serviços por produção ou tarefa está dispensado do controle de jornada, nos termos da redação dos artigos 62, III, e 75-B, §3º, da CLT, que assim dizem:

“Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

.....
III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.

.....
Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante OU NÃO, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo.

.....
§ 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” (capítulo “Da duração do trabalho”, que trata das horas extras, intervalos, hora noturna etc.).

No caso do regime híbrido a melhor interpretação ao texto legal é a seguinte: a) a empresa não está dispensada do controle de jornada se o empregado prestar serviços por jornada; b) a empresa está dispensada do controle de jornada se o empregado prestar serviços por produção ou tarefa; c) a empresa está dispensada do controle de jornada se o

NEWSLETTER

Nº 40 – 29 de março de 2022

empregado prestar serviços por produção ou tarefa nos momentos em que esse empregado estiver trabalhando dentro das dependências da empresa.

Registre-se, por oportuno, que a total dispensa do controle de jornada no regime híbrido não é adequada à intenção do legislador e ao próprio regime de trabalho em si (parte remoto, parte presencial), quando esse empregado prestar serviços por jornada.

O novo §5º do artigo 75-B da CLT, demonstra a intenção do legislador presidencial em deixar claro que não há a necessidade de controle de jornada no teletrabalho para o empregado que prestar serviços por produção ou tarefa, salvo acordo individual ou norma coletiva em sentido contrário.

“§5º 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”.

Fica expressamente admitida a adoção do regime de teletrabalho para aprendizes e estagiários. Confira-se:

“§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes”.

Admite-se que o empregado trabalhe em regime de teletrabalho fora do Brasil. Nessa hipótese, aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes na Lei n.º 7.064/1982 (essa lei dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior), salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

“§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional, aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes na Lei nº 7.064, de 6 de dezembro 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes”.

Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador no regime de teletrabalho ou trabalho remoto, desde que assegurados os repouso legais (artigo 75-B, §9, da CLT).

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 prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes (artigo 75-C, §3º, da CLT).

Os empregadores deverão conferir prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados e empregadas 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 (artigo 75-F da CLT).

A adoção do regime de teletrabalho, inclusive o regime híbrido, deverá constar no contrato individual de trabalho ou em aditivo contratual (art. 75-C, *caput* e §1º, da CLT).

Por Adelson de Almeida Filho, Advogado Associado de Ruben Viegas – Eliana Aló Advogados Associados.