Beatriz Moraes: Impactos da MP nº 1.108

A Medida Provisória nº 1.108/22 trouxe alterações importantes quanto ao regime de teletrabalho, que

Anteriormente, o artigo 62 da CLT previa as exceções do

controle da jornada de trabalho, excluindo a obrigatoriedade em caso de atividade externa, aos gerentes e aos empregados em regime de teletrabalho, com o novo texto dado pela MP 1.108/22 estreita a aplicação do inciso III, passando a ser somente para os serviços por produção ou tarefa.

Então, enquanto estiver em vigência a MP 1.108/22, aplica-se a regra geral de que os empregadores que mantiverem 20 empregados ou mais, deverão controlar a jornada de trabalho dos empregados em regime de teletrabalho que não forem contratados por produção ou tarefa.

O impacto dessa alteração vai além da implementação do controle de jornada aos empregados em regime de teletrabalho, já que passa a ser do empregador o ônus da prova quanto à jornada de trabalho em eventual reclamação trabalhista.

Além disso, a MP também afastou a equiparação entre o teletrabalho e a ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento, posto que esta última tem jornada de trabalho de seis horas diárias e 36 horas semanais.

No mais, ainda sobre a jornada de trabalho, o §5º do artigo 75-B prevê que não será considerado tempo à disposição do empregador ou regime de prontidão/sobreaviso o uso de equipamentos tecnológicos, ferramentas digitais ou de aplicação de internet pelo empregado fora do seu horário de trabalho, salvo se as partes acordarem ou instrumento normativo coletivo.

De acordo com a jurisprudência trabalhista, é considerado jornada sobreaviso quando há restrição de livre locomoção do empregado, de forma que impõem ao empregado a obrigação de permanecer à disposição para eventuais chamados. Então, o mero uso de aparelho celular já não era considerado jornada de sobreaviso. Assim, a inclusão do artigo 75-B afasta a caracterização de sobreaviso/prontidão, limitando as discussões sobre o tema durante a vigência da MP.

Outra regulamentação que foi trazida foi a aplicação da legislação, bem como instrumentos normativos

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

coletivos relativos à base territorial do estabelecimento ao qual o empregado em regime de teletrabalho está vinculado.

Significa dizer que se o empregador, com sede em São Paulo, contratar um empregado em regime de teletrabalho em Curitiba, se aplica a legislação, Convenção Coletiva de Trabalho e eventual Acordo Coletivo de Trabalho da base territorial de São Paulo.

Anteriormente, por aplicação do princípio da norma mais favorável ao empregado poderia ser aplicada a Convenção Coletiva de Trabalho de Curitiba, caso esta trouxesse mais vantagens ao empregado.

Como regra geral, aplica-se a legislação e instrumentos normativos coletivos do local da prestação de serviços e outra alteração relevante foi no sentido de aplicar a legislação brasileira para empregado admitido no Brasil, cuja realização do trabalho será fora do território brasileiro, podendo as partes pactuarem em sentido contrário.

Outrossim, com a cessação das restrições em razão da pandemia por Covid-19, algumas atividades foram retomadas de forma presencial e os empregados contratados em regime de teletrabalho sofreram alteração em seus contratos de trabalho, que foram alterados para o regime presencial.

Diante disso, surgiram alguns questionamentos sobre as despesas resultantes da alteração, como custo com mudança de município e demais situações relativas à mudança de regime. Assim, foi regulamentado pela MP que o empregador não será responsabilizado por eventuais custos e despesas do empregado, salvo se o contrato de trabalho contemplar alguma obrigação nesse sentido.

Por fim, foi incluído na CLT o artigo 75-F, que trata da obrigatoriedade do empregador observar alguns critérios quando da alteração do contrato de trabalho de presencial para teletrabalho, devendo dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados e empregadas que tenham filho ou criança sob guarda judicial com até quatro anos de idade.

Date Created
29/04/2022

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.