

## Leonardo Jubilut: O que muda para o teletrabalhador

Não são raras as leis que trazem, em seu bojo, alteração ou inovação cujos efeitos, muitas vezes, passam despercebidos pela maioria dos operadores do Direito. Embora não se tratem de "jabutis" porque fazem parte do tema original da proposta de lei, essa situação deriva do fato de uma única lei complementar trazer diversos temas sem nenhuma relação entre si. Esse fenômeno ocorreu na recém-promulgada Lei 14.442/22 que trata sobre temas de auxílio alimentação, PAT, e traz importantes regulamentações e



O teletrabalho ou trabalho a distância — que até 2019, antes

da pandemia, não se encontrava nos patamares atuais; e que até 2017 sequer definição ou regulamentação possuía — é hoje uma realidade em diversos segmentos da economia. Grande parte das empresas possui, em seu quadro, colaboradores que desde a pandemia se acostumaram com a atuação longe das dependências da empresa e que, dificilmente, voltarão a atuar de forma presencial.

Já vimos que esse "novo normal" mundial tem gerado inúmeros debates, levando, inclusive, caso refutada esta possibilidade de forma de trabalho pelo empregador, em pedidos de demissão (em massa). Não é raro, também, vermos corporações com extrema dificuldade de retornar às rotinas ao *status quo* em que todos os seus colaboradores compareciam diariamente para prestar seus postos de serviços. O que era para ser passageiro, se eternizou. A pandemia acabou e o trabalho a distância, ficou.

Em função dessa enorme incidência nas empresas do trabalho a distância é que dois (pequenos-gigantes) dispositivos da Lei 14.442/22 são importantíssimos.

O primeiro deles é a redação do artigo 6º, que altera a redação do artigo 75-B da CLT. Referida lei altera a definição do que tínhamos anteriormente em relação ao teletrabalho. Isto porque a reforma trabalhista de 2017 trazia no conceito de teletrabalhador a prestação de serviços fora das dependências do empregador, com utilização de tecnologias de informação e comunicação desde que realizado de forma preponderante. Tal pressuposto, qual seja, da preponderância da atuação fora das dependências do empregador, com a disseminação do trabalho híbrido, passou a gerar diversos debates e dúvidas acerca da ocorrência ou não e, conseqüentemente, do respectivo enquadramento ou não do empregado como teletrabalhador.

A Lei 14.442/22 altera essa definição, retirando a exigência da preponderância. Assim, seja o labor prestado, de forma preponderante ou não, fora das dependências do empregador, com o uso de tecnologias de informação e comunicação, será considerado teletrabalho. Alterou-se, portanto, expressamente, a redação do caput do artigo 75-B da CLT. Mudança importante e considerada uma melhoria do texto anterior.

O segundo dispositivo que merece especial atenção dos operadores do direito e das empresas é a alteração da redação do inciso III do artigo 62 da CLT. Lembremos que a reforma trabalhista inseriu na exceção do artigo 62 da CLT todo e qualquer teletrabalhador. Assim, até a entrada em vigor da lei sob análise, que ocorreu em 2/9/2022, todo e qualquer teletrabalhador estava isento de marcação de ponto, bem como não estava inserido no capítulo II da CLT que trata sobre duração de trabalho. Em outras palavras, tal e qual o os gerentes (ocupantes de cargo de confiança) e trabalhadores externos (cuja atividade é incompatível com a fixação e controle de horário), o teletrabalhador não tinha direito a receber horas extras. O mesmo artigo 6º da Lei 14.442/22 alterou a regra do jogo para, desta feita, restringir a aplicação da exceção do artigo 62 da CLT, em seu inciso III aos teletrabalhadores que prestarem serviços por produção ou tarefa.

Essa mudança é importantíssima e afeta diretamente os empregados que hoje atuam em suas residências e que estavam, até o início de setembro, por força da redação anterior, desobrigados de anotar seus horários, já que inseridos na referida exceção do artigo 62 da CLT. A situação se inverteu. A partir da nova lei, o teletrabalhador (exceção feita àqueles que trabalham por produção ou tarefa) devem ter sua jornada controlada e voltam a ter direito, em caso de atuação extraordinária, de receberem suas horas extras.

Essa alteração exige, mais uma vez, que as empresas se adequem e formalizem os contratos de trabalho desses teletrabalhadores. Essa mudança deve ser instrumentalizada a fim de que as regras do contrato tenham conexão com a nova legislação vigente.

Algumas empresas questionam sobre a forma com que poderão controlar a jornada do seu teletrabalhador. Essa resposta está na Portaria 671 do renascido Ministério do Trabalho e Previdência, a qual dedicou a Seção IV do Capítulo V (Da jornada de trabalho) para tratar sobre a *"anotação da hora de entrada e saída em registro manual, mecânico ou eletrônico"*.

Nos artigos 75 e seguintes, referida portaria traz três tipos de marcação de ponto eletrônica. REP-A (alternativo), REP-C (convencional) e REP-P (via programa). Os dois primeiros tipos já existiam em nosso ordenamento. Já o terceiro é a inovação que contempla a marcação de ponto dos teletrabalhadores. E mais, não precisa de qualquer negociação coletiva.

O REP-P é o programa (software) executado em servidor dedicado ou em ambiente de nuvem com certificado de registro, utilizado exclusivamente para o registro de jornada e com capacidade para emitir documentos decorrentes da relação do trabalho e realizar controles de natureza fiscal trabalhista, referentes à entrada e à saída de empregados nos locais de trabalho.

Assim é que as empresas devem estar atentas à necessidade de adequação dos contratos de seus teletrabalhadores, a fim de respeitar as exigências existentes nas entrelinhas da Lei 14.442/22, utilizando-se das formas já previstas na Portaria 671 para realizar o controle de jornada daqueles que, gostaram da nova modalidade e, por opção ou falta de, não retornem as atividades presenciais.

**Date Created**

25/09/2022