

### Teletrabalho: Insights preliminares sobre as disposições da MP 1.108/2022

#### Jornada de Trabalho

Em uma interpretação do artigo 6º da MP, em tese, **apenas** os empregados em teletrabalho que prestam serviços **por produção ou tarefa** estariam isentos de controle de horário.



Cabe a indagação: e se a MP não vier a ser convertida em lei? Quais os impactos da adoção desses registros temporários de jornada, numa relação que era pautada pela ausência de controle, por autogerenciamento do empregado?

Tais indagações nos remetem a outro ponto: Existe efetivamente uma forma de controle dos teletrabalhadores? Aqui é importante convidá-los para reflexão sobre a Portaria 671/2021 que em seu artigo 93 fala do **ponto manual por exceção** e a possibilidade de o mesmo ser ajustado mediante **acordo individual escrito**. Seria essa uma alternativa viável no caso de prevalecer o entendimento pela adoção do controle de ponto em relação àqueles teletrabalhadores contratados com jornada de trabalho?



## Definição de Teletrabalho

De acordo com a redação da MP **não haveria mais necessidade de preponderância da prestação de serviços fora das dependências do empregador**, conforme caput do artigo 75-B, da CLT.



Ponderamos que ao se falar em possibilidade efetiva de fiscalização da jornada de trabalho por parte do empregador, o que nos parece ser o caso quando há prevalência de prestação de serviços dentro das dependências físicas do empregador, mesmo que lei preveja a exclusão do controle de jornada ao grupo de teletrabalhadores, é de conhecimento notório o entendimento jurisprudencial dominante nos Tribunais Trabalhistas sobre o tema.

## Normas Coletivas e Legislação Local

Outra mudança de destaque trazida pela MP foi a definição da base territorial para fins de enquadramento sindical, normas coletivas e legislação aplicável ao teletrabalhadores como sendo o local do estabelecimento ao qual o empregado está vinculado.



**A discussão sobre a base territorial sempre foi recorrente com relação ao teletrabalho.**

## Nômade Digital

**INTERESSANTE:** Tratamento dispensado à prestação de serviços fora do território nacional por parte de empregado contratado no Brasil e vinculado à empregadora brasileira: a Medida Provisória trouxe tratamento expresso determinando a aplicação da legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes na Lei nº 7.064, de 6 de dezembro 1982 e, ainda nesse caso, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes



A MP ainda prevê (1) a diferenciação entre teletrabalho ou trabalho remoto e **operadores de telemarketing ou de teleatendimento**, afastando-os do enquadramento no artigo 62, III, da CLT e (2) a possibilidade de extensão da condição de teletrabalho aos **aprendizes e estagiários**, sendo que os últimos sequer se tratariam de empregados celetistas.

## Aspecto Social da Empresa

foi reforçado o aspecto social da empresa, ao dispor que os empregadores deverão conferir prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados e empregadas com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 anos de idade, em atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto.



**Lembramos que estamos falando de uma MP e, no caso de não ser convertida em lei no prazo respectivo, deixará de produzir efeitos, retornando aos textos de lei anteriormente vigentes.**