

**As modificações na Reforma Trabalhista acerca do Teletrabalho e Trabalho Remoto
Medida Provisória nº 1.108, publicada em 28 de março de 2022**

Por meio da Lei nº 13.467 de 2017, conhecida como *Reforma Trabalhista*, foi inserida a modalidade Teletrabalho em nosso ordenamento jurídico, com vistas as mudanças na relação de trabalho, buscando, assim, uma modernização e readequação da legislação, com previsão expressa de modalidade de trabalho diversa da tradicional.

Porém, por conta de novas mudanças no comportamento humano, principalmente pelos acontecimentos dos anos de 2020 e seguintes, uma nova forma de trabalho, diferente da prevista em lei, ganhou espaço e notoriedade, o chamado *home office*, que, mesmo sendo poucas, existiam diferenças e diversas dúvidas que pairavam sobre o assunto.

Acertadamente, foi editada a Medida Provisória nº 1.108, publicada em 28 de março de 2022, que, dentre outras mudanças, alterou dispositivos da reforma trabalhista acerca do Teletrabalho, trazendo a figura do *Trabalho Remoto*, que seria o então *home office*, pacificando algumas controversas dessas modalidades, como o conceito, necessidade ou não do controle de jornada, além de outros aspectos de aplicação prática.

No que tange ao conceito, trazemos um quadro para demonstrar de maneira clara a diferença da antiga para a nova literalidade do artigo que trata sobre o *Teletrabalho ou Trabalho Remoto*, com previsão no artigo 75-B da CLT, vejamos:

Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017	Redação dada pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022
<p>Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.</p> <p>Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.</p>	<p>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.</p> <p>§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.</p>

Diferente do previsto anteriormente, agora, o *teletrabalho ou trabalho remoto* é caracterizado mesmo que o empregado tenha que comparecer periodicamente nas dependências físicas da empresa. Porém, vale destacar que a lei fala em “*atividades específicas*”, o que afasta a possibilidade do empregador solicitar a presença do empregado para qualquer atividade, mas sim para aquelas que só possam ser realizadas exclusivamente de maneira presencial. Logo, tal exigência deve ser feita de forma criteriosa, visando não descaracterizar a modalidade de trabalho.

Outro ponto importantíssimo é a possibilidade trazida pelo §2º do artigo 75-B, que permite a flexibilidade do regime de trabalho, podendo ser por jornada ou por produção/tarefa. Ou seja, dependendo do pactuado entre a empresa e seu colaborador é que determinará sobre a necessidade, ou não, do controle de jornada.

Assim, caso o regime escolhido seja o por produção/tarefa, não há a necessidade de controle das horas trabalhadas. Por outro lado, feita a escolha por jornada, a empresa providenciará o controle desta, que permitirá a correta gestão sobre o pagamento e/ou compensações de horas extras e trabalho noturno, se for o caso.

Vale lembrar que a lei só obriga os estabelecimentos com mais de 20 empregados a terem controle de jornada, nos termos do artigo 74, §2º da CLT.

Ainda sobre a jornada, a MP em análise trouxe de forma expressa que o tempo de uso dos equipamentos de trabalho não constituem tempo à disposição, regime de prontidão ou sobreaviso, a não ser que tenha previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Interessantíssimo, e inovador, a possibilidade também apresentada por essa legislação, seja a de contratar por *teletrabalho ou trabalho remoto*, estagiários e aprendizes, facilitando, assim, a inserção dos jovens no mercado de trabalho.

Sobre obrigações legais, a lei determina de que a modalidade em apreço conste expressamente no contrato individual de trabalho, além do dever do empregador de conferir prioridade aos trabalhadores (as) deficientes, com filhos ou criança sob a guarda judicial até quatro anos de idade para as vagas de *teletrabalho ou trabalho remoto*.

Quanto a aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos necessários para a prestação do serviço, a lei manteve-se inalterada, sendo de livre negociação entre empregador e empregado.

Vemos, então, que a Medida Provisória nº 1.108, publicada em 28 de março de 2022 pacificou as dúvidas e possíveis diferenças entre o *teletrabalho* e o *home office/trabalho remoto*, trazendo maior flexibilidade para a modalidade de trabalho a distância, garantindo segurança jurídica às empresas e seus colaboradores, além da necessária readequação e modernidade às relações de trabalho.

Rafael Dalla Riva Belmont Fondaik
Advogado associado MZ Advocacia
rafael@mzadvocacia.com.br

OAB/RS 121.964