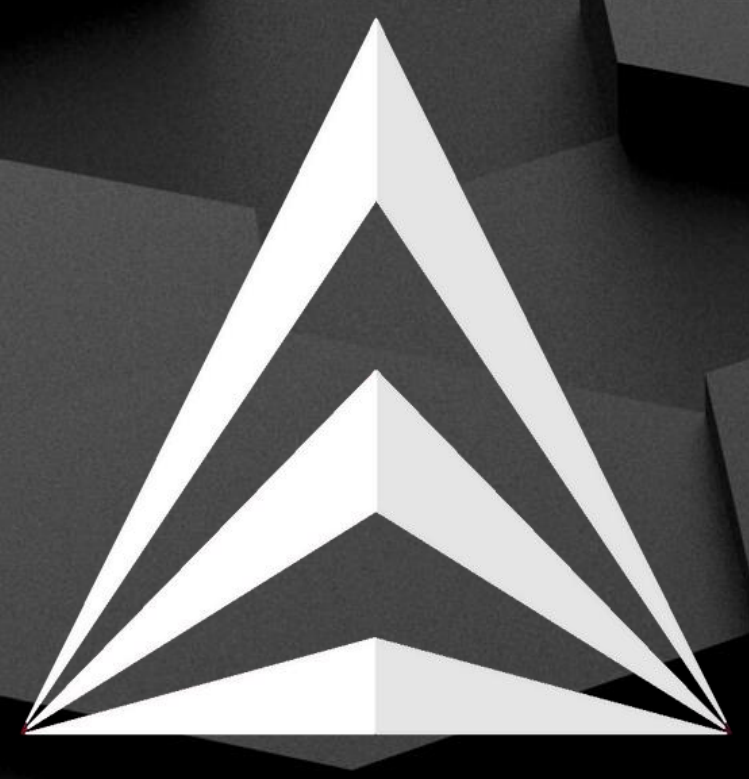


<http://anadd.org>



ANADD

Associação Nacional de
Advogadas e Advogados de Direito Digital



 [anadd.brasil](https://www.instagram.com/anadd.brasil)

HOME OFFICE e a MP 1108/2022





Painel com Especialistas Home Office – MP 1108/2022



Dia 30/05 - 20:00h

Home office, contrato de trabalho e o teletrabalho na MP 1108/2022

COMITÊ DE RELAÇÕES
TRABALHISTAS DIGITAL

 [anadd.brasil](https://www.instagram.com/anadd.brasil)



Dra. Andrezza Fernanda Carlos



Dra. Thais Almeida



Dra. Elis Cristina Nogueira Xavier



Dra. Renata Proximo



Dra. Maria Santos



HOME OFFICE e a MP 1108/2022

Os eventos associados à pandemia da Covid-19 trouxeram impactos importantes sobre no mercado de trabalho no Brasil e no mundo. Diversas medidas de distanciamento social foram adotadas, levando a um crescimento acelerado do Trabalho Remoto nas atividades em que isso era possível. No Brasil, a Legislação teve que se adaptar rapidamente, levando a negociações individuais, negociações coletivas e publicação de Medidas Provisórias.

Sabemos que o home office ou o teletrabalho, veio para ficar, e agora a MP 1.108/2022 trouxe algumas diretrizes a serem aplicadas ao contrato de trabalho.

A medida terá validade somente até dia 25/07/2022, caso não seja convertida em lei. A nova MP 1108/22 facilita o home office (teletrabalho) para além do período da pandemia de Covid-19, abrindo a possibilidade de adoção definitiva de um modelo híbrido.





<http://anadd.org>

ANADD

Associação Nacional de
Advogadas e Advogados de Direito Digital

Dra. Andrezza Fernanda Carlos
Dra. Thais Almeida
Dra. Elis Cristina Nogueira Xavier
Dra. Maria Santos



 [anadd.brasil](https://www.instagram.com/anadd.brasil)



INTRODUÇÃO – O que é Home Office (teletrabalho/trabalho remoto) – artigo 75-B CLT – Dra. Thaís Almeida.

A Medida Provisória 1108/2022 formaliza o regime de trabalho híbrido no Brasil e oferece mais segurança jurídica para as empresas e trabalhadores que optam por esse modelo de jornada de trabalho.

Mas, o que é o home office?

Considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou home office, 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. Art. 75 – B CLT.

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. Art. 75-B - § 1º.





Do Comparecimento ao Estabelecimento da Empresa: §1º - Dra. Renata

Proximo

§ 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..

Aqui fica autorizado o chamado contrato de trabalho no modelo hibrido, o que autoriza que o empregado com habitualidade, seja convocado a comparecer no estabelecimento do empregador, o que só era permitido de forma esporádica.

A modalidade pode ser prejudicial ao empregado, se não houver programação antecipada ou alterações constantes entre o trabalho remoto e presencial.





Parágrafos Inseridos pela Medida Provisória – Formato de Prestação de Serviços - §2º – Dra. Renata Proximo

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

Contratos de produção ou Tarefa - De acordo com o texto, “os trabalhadores afetados por teletrabalho ou regimes de teletrabalho poderão prestar serviços por itinerário ou por produção ou tarefa”.

No caso de contratação de produção ou de tarefas, os empregadores não precisam controlar o número de horas de trabalho dos funcionários

Se a contratação for por jornada, o empregador poderá controlar os horários do funcionário, devendo pagar horas extras caso ultrapassada a jornada regular.

Independente do teletrabalho ser por jornada ou por produtividade, a empresa deverá evidenciar a informação de teletrabalho através de um aditivo no contrato de trabalho do funcionário.





Parágrafos Inseridos pela Medida Provisória – Consequências do Home Office para Estagiários e Aprendizes (§6º) – Dra. Elis Xavier

O estágio pode ser definido como a atividade educativa desenvolvida por alunos de ensino médio, técnico ou superior em uma empresa. Portanto, o processo de admissão de estagiários é uma forma de garantir mão de obra qualificada ao mesmo tempo em que contribui com a formação desse aluno.

Esse contrato é vantajoso para as duas partes. Enquanto o negócio ganha um colaborador disposto a aprender, o estudante pode praticar a teoria aprendida em sala de aula.

O contrato era predominantemente presencial, contudo com a pandemia as organizações mudaram a sua forma de organização nos últimos dois anos que simplesmente voltar ao passado não parece muito provável, mas como reflexo surgem diversas incertezas e questionamentos por parte dos empregadores.





Parágrafos Inseridos pela Medida Provisória – Consequências do Home Office para Estagiários e Aprendizes (§6º) – Dra. Elis Xavier

Dentre tantas, as empresas têm questionado se estagiários e aprendizes poderiam ficar em teletrabalho:

Primeiramente, quando observamos a Lei do Estágio (Lei nº. 11788/2008) não traz qualquer previsão expressa sobre teletrabalho ou home office, no entanto, tem-se entendido que não há incompatibilidade entre tal norma trabalho à distância.

Ademais, é importante destacarmos que a Nota Técnica nº. 19 do Ministério Público do Trabalho (MPT), que faz referência quanto ao tema, não tem força normativa e não vincula as empresas, mas tão somente se presta a orientar os procuradores, mas segui-la já poderia, é claro, evitar judicialização de Ações Civil Públicas.





Parágrafos Inseridos pela Medida Provisória – Consequências do Home Office para Estagiários e Aprendizes (§6º) – Dra. Elis Xavier

Há, inclusive, já existia decisões do TST validando o trabalho remoto para estagiários, desde que cumpridos os demais requisitos, quais sejam, matrícula e frequência regulares, assinado um termo de compromisso de estágio e compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e as previstas no termo de compromisso, entre outro.

Para validar as demais normas, a medida provisória 1108 implementou alterações Art. 75-B, § 6º, permitindo “a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes”.

Observa-se que, mesmo em regime remoto deve haver supervisão do estágio, com orientações e acompanhamento, pelo supervisor responsável, das tarefas desempenhadas, o que pode se dar por qualquer meio eficaz, seja telefone, e-mail ou videochamadas.





Parágrafos Inseridos pela Medida Provisória – Consequências do Home Office para Estagiários e Aprendizes (§6º) – Dra. Elis Xavier

As atividades executadas devem, ainda, ser compatíveis com aquelas que seriam desempenhadas se o trabalho fosse presencial e previstas no compromisso de estágio, firmado entre Unidade Concedente, Estagiário e Instituição de Ensino.

Além disso, é imprescindível que haja respeito à carga horária de 06 (seis) horas prevista na legislação, sob pena de configuração de vínculo de emprego.

Caso não sejam utilizados sistemas eletrônicos alternativos de controle de ponto, é recomendável a utilização de outros meios para garantir o cumprimento da jornada, como, por exemplo, restrição de acesso a servidores e sistemas da empresa.

Além disso, quanto aos aprendizes, destaca-se que embora regulamentado por lei, o contrato de aprendizagem tem previsão constitucional. O artigo 7º da CF, ao proibir, no inciso XXXIII, o trabalho a menores de 16 anos, excepciona aqueles contratados como aprendizes, a partir dos 14 anos.

O contrato de aprendizagem é modalidade especial de contrato de trabalho que deve ser pactuado por escrito e por prazo determinado com registro e anotação na CTPS.





Da Mudança de Domicílio: Artigo 75-C, §3º - Dra. Andrezza Fernanda

Sobre o tema precisamos fazer algumas considerações trazidas pela MP 1108/22:

1º: o tema teletrabalho foi inserido de forma expressa com a Reforma Trabalhista, oportunidade em que foi o artigo 75 na CLT, utilizando a terminologia de “Teletrabalho”, porém não se trata de um tema novo, sendo tratado pelos Tribunais há muito tempo essa matéria.

Pois bem.

Primeira coisa que precisamos ter em mente é que o teletrabalho será necessariamente realizado na maior parte do tempo fora das dependências da empresa e com a utilização de meios tecnológicos para que haja a conexão com a empresa.

Para melhor entendimento, precisamos ter em mente que teletrabalho é um termo mais abrangente, no qual engloba a figura do home office.





Da Mudança de Domicílio: Artigo 75-C, §3º - Dra. Andrezza Fernanda

Tudo porque o home office se trata do trabalho realizado especificamente em casa, ao passo que o teletrabalho pode ser realizado em outros locais que não seja a empresa, como por exemplo, espaços de coworking, cafeterias, dentre outros locais.

No caso não podemos confundir com serviço externo, pois no serviço externo pode não ter necessariamente a utilização de meios tecnológicos (como no caso de um motorista, por exemplo)

Necessário verificarmos o texto que foi inserido pela Reforma Trabalhista e as alterações que foram trazidas pela MP 1108/22 (MP do Home Office):

Com relação à obrigatoriedade do teletrabalho constar expressamente no contrato de trabalho, já havia essa obrigatoriedade no artigo 75-C da CLT.





Da Mudança de Domicílio: Artigo 75-C, §3º - Dra. Andrezza Fernanda

Tudo porque o home office se trata do trabalho realizado especificamente em casa, ao passo que o teletrabalho pode ser realizado em outros locais que não seja a empresa, como por exemplo, espaços de coworking, cafeterias, dentre outros locais.

No caso não podemos confundir com serviço externo, pois no serviço externo pode não ter necessariamente a utilização de meios tecnológicos (como no caso de um motorista, por exemplo)

Necessário verificarmos o texto que foi inserido pela Reforma Trabalhista e as alterações que foram trazidas pela MP 1108/22 (MP do Home Office):

Com relação à obrigatoriedade do teletrabalho constar expressamente no contrato de trabalho, já havia essa obrigatoriedade no artigo 75-C da CLT.





Da Mudança de Domicílio: Artigo 75-C, §3º - Dra. Andrezza Fernanda

A MP do Home Office trouxe uma nova redação a este artigo, inserindo também o termo “trabalho remoto” ao artigo 75-C.

Assim, tanto o teletrabalho como o trabalho na forma de home office deve constar expressamente essa condição no contrato de trabalho do colaborador.

Um ponto que merece destaque é que o texto do artigo 75-C trazia que era obrigatório constar expressamente neste contrato quais serão as atividades a serem desenvolvidas pelo colaborador, ao passo que a redação que a MP 1108/22 trouxe para o artigo 75-C excluiu essa necessidade de constar quais serão essas atividades.

Ainda devemos ter em mente que essa alteração do regime presencial para o regime de trabalho tanto pode ser feito de mútuo acordo entre as partes (devendo constar essa alteração em aditivo contratual), assim como pode ser feito por determinação do empregador (mas neste caso deve ter um prazo de transição de 15 dias se for feito por determinação), mas em todos os casos sempre com a confecção de aditivo no contrato de trabalho.





Da Mudança de Domicílio: Artigo 75-C, §3º - Dra. Andrezza Fernanda

Uma outra alteração trazida pela MP do Home Office é que trouxe expressamente que o empregador não será responsável pelas despesas para que o funcionário retorne para o trabalho presencial, caso o colaborador tenha optado por realizar suas funções em teletrabalho ou home office em localidade diversa daquela prevista no contrato, a menos que tenha sido estipulado o contrário no contrato escrito firmado.

Assim, temos uma hipótese que o funcionário foi contratado para trabalhar em São Paulo, mas através do contrato firmado posteriormente para exercer, por exemplo, seu trabalho por teletrabalho ele tenha exercido esse trabalho em Americana ou até mesmo em outro Estado, caso seja necessário retornar ao trabalho presencial em São Paulo, o empregador não será responsável por essas despesas.





Direito de Preferencia: Artigo 75-F – Dra. Andrezza Fernanda

Outra alteração trazida também pela MP do Home Office e que não tinha nada antes na CLT, foi a inclusão do artigo 75-F na CLT, trazendo expressamente o direito de preferência para que os empregados que possuem filhos com deficiência ou empregados que tenham filhos de até 4 anos ou criança sob guarda judicial também com até 4 anos possam ser realocados para funções que possam ser realizados através de teletrabalho ou trabalho remoto.

Assim, caso a empresa possa dispor de apenas algumas vagas nesse sistema, pais, mães e pessoais que tenham guarda judicial de crianças nestas condições terão prioridade em relação aos outros colaboradores da empresa para atuarem nesta forma de trabalho.





Comparativo com a Lei Portuguesa – Lei 83/2021, Lei 98/2009 e Lei 7/2009 – Dra. Thais Almeida

Portugal foi um dos pioneiros na regulação do teletrabalho.

Em Portugal, o trabalhador em teletrabalho já possui o direito de:

- Exigir que o seu trabalho ocorra de forma remota, caso o empregado possua filhos de até oito anos de idade e que as funções sejam compatíveis com o teletrabalho;
- O empregador é responsável pela disponibilização dos equipamentos necessários à realização do trabalho e também deverá arcar com o aumento das despesas pessoais, por exemplo: acréscimos na conta de luz ou melhorias em planos de internet;
- O trabalhador português possui direito à desconexão.





Agradecimentos:

ANADD – Associação Nacional de Advogados de Digital (Presidente Dr. Ricardo Cajazeira)

Comitê de Relações Trabalhistas no Digital - (Presidente Dra. Maria Santos)

Dra. Andrezza Fernanda Carlos – LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/andrezza-fernanda-carlos/>

Dra. Thais Almeida – LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/thaisalmeida94>

Dra. Elis Cristina Nogueira Xavier – LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/elis-xavier-3474aaa0/>

Dra. Renata Proximo – LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/renata-proximo/>

