

AUTORES

RODRIGO SEIZO TAKANO
SÓCIO / SÃO PAULO

MURILO CALDEIRA GERMINIANI
ADVOGADO / SÃO PAULO

JÚLIA CORRÊA RÊGO
ADVOGADA / SÃO PAULO

Texto aprovado equipara *home office* a teletrabalho e altera regras sobre auxílio-alimentação

O Senado Federal aprovou, em 3 de agosto, a [Medida Provisória 1.108/22](#), que modificou substancialmente as regras sobre auxílio-alimentação e trabalho remoto, previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O texto aprovado aguarda a sanção presidencial para ser convertido em lei. A expectativa é que seja sancionado integralmente.

Entre as principais alterações introduzidas sobre trabalho remoto, destacam-se:

Equiparação do *home office* ao teletrabalho

O trabalho remoto realizado não preponderantemente fora das dependências do empregador (*home office*) foi equiparado ao teletrabalho: a partir de agora, 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 configure trabalho externo, caracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. Dessa forma, teletrabalho e trabalho remoto passam a ser sinônimos para todos os fins.

Controle de jornada

Apenas empregados em regime de trabalho remoto que prestam serviço por produção ou tarefa são isentos de controle de jornada. Ou seja, empregadores com mais de 20 empregados devem controlar a jornada de todos os empregados, inclusive dos que estão em regime de trabalho remoto e não atuem por produção ou tarefa.

Ajuste contratual

A prestação de serviços na modalidade de trabalho remoto deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho: devido à equiparação do *home office* ao teletrabalho, o *home office* agora também deve ser regulado por acordo individual ou política interna, com adesão individual dos empregados.

Estagiários e aprendizes

A adoção do regime de trabalho remoto para estagiários e aprendizes passou a ser expressamente permitida. A norma passa, portanto, a refletir o que já acontece na prática.

Enquadramento sindical

Aos empregados em regime de trabalho remoto aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado. Com isso, a legislação passou a dispor expressamente que, quando o local da prestação de serviços não é relevante para o trabalho, o enquadramento sindical segue o local da sede do empregador, em linha com o entendimento da jurisprudência.

Trabalho no exterior

Aplica-se a legislação brasileira ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de trabalho remoto fora do território nacional, excetuadas as disposições da [Lei 7.064/82](#), salvo ajuste em contrário: com isso, a legislação afastou o risco de caracterização de transferência temporária para o exterior, prevenindo potenciais litígios envolvendo o tema.

A legislação também trouxe alguns esclarecimentos sobre o trabalho remoto:

o comparecimento, ainda que habitualmente, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença no estabelecimento, não descaracteriza o regime de trabalho remoto.

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

acordo individual poderá dispor sobre horários e meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais.

empregadores deverão conferir prioridade a empregados com deficiência e empregados e empregadas com

filhos ou criança sob guarda judicial até 4 anos de idade na alocação em vagas de trabalho remoto ou trabalho remoto.

o empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, caso o empregado tenha optado pela realização do trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo ajuste em contrário.

o tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, *desoftwares*, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o trabalho remoto, fora da jornada de trabalho normal do empregado, não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho. Ou seja, para atividades em regime de trabalho remoto que necessitem de empregados em prontidão ou sobreaviso, seria possível ajustar o pagamento de valores sem tirar a natureza do trabalho remoto e o regime de exceção ao controle de jornada dos empregados que atuem por produção ou tarefa.

o regime de trabalho remoto não se confunde e nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.

Com a conversão da medida provisória em lei, as modificações por ela introduzidas produzirão efeitos por tempo indeterminado.

Devido às substanciais alterações introduzidas, as empresas que já implementaram políticas de teletrabalho, *home office* ou trabalho remoto (incluindo políticas *deanywhere office*) devem reavaliar e ajustar suas práticas para adequá-las às novas regras, caso ainda não tenham feito.

Além das alterações sobre o trabalho remoto, o texto legal também introduziu mudanças quanto à concessão de vale-alimentação e vale-refeição. Abordaremos esse tema em um outro artigo que também será publicado no [Inteligência Jurídica](#).

O Machado Meyer Advogados continuará acompanhando a evolução do assunto e seus potenciais desdobramentos. Acompanhe as nossas publicações assinando a nossa *newsletter*.