

## TRABALHISTA / PREVIDENCIÁRIO N° 04/2022

### I. TRABALHISTA

#### 1. MEDIDA PROVISÓRIA 1.109

A Medida Provisória 1.109 de 28/03/2022 institui flexibilização, por parte das empresas com relação a seus empregados, de algumas regras no âmbito da legislação trabalhista durante o prazo de 90 (noventa) dias a contar da data da publicação em razão do estado de calamidade pública devido ao Covid19.

As medidas previstas poderão ser adotadas exclusivamente:

- I - para trabalhadores em grupos de risco; e
- II - para trabalhadores de áreas específicas dos entes federativos atingidos pelo estado de calamidade pública.

Tais medidas contemplam sobre os seguintes tópicos:

- TELETRABALHO
- ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS
- DA CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS
- DO APROVEITAMENTO E DA ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS
- DO BANCO DE HORAS
- DA SUSPENSÃO DA EXIGIBILIDADE DO RECOLHIMENTO DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO
- REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA DE TRABALHO E DO SALÁRIO
- SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

OBS: O conteúdo mais detalhado sobre esta Medida Provisória encontra-se em nosso Informativo Especial divulgado no início de abril/2022.

#### 2. JORNADA DE TRABALHO - ALTERAÇÃO

A Medida Provisória 1.108 de 25/03/2022, regulamenta novas regras no que diz respeito a jornada de trabalho do empregado pelo regime CLT, especificamente ao trabalho fora do estabelecimento da empresa (home office ou teletrabalho), o que destacamos as principais alterações:

- Fica permitida a realização de trabalho fora das dependências da empresa de forma híbrida. A Medida considera híbrida a jornada a qual o empregado possa trabalhar de forma presencial ou fora da empresa de maneira alternativa em qualquer dia da semana;
- Com a medida, será possível por parte da empresa, controlar a jornada de trabalho do empregado no regime híbrido. Com isto, haverá a possibilidade de execução de horas extras;
- A empresa poderá contratar empregado por demanda de trabalho, ou seja, por produção. Neste caso, não se aplica o controle da

jornada com horário de trabalho definido, consequentemente, não há horas extras a ser considerada;

- O brasileiro que reside em outro país, pode efetivar contrato de trabalho com empresa brasileira pelas condições de tele trabalho (home office), sem a necessidade de aplicação da lei 7.064/82 que regulamenta o trabalhador transferido para o exterior. Para tanto, há necessidade de formalizar Acordo entre as partes com regras definidas;
- Empregado que reside em Estado diferente onde está localizada a empresa, fica submetido aos acordos e convenções coletivas onde a empresa estiver instalada;
- O teletrabalho também poderá ser aplicado a aprendizes e estagiários.

Nota: Recomendamos cautela ao planejar algum procedimento permitido pela Medida Provisória tendo em vista que a Medida possui prazo de validade, que poderá ser transformada em lei. Caso contrário, perderá sua eficácia.

**PAULO FLORES**  
**Área Trabalhista**  
**TC-CRC 52.870**

Visite nosso site [www.confidor.com.br](http://www.confidor.com.br) e pesquise os Informativos e Indicadores.

#### Consultoria Jurídica

Gerd Foerster  
Ingo Sudhaus  
Jefferson Gonçalves  
Evelise Silva Costa  
Francine Finkenauer

#### Consultoria Específica

Tributária  
Tributária  
Laboral  
Controladoria Contábil Internacional

Maria Neli Amorim  
Fernanda Souza  
Paulo Flores  
Monica Foerster

#### Auditoria

Leticia Pieretti  
Tiago Deport Xavier

#### Contabilidade e Assessoria Contábil/Fiscal

Giomar De Carli  
Eurides Pomagerski