

“Programa Renda e Oportunidade”

Oportunidade para quem?

O Governo Federal publicou diversas alterações legislativas, por meio da edição das Medidas Provisórias nºs 1.105, 1.106, 1.108 e 1.109 e do Decreto nº 10.999. O conjunto de alterações foi denominado “Programa Renda e Oportunidade”.

Na verdade, as medidas evidenciam o intuito eleitoral do governo, que tenta injetar dinheiro na economia às vésperas das eleições, sem qualquer planejamento e diálogo social, deixando de resolver os verdadeiros problemas da população mais vulnerabilizada.

A MP nº 1.105 permite o saque extraordinário do FGTS de até R\$ 1.000,00, até 15 de dezembro de 2022. O alegado objetivo é reduzir o comprometimento da renda e endividamento das famílias em função da crise sanitária provocada pela Covid-19.

A MP nº 1.106, por sua vez, amplia a margem de empréstimo consignado dos atuais 35% do valor do benefício de aposentadoria e pensão para até 40%, além de incluir o empréstimo consignado também aos beneficiários do (BPC) ou do Auxílio Brasil. A ampliação causará o endividamento e o comprometimento da renda das famílias mais vulneráveis.

A MP nº 1.107/22 institui o Sim Digital – Programa de Simplificação do Microcrédito Digital e a MP nº 1.109/22 traz mudanças temporárias na legislação em decorrência nas situações de estado de calamidade, com mudanças no teletrabalho, possibilidade de antecipação de férias individuais e coletivas, aproveitamento e antecipação de feriados, banco de horas, suspensão da exigibilidade dos recolhimentos do FGTS, suspensão dos contratos de trabalho, redução da jornada e do salário, pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda.

Por fim, o Decreto nº 10.999 antecipa o pagamento do abono anual (13º salário) devido aos beneficiários do INSS.

Vejamos a MP nº 1.109 e a MP nº 1.108, que contêm as alterações mais significativas.

MP nº 1.109/22 – Medidas trabalhistas alternativas e Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda em caso de calamidade reconhecida pelo Poder Executivo federal

A MP autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional, ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal e para os trabalhadores em grupo de risco.

Reeditando a MP nº 927 e a MP nº 936, de 2020, a MP nº 1.109 autoriza definitivamente a aplicação das regras trabalhistas excepcionais em quaisquer casos de calamidade e emergência reconhecida pelo Poder Executivo federal, no âmbito federal, distrital, estadual e municipal.

Medidas excepcionais tomadas durante o recrudescimento da pandemia em 2020 agora poderão ser corriqueiras, ao bel-prazer do governo e das empresas. As regras alternativas poderão tratar sobre teletrabalho, antecipação de férias individuais, concessão de férias coletivas, aproveitamento e antecipação de feriados, banco de horas e suspensão da exigibilidade dos recolhimentos do FGTS.

A expressão “O empregador poderá, a seu critério” está presente mais de uma vez no texto, por exemplo, quando da alteração do regime de trabalho presencial para teletrabalho, quando do pagamento do adicional de um terço de férias, que poderá ser pago após a concessão, assim como da concessão de férias coletivas, tudo a depender da vontade unilateral do empregador.

A MP também repete as medidas anteriores ao priorizar os acordos individuais para definição das condições especiais e excepcionais de trabalho, alijando os sindicatos e esvaziando a importância da negociação coletiva.

Há, ainda, outra novidade: a previsão de decreto presidencial que pode autorizar as empresas da área afetada a adotarem o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda, com redução proporcional da jornada de trabalho e do salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho, mediante acordo entre empregador e empregado.

Exame de constitucionalidade

a) Formal: A Medida Provisória institui exceções às regras gerais trabalhistas para situação declarada de calamidade pública, assim reconhecidas por Decreto Presidencial. Ora, a situação, por si só, autoriza excluir a hipótese de urgência das medidas provisórias uma vez que não se aponta qual situação concreta está a exigir o tratamento excepcional. Há precedentes do STF no sentido de se examinar, ainda que de modo excepcional, os requisitos de relevância e urgência, quando estes são evidentes na própria normatização pretendida (ADI nº 4.717/DF). É o caso! Diferentemente das medidas provisórias que estabeleceram condições diante da prévia decretação de estado de emergência, no caso da Covid-19, aqui se está procurando legislar, por medida provisória e antecipadamente, sobre situações de calamidade pública que venham a ser reconhecidas. Seria o suficiente para a devolução da Medida Provisória ao Chefe do Executivo.

B) Insistam-se nos temas de mérito que foram objetivo inclusive de questionamento perante o STF, especialmente a inversão da lógica de proteção do art. 7º da Constituição federal, ao permitir ao empregador, por seu critério, ou apenas por contrato individual, criar situação menos vantajosa, convertendo a excepcionalidade em norma.

MP nº 1.108/22 – Auxílio-alimentação e teletrabalho

A MP nº 1.108 altera disposições na legislação trabalhista sobre o auxílio-alimentação e o teletrabalho. As alterações dessa MP, diferentemente das demais, traz mudanças de forma permanente na legislação trabalhista.

A norma estabelece que o auxílio-alimentação apenas deve ser gasto com refeições em restaurantes e estabelecimentos similares ou para aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais (ex: supermercados).

Na hipótese de utilização equivocada do auxílio-alimentação, é cabível aplicação de multa aos empregadores ou empresas emissoras dos tíquetes/cartões alimentação. Destaca-se a possibilidade de multa inclusive se houver credenciamento de estabelecimento que comercializa produtos não relacionados à alimentação do trabalhador. Além da previsão de multas, as empresas poderão ter cancelada a inscrição de pessoa jurídica beneficiária ou do registro das empresas vinculadas aos programas de alimentação do trabalhador no MTP e a perda do incentivo fiscal.

A MP também inclui dispositivo na Lei nº 6.321/76, que trata da dedução, do imposto de renda das empresas, das despesas realizadas em programas de alimentação do trabalhador. A interpretação do novo parágrafo pode abrir brecha para a exclusão do benefício fiscal do PAT às empresas que produzem e fornecem refeições em seus próprios refeitórios.

Quanto ao teletrabalho, há também modificações significativas.

A MP restringe a aplicação do art. 62 da CLT, que excepciona o registro da jornada de trabalho apenas para os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa. Antes, a previsão legal abarcava todos os trabalhadores em teletrabalho, independentemente de como eram desempenhadas e entregues as atividades.

Logo, há agora dois tipos de regime de jornada para o teletrabalho: um com jornada de trabalho, que é caracterizado por controle de ponto e pagamento das horas extras; outro sem jornada de trabalho, por produção ou tarefa. O salário por produção ou tarefa é regulamentado no art. 78 da CLT, pago diariamente por empreitada, tarefa ou peça, com garantia do salário-mínimo.

Apesar de a MP restringir a aplicação de controle de horário no teletrabalho para os serviços por produção ou tarefa, considerando os recursos tecnológicos de fiscalização das atividades, é possível ao empregador controlar a jornada de trabalho e tal restrição pode estimular a adoção de produções ou tarefas em grande volume, acarretando jornadas de trabalho exaustivas.

Na conceituação do teletrabalho, a MP inova ao utilizar a expressão preponderante *ou não*:

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.

A antiga redação, que continha apenas a palavra *preponderante*, possibilitava a negociação coletiva do regime de trabalho híbrido, o que agora torna-se desnecessário, distanciando o movimento sindical do trabalhador e possibilitando pactuação de forma individual.

A MP também dificulta eventual discussão de enquadramento do empregado em teletrabalho como operador de *telemarketing* ou de teleatendimento, que tem jornada reduzida.

Além disso, isenta o empregador de qualquer responsabilidade pela mudança de localidade do empregado na realização do teletrabalho, caso seja determinado o retorno para as atividades presenciais e não exige qualquer negociação coletiva, mantendo a pactuação por meio do contrato individual de trabalho. E não permite que o uso de tecnologia fora do horário normal de trabalho, como o uso de e-mail, mensagem de celular ou de *WhatsApp*, constitua tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho. A MP, assim, garante segurança jurídica às empresas, mas não garante o direito de desconexão do empregado, permitindo jornadas exaustivas e abuso dos empregadores.

Por fim, a previsão tida como benéfica aos trabalhadores, também não obriga as empresas: é essencial priorizar o teletrabalho aos empregados com deficiência ou com filhos até 4 anos, mas a palavra “prioridade” não traz obrigação ao empregador.

Como se vê, ao fim e ao cabo, o “Programa Renda e Oportunidade” oferece oportunidades ao governo e ao empresariado e exclui, novamente, trabalhadores, trabalhadoras e seus sindicatos. Oportunidade para quem?

Brasília e Campinas, 29 de março de 2022.

José Eymard Loguercio

Fernando José Hirsch

Antonio Fernando Megale Lopes

Lais Lima Muylaert Carrano

Sócios da LBS Advogados

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO DE 2022	LEGISLAÇÃO CORRELATA	OBSERVAÇÕES LBS
Art. 1º Esta Medida Provisória dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.		
Art. 2º As importâncias pagas pelo empregador a título de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, deverão ser utilizadas exclusivamente para o pagamento de refeições em restaurantes e estabelecimentos similares ou para a aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais.	Art. 457. Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber. (...) § 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.	

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO DE 2022	LEGISLAÇÃO CORRELATA	OBSERVAÇÕES LBS
Art. 3º O empregador, ao contratar pessoa jurídica para o fornecimento do auxílio-alimentação de que trata o art. 2º, não poderá exigir ou receber: I - qualquer tipo de deságio ou imposição de descontos sobre o valor contratado; II - prazos de repasse ou pagamento que descaracterizem a natureza pré-paga dos valores a serem disponibilizados aos trabalhadores; ou III - outras verbas e benefícios diretos ou indiretos de qualquer natureza não vinculados diretamente à promoção de saúde e segurança alimentar do trabalhador, no âmbito de contratos firmados com empresas emissoras de instrumentos de pagamento de auxílio-alimentação.		
§ 1º A vedação de que trata o <i>caput</i> não se aplica aos contratos de fornecimento de auxílio-alimentação vigentes, até seu encerramento ou até que tenha decorrido o prazo de quatorze meses, contado da data de publicação desta Medida Provisória, o que ocorrer primeiro.		

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO DE 2022	LEGISLAÇÃO CORRELATA	OBSERVAÇÕES LBS
§ 2º É vedada a prorrogação de contrato de fornecimento de auxílio-alimentação em desconformidade com o disposto no <i>caput</i> .		
Art. 4º A execução inadequada, o desvio ou o desvirtuamento das finalidades do auxílio-alimentação, de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, pelos empregadores ou pelas empresas emissoras de instrumentos de pagamento de auxílio-alimentação, acarretará a aplicação de multa no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) a R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), aplicada em dobro em caso de reincidência ou embaraço à fiscalização, sem prejuízo da aplicação de outras penalidades cabíveis pelos órgãos competentes.		
§ 1º Os critérios de cálculo e os parâmetros de gradação da multa prevista no <i>caput</i> serão estabelecidos em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.		
§ 2º O estabelecimento que comercializa produtos não relacionados à alimentação do trabalhador e a empresa		

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO DE 2022	LEGISLAÇÃO CORRELATA	OBSERVAÇÕES LBS
que o credenciou sujeitam-se à aplicação da multa prevista no <i>caput</i> .		
Art. 5º A Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, passa a vigorar com as seguintes alterações:		
" Art. 1º As pessoas jurídicas poderão deduzir do lucro tributável, para fins de apuração do imposto sobre a renda, o dobro das despesas comprovadamente realizadas no período base em programas de alimentação do trabalhador previamente aprovados pelo Ministério do Trabalho e Previdência, na forma e de acordo com os limites em que dispuser o Decreto que regulamenta esta Lei."	Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976. Art. 1º As pessoas jurídicas poderão deduzir, do lucro tributável para fins do imposto sobre a renda o dobro das despesas comprovadamente realizadas no período base, em programas de alimentação do trabalhador, previamente aprovados pelo Ministério do Trabalho na forma em que dispuser o Regulamento desta Lei.	
"§ 3º As despesas destinadas aos programas de alimentação do trabalhador deverão abranger exclusivamente o pagamento de refeições em restaurantes e estabelecimentos similares e a aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais."	Incluído pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022	O dispositivo pode ensejar interpretação que leve a excluir do PAT as empresas que produzem refeições em seus próprios refeitórios.
"§ 4º As pessoas jurídicas beneficiárias não poderão exigir ou receber:		

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO DE 2022	LEGISLAÇÃO CORRELATA	OBSERVAÇÕES LBS
I - qualquer tipo de deságio ou imposição de descontos sobre o valor contratado; II - prazos de repasse ou pagamento que descaracterizem a natureza pré-paga dos valores a serem disponibilizados aos trabalhadores; ou III - outras verbas e benefícios diretos ou indiretos de qualquer natureza não vinculados diretamente à promoção de saúde e segurança alimentar do trabalhador, no âmbito do contrato firmado com empresas emissoras de instrumentos de pagamento de auxílio-alimentação.”		
“§ 5º A vedação de que trata o § 4º terá vigência conforme definido em regulamento para os programas de alimentação do trabalhador.”	Incluído pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022	
Art. 3º-A A execução inadequada, o desvio ou o desvirtuamento das finalidades dos programas de alimentação do trabalhador pelas pessoas jurídicas beneficiárias ou pelas empresas registradas no Ministério do Trabalho e Previdência, sem prejuízo da aplicação de outras penalidades cabíveis pelos órgãos competentes, acarretará: I - a aplicação de multa no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) a R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais),		

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO DE 2022	LEGISLAÇÃO CORRELATA	OBSERVAÇÕES LBS
aplicada em dobro em caso de reincidência ou embarço à fiscalização; II - o cancelamento da inscrição da pessoa jurídica beneficiária ou do registro das empresas vinculadas aos programas de alimentação do trabalhador cadastradas no Ministério do Trabalho e Previdência, desde a data da primeira irregularidade passível de cancelamento, conforme estabelecido em ato específico; e III - a perda do incentivo fiscal da pessoa jurídica beneficiária, em consequência do cancelamento previsto no inciso II.		
§ 1º Os critérios de cálculo e os parâmetros de gradação da multa prevista no inciso I do <i>caput</i> serão estabelecidos em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.		
§ 2º O estabelecimento que comercializa produtos não relacionados à alimentação do trabalhador, e a empresa que o credenciou, sujeitam-se à aplicação da multa prevista no inciso I do <i>caput</i>.		
§ 3º Na hipótese do cancelamento previsto no inciso II do <i>caput</i>, nova inscrição ou registro junto ao		

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO DE 2022	LEGISLAÇÃO CORRELATA	OBSERVAÇÕES LBS
Ministério do Trabalho e Previdência somente poderá ser pleiteado decorrido o prazo a ser definido em regulamento		
Art. 6º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:		
“ Art. 62. III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.”	Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: III - os empregados em regime de teletrabalho.	A MP exclui as regras de jornada de trabalho aos empregados em teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa. Aos demais, aplicam-se as regras do Capítulo. Apesar da MP restringir a inexistência de controle de horário no teletrabalho apenas para os serviços por produção ou tarefa, considerando os recursos tecnológicos de fiscalização das atividades, é possível o empregador controlar a jornada de trabalho. O art. 62, III, da CLT deveria ser excluído da legislação.
“ 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	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,	Inclui a expressão <i>trabalho remoto</i> e de <i>maneira preponderante ou não</i> . A antiga redação apenas com a palavra <i>preponderante</i> possibilitava a negociação coletiva do

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO DE 2022	LEGISLAÇÃO CORRELATA	OBSERVAÇÕES LBS
comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo.	por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.	regime de trabalho híbrido, o que agora torna-se desnecessário, distanciando o movimento sindical do trabalhador e possibilitando pactuação de forma individual.
§ 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.	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.	Inclui a expressão <i>ainda que de modo habitual</i> .
§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.	Incluído pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022	A alteração possibilita o controle de jornada aos trabalhadores em teletrabalho que não são contratados por produção ou tarefa. Ou seja, a garantia do controle da jornada de trabalho possibilitará aos empregados receberem horas extras ou usufruírem de compensação das horas extraordinárias ou banco de horas. A legislação não estabelece um conceito sobre o que seria trabalho por produção ou tarefa, apenas regulamenta a forma de sua remuneração, no art. 78 da CLT.

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO DE 2022	LEGISLAÇÃO CORRELATA	OBSERVAÇÕES LBS
§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.	Incluído pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022	Exclui as regras de jornada de trabalho aos empregados em teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.
§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde e nem se equipara à ocupação de operador de <i>telemarketing</i> ou de teleatendimento.	Incluído pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022	Dificulta eventual discussão de enquadramento do empregado como operador de <i>telemarketing</i> ou de teleatendimento, que tem jornada reduzida.
§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, e de <i>softwares</i> , de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, 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.	Incluído pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022	O uso de <i>e-mail</i> , mensagem de celular ou de WhatsApp fora do horário de trabalho impacta o direito de desconexão do empregado e pode ocasionar jornadas exaustivas e abuso dos empregadores.

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO DE 2022	LEGISLAÇÃO CORRELATA	OBSERVAÇÕES LBS
§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.	Incluído pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022	Amplia a regras de teletrabalho para estagiários e aprendizes.
§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho 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.	Incluído pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022	
§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional, aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes na Lei nº 7.064, de 6 de dezembro 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.	Incluído pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022	
§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais."	Incluído pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022	Os parágrafos 7º, 8º e 9º não trazem qualquer proteção ao trabalhador, pelo contrário, apenas tentam blindar a empresa de passivo trabalhista, trazendo maior segurança jurídica ao empregador.
"Art. 75-C A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho. [...]"	Art. 75-C A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho.	Isenta o empregador de qualquer responsabilidade pela mudança de localidade do empregado na realização do teletrabalho, caso seja determinado o retorno para as atividades presenciais e ainda não

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO DE 2022	LEGISLAÇÃO CORRELATA	OBSERVAÇÕES LBS
§ 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese do empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes."	§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. § 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. § 3º Incluído pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022.	exige qualquer negociação coletiva, mantendo a pactuação por meio de contrato individual de trabalho.
"Art. 75-F Os empregadores deverão conferir prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados e empregadas com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto."		É benéfico priorizar o teletrabalho aos empregados com deficiência ou com filhos até 4 anos, mas a palavra "prioridade" não traz uma obrigação ao empregador.
Art. 7º Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.	Incluído pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022	