

Teletrabalho e Trabalho Remoto

Sumário – Mudanças na CLT

Medida Provisória 1.108

28.03.2022

Teletrabalho e Trabalho Remoto

Sumário – Mudanças na Legislação – Medida Provisória 1.108

- O regime de teletrabalho ou trabalho remoto, regulamentado pela chamada [“reforma trabalhista” a partir de 11.11.2017](#) e intensivamente utilizado no período emergencial da pandemia da COVID-19, sofreu modificações pela [Medida Provisória \(“MP”\) 1.108 publicada em 28.03.2022](#) (vigência por até 120 dias)
- Segundo os pronunciamentos do [Governo Federal](#), a nova MP tem como objetivos:
 - Adaptar a legislação às necessidades da nova forma de trabalho, explicitadas durante a pandemia
 - Aumentar a segurança jurídica no exercício do trabalho remoto
 - Regular a adoção do modelo híbrido pelas empresas, com prevalência do trabalho presencial sobre o remoto ou vice-versa
 - Estabelecer que a presença dos empregados no estabelecimento do empregador para tarefas específicas, ainda que de forma habitual, não descaracteriza o trabalho remoto
 - Priorizar as vagas em teletrabalho para os empregados com deficiência ou com filhos de até quatro anos completos
 - Expressamente prever que o teletrabalho poderá ser contratado por jornada ou por produção ou tarefa, sem aplicação das normas de duração do trabalho e controle de jornada de trabalho previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)
 - Deixar expresso que o empregador pode, se quiser, controlar a jornada de trabalho remota, por exemplo, com o pagamento de horas extras



Teletrabalho e Trabalho Remoto

Sumário – Mudanças na Legislação – Medida Provisória 1.108

- Segundo o Governo Federal, a nova MP tem como objetivos:
 - Reforçar que, quando o controle de jornada não for essencial, o empregado é livre escolher o horário das suas atividades de trabalho
 - Estender o regime de trabalho remoto expressamente aos aprendizes e estagiários
- Importante destacar que a Medida Provisória 1.108 tem força de Lei Federal e já se encontra vigente, mas ela segue para o Congresso Nacional para que, no prazo de até 120 dias, possa ser convertida em Lei, com ou sem modificações, ou perder a eficácia, caso não seja votada

Teletrabalho e Trabalho Remoto

Sumário – Mudanças na Legislação – Medida Provisória 1.108



Primeiras impressões e principais pontos de atenção sobre as mudanças na legislação do Teletrabalho:

- Teletrabalho ou trabalho remoto é **qualquer trabalho fora das dependências do empregador e que não seja trabalho externo, preponderante ou não**, realizado por meio de tecnologias de comunicação e informação
- Dispensado o controle de jornada no teletrabalho **apenas** nos trabalhos por tarefa ou produção
- Empregador e empregado podem celebrar **acordo individual sobre horários e meios de comunicação no teletrabalho**
- O empregado em teletrabalho fica sujeito aos **acordos e convenções coletivas de trabalho e a legislação local do estabelecimento em que estiver registrado**
- Teletrabalho permitido aos **aprendizes e estagiários**
- Aplica-se a **legislação brasileira** aos empregados que optarem pelo **teletrabalho no exterior**
- As despesas em caso de retorno ao **trabalho presencial em outra localidade** são ônus do empregado

Teletrabalho e Trabalho Remoto

Sumário – Mudanças na Legislação – Medida Provisória 1.108

MP 1.108 – Mudanças no Teletrabalho – Alterações da CLT	Primeiras impressões e comentários LDR
<p>Art. 62. - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: ... III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.</p>	<p>Refere-se à não aplicação do Capítulo II da CLT, que trata da “Duração do Trabalho”, incluindo as normas sobre horas extras e banco de horas, <u>apenas aos empregados que trabalhem em regime de teletrabalho prestando serviço por produção ou tarefa.</u> Em uma primeira análise, a redação anterior da CLT era mais abrangente, na medida em que não restringia essa exceção apenas trabalho por produção ou tarefa.</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>Na redação anterior da CLT, era necessário que o trabalho fosse “<i>preponderantemente</i>” prestado fora das dependências do empregador para caracterizar o teletrabalho. Com a mudança, qualquer tempo de trabalho fora das dependências do empregador e que não seja trabalho externo caracteriza-se trabalho remoto, facilitando a adoção do trabalho híbrido.</p>
<p>Art. 75-B. § 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>	<p>A norma já existia, mas foi reforçada com a expressão “ainda que de modo habitual”, em linha com o que dispõe agora o art. 75-B acima mencionado. Assim, o comparecimento ao estabelecimento do empregador em qualquer medida não descaracteriza o regime de teletrabalho.</p>
<p>Art. 75-B. § 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.</p>	<p>Enunciado novo, passa a distinguir o teletrabalho ou trabalho remoto nas categorias por (i) jornada (trabalho medido pelo tempo), (ii) produção (trabalho medido pela produção de determinado item) ou (ii) tarefa (trabalho medido pela execução de determinada tarefa).</p>
<p>Art. 75-B. § 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.</p>	<p>Enunciado novo, alinha-se ao mencionado pela nova redação do art. 62, III da CLT acima mencionado. Afasta as regras de duração e controle de jornada apenas se o trabalho for medido por produção ou tarefa, <u>mas sem abranger o teletrabalho por jornada.</u></p>

Teletrabalho e Trabalho Remoto

Sumário – Mudanças na Legislação – Medida Provisória 1.108

MP 1.108 – Mudanças no Teletrabalho – Alterações da CLT	Primeiras impressões e comentários LDR
Art. 75-B. § 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde e nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.	Enunciado novo, afasta interpretações no sentido que a jornada de trabalho no teletrabalho seria limitada a 36 horas semanais ou 6h diárias , como é obrigatório para os cargos de telemarketing ou de teleatendimento.
Art. 75-B. § 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, e de softwares, 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.	Enunciado novo, mas que de certa maneira apenas repete o que já dizia o art. 4º, § 2º da CLT sobre as situações que não caracterizam tempo à disposição do empregador para fins de Direito ao recebimento de remuneração.
Art. 75-B. § 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.	Enunciado novo, que no caso dos aprendizes vinha sendo regulado por Portarias trabalhistas, passa a permitir expressamente que o teletrabalho ou trabalho remoto seja adotado para estagiários e empregados aprendizes . Uma curiosidade é o fato desta ser a primeira vez em que a CLT menciona os estagiários, que têm Lei própria (Lei 11.788/2008) e não são empregados.
Art. 75-B. § 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.	Enunciado novo, esclarece que os empregados em teletrabalho são sujeitos à legislação e às convenções e acordos coletivos de trabalho aplicáveis ao local do estabelecimento ao qual ele está registrado .
Art. 75-B. § 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.	Enunciado novo, refere-se à não aplicação da legislação estrangeira em caso de teletrabalho no exterior , exceto se empregador e empregado acordarem diferente ou naquilo que dispuser em contrário Lei 7.067/1982 , que trata da transferência dos empregados pelo empregador para trabalho no exterior .

Teletrabalho e Trabalho Remoto

Sumário – Mudanças na Legislação – Medida Provisória 1.108

MP 1.108 – Mudanças no Teletrabalho – Alterações da CLT	Primeiras impressões e comentários LDR
<p>§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais.</p>	<p>Enunciado novo, dispõe que os empregadores e empregados poderão celebrar acordos individuais (sem a participação dos sindicatos) para tratar dos horários de trabalho e dos meios de comunicação para o trabalho. Em uma primeira análise, a alternativa pode ser um caminho para os empregadores e empregados combinarem horários flexíveis de início e final de jornadas, por exemplo.</p>
<p>Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho.</p>	<p>Deixa de constar a expressão “<i>que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado</i>” em relação ao que deve constar no contrato de trabalho ou aditivo deste, inclusive porque o trabalho em teletrabalho ou trabalho remoto, segundo o art. 6º da CLT, não se distingue do trabalho realizado no estabelecimento do empregador.</p>
<p>Art. 75-C. § 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.</p>	<p>Enunciado novo, trata da hipótese em que o empregador determina o retorno do empregado ao regime presencial, na forma do art. 75-C, § 2º (aviso com antecedência mínima de 15 dias), situação em que o empregador não é obrigado a arcar com os eventuais custos de transporte ou mudança se o empregado optou por trabalhar remoto fora da localidade prevista no contrato de trabalho.</p>
<p>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.</p>	<p>Enunciado novo, garante prioridade na alocação em vagas com teletrabalho ou trabalho remoto para os empregados com deficiência e para aqueles com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade.</p>

Fabio Medeiros

Sócio

t. +55 11 3702.7015

m. +55 11 99227.4459

fabio.medeiros@ldr.com.br



ESG Trabalhista

Fabio é especialista em Direito do Trabalho, prestando assessoria jurídica preventiva e contenciosa a grandes empresas nacionais e internacionais. Atua em questões jurídicas ligadas a recursos humanos, relações trabalhistas e resolução de disputas. Presta assessoria jurídica a empregadores em questões de concorrência, análise de processos de contratação, benefícios e remuneração, além de defesas e acordos trabalhistas complexos e estratégicos. Assessoria projetos de fusões e aquisições (M&A) e de diversidade, equidade e inclusão (DE&I).

É graduado em Direito pela Universidade Católica de Santos (Unisantos), 1996; pós-graduado em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica (PUC-SP), 2004; e mestre em Direito das Relações Sociais pela Pontifícia Universidade Católica (PUC-SP), 2009; e certificado em “*Diversity & Inclusion*” pela *Cornell University* (EUA), 2021. Fluente em inglês.



análise
ADVOCACIA
2020

Maurício Reis

Sócio

t. +55 11 3702.7009

m. +55 11 98122.7096

mauricio.reis@ldr.com.br



Trabalhista

Maurício é especialista em Direito do Trabalho, assessorando empresas em questões consultivas e em assuntos contenciosos estratégicos, envolvendo executivos, sindicatos e Ministério Público do Trabalho (MPT). Participa de negociações coletivas e tem ampla experiência na elaboração de contratos de trabalho, planos de remuneração de executivos e tratamento de expatriados.

É graduado pela Universidade de São Paulo (USP), 1997; pós-graduado em Direito Processual Civil pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), 2002; e cursou LLM em Direito Societário pelo Insper, 2010. Fluente em inglês.

LOBO DE RIZZO

SP RJ Brasil • ldr.com.br

LobodeRizzoAdvogados 

Lobo de Rizzo Advogados 

loboderizzo 