

## CONSURT Relações do Trabalho

### INFORME ESTRATÉGICO



### Informe Estratégico - Medida Provisória nº 1.108/2022 – Nova regulamentação do teletrabalho

Foi publicada no D.O.U., do dia 28/03/2022, a [Medida Provisória nº 1.108, de 25/03/2022](#), que dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da CLT, e altera a Lei nº 6.321/1976, bem como altera a CLT sobre o teletrabalho.

Quanto ao teletrabalho, a Medida Provisória prevê o seguinte:

#### 1 – Alteração do inciso III do art. 62 da CLT.

O inciso III do art. 62 da CLT previa o seguinte:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

[...]

III - os empregados em regime de teletrabalho.

O novo texto prevê o seguinte:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

[...]

III - os empregados em regime de teletrabalho **que prestam serviço por produção ou tarefa. (Grifou-se)**

Via de regra, o salário do empregado é efetuado em conformidade com o tempo laborado, podendo ser calculado por hora, por dia, por semana, por quinzena e por mês.

O salário também pode ser pago por produção ou por tarefa, conforme o tipo de atividade e as determinações contidas no contrato de trabalho, ajustado quando da admissão do trabalhador.

O trabalho por produção ou tarefa consiste numa modalidade de relação de trabalho na qual a remuneração do empregado não está condicionada à jornada de trabalho, ou seja, ao tempo despendido ao longo do dia para o cumprimento das atividades contratuais, mas como e quanto é produzido pelo trabalhador.

O trabalho por tarefa se refere à prestação de determinado serviço durante a jornada de trabalho, contudo, não depende do número de horas que o trabalhador leva para realizar a tarefa que lhe foi proposta, podendo se retirar do local de trabalho quando essa estiver acabada.

No trabalho por produção o empregado será remunerado em conformidade com o número de unidades produzidas, sendo que cada unidade é retribuída com um valor fixado antecipadamente pelo empregador. Tal valor se denomina tarifa, e o pagamento semanal, quinzenal ou mensal é efetuado calculando-se o total de unidades multiplicado pela tarifa unitária. Por exemplo, uma indústria de calçados pode remunerar o empregado pelo número de pares que executa, prefixando uma tarifa para cada par de sapato. O salário mensal do trabalhador será a soma de toda a produção realizada.

No trabalho por produção ou por tarefa o empregador deverá especificar no contrato de trabalho tais condições, sendo que a remuneração está condicionada ao valor da produção/tarefa, como, por exemplo, R\$ 10,00 (dez reais) por produção/por tarefa.

Doravante, no teletrabalho, apenas os empregados que prestam serviços por produção ou por tarefa estão isentos do controle de jornada de trabalho, visto que podem exercer suas atividades na hora e momento que melhor lhes convier, pois tal registro não é necessário.

Já os empregados contratados para cumprir jornada de trabalho, que no geral é de 08 (oito) horas diárias, totalizando 44 (quarenta e quatro) horas semanais, deverá haver o controle de jornada para a prestação de serviços no regime de teletrabalho. Em tal situação o empregado irá acessar os meios digitais em horários definidos pelo empregador, e em ultrapassando a jornada normal deverão ser pagas horas extras, com o respectivo adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho.

## 2 – Alteração do art. 75-B da CLT.

O art. 75-B da CLT previa o seguinte:

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, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

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.

O novo texto assim dispõe:

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.

§ 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**.

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

§ 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**.

§ 4º. O regime de teletrabalho ou **trabalho remoto não se confunde e nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento**.

§ 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.**

§ 6º. Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto **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.**

§ 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.**

§ 9º. Acordo individual poderá dispor sobre os **horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais. (Grifou-se)**

Muitas foram as alterações em relação ao art. 75-B da CLT, vejamos:

- Não constava na CLT a designação “trabalho remoto”, mas somente teletrabalho. Com a alteração legislativa as expressões teletrabalho e trabalho remoto passaram ser consideradas sinônimas, com mesmo sentido e significado.
- Continua sendo obrigatória para o teletrabalho [e agora também para o trabalho remoto] a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, ou seja, deverão ser utilizadas ferramentas telecomunicacionais, mecanismo digitais (“softwares”), eletrônicos (computadores) e de comunicação (telefone, videoconferência, e-mail etc.).
- O trabalho será exercido, na maior parte do tempo, fora das dependências do empregador, porém, o comparecimento, ainda que de modo habitual, ao estabelecimento do empregador, para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado, não irá descaracterizar o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. Isso significa que parte das atividades poderá

ser realizada em regime de teletrabalho ou trabalho remoto, e parte em regime de trabalho presencial, no denominado regime híbrido, muito utilizado em acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho quando não havia ainda previsão legal para adoção de tal regime de trabalho, que mescla trabalho presencial e teletrabalho.

- O dispositivo especifica que o empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou por tarefa. Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou por tarefa não será aplicável o disposto no Capítulo II do Título II da CLT, que trata sobre duração do trabalho e determina o controle de jornada de trabalho. Porém, no caso de contratação por jornada deverá haver o controle da jornada de trabalho prestada pelo empregado, com a possibilidade de pagamento de horas extras no caso de extrapolação do tempo normal de trabalho.
- O dispositivo especifica que o regime de teletrabalho ou trabalho remoto não deverá se confundir e nem se equiparar à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento, que prestam serviços utilizando tecnologias de informação e de comunicação. Para tais ocupações não é permitida a contratação para prestar serviços no regime de teletrabalho ou trabalho remoto.
- Em regra, 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 normal de trabalho do empregado, não irá se constituir em tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, ou seja, o período não será remunerado pelo empregador, exceto se houver previsão em acordo individual, entre empregado e empregador, ou em cláusula de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.
- O dispositivo ampliou a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes. Importante ressaltar que a relação de estágio, existente entre o estudante e a parte concedente, não é regida pela CLT, mas pela [Lei nº 11.788/2008](#).
- Aos empregados em regime de teletrabalho deverão ser aplicadas as disposições previstas na legislação local e nas convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado. A CLT, no inciso VIII do art. 611-A, autoriza a negociação coletiva em relação ao teletrabalho, podendo ser ajustado o regime para outras atividades, que não utilizam tecnologias de informação e de comunicação.

- O dispositivo prevê que deverão ser aplicadas as disposições previstas nas convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado. Especialmente, nesse aspecto, o texto do § 7º do art. 75-B da CLT pode gerar dúvidas quanto a sua correta interpretação, ou seja, deverão ser aplicadas as normas coletivas do sindicato da base territorial em que está localizada a empresa ou filial, ou onde o empregado efetivamente presta suas teleatividades? Tal dúvida de interpretação reside pontualmente nas expressões “estabelecimento” e “lotado”, utilizadas no citado parágrafo, visto que a primeira se refere a empresa, uma vez que o local de trabalho do empregado, na maior parte das vezes, poderá ser sua própria residência, não tendo como ser considerado estabelecimento. Ademais, em inúmeros dispositivos a CLT utiliza a palavra estabelecimento para se referir propriamente à empresa. Quanto à segunda, a expressão lotação normalmente se refere ao local em que o empregador coloca o empregado para prestar os serviços contratados, como um setor, departamento ou agência, por exemplo. No teletrabalho, como as atividades não são prestadas no estabelecimento do empregador, inexistente a lotação do empregado, que poderá trabalhar em qualquer local. Assim, dadas tais impressões, provavelmente o § 7º do art. 75-B da CLT será objeto de emendas quando do regular trâmite da [Medida Provisória nº 1.108/2022 no Congresso Nacional](#).
- O texto do § 8º do art. 75-B da CLT apresenta solução para a problemática envolvendo o teletrabalhador contratado para prestar serviços fora do território nacional. Em tais casos, deverá ser aplicada a legislação brasileira, e não o código do trabalho do país em que o empregado esteja prestando serviços, exceto quanto às disposições constantes na [Lei nº 7.064/1982](#), salvo se for ajustada disposição em contrário pelas partes, empregador e empregado. A [Lei nº 7.064/1982](#) regula a situação de trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior.
- Poderá ser ajustado acordo individual de trabalho dispondo sobre horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que sejam assegurados os repousos legais, como o repouso semanal remunerado, o intervalo para refeição e o intervalo entre jornadas de trabalho, dentre outros.

### 3 – Alteração do art. 75-C da CLT.

O art. 75-C da CLT previa o seguinte:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.



O novo texto prevê:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto **deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho.**

[...]

§ 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.

Segundo a nova regulamentação:

- A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, com a devida anotação na carteira de trabalho do empregado, não mais sendo obrigatório especificar as atividades que serão realizadas pelo teletrabalhador, que também poderá prestar serviços presenciais no regime híbrido
- Não poderá ser exigido ao empregador arcar com as despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese em que o empregado optar por realizar o teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato de trabalho, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. Em tais casos, se o empregado escolher prestar serviços remotos em outra cidade ou mesmo em outro estado, não poderá impor ao empregador que assumas as despesas caso decida retornar ao trabalho presencial.

#### 4 – Inclusão do art. 75-F da CLT.

O novo art. 75-F da CLT prevê o seguinte:

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.

Segundo o dispositivo, na alocação em vagas para atividades, que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto, deverá ser dada prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados e empregadas que tenham filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade.

## **5 – Vigência.**

A Medida Provisória nº 1.108/2022 entrou em vigor na data de sua publicação, ou seja, em 28/03/2022.

### **Importante**

A Presidência da República pode publicar Medidas Provisórias em caso de relevância e urgência, que têm força de lei desde a edição. Porém, tais normas somente têm validade por até cento e vinte dias, devendo serem aprovadas pela Câmara dos Deputados e pelo Senado nesse período, senão perdem validade jurídica, e não mais podem ser utilizadas na prática.

#### **Marco Antonio Redinz**

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

#### **Fernando Otávio Campos da Silva**

Presidente do Conselho