

PRINCIPAIS ASPECTOS DA LEI Nº 14.442/2022

- Publicada em 05/09/2022, a Lei nº 14.442/2022 com efeitos imediatos – esta Lei é a conversão da Medida Provisória nº 1.108/2022.
- A Lei estabelece medidas trabalhistas e promove alterações referentes ao teletrabalho e ao pagamento do auxílio-alimentação.
- As medidas expressamente trazidas são:
 - Alterações no pagamento do auxílio-alimentação (o “Auxílio-Alimentação”); e
 - Alterações nas disposições sobre o teletrabalho (o “Teletrabalho”)

1. TELETRABALHO OU TRABALHO REMOTO

Novo conceito para o Teletrabalho

- O legislador equiparou os conceitos de teletrabalho e trabalho remoto e o termo “preponderante” não é mais um elemento essencial para caracterizar o teletrabalho.

Contrato individual de trabalho

- A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente no contrato individual de trabalho. Se essa previsão não tiver sido estipulada anteriormente e a empresa desejar adotar o teletrabalho, recomendamos que façam um Aditamento ao Contrato de Trabalho.
- Caso o Empregado opte pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista em seu contrato, o Empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial. No entanto, a Lei prevê que as Partes podem negociar de modo diverso essa previsão.

Obrigatoriedade no controle de jornada

- A partir de agora, os Empregadores com mais de 20 empregados devem controlar a jornada de trabalho dos Empregados em regime de teletrabalho. Especificamente, a Lei estabeleceu que os Empregados em regime de teletrabalho que prestarem serviços por produção ou tarefa, estarão isentos do controle de jornada. As demais exceções, continuam com previsão no Art. 62 da CLT.
- A legislação também esclareceu de que será possível através de Acordo individual dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais.

Uso de Equipamentos tecnológicos

- O legislador estabeleceu que o uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como 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 ou regime de prontidão ou de sobreaviso. Exceção a essa regra, se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Estagiários e aprendizes

- Há previsão expressa em Lei de que será permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.

Enquadramento sindical no teletrabalho

- A Lei esclareceu que aos Empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de “lotação”¹ do empregado.

Empregados que optem pelo teletrabalho em outro país

- A legislação brasileira será aplicável nos casos onde o empregado (admitido no Brasil) optar por realizar o teletrabalho fora do país, excetuadas as disposições da Lei nº 7.064/82 (“Expatriados”). As partes, no entanto, podem dispor em contrário, se assim desejarem.

Empregados com deficiência/Empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 anos

- Os Empregadores devem conferir prioridade na alocação em vagas para atividades que possam ser desenvolvidas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto a empregados com deficiência e a empregados e empregadas com filhos ou crianças sob guarda judicial de até 4 (quatro) anos de idade.

2. DISPOSIÇÕES GERAIS SOBRE O TELETRABALHO

- O regime de teletrabalho não se confunde e nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.

¹ Termo utilizado na própria Lei

- As demais regras do teletrabalho previstas na lei continuam vigentes – especialmente aquela que disciplina não ser – necessariamente – uma obrigação do empregador assumir os custos pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, sendo necessário que o contrato escrito preveja a responsabilidade por tais despesas. Não existe, assim, a obrigatoriedade prevista em lei do pagamento de ajudas de custo ou reembolsos de despesas para o modelo.

3. AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO

- Prevê que as importâncias a título de auxílio-alimentação pagos pelo Empregador deverão ser utilizadas exclusivamente para pagamento das refeições em restaurantes e similares ou compra de alimentos em estabelecimentos comerciais.
- Ao empregador é vedado exigir, quando contratar pessoa jurídica para fornecimento do auxílio-alimentação, as seguintes garantias:
 - Quaisquer descontos ou deságio sobre o valor contratado para repasse aos empregados;
 - Prazos de pagamento ou repasse que descaracterizem a natureza pré-paga dos valores que serão disponibilizados aos empregados; ou
 - Quaisquer outras verbas ou benefícios, diretos ou indiretos, que não estejam vinculados diretamente à promoção de saúde e segurança alimentar do empregado.
- As referidas exigências acima não se aplicam aos contratos de fornecimento de alimentação vigentes, até o seu encerramento ou após o prazo de 14 (quatorze) meses da publicação da Lei, o que ocorrer primeiro.
- A utilização inadequada e em não conformidade com o art. 2º do Art. 457 da CLT², se ocorrer, tanto pelos empregadores quanto pelas empresas emissoras de vale-alimentação, será passível de multa no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) até R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), aplicado em dobro no caso de reincidência, sem prejuízo de outras penalidades.
- Recomendamos especial atenção as mudanças trazidas na Lei nº 6.321/76, uma vez que o uso do vale-alimentação só pode ocorrer em restaurantes e estabelecimentos similares ou para a aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais, visando, portanto, impedir sua utilização para aquisição de produtos ou serviços não relacionados ao setor

² Texto extraído da CLT: “ (...) § 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. (...)”

alimentício. Existe a previsão de multas pesadas e a possibilidade de outras penalidades, em caso de desvio da finalidade pelos Empregadores ou pelas empresas responsáveis pela emissão dos meios de pagamento do auxílio.

** _ ** _ **

Contatos:



Eduardo Junqueira
Sócio
ejunqueira@gtlawyers.com.br
+55 11 3504-7638



Diogo Tabosa
Sócio
dtabosa@gtlawyers.com.br
+55 11 3504-7616



Thomas Fowler
Sócio
tfowler@gtlawyers.com.br
+55 11 3504-7611