

RT INFORMA



Novidades no Teletrabalho (Lei 14.442/22)

Publicada no dia 05/09, a Lei 14.442/2022 traz novas regras para o teletrabalho. Entre elas, podem ser citadas: a permissão de teletrabalho híbrido; a dispensa de controle de jornada apenas para o teletrabalho prestado por produção ou tarefa; a aplicabilidade das convenções ou acordos coletivos de trabalho do local de lotação do teletrabalhador; e a permissão de teletrabalho para aprendizes e deficientes.

A nova lei é resultado da conversão da Medida Provisória nº 1.108 de 2022 e, além de teletrabalho, também traz novas regras para o auxílio alimentação e o Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT (tratadas no RT Informa “Novidades no Auxílio-Alimentação”).

A nova lei já está em vigor.

Entenda mais neste RT Informa!

Novas regras do teletrabalho

O texto original da MP 1.108/22 em relação ao teletrabalho foi mantido, não tendo havido qualquer veto. Dessa forma, abaixo são descritas as principais novas regras, já vigentes.

O que é teletrabalho

- Teletrabalho, ou trabalho remoto, é 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 configure trabalho externo;
- O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde e nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.

Teletrabalho híbrido

- A nova lei estabelece expressamente que o teletrabalho ou trabalho remoto podem ser **prestados de maneira preponderante ou não**;

- Além disso, o comparecimento, **ainda que habitual**, às dependências do empregador, para a realização de atividades específicas, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

Uso de equipamentos, softwares e outros fora da jornada normal

- O uso de infraestrutura, equipamentos digitais, softwares, ferramentas digitais e aplicações de internet, pelo empregado, fora da jornada, **não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso**, exceto se houver acordo individual ou coletivo ou convenção coletiva nesse sentido.

Quem pode prestar teletrabalho e prioridade para adoção de teletrabalho

- Mediante contrato individual de trabalho, qualquer empregado poderá prestar teletrabalho;
- Previu-se expressamente que o regime de teletrabalho **pode ser adotado para estagiários e aprendizes**;
- No entanto, a nova lei estabelece que os empregadores deverão conferir **prioridade na adoção desse regime aos empregados com deficiência e àqueles com filho ou criança sob guarda judicial, até quatro anos de idade**.

Jornada

- No regime de teletrabalho, o empregado pode prestar **serviços por jornada, produção ou tarefa**;
- No caso de contrato por produção ou por tarefa, não será aplicado o capítulo da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) que trata da duração do trabalho e que prevê o controle de jornada. Contudo, **para empresas com mais de vinte trabalhadores e que o teletrabalhador presta serviço por jornada, a anotação de entrada e saída no trabalho é obrigatória**.

Despesas com retorno ao trabalho presencial

- O empregador **não será responsável pelas despesas** ao retorno presencial do empregado que optar por realizar o teletrabalho ou trabalho remoto **fora da localidade prevista no contrato**, salvo acordo nesse sentido.

Teletrabalho realizado no exterior por opção do empregado

- Quanto aos empregados admitidos no Brasil, que **optem pela realização de teletrabalho fora do território nacional, deve ser aplicada a legislação brasileira, respeitadas as normas sobre trabalhadores expatriados** da Lei nº 7.064/82 e ressalvada disposição em contrário estipulada entre as partes.

Horários e meios de comunicação entre empregado e empregador

- O contrato de **trabalho poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador**, desde que assegurados os repousos legais.

Convenções e acordos coletivos aplicáveis

- São aplicadas **as convenções e acordos coletivos da base territorial do estabelecimento de lotação do empregado**.

Quadro Comparativo: O que mudou com a Lei 14.442/2022

Legislação anterior à Lei 14.442/2022	Texto da Lei 14.442/2022 publicado em 05/09/2022
Sem correspondência.	Art. 6º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:
Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: III - os empregados em regime de teletrabalho.	Art. 62. III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.”
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.	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.
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.	§ 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.
Sem correspondência.	§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.
Sem correspondência.	§ 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.
Sem correspondência.	§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde e nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.
Sem correspondência.	§ 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.
Sem correspondência.	§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.
Sem correspondência.	§ 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.

Sem correspondência.	§ 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.
Sem correspondência.	§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais.
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.	Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho.
Sem correspondência.	§ 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.
Sem correspondência.	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".