

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

São Paulo, 09 de setembro de 2022.

LEI Nº 14.442 DE 2022

HOME-OFFICE E VALE REFEIÇÃO

No dia 05 de setembro de 2022 foi sancionada a Lei nº 14.442/2022, o texto é originário da Medida provisória 1.108/2022 e disciplina o home-office e autoriza o trabalho híbrido (presencial e remoto), a fim de dar maior segurança jurídica a esse tipo de relação trabalhista.

Além disso, a Lei torna mais rigoroso os critérios de concessão do auxílio-alimentação, para evitar o desvirtuamento desse benefício.

PARECER

Em relação a MP 1.108/2022, foram vetados:

- Faculdade de saque pelo trabalhador do saldo não utilizado ao final de 60 (sessenta) dias
- Repasse de contribuições as centrais sindicais.

Passaremos a tratar dos principais tópicos, conforme o sumário a baixo, para melhor compreensão:

SUMÁRIO

DO AUXILIO ALIMENTAÇÃO.....	3
DA TAXA NEGATIVA	4
PENALIDADES PARA DESCUMPRIMENTO DO VALE REFEIÇÃO.....	5
LUCRO TRIBUTÁVEL – DEDUÇÃO LEGAL.....	7

Página 1 de 18

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

TELETRABALHO	8
ALTERAÇÕES NA CLT- REGULAMENTAÇÃO HOME-OFFICE	8
TRABALHO HIBRIDO	9
TELETRABALHO NÃO É TELEMARKETING/TELEATENDIMENTO	10
COMPARECIMENTO HABITUAL OU NÃO HABITUAL NO ESTABELECIMENTO .	11
UTILIZAÇÃO DOS MESMOS EQUIPAMENTOS PARA TRABALHO E FINS PESSOAIS.....	11
ESTAGIÁRIOS E APRENDIZES	12
SINDICALIZAÇÃO - TELETRABALHO.....	13
EMPREGADOS SITUADOS FORA DO BRASIL - EXPATRIADOS	15
MEIOS DE COMUNICAÇÃO E HORÁRIOS	15
CONTRATO DE TRABALHO – PREVISÃO ESCRITA.....	16
CUSTOS COM A RETOMADA DAS ATIVIDADES PRESENCIAIS	16
PORTADORES DE DEFICIÊNCIA E SITUAÇÕES ESPECÍFICAS	17

DO AUXILIO ALIMENTAÇÃO

O artigo 1º e 2º da Lei 14.442/2022, a fim de impedir qualquer distorção no fornecimento de auxílio alimentação, deixa expresso que o seu uso deve ser exclusivamente em:

- a) Restaurantes ou estabelecimentos similares;
- b) Aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais.

Foi dada essa abordagem (que parece óbvia para muitos) porque há diversas empresas de outros segmentos (que não de alimentação) que aceitam o auxílio como forma de pagamento, o que induz o empregado a pagar por outros tipos de despesas com auxílio-alimentação.

Assim dispõe:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado, bem como 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 1º de maio 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 1º de maio de 1943, deverão ser utilizadas para o pagamento de refeições em restaurantes e estabelecimentos similares ou para a aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais.

Refere-se, as regras do Artigo 457 da CLT:

“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.
(...)”

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

§ 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.” (CLT)

DA TAXA NEGATIVA

O empregador, em contratos futuros, ao contratar pessoa jurídica para o fornecimento do auxílio-alimentação, fica proibido de receber a chamada "taxa negativa", a qual a empresa fornecedora oferece desconto à empresa contratante para obter o contrato.

A proibição acontece por conta do desconto ser compensado, fazendo com que seja cobrada taxas mais altas dos restaurantes e supermercados nos pagamentos com auxílio-alimentação, o que leva esses estabelecimentos a repassar esse custo no preço final para o consumidor.

O objetivo é que ocorra queda no preço de refeições e alimentos.

Sendo assim, a empresa não poderá exigir ou receber os dispostos nos incisos I, II, III, do Art. 3º da Lei:

Art. 3º O empregador, ao contratar pessoa jurídica para o fornecimento do auxílio-alimentação de que trata o art. 2º desta Lei, não poderá exigir ou receber:

I - qualquer tipo de deságio ou imposição de descontos sobre o valor contratado;

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

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.

Salientamos, que, a proibição citada no caput não se aplica aos contratos firmados antes da publicação da Lei ou 14 meses de vigência a contar da publicação da Lei (05.09.2022), o que ocorrer primeiro.

“Art. 3º - (...)”

§ 1º A vedação de que trata o caput 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 Lei, o que ocorrer primeiro.”

Por isto, que, se ocorrer prorrogação, devemos atender as novas regras desta Lei.

“Art. 3º - (...)”

§ 2º É vedada a prorrogação de contrato de fornecimento de auxílio-alimentação em desconformidade com o disposto no caput.

PENALIDADES PARA DESCUMPRIMENTO DO VALE REFEIÇÃO

O desvio da finalidade, ou a execução inadequada, sujeita o empregador ou a empresa emissora de auxílio-alimentação a multa entre R\$ 5 mil e R\$ 50 mil, aplicada em dobro em caso de reincidência ou embaraço à fiscalização.

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,

Página **5** de **18**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

de 1º de maio de 1943, pelos empregadores ou pelas empresas emissoras de instrumentos de pagamento de auxílio-alimentação, sem prejuízo da aplicação de outras penalidades cabíveis pelos órgãos competentes, acarretara a aplicação de multa no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) a R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), a qual será aplicada em dobro em caso de reincidência ou de embaraço à fiscalização.

O cálculo de gradação de multa será estabelecido pelo Ministro do Estado do Trabalho e Previdência, conforme parágrafo 1º:

§ 1º Os critérios de cálculo e os parâmetros de gradação da multa prevista no caput deste artigo serão estabelecidos em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.

Além disso, o cancelamento da inscrição da pessoa jurídica beneficiária ou do registro das empresas que estão vinculadas aos programas de alimentação, desde a data da primeira irregularidade passível de cancelamento, podendo também, perder o incentivo fiscal em decorrência do cancelamento.

Disposto nos incisos I, II do artigo 3º da Lei 6.321/1976:

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.

Quando a penalidade aplicada for o cancelamento, só poderá pleitear nova inscrição no Ministério do Trabalho e Previdência, após a decorrência do prazo a ser definido em regulamento, conforma a baixo:

Página **6** de **18**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

§ 3º Na hipótese do cancelamento previsto no inciso II do caput, nova inscrição ou registro junto ao Ministério do Trabalho e Previdência somente poderá ser pleiteado decorrido o prazo a ser definido em regulamento.

Vale ressaltar, que, tanto o estabelecimento que fornece a comercialização de produtos não relacionados à alimentação, quanto a empresa que credenciou, sujeitam-se a multa, que varia de 5.000, a 50.000,00. Disposto no parágrafo 2º deste artigo:

§ 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 caput.

LUCRO TRIBUTÁVEL – DEDUÇÃO LEGAL

A Lei também trouxe em seu escopo a alteração da Lei nº 6.321/76, de modo que há autorização para que as pessoas jurídicas façam a dedução dos lucros tributáveis para apuração do imposto sobre a renda, do dobro das despesas comprovadamente no período, com base em programas de alimentação do trabalhador do Ministério do Trabalho e Previdência.

Basicamente, leia-se: cumprimento integral para Lei do PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador).

Disposto no artigo 5º da Lei, sobre o artigo 1º da Lei 6.321/1976:

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

Página 7 de 18

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

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.

TELETRABALHO

A Lei 14.442 de 2022 mudou a redação do inciso III do Artigo 62 da CLT.

“Art. 62 – (...)

~~III – os empregados em regime de teletrabalho.~~

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

A nosso ver, a alteração pode gerar, ainda, confusão em relação a terminologia utilizada.

Nota-se que foi inserido no cenário do teletrabalho a estipulação de que o serviço seja por produção ou tarefa.

Em outras palavras, se o home office for por jornada de trabalho (e não por produção ou tarefa), devemos implantar a marcação de ponto!

Percebam, assim, que não basta ser teletrabalho, terá de ser trabalho por produção ou tarefa.

Nesse quesito, devemos lembrar que há pareceres na área preventiva onde sempre pontuamos a necessidade da apuração da existência, ou não, de supervisão.

ALTERAÇÕES NA CLT- REGULAMENTAÇÃO HOME-OFFICE

A Lei 14.442/2022 altera a redação de parte dos artigos da CLT que tratam de teletrabalho.

Página 8 de 18

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

O objetivo das novas regras, segundo o governo, é ajustar a legislação às necessidades dessa forma de trabalho, que ganhou força durante a pandemia devido à necessidade de distanciamento social.

TRABALHO HIBRIDO

Muitos tem utilizado a frase “criou-se o modelo híbrido”. Discordamos por completo.

Esse cenário já era aplicado com segurança por significativa parte das empresas, mas desde que previsto no contrato de trabalho. A necessidade de previsão no contrato de trabalho continua.

O que ocorreu em ordem prática, é que o Artigo 75-B da CLT, em seu CAPUT, foi alterado para indicar que o requisito de que o trabalho deva ser “preponderantemente fora das dependências” da empregadora não é mais aplicável.

Ou seja, o trabalho pode ser fora ou dentro do estabelecimento, independentemente da preponderância ser da atividade interna ou externa.

~~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.

Os parágrafos da nova redação do Artigo 75-B da CLT passaram a trazer alterações sobre o enquadramento do regime de teletrabalho, sendo que passaremos a detalhar a lógica da aplicação.

O teletrabalho poderá ser:

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

- a) Por jornada de trabalho – deverá ter controle de jornada obrigatória (mudança);
- b) Por produção – não aplica-se o controle de jornada e demais regras do Capítulo II do Título II da CLT (horas extras, sobreaviso, etc.)
- c) Por tarefa – não aplica-se o controle de jornada e demais regras do Capítulo II do Título II da CLT (horas extras, sobreaviso, etc.)

“Artigo 75-B

(...)

§ 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.” (CLT)

TELETRABALHO NÃO É TELEMARKETING/TELEATENDIMENTO

Deixa claro o § 4º do Artigo 75-B da CLT, que não se confunde teletrabalho com telemarketing ou teleatendimento.

“Artigo 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.” (CLT)

Isto é importante, pois, haviam posições que tentavam aplicar as regras de teleatendimento ao teletrabalho, o que não se confunde.

COMPARECIMENTO HABITUAL OU NÃO HABITUAL NO ESTABELECIMENTO

O comparecimento do empregado – mesmo que habitual – no estabelecimento da empregadora para realização de atividades específicas (dando o sentido de que são ajustes/atos que somente poderiam ser presenciais), não afasta o regime de teletrabalho;

“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.”
(CLT)

Nitidamente essa alteração foi implantada para que pudesse embasar a explicação do CAPUT que demos acima.

O fato de comparecer habitualmente um dia por semana, não afasta o teletrabalho, por exemplo.

UTILIZAÇÃO DOS MESMOS EQUIPAMENTOS PARA TRABALHO E FINS PESSOAIS

O § 5º do Artigo 75-B da CLT possui uma redação confusa, mas que a nosso ver visa deixar claro que, o fato do empregado estar em sua residência utilizando os mesmos equipamentos (computador, internet, celulares, etc.) que possui para o trabalho, por si só, não configura efetivo trabalho, prontidão, sobreaviso.

Mas porquê?

Porque entende-se que, ordinariamente, o empregado estando em home office utilizará o mesmo equipamento para fins pessoais, para usos de sua própria comunicação, etc., como é o caso de notebook de propriedade do próprio empregado.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

E isto, isoladamente, não pode ser entendido como trabalho ou disposição ao trabalho.

“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.

ESTAGIÁRIOS E APRENDIZES

O § 6º do Art. 75-B da CLT traz expressamente a possibilidade de aplicar-se o “trabalho remoto” para aprendizes e estagiários.

A terminologia foi imprópria, pois estagiários não trabalham.

Mas a intenção foi deixar expresso que sim, estagiários e aprendizes podem executar tarefas de suas residências.

Mas, claro que, devemos observar o caso concreto:

- a) Estágio: o que é previsto no contrato da instituição de ensino? Importante essa análise pois pode haver algum impedimento;
- b) Aprendiz: o que é previsto no contrato firmado com a entidade qualificadora? Importante essa análise pois pode haver algum impedimento.

“Art. 75-B – (...)”

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.” (CLT)

E não só!

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

Temos que validar as variáveis das atividades do caso concreto:

- a) Há como supervisionarmos o estagiário e o aprendiz?
- b) Teremos como detalhar o aprendizado prático para o aprendiz?
- c) Há como aplicarmos as regras previstas em cada contrato (estágio e aprendizagem)?

Notem que não poderá ser uma regra geral.

Teremos de analisar caso a caso.

SINDICALIZAÇÃO - TELETRABALHO

O parágrafo 7º do art. 75-B da CLT apenas reforçou a posição que já demos em vídeos de nossa plataforma.

Vale colacionar o link da plataforma para que assistam (ou pesquisem dentro da plataforma o nome do título abaixo).

<https://www.affigueiredo.com.br/video-home-office-e-teletrabalho-qual-sindicato-aplicar/>



FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

Passou a trazer a regra expressa que, em outras palavras, inclina-se que independentemente de onde resida o empregado, aplica-se a norma coletiva (acordo coletivo de trabalho) da localidade do estabelecimento para o qual presta serviço (lotação).

“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.” (CLT)

Ainda, pontuou que aplica-se a legislação local do mesmo estabelecimento.

O que isso significa? Os feriados municipais, por exemplo, serão os do estabelecimento de lotação, e não do local de sua residência.

Essa colocação foi importante, pois o empregado pode encontrar-se nas mais variadas localidades do país, a ponto do empregador ter de gerenciar regras locais sobre as quais sequer conhece, por exemplo. Ou ainda até, de outros países.

Sobre este tema, de forma complementar recomendamos a leitura do parecer postado na plataforma com o título “HOME OFFICE: empregado pode mudar para outro país? Nômade digital”.

<https://www.affigueiredo.com.br/home-office-empregado-pode-mudar-para-outro-pais-nomade-digital/>

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA



EMPREGADOS SITUADOS FORA DO BRASIL - EXPATRIADOS

Para os empregados admitidos no Brasil que decidirem pela realização de teletrabalho em outro país, fora do território nacional, será aplicada a legislação brasileira, aplicadas através da Lei nº 7.064/1982.

Exceto em casos de disposição contrária estipulada entre as partes. A nosso entender, disposições contrárias favoráveis ao empregado.

Na verdade, tal regra já era a aplicável para tais hipóteses.

“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.” (CLT)

MEIOS DE COMUNICAÇÃO E HORÁRIOS

Considerando que o teletrabalho não envolve, necessariamente, um horário de trabalho fixo, poderão as partes ajustarem horários e meios específicos para que ocorram as reuniões ou suas comunicações.

Página **15** de **18**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

É o caso de estipularem contratualmente que as comunicações serão exclusivamente por e-mail (ou conferência, etc.), bem como que deverá ocorrer entre as 12:00hs até as 15:00hs, por exemplo.

Mas, para isto, deve-se ter estipulação contratual ou em termo aditivo.

"Art. 75-B - (...)

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

CONTRATO DE TRABALHO – PREVISÃO ESCRITA

Conforme o artigo 75-C da CLT, o teletrabalho não pode ser ajuste verbal.

Deve ter, necessariamente, previsão escrita em aditivo ou contrato de trabalho.

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

CUSTOS COM A RETOMADA DAS ATIVIDADES PRESENCIAIS

Há previsão no Artigo Art. 75-C da CLT que, para que o empregado retome as atividades presenciais, deve o empregador comunicar com 15 dias de antecedência tal mudança, realizando-se aditivo contratual.

"Art. 75-C. – (...)

§ 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." (CLT)

Esta regra já existia.

Mas, essa retomada, e se o empregado estiver residindo em outro Estado? Em outro país? Ou tiver custos?

Para essas perguntas o § 3º do Artigo 75-B da CLT dispôs que tais custos não correrão por conta da empregadora, mas sim terão de ser assumidos pelo empregado, exceto se houver previsão em contrato que será o empregador.

"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."
(CLT)

PORTADORES DE DEFICIÊNCIA E SITUAÇÕES ESPECÍFICAS

O Artigo 75-F da CLT dispôs que as empregadoras devem priorizar as vagas de teletrabalho para:

- a) Empregados com deficiência, e;
- b) Empregados com filhos de até quatro anos de idade, e;
- c) Empregados com criança sob guarda judicial de até quatro anos de idade.

"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."

Se possível conforme a atividade da função, tais empregados devem ter prioridade nessa escolha.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

Notas importantes:

- I. Caso algum dado informado neste documento não corresponda à realidade ou possua alguma incorreção, solicitamos que não aplique as posições aqui manifestadas e nos informem com os fatos concretos.

- II. Informamos que o presente Parecer foi realizado segundo nossa interpretação a respeito do tema, bem como aplicável exclusivamente na presente data, de modo que a empresa poderá se deparar com interpretações/entendimentos divergentes, ou ainda mudança de posicionamento em datas futuras em virtude de oscilação de posicionamentos Jurisprudenciais ou Normas Legais, e ainda, disposições que alterem seu conteúdo por força de Norma Coletiva de Trabalho (Lei nº 13.467/2017).

Ao que nos cumpria, firmamo-nos.

Sem mais,

Atenciosamente,

FIGUEIREDO FILHO
SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA
www.figueiredofilho.com.br