

## TRABALHISTA / PREVIDENCIÁRIO Nº 09/2022

### I. TRABALHISTA

#### 1. TELETRABALHO – HOME OFFICE

Foram regulamentadas novas diretrizes para o teletrabalho também denominado como “home office” através da Lei 14.442 de 05/09/2022, o que se destaca:

- 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 configurem trabalho externo.

- 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.

- 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 tarefa, não se aplicarão as regras destinadas a jornada de trabalho, ou seja, o empregador não poderá exigir cumprimento de horário de trabalho.

- Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.

- Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções ou nos acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.

- Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional aplica-se a legislação brasileira.

- Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais.

- A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho.

- O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

#### 2. PROGRAMA EMPREGA + MULHERES

A Lei 14.457 de 21/09/2022, instituiu o programa denominado “Programa Emprega + Mulheres”. São medidas legais que flexibilizam a prática e amplia alguns direitos. Por se tratar de um texto legal(lei) extenso, a seguir destacamos os principais tópicos que trata referida lei:

**I** - para apoio à parentalidade na primeira infância:

- a) pagamento de reembolso-creche; e
- b) manutenção ou subvenção de instituições de educação infantil pelos serviços sociais autônomos;

**II** - para apoio à parentalidade por meio da flexibilização do regime de trabalho:

- a) teletrabalho;
- b) regime de tempo parcial;
- c) regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas;
- d) jornada de 12 (doze) horas trabalhadas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, quando a atividade permitir;
- e) antecipação de férias individuais; e
- f) horários de entrada e de saída flexíveis;

**III** - para qualificação de mulheres, em áreas estratégicas para a ascensão profissional:

- a) suspensão do contrato de trabalho para fins de qualificação profissional; e
- b) estímulo à ocupação das vagas em cursos de qualificação dos serviços nacionais de aprendizagem por mulheres e priorização de mulheres hipossuficientes vítimas de violência doméstica e familiar;

**IV** - para apoio ao retorno ao trabalho das mulheres após o término da licença-maternidade:

- a) suspensão do contrato de trabalho de pais empregados para acompanhamento do desenvolvimento dos filhos; e
- b) flexibilização do usufruto da prorrogação da licença-maternidade, conforme prevista na Lei nº 11.170/2008.

**V** - reconhecimento de boas práticas na promoção da empregabilidade das mulheres, por meio da instituição do Selo Emprega + Mulher;

**VI** - prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho; e

**VII** - estímulo ao microcrédito para mulheres.

## CONFIDOR

Para os efeitos desta Lei, parentalidade é o vínculo socioafetivo maternal, paternal ou qualquer outro que resulte na assunção legal do papel de realizar as atividades parentais, de forma compartilhada entre os responsáveis pelo cuidado e pela educação das crianças e dos adolescentes.

Referida lei também instituiu o selo "Emprega + Mulher" com objetivo de reconhecer as empresas que se destaquem pela organização, manutenção e pelo provimento de creches e pré-escolas para atender às necessidades de suas empregadas e de seus empregados e reconhecer as boas práticas de empregadores que estimulem à contratação, à ocupação de postos de liderança e à ascensão profissional de mulheres, entre outros quesitos alinhados com o Programa.

### 3. ORIENTAÇÃO - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

Quanto à Indenização Adicional equivalente a 1(um) salário ao empregado, em virtude da dispensa sem justa causa por iniciativa da Empresa quando com antecedência de 30 dias da data base Dissídio, tecemos seguinte comentário:

Art. 9º da Lei nº 7.238/84:

"O empregado dispensado, sem justa causa, no período de trinta dias que antecedem a data de sua correção salarial, terá direito a indenização adicional equivalente a 1 (um) salário mensal".

Exemplo: Data-base novembro.

Empregado comunicado do aviso prévio trabalhado em 10.09.2021.

Aviso trabalhado	30 dias antecipados	Data-base
10.09 a 09.10	02 a 31.10	Novembro

Neste exemplo, o empregado possui direito à indenização, porque o aviso prévio encerra-se dentro do período dos 30 dias que antecedem a data-base.

Se fosse aviso prévio indenizado, prevaleceria o mesmo direito, uma vez que o indenizado possui o reflexo da projeção dos 30 dias para todos os efeitos legais.

Fundamento: CLT

### 4. ORIENTAÇÃO - DIA DAS ELEIÇÕES X TRABALHO

#### 4.1 Convocação para compor a mesa eleitoral

O empregado convocado para compor a mesa eleitoral no dia das eleições, possui o direito de folga compensatória (em dobro) por este dia de convocação. Desta forma, cabe a empresa organizar com o empregado referida folga. Para tanto, faz-se necessidade que o mesmo apresente para a empresa, comprovante de tal convocação. Aplica-se mesmo critério se ocorrer no segundo turno. Portanto, empregado convocado para compor a mesa eleitoral, terá direito a folgar 02 ou 04 dias no seu trabalho.

#### 4.2 Trabalho no dia da eleição

A empresa que dispuser de empregados trabalhando no dia das eleições, não é obrigada a disponibilizar folga ao empregado neste dia. Porém, neste caso, deve disponibilizar ao empregado, tempo necessário para que o mesmo possa cumprir com a obrigação de votar.

Fundamento: Código Eleitoral.

**PAULO FLORES**  
**Área Trabalhista**  
**TC-CRC 52.870**

Visite nosso site [www.confidor.com.br](http://www.confidor.com.br) e pesquise os Informativos e Indicadores.

#### Consultoria Jurídica

Gerd Foerster  
Ingo Sudhaus  
Jefferson Gonçalves  
Francine Finkenauer

#### Consultoria Específica

Tributária  
Tributária  
Laboral  
Controladoria Contábil Internacional

Maria Neli Amorim  
Fernanda Souza  
Paulo Flores  
Monica Foerster

#### Auditoria

Leticia Pieretti  
Tiago Deport Xavier

#### Contabilidade e Assessoria Contábil/Fiscal

Giomar De Carli  
Eurides Pomagorski