

INFORMAÇÕES GERAIS:**STF suspende o piso nacional da enfermagem**

O Ministro Luís Roberto Barroso, do Supremo Tribunal Federal (STF), em decisão individual (monocrática), concedeu liminar para suspender os efeitos da Lei 14.434/2022, que instituiu o piso salarial nacional do Enfermeiro, do Técnico de Enfermagem, do Auxiliar de Enfermagem e da Parteira (Lei do piso nacional da enfermagem).

A decisão foi proferida na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIn) nº 7.222/DF em 04/09/2022.

A Adin

Na ADIn 7.222, questiona-se a constitucionalidade da Lei 14.434/22 porque, entre outros, defende-se que ela prejudica a autonomia financeira e orçamentária dos Estados e Municípios. Além disso, na ADIN também se sustenta que a lei impacta a sustentabilidade de hospitais e outras atividades do sistema público e privado de saúde, com risco de redução de leitos, demissões coletivas e desemprego em massa, com potencial prejuízo ao atendimento de saúde da população.

Ao analisar o pedido de liminar (decisão provisória), o Ministro Barroso suspendeu os efeitos da lei até que sejam avaliados os seus impactos sobre: (i) a situação financeira dos Estados e Municípios, em razão dos riscos para a sua solvabilidade; (ii) a empregabilidade, tendo em vista as alegações de demissões em massa; e (iii) a qualidade dos serviços de saúde, em virtude do alegado risco de fechamento de leitos e de redução nos quadros de enfermeiros e técnicos.

O Ministro ainda ponderou que haveria dúvidas sobre a iniciativa do processo legislativo que originou a Lei, pois só seria possível a apresentação de projeto de lei sobre aumento de remuneração de servidor público pelo Poder Executivo, não pelo Legislativo, como ocorreu.

O julgamento da liminar deve ocorrer entre 09/09 e 16/09, pelo Plenário (Virtual) do STF, que poderá referendá-la ou não.

[Acesse aqui a íntegra da decisão.](#)

Saiba mais

A Lei 14.434/2022, em vigor desde 05/08, instituiu e definiu o piso salarial nacional dos enfermeiros (R\$ 4.750,00), do Técnico de Enfermagem (R\$ 3.325,00), do Auxiliar de Enfermagem e da Parteira (R\$ 2.375,00). Ela abrange tanto os profissionais contratados sob o regime da CLT, quanto os servidores públicos civis da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, inclusive suas autarquias e fundações federais, estaduais e municipais.

TST: empregado que trabalha com álcalis cáusticos diluído não tem direito a adicional de insalubridade

A 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) decidiu que um operador de estação de tratamento de água que manuseia o agente químico “álcalis cáusticos”, em sua forma diluída, não tem direito ao recebimento do adicional de insalubridade. Trata-se de acórdão proferido no Recurso de Revista nº 20804-31.2017.5.04.0333.

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4/ RS) havia reformado sentença pró empresa e deferido ao empregado o pagamento do adicional em grau médio, referente a todo o período do contrato de trabalho. Entretanto, o TST, interpretando a Súmula 448 do Tribunal*, considerou que para o deferimento do adicional de insalubridade é essencial que a atividade seja oficialmente classificada como insalubre pelo Ministério do Trabalho e Previdência (MTP).

O documento do MTP que trata do “álcalis cáusticos” é o Anexo 13 da Norma Regulamentadora (NR) nº 15**, que se refere somente ao manuseio do agente químico em sua forma bruta. No caso concreto que deu origem ao Recurso de Revista, o “álcalis cáusticos” era diluído em produtos de limpeza.

Com isso, os Ministros da 7ª turma do TST decidiram, por unanimidade, que o empregado não faz jus ao recebimento de adicional de insalubridade em nenhum grau, restabelecendo a sentença favorável à empresa.

O acórdão proferido pelo TST pode ser conferido pelo link:

<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=119554&anoInt=2021>

* Súmula 448, inciso I, do TST: Não basta a constatação da insalubridade por meio de laudo pericial para que o empregado tenha direito ao respectivo adicional, sendo necessária a classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho.

** Anexo 13 da NR 15: trata de atividades e operações insalubres envolvendo agentes químicos.

Pernoitar em caminhão não caracteriza tempo de espera, decide 6ª Turma do TST

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), decidiu que o tempo de espera se caracteriza quando o empregado estiver aguardando carga, descarga ou fiscalização da mercadoria em barreiras fiscais ou alfandegárias, conforme disposto no artigo 235-C, § 8º, da CLT*. Dessa forma, apenas pernoitar em caminhão não caracteriza esse período de espera (TST-RRAg-20412-44.2018.5.04.0305, DEJT 20/06/2022).

No caso em questão, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT/RS) condenou uma empresa ao pagamento de indenização pelo “tempo de espera” a um ajudante de carga e descarga que alegou ser obrigado a dormir no baú do caminhão, uma vez que a empresa não custeava o pernoite em viagens. Diante disso, o Tribunal Regional havia considerado como “tempo de espera” o período de pernoite no interior do veículo, com base nas alegações de não haver condições adequadas para o repouso do empregado.

Inconformada com a decisão, a empresa recorreu ao TST alegando que além de proceder com o pagamento das diárias, o empregado não era obrigado a permanecer junto ao veículo e que o pernoite no veículo por si só não caracteriza tempo de espera, nem tempo à disposição do empregador.

Ao examinar a controvérsia o Relator do recurso pontuou que a CLT no artigo 235-C, § 4º prevê a possibilidade de o motorista pernoitar no interior do veículo, mas não caracteriza tal período como “tempo de espera”. Para tal caracterização, é necessário que o motorista esteja aguardando carga, descarga ou fiscalização da mercadoria transportada em barreiras fiscais ou alfandegárias.

Com esse entendimento, a 6ª Turma do TST reformou a decisão do TRT/RS e excluiu da condenação o pagamento do tempo de espera correspondente ao período de pernoite no interior do caminhão.

* Art. 235 § 8º da CLT São considerados tempo de espera as horas em que o motorista profissional empregado ficar aguardando carga ou descarga do veículo nas dependências do embarcador ou do destinatário e o período gasto com a fiscalização da mercadoria transportada em barreiras fiscais ou alfandegárias, não sendo computados como jornada de trabalho e nem como horas extraordinárias.

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.

A nova lei já está em vigor.

Veja mais detalhes no RT Informa da CNI (Anexo 01)

Boa leitura.

Atos Normativos de RT (recentes)

[Lei nº 14.441, de 2 de setembro de 2022](#), (DOU 5/9/2022, seção 1, pág.3), que “Altera as Leis nºs 8.213, de 24 de julho de 1991, 8.742, de 7 de dezembro de 1993, 11.699, de 13 de junho de 2008, 13.240, de 30 de dezembro de 2015, e 13.846, de 18 de junho de 2019, para dispor sobre o fluxo de análise de benefícios previdenciários e assistenciais sob avaliação do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), da Perícia Médica Federal e do Conselho de Recursos da Previdência Social e para dispor sobre a gestão dos imóveis que constituem o patrimônio imobiliário do Fundo do Regime Geral de Previdência Social.”

[Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022](#), (DOU 5/9/2022, seção 1, pág.4), que “Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e sobre o Teletrabalho, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.”

[Mensagem nº 500, de 2 de setembro de 2022](#), (DOU 5/9/2022, seção 1, pág.4), que o Senhor Presidente do Senado Federal, decidiu vetar parcialmente, por contrariedade ao interesse público, o Projeto de Lei de Conversão nº 20, de 2022 (Medida Provisória nº 1.113, de 20 de abril de 2022), que "Altera as Leis nºs 8.213, de 24 de julho de 1991, 8.742, de 7 de dezembro de 1993, 11.699, de 13 de junho de 2008, 13.240, de 30 de dezembro de 2015, e 13.846, de 18 de junho de 2019, para dispor sobre o fluxo de análise de benefícios previdenciários e assistenciais sob avaliação do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), da Perícia Médica Federal e do Conselho de Recursos da Previdência Social e para dispor sobre a gestão dos imóveis que constituem o patrimônio imobiliário do Fundo do Regime Geral de Previdência Social".

[Mensagem nº 501, de 2 de setembro de 2022](#), (DOU 5/9/2022, seção 1, pág.4), que o Senhor Presidente do Senado Federal, decidiu vetar parcialmente, por contrariedade ao interesse público, o Projeto de Lei de Conversão nº 21, de 2022 (Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022), que "Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e 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".

[Portaria PRES/INSS nº 1.489, de 2 de setembro de 2022](#), (DOU 5/9/2022, seção 1, pág.119), que altera a Portaria PRES/INSS nº 1.486, de 25 de agosto de 2022, que estabelece procedimentos para solicitação e análise de requerimento do auxílio por incapacidade temporária, dispensando a emissão de parecer conclusivo da Perícia Médica Federal quanto à incapacidade laboral.

[Portaria PRES/INSS nº 1.486, de 25 de agosto de 2022](#), (DOU 29/8/2022, seção 1, pág.12), que “Estabelece procedimentos para solicitação e análise de requerimento do auxílio por incapacidade temporária, dispensando a emissão de parecer conclusivo da Perícia Médica Federal quanto à incapacidade laboral.”

[Portaria interministerial MTP/MS nº 22, de 31 de agosto de 2022](#) (DOU 1º/9/2022, seção 1, pág.156), que “Estabelece a lista de doenças e afecções que isentam de carência a concessão de benefícios por incapacidade, conforme disposto no inciso II do art. 26 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. (Processo nº 12600.109449/2019-71).”

Atos Normativos de SST (recentes)

[Portaria MTP nº 2.769, de 5 de setembro de 2022](#), (DOU 6/9/2022, seção 1, pág.90), que “Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 23 - Proteção contra Incêndios. (Processo nº 19966.102424/2022-41).”

[Portaria MTP nº 2.770, de 5 de setembro de 2022](#), (DOU 6/9/2022, seção 1, pág.90), que “Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 26 - Sinalização e Identificação de Segurança. (Processo nº 19966.102424/2022-41).”

[Portaria MTP nº 2.772, de 5 de setembro de 2022](#), (DOU 6/9/2022, seção 1, pág.90), que “Altera a Norma Regulamentadora nº 24, aprovada pela Portaria nº 1.066, de 23 de setembro de 2019. (Processo nº 19966.100255/2019-18).”

[Portaria MTP nº 2.776, de 5 de setembro de 2022](#), (DOU 6/9/2022, seção 1, pág.91), que “Altera o art. 4º da Portaria MTP nº 427, de 7 de outubro de 2021, que estabelece o cronograma de implementação do subitem 14.1 do Anexo IV da Norma Regulamentadora nº 20 - Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis. (Processo nº 19966.104886/2022-01).”

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".