



## **Informativo Trabalhista**

### **Medida Provisória nº 1.108/2022 – Auxílio-Alimentação e Teletrabalho**

Foi publicada, ontem, a MP nº 1.108/22, que dispõe sobre os pagamentos de importâncias a título de auxílio-alimentação e teletrabalho.

Para facilitar a identificação dos temas regulados pela MP, dividimos o presente Informativo nos dois tópicos abaixo:

#### **Auxílio-alimentação**

Os valores pagos pelo empregador a título de auxílio-alimentação deverão ser utilizados exclusivamente para o pagamento de refeições em restaurantes e estabelecimentos similares ou para a aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais.

O empregador, ao contratar empresa para fornecimento de cartão alimentação, não poderá exigir ou receber:

- i) qualquer tipo de deságio ou imposição de descontos sobre o valor contratado;
- ii) prazos de repasse ou pagamento que descaracterizam a natureza pré-paga dos valores direcionados ao trabalhador;
- iii) qualquer tipo de parcela ou benefício, direto ou indireto, que não seja voltado à promoção da saúde e segurança alimentar do trabalhador.

A MP preserva os contratos de fornecimento de auxílio-alimentação vigentes até o seu término ou que tenham decorridos quatorze meses da sua publicação, o que ocorrer primeiro. A MP veda, expressamente, a prorrogação de contratos que não observem as determinações nela contidas.

A execução inadequada, o desvio ou o desvirtuamento das finalidades do auxílio-alimentação pelos empregadores ou pelas empresas emissoras de instrumentos de pagamento de auxílio-alimentação, acarretará as seguintes sanções:



- multa no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) a R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), cujos critérios serão estabelecidos pelo Ministro do Trabalho e Previdência, dobrada em caso de reincidência ou embaraço à fiscalização;
- 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
- perda do incentivo fiscal da pessoa jurídica beneficiária, em consequência do cancelamento previsto no item anterior.

Também estarão sujeitos à aplicação da multa acima descrita, o estabelecimento que comercializa produtos não relacionados à alimentação do trabalhador e a empresa que o credenciou.

Nova inscrição ou registro perante o Ministério do Trabalho e Previdência Social somente poderá ser requerido após decorrido o prazo legal previsto em regulamento.

No âmbito tributário, a MP nº 1.108/22 mantém a regra que garante às pessoas jurídicas deduzir do lucro tributável, para fins do Imposto de Renda, o dobro das despesas comprovadamente realizadas no período da base em programas de alimentação ao trabalhador, desde que aprovados pelo Ministério do Trabalho e Previdência e de acordo com os limites legais.

## Teletrabalho

A MP nº 1.108/22 também alterou os seguintes dispositivos da CLT relativos ao teletrabalho:

- art. 62, inciso III - passou a contemplar os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço “*por produção ou tarefa*”.
- art. 75–B: os conceitos de teletrabalho e trabalho remoto passam a ser sinônimos, podendo ser desenvolvido, de forma preponderante ou não, fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo.

O comparecimento habitual do trabalhador às dependências do empregador não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.



Os teletrabalhadores, que prestam serviços por produção ou tarefa, estão excluídos do Os teletrabalhadores, que prestam serviços por produção ou tarefa, estão excluídos do capítulo relativo à Duração de Jornada. O teletrabalhador, que recebe por dia, hora ou mês terá sua jornada controlada, caso o empregador tenha mais de 20 empregados em seu estabelecimento.

A ocupação denominada operador de telemarketing ou teleatendimento não se confunde ou se equipara ao regime de trabalho remoto ou teletrabalho.

A MP em questão estabeleceu que o tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, 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.

A MP nº 1.108/22 autoriza a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.

As disposições previstas na legislação local e nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativos à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado serão aplicadas àquele que estiver em regime de teletrabalho. Destaque-se: o teletrabalhador contratado no Brasil, que optar por prestá-lo em território estrangeiro, será submetido à legislação brasileira, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

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 redação do *caput* do artigo em questão foi alterada para incluir que a prestação de serviços na modalidade de trabalho remoto deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho.

O § 3º, deste artigo, prevê que 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.

- Art. 75-F: esse novo artigo estabelece a prioridade dos *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.*



A MP no 1.108/22 tem validade por sessenta dias, prorrogável por igual prazo. Se não for convertida em lei, perderá seus efeitos. Por esta razão, por ora, recomendamos cautela na implementação de qualquer alteração com base nesta nova norma.

A equipe trabalhista de Stüssi Neves Advogados está à disposição para os esclarecimentos que se fizerem necessários.

**Maria Lúcia Menezes Gadotti**

[marialucia.gadotti@stussinevessp.com.br](mailto:marialucia.gadotti@stussinevessp.com.br)

**Patrícia Salviano Teixeira**

[patricia.salviano@stussinevessp.com.br](mailto:patricia.salviano@stussinevessp.com.br)