

RT INFORMA



MP regulamenta teletrabalho em regime híbrido e define novas regras para o auxílio-alimentação

Foi publicada a [Medida Provisória \(MP\) nº 1.108, de 17 de março de 2022](#), que dispõe sobre o teletrabalho e sobre o pagamento do auxílio-alimentação. Dentre as principais novidades da nova lei, estão a regulamentação do teletrabalho em regime híbrido (parcialmente presencial), a possibilidade de estipulação do teletrabalho por jornada ou por produção ou tarefa, a possibilidade expressa de teletrabalho para estagiários e aprendizes e nova disciplina para a concessão do auxílio-alimentação.

Confira os principais pontos!

Teletrabalho

A MP trouxe várias alterações relacionadas ao teletrabalho.

Conceito - O texto da MP passou a prever de forma expressa que teletrabalho e trabalho remoto são expressões que tem sentido semelhante, permanecendo, o comando de que caracteriza esse regime de trabalho a prestação de serviços 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. A MP inovou, ao prever que a prestação de serviços remotamente pode ser realizada de maneira preponderante ou não.

Jornada - Pela norma, o teletrabalho poderá prestar serviços por jornada, por produção ou por 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 prevê o controle de jornada. Já no caso da contratação por jornada o controle de jornada passa a ser obrigatório.

Trabalho híbrido - Importante alteração foi a previsão expressa de que pode ser adotada a modalidade no modelo híbrido, sem que precise haver preponderância da prestação de serviços fora das dependências do empregador. O comparecimento, ainda que 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.

Estagiários e aprendizes - O texto normativo também traz expressamente a possibilidade de adoção do teletrabalho para estagiários e aprendizes.

Prioridade do teletrabalho para empregados com deficiência e empregados com filhos de até 4 anos - Outra novidade foi a previsão de que 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.

Principais alterações:

- Permite o regime híbrido;
- Prestação de serviços por jornada ou por produção ou tarefa;
- Autoriza o teletrabalho para estagiários e aprendizes;
- Aplicação da legislação brasileira para trabalhador que realize o teletrabalho no exterior; e
- Prioridade do teletrabalho para empregados com deficiência e empregados com filhos de até 4 anos.

Tempo de uso de equipamentos tecnológicos, de infraestrutura, softwares, ferramentas digitais ou de aplicações de internet - A MP previu que o tempo de uso de equipamentos tecnológicos, softwares, ferramentas digitais ou 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, salvo previsão em contrário em acordo individual ou em instrumento coletivo.

Teletrabalho realizado no exterior - Quanto aos trabalhadores em regime de teletrabalho que prestem suas atividades no exterior, a norma estipula que deve ser aplicada a legislação trabalhista brasileira ao contrato de trabalho, respeitadas as normas sobre trabalhadores expatriados da [Lei nº 7.064/82](#), salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

Convenções e acordos coletivos de trabalho - Outra determinação trazida pela MP é a de que se aplicam as disposições previstas na legislação local e nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.

Horários e meios de comunicação entre empregado e empregador - A MP estabelece que acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais. Também reforça que a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto deverá constar expressamente no contrato individual de trabalho.

Despesas de retorno ao trabalho presencial - A norma estabelece que 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.

Telemarketing ou Teletendimento - Por fim, o texto da MP consigna que o regime de teletrabalho o trabalho remoto não se confunde e nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teletendimento.

Auxílio-Alimentação

Quanto ao auxílio-alimentação, a MP espelhou diversos dispositivos do [Decreto nº 10.854/2021](#).

Utilização do auxílio-alimentação - A MP proíbe, sob pena de multa, que as importâncias pagas a título de auxílio-alimentação sejam usadas para adquirir outros produtos que não refeições em restaurantes e estabelecimentos similares ou para a aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais.

Contratação do fornecedor do auxílio alimentação - Também proíbe a concessão de descontos no processo de contratação de empresas fornecedoras de auxílio-alimentação. Assim, fica vedado que o empregador, ao contratar pessoa jurídica para o fornecimento do auxílio-alimentação, exija ou receba: a) qualquer tipo de deságio ou descontos sobre o valor contratado; b) prazos de repasse ou pagamento que descaracterizem a natureza pré-paga dos valores a serem disponibilizados aos trabalhadores; ou c) 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.

Essa proibição não se aplica aos contratos de fornecimento de auxílio-alimentação atualmente vigentes, até seu encerramento ou até que tenha decorrido o prazo de quatorze meses, contado da data de publicação desta Medida Provisória, o que ocorrer primeiro. Mas, destaca-se essas proibições deverão ser observadas em caso de prorrogação do contrato de fornecimento do auxílio-alimentação.

Dedução no imposto de renda - Todas essas proibições (quanto à utilização das importâncias pagas a título de auxílio alimentação e quanto à contratação da pessoa jurídica para o fornecimento do auxílio-alimentação) deverão ser seguidas para a dedução do pagamento de auxílio-alimentação para fins de imposto de renda. Ou seja, a empresa que não respeitar as restrições impostas (por exemplo, que exija descontos sobre o valor contratado) não poderá deduzir os valores pagos a título de auxílio-alimentação do imposto de renda da pessoa jurídica.

Outras penalidades - Além de não poder deduzir do imposto de renda, em caso de descumprimento das disposições da MP nesse tocante, poderá ser aplicada multa por execução inadequada, desvio ou desvirtuamento das finalidades do auxílio-alimentação, de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) a R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), aplicada em dobro em caso de reincidência ou embaraço à fiscalização. Adicionalmente, também podem ser aplicadas as penalidade de 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 e de perda do incentivo fiscal da pessoa jurídica beneficiária.

Vigência

A MP já está em vigor, e foi remetida para apreciação do Congresso Nacional. Ela vigorará por até 120 dias, e, se aprovada pelo Parlamento, será convertida em lei.

RT INFORMA | Publicação da Confederação Nacional da Indústria - CNI | www.cni.com.br | Gerência Executiva de Relações do Trabalho - GERT | Editoração: GERT | Supervisão gráfica: Coordenação de Divulgação CNI/DDI/GPC | Informações técnicas: (61) 3317.9961 rt@cni.com.br | Assinaturas: Serviço de Atendimento ao Cliente (61) 3317.9989/9993 sac@cni.com.br | Setor Bancário Norte Quadra 1 Bloco C Edifício Roberto Simonsen CEP 70040-903 Brasília, DF (61) 3317.9000 | Autorizada a reprodução desde que citada a fonte. Documento elaborado com dados disponíveis até março de 2022.