

RT INFORMA



Congresso aprova MP 1.108/22, que prevê expressamente teletrabalho em regime híbrido e define novas regras para o auxílio-alimentação

Em 03/08/2022, o Congresso Nacional aprovou o projeto de conversão da Medida Provisória (MP) nº 1.108, de 17 de março de 2022, que dispõe sobre o teletrabalho e sobre o pagamento do auxílio-alimentação. O texto aprovado foi encaminhado para sanção da Presidência da República (que ainda poderá exercer o veto) para se tornar lei.

O texto original da MP foi mantido praticamente na íntegra, tendo havido alguns dispositivos acrescidos sobre auxílio-alimentação e contribuições negociais.

Assim, dentre as principais novidades da nova lei, estão a regulamentação do teletrabalho em regime híbrido (preponderantemente ou não fora das dependências do empregador), a possibilidade de estipulação do teletrabalho por jornada ou por produção ou tarefa, a possibilidade expressa de teletrabalho para estagiários e aprendizes, novas regras para a concessão do auxílio-alimentação e refeição, além de novas regras sobre repasse do saldo residual de contribuições sindicais para as centrais sindicais.

Entenda neste RT Informa!

Teletrabalho

Todos os pontos relativos ao teletrabalho, previstos no texto original da MP 1108/22, foram mantidos, não tendo havido nenhuma alteração em relação ao texto original. Assim, temos o seguinte:

Conceito - teletrabalho e trabalho remoto é a prestação de serviços fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure

trabalho externo. Além disso, a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto deverá constar expressamente no contrato individual de trabalho.

Teletrabalho híbrido – foi previsto 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.

Jornada – o teletrabalhador 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 que prevê o controle de jornada. Já no caso da contratação por jornada, não há exceção ao controle de jornada.

Estagiários e aprendizes - possibilidade expressa de adoção do teletrabalho para estagiários e aprendizes.

Prioridade na oferta de vagas de teletrabalho - 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.

Tempo de uso de equipamentos tecnológicos - 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.

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

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, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

Despesas de retorno ao trabalho presencial - 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.

Convenções e acordos coletivos de trabalho – 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.

Telemarketing ou Teleatendimento - o regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde e nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.

Auxílio-alimentação

A inovação em relação ao texto original da MP 1108/22 foi o acréscimo do art. 1º-A à Lei nº 6.321/1976. Ele dispõe que os serviços de pagamentos de alimentação contratados para execução dos programas de alimentação devem:

- *ser operacionalizados por meio de arranjo de pagamento fechado ou aberto, devendo as empresas organizadas na forma de arranjo de pagamento fechado permitir a interoperabilidade entre si e com arranjos abertos, indistintamente, com o objetivo de compartilhar a rede credenciada de estabelecimentos comerciais, a partir de 1º de maio de 2023;*
- *permitir a portabilidade gratuita do serviço, mediante a solicitação expressa do trabalhador, além de outras normas fixadas em decreto do Poder Executivo, a partir de 1º de maio de 2023;*
- *facultar o saque pelo trabalhador do saldo não utilizado ao final de 60 (sessenta) dias.*

Além disso, as demais disposições relativas ao auxílio-alimentação foram mantidas, são elas:

Utilização do auxílio-alimentação – obrigatoriedade de 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.

Restrições para a contratação do fornecedor do auxílio alimentação – proibição de 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 empregado, no âmbito de contratos firmados com empresas emissoras de instrumentos de pagamento de auxílio alimentação.

Prazo para adaptação dos contratos vigentes – As restrições acima referidas não se aplicam 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 da lei, o que ocorrer primeiro. Por outro lado, essas restrições deverão ser observadas em caso de prorrogação do contrato de fornecimento do auxílio-alimentação.

Regras de dedução do IR relativas ao PAT – As pessoas jurídicas podem deduzir do lucro tributável, para fins de apuração do imposto de renda (IR), o dobro das despesas comprovadas durante o período em que estiverem inscritas em programa de alimentação aprovado pelo Ministério do Trabalho e Previdência, na forma do regulamento (vide Decreto 10.854/21)

Restrições para a dedução relativa ao PAT – Todas as restrições para a contratação do fornecedor de auxílio-alimentação deverão ser seguidas para a dedução do pagamento de auxílio-alimentação para fins de imposto de renda no PAT. Ou seja, a empresa que não respeitar as restrições impostas (por exemplo, que exija deságio sobre o valor contratado) não poderá deduzir os valores pagos a título de auxílio-alimentação do imposto

de renda da pessoa jurídica. Essas regras terão vigência conforme definido no regulamento (em especial, Decreto 10.854/21, artigo 175, §1º).

Outras penalidades - também prevê que poderá ser aplicada multa por execução inadequada, desvio ou desvirtuamento das finalidades do auxílio-alimentação, ou do programa de alimentação, de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) a R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), valor em dobro em caso de reincidência ou embaraço à fiscalização. Adicionalmente, também podem ser aplicadas as penalidade de 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, conforme regulamento específico, e de perda do incentivo fiscal da pessoa jurídica beneficiária em virtude desse cancelamento.

Distribuição do saldo residual das contribuições sindicais às Centrais Sindicais

Outra novidade em relação ao texto original da MP foi o art. 7º, segundo o qual o saldo residual das contribuições sindicais, de que trata o art. 589 da CLT, que não foram repassadas às centrais sindicais em razão de ausência de regulamentação pelo Poder Executivo, poderá ser restituído a cada central na proporção dos requisitos de representatividade previstos na legislação específica sobre a matéria.

Quadro comparativo

Abaixo, um quadro comparativo das novidades do texto aprovado em relação a legislação anterior à MP nº 1.108/2022.

LEGISLAÇÃO ANTERIOR À MP 1108/22	TEXTO APROVADO PELO CONGRESSO NACIONAL
Sem correspondência.	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.
Sem correspondência.	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 DecretoLei 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.
Sem correspondência.	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; II - prazos de repasse ou pagamento que descaracterizem a natureza pré-paga dos valores a serem disponibilizados aos empregados; ou

	III - outras verbas e benefícios diretos ou indiretos de qualquer natureza não vinculados diretamente à promoção de saúde e segurança alimentar do empregado, no âmbito de contratos firmados com empresas emissoras de instrumentos de pagamento de auxílio-alimentação.
Sem correspondência.	§ 1º A vedação de que trata o caput deste artigo não se aplica aos contratos de fornecimento de auxílio-alimentação vigentes, até seu encerramento ou até que tenha decorrido o prazo de 14 (quatorze) meses, contado da data de publicação desta Lei, o que ocorrer primeiro.
Sem correspondência.	§ 2º É vedada a prorrogação de contrato de fornecimento de auxílio-alimentação em desconformidade com o disposto no caput deste artigo.
Sem correspondência.	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, de 1º de maio de 1943, pelos empregadores ou pelas empresas emissoras de instrumentos de pagamento de auxílio-alimentação, acarretarão a aplicação de multa no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) a R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), aplicada em dobro em caso de reincidência ou de embaraço à fiscalização, sem prejuízo da aplicação de outras penalidades cabíveis pelos órgãos competentes.
Sem correspondência.	§ 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.
Sem correspondência.	§ 2º O estabelecimento que comercializa produtos não relacionados à alimentação do empregado e a empresa que o credenciou sujeitam-se à aplicação da multa prevista no caput deste artigo.
Sem correspondência.	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 do imposto sobre a renda o dobro das despesas comprovadamente realizadas no período base, em programas de alimentação do trabalhador, previamente aprovados pelo Ministério do Trabalho na forma em que dispuser o Regulamento desta Lei.	“Art. 1º As pessoas jurídicas poderão deduzir do lucro tributável, para fins de apuração do imposto sobre a renda, o dobro das despesas 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.
Sem correspondência.	§ 3º As despesas destinadas aos programas de alimentação do trabalhador deverão abranger exclusivamente o pagamento de refeições em restaurantes e estabelecimentos similares e a aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais.

Sem correspondência.	<p>§ 4º As pessoas jurídicas beneficiárias não poderão exigir ou receber:</p> <p>I - qualquer tipo de deságio ou imposição de descontos sobre o valor contratado;</p> <p>II - prazos de repasse ou pagamento que descaracterizem a natureza pré-paga dos valores a serem disponibilizados aos trabalhadores; ou</p> <p>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 do contrato firmado com empresas emissoras de instrumentos de pagamento de auxílio-alimentação.</p>
Sem correspondência.	<p>§ 5º A vedação de que trata o § 4º deste artigo terá vigência conforme definido em regulamento para os programas de alimentação do trabalhador.</p>
Sem correspondência.	<p>Art. 1º-A Os serviços de pagamentos de alimentação contratados para execução dos programas de alimentação de que trata esta Lei observarão o seguinte:</p> <p>I - a operacionalização por meio de arranjo de pagamento fechado ou aberto, devendo as empresas organizadas na forma de arranjo de pagamento fechado permitir a interoperabilidade entre si e com arranjos abertos, indistintamente, com o objetivo de compartilhar a rede credenciada de estabelecimentos comerciais, a partir de 1º de maio de 2023;</p> <p>II - a portabilidade gratuita do serviço, mediante a solicitação expressa do trabalhador, além de outras normas fixadas em decreto do Poder Executivo, a partir de 1º de maio de 2023;</p> <p>III - a faculdade de saque pelo trabalhador do saldo não utilizado ao final de 60 (sessenta) dias.</p>
Sem correspondência.	<p>Art. 3º-A A execução inadequada, o desvio ou o desvirtuamento das finalidades dos programas de alimentação do trabalhador pelas pessoas jurídicas beneficiárias ou pelas empresas registradas no Ministério do Trabalho e Previdência, sem prejuízo da aplicação de outras penalidades cabíveis pelos órgãos competentes, acarretarão:</p> <p>I - a aplicação de multa no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) a R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), aplicada em dobro em caso de reincidência ou de embaraço à fiscalização;</p> <p>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</p> <p>III - a perda do incentivo fiscal da pessoa jurídica beneficiária, em consequência do cancelamento previsto no inciso II deste caput.</p>

Sem correspondência.	§ 1º Os critérios de cálculo e os parâmetros de gradação da multa prevista no inciso I do caput deste artigo serão estabelecidos em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.
Sem correspondência.	§ 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 inciso I do caput deste artigo.
Sem correspondência.	§ 3º Na hipótese do cancelamento previsto no inciso II do caput deste artigo, nova inscrição ou registro perante o Ministério do Trabalho e Previdência somente poderá ser pleiteado decorrido o prazo a ser definido em regulamento".
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".
Sem correspondência.	Art. 7º O saldo residual das contribuições sindicais, de que trata o art. 589 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que não foram repassadas às centrais sindicais em razão de ausência de regulamentação pelo Poder Executivo poderá ser restituído a cada central na proporção dos requisitos de representatividade previstos na legislação específica sobre a matéria.