

CONSIDERAÇÕES

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO DE 2022

Dispõe sobre o pagamento de 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, 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 1943.

EQUIPE TRABALHISTA

- LAMACHIA ADVOGADOS ASSOCIADOS -

28 DE MARÇO 2022.

I. NOTA INTRODUTÓRIA

O Diário Oficial da União publicou nesta segunda-feira, dia 28 de março, a Medida Provisória (MP) nº 1.108, que elenca as noticiadas mudanças no regramento do teletrabalho. Prescreve, ainda, sobre o pagamento do auxílio-alimentação, alterando dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e da Lei nº 6.321/1976.

Com vigência de sessenta (60) dias a partir da data da sua publicação, a MP nº 1.108/2022 poderá ser prorrogada por igual período. Se, no curso do aduzido prazo não for convertida em lei pelas casas legislativas (Câmara e Senado Federais), perde a eficácia, revogando-se tacitamente as suas disposições. Nesta última hipótese, as relações jurídicas constituídas deverão se adequar à legislação de vigência, no caso, à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e Lei nº 6.321/1976.

II. DAS ALTERAÇÕES RELACIONADAS AO AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO

De plano, em seu artigo 2º, a MP prevê que *As importâncias pagas pelo empregador a título de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da CLT deverão ser utilizadas exclusivamente para o pagamento de refeições em restaurantes e estabelecimentos similares ou para a aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais.*

Tal artigo celetista consigna:

Art. 457 (...)

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

Permanece, assim, a vedação do seu pagamento em dinheiro, consolidando-se, porém, a possibilidade de que a verba seja utilizada para a aquisição de gêneros, para o preparo de refeições e consumo, mesmo que, familiar.

Para tanto, conforme disposto no artigo 3º da MP, o empregador, ao contratar pessoa jurídica para o fornecimento do auxílio-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 descaracterizem a natureza pré-paga dos valores a serem disponibilizados aos trabalhadores; ou

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 de contratos firmados com empresas emissoras de instrumentos de pagamento de auxílio-alimentação.

Tais vedações, contudo, não se aplicam a contratos vigentes, até o seu encerramento previsto ou que tenha decorrido o prazo de catorze (14) meses, da publicação da MP, o que ocorrer primeiro.

Isso significa dizer que os contratos vigentes e que se encerrem até a data limite de 28/05/2023 poderão manter as suas condições, ainda que contrárias às prescrições contidas nos itens I a III supra. É inibida, contudo, a prorrogação de contrato de fornecimento de auxílio-alimentação nesse ínterim, de modo que a vigência prescrita não poderá ser alterada.

A MP prevê, em seu artigo 4º, multa, que poderá variar entre R\$ 5.000,00 e R\$ 50.000,00 – dobrada em caso de reincidência ou embaraço à fiscalização, sem prejuízo da aplicação de outras penalidades cabíveis pelos órgãos competentes – acaso constatada a execução inadequada, o desvio ou o desvirtuamento das finalidades do auxílio-alimentação, aplicável, inclusive, a estabelecimento que comercialize produtos não relacionados à alimentação do trabalhador, bem como a empresa que o credenciou. Os critérios de cálculo e os parâmetros de gradação das penalidades serão estabelecidos em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.

Nesse passo, por conta das alterações supramencionadas, o artigo 5º da MP promove alterações na Lei nº 6.321/1976, a seguir reproduzidas e destacadas as alterações, em quadro comparativo:

MEDIDA PROVISÓRIA nº 1.108/2022	Lei nº 6.321/1976
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.	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.
§ 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.	Inexistente
§ 4º As pessoas jurídicas beneficiárias não poderão 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 trabalhadores; ou 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.	Inexistente
§ 5º A vedação de que trata o § 4º terá vigência conforme definido em regulamento para os programas de alimentação do trabalhador." (NR)	Inexistente
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, acarretará: 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 embaraço à fiscalização; 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 III - a perda do incentivo fiscal da pessoa jurídica beneficiária, em consequência do cancelamento previsto no inciso II.	Inexistente

§ 1º Os critérios de cálculo e os parâmetros de gradação da multa prevista no inciso I do **caput** serão estabelecidos em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.

§ 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**.

§ 3º Na hipótese do cancelamento previsto no inciso II do **caput**, nova inscrição ou registro junto ao Ministério do Trabalho e Previdência somente poderá ser pleiteado decorrido o prazo a ser definido em regulamento." (NR)

III. DAS INOVAÇÕES RELATIVAS AO TELETRABALHO

De outra banda, a MP nº 1.108/2022 trouxe aspectos de grande relevância no mundo jurídico atual, eis que relacionados ao teletrabalho, indubitavelmente intensificado durante a pandemia do novo Coronavírus, e atual opção de empresas atuantes em diversos ramos.

Com efeito, o artigo 6º da MP exclui do regime de controle de jornada os empregados em regime de teletrabalho, especificando, neste sentido, que são aqueles empregados que prestam serviço por produção ou tarefa. Até o momento, a disposição celetista abrangia, genericamente, os *empregados em regime de teletrabalho*, assim considerada a prestação de serviços *preponderantemente fora das dependências do empregador*.

No aspecto, a MP altera o artigo 75-B da CLT para esclarecer que se considera *teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não*, de modo que nem o comparecimento, *de modo habitual às dependências do empregador para a realização de atividades específicas* o descaracterizará.

Nestas hipóteses, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II na CLT sobre controle de jornada, nem se confunde ou equipara o regime de teletrabalho ou trabalho remoto à ocupação de operador de *telemarketing* ou de teleatendimento.

Igualmente, consigna-se expressamente que 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.*

Há, ademais, referência expressa de que *a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que **poderá** dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais.*

A MP prevê, outrossim, relevantes disposições acerca da prestação de serviços em local diverso daquele onde se encontra sediada a contratante, de maneira que *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 - isto é, sede empresarial com a qual se encontra vinculado.*

Ainda, dispõe a MP que, admitido o empregado no Brasil e optando pela realização de teletrabalho fora do território nacional, *aplicar-se-á a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes na Lei nº 7.064/1982 (que dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior), ou, ainda, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.*

Somado a isso, *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, ressalvadas as disposições em contrário estipuladas entre as partes.*

Fica, ainda, permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes, devendo ser conferida *prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados e empregadas com filhos ou criança sob*

guarda judicial até quatro (04) anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto.

Para melhor ilustrar, reproduz-se texto anterior da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e inclusões promovidas pela MP nº 1.108/2022, em quadro comparativo:

MEDIDA PROVISÓRIA nº 1.108/2022	Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)
<p>Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:</p> <p>I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;</p> <p>II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.</p> <p>III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.</p>	<p>Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:</p> <p>I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;</p> <p>II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.</p> <p>III - os empregados em regime de teletrabalho.</p>
<p>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.</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde e nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.</p>	<p>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. 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.</p>

<p>§ 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.</p> <p>§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 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 <u>Lei nº 7.064, de 6 de dezembro 1982</u>, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.</p> <p>§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais." (NR)</p>	
<p>Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho.</p> <p>.....</p> <p>§ 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." (NR)</p>	<p>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.</p>
<p>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." (NR)</p>	<p>Inexistente</p>

IV. DA CONCLUSÃO

O que se infere dos termos da Medida Provisória nº 1.108/2022, é que ela segue os moldes das alterações legislativas e demais programas lançados pelo Governo Federal durante a pandemia do novo Coronavírus, com o intuito de dar continuidade ao Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, assim como de disciplinar com maior especificidade as regras do teletrabalho e verbas relacionadas – a exemplo do auxílio alimentação.

De acordo com o Ministro do Trabalho e Previdência, a intenção da MP é que os trabalhadores que permanecem ou optaram pelo regime de teletrabalho ou mesmo pelo modelo *híbrido*, possam fazê-lo com a maior flexibilidade possível, por meio de acordos individuais com o empregador. Incentiva-se, igualmente, a adesão das empresas a programas de alimentação do trabalhador com a dedução do lucro tributável, para fins de apuração do imposto sobre a renda.

O que se depreende, por fim, é que a MP possibilita que sejam realizados acordos com maior variabilidade, como a probabilidade de o trabalhador comparecer à sede da empresa em determinados períodos, permanecendo em sua residência nos demais dias, mediante acerto e formalização prévia. Ou seja, vislumbra-se um detalhamento maior acerca das regras e normativas do teletrabalho, haja vista a premente necessidade de regulamentação que restou explicitada durante a pandemia.

Reiteramos, por fim, que a citada Medida Provisória tem sua vigência limitada no tempo, podendo ou não ser convertida em Lei.

Estamos à inteira disposição para as dúvidas que remanescerem!

Porto Alegre/RS, 28 de março de 2022.

EQUIPE TRABALHISTA
LAMACHIA ADVOGADOS ASSOCIADOS