



**SILVA CASTRO
FRANCO PIN**
SOCIEDADE DE ADVOGADOS

INFORMATIVO 19/2022
MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108/2022
REGULAMENTA O TELETRABALHO E ESTABELECE NOVAS REGRAS PARA O
AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO

Foi publicada na última segunda-feira, 28 de março de 2022, a Medida Provisória nº 1.108/22¹, dispondo sobre o trabalho remoto, teletrabalho e o pagamento do auxílio-alimentação.

A) AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO

Prevê a MP que o pagamento do auxílio-alimentação é restrito ao pagamento de refeições em restaurantes e estabelecimentos similares ou para a aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais. A inobservância implica o pagamento de multa.

Proíbe à empresa, na contratação de fornecedor do auxílio-alimentação, a concessão de descontos, como também 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; 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 vedação 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, contados da data da publicação da MP, ou o que ocorrer primeiro. Porém, serão aplicadas nos casos de prorrogação do contrato de fornecimento do auxílio-alimentação.

A MP também tratou das regras para dedução do imposto de renda, passando a estabelecer a necessidade de cumprimento de todas as proibições relativas a uso, concessão e contratação do benefício para fins do imposto de renda. Dessa maneira, a empresa que deixar de cumprir as restrições ficará impedida de deduzir os valores pagos a título de auxílio-alimentação do imposto de renda. Além disso, estará

¹ Disponível em:

<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.108-de-25-de-marco-de-2022-388651514>

sujeita a aplicação de multa, por execução inadequada, desvio ou desvirtuamento das finalidades do benefício, no valor de R\$ 5.000,00 a 50.000,00. O valor da multa poderá ser dobrado, no caso de reincidência ou embaraço à fiscalização.

Ainda, poderá ser cancelada a inscrição da empresa beneficiária no PAT – programa de alimentação do trabalhador cadastrada no Ministério do Trabalho e Previdência, além da perda do incentivo fiscal.

O Ministério do Trabalho e Previdência fixará os critérios de cálculo e os parâmetros de graduação da multa.

B) TELETRABALHO OU TRABALHO REMOTO

A MP definiu que o teletrabalho e o trabalho remoto são expressões semelhantes, em que o regime de trabalho se estabelece fora das dependências da empresa/do empregador, com a utilização de tecnologia da informação e de comunicação, que, dada a sua natureza, não se caracteriza como trabalho externo.

De acordo com a MP, a prestação de serviços pode ocorrer em regime remoto em caráter preponderante ou não. Deve constar em contrato individual de trabalho, de forma expressa. Por acordo individual, podem ser estabelecidos horários e meios de comunicação, ressalvados e assegurados os períodos de descanso.

Ainda, de acordo com a MP, o trabalhador poderá prestar serviços remotamente por jornada, produção ou tarefa. Para os contratos por produção ou tarefa, não se aplicam as regras sobre duração da jornada de trabalho; somente para os trabalhadores com prestação de serviço remoto por jornada é obrigatório o seu controle.

Importante alteração diz respeito à modalidade híbrida de prestação de serviços, pois o art. 75-B da CLT passa a prever que o trabalho remoto pode ocorrer sem preponderância de sua execução fora das dependências do empregador. Isso permite que o trabalhador possa comparecer à sede da empresa, ainda que de forma habitual, para realização de atividades específicas.

O regime remoto pode ser adotado nos contratos de estágio e de menores aprendizes. Os trabalhadores com deficiência ou com filhos menores de 4 (quatro) anos têm prioridade na adoção do trabalho remoto ou teletrabalho.

Assim como a MP 1.109/2022, a MP 1.108/2022 prevê que utilização de equipamentos tecnológicos, infraestrutura, *softwares*, ferramentas digitais fora da jornada de trabalho do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou sobreaviso, exceto nos casos em que o acordo ou contrato de trabalho dispuserem de maneira diversa. Também prevê que o regime de trabalho remoto ou teletrabalho não se confunde nem se equipara ao trabalho de operador de telemarketing ou teletendimento.

Os empregados que, por opção, prestarem serviços no exterior terão a regulamentação do contrato de trabalho pela legislação trabalhista brasileira, respeitadas as normas sobre trabalhadores expatriados (Lei 7.064/82).

No que concerne às convenções coletivas de trabalho, a MP prevê que se aplicam as da base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.

Os empregados que optarem pela prestação de serviços fora da localidade prevista no contrato de trabalho arcarão com as despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, exceto previsão em contrário estabelecida entre as partes.

Essas são as regras estabelecidas na MP 1.108/2022.

Para o que preciso for, estamos à disposição.

Brasília/DF, 4 de abril de 2022.

Valério Alvarenga Monteiro de Castro
OAB/DF 13.398

Oneide Soterio da Silva
OAB/DF 24.739