



## **MEDIDA PROVISÓRIA ESTABELECE CRITÉRIOS PARA PAGAMENTO DE AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO E DISPÕE SOBRE O TELETRABALHO E TRABALHO REMOTO**

***MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO DE 2022  
D.O.U. de 28 de março de 2022***

Foi publicada a Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022 (D.O.U. de 28 de março de 2022), que dispõe sobre o pagamento do auxílio-alimentação de que trata o parágrafo 2º do artigo 457 da CLT; altera dispositivos da Lei nº 6.321/1976, que versa sobre a dedução tributária de despesas realizadas em programas de alimentação do trabalhador; e modifica artigos da CLT que versam sobre o teletrabalho e trabalho remoto.

### **(I-) AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO**

Nos termos dessa MP, as importâncias pagas pelo empregador a título de auxílio-alimentação deverão ser utilizadas 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 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; (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.

Estas vedações não se aplicam aos contratos de fornecimento de auxílio-alimentação vigentes, até seu encerramento ou até que tenha decorrido o prazo de quatorze meses contados de 28.03.2022, o que ocorrer primeiro.

O descumprimento dessas normas acarretará a aplicação de multa no valor de R\$ 5.000,00 a R\$ 50.000,00, aplicada em dobro em caso de reincidência ou embaraço à fiscalização, sem prejuízo da aplicação de outras penalidades cabíveis pelos órgãos competentes.



## **(II-) DEDUÇÃO TRIBUTÁRIA EM PROGRAMAS DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR**

A MP 1.108/2022 alterou a Lei nº 6.321/1976 para constar que as empresas 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. A forma e os limites serão regulamentados por intermédio de Decreto Federal, o qual ainda não foi publicado.

As despesas supramencionadas deverão abranger exclusivamente o pagamento de refeições em restaurantes e estabelecimentos similares e a aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais.

As empresas 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; (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.

O descumprimento dessas normas acarretará a aplicação de multa no valor de R\$ 5.000,00 a R\$ 50.000,00, aplicada em dobro em caso de reincidência ou embaraço à fiscalização; o cancelamento da inscrição da empresa beneficiária ou do registro da empresa vinculada aos programas de alimentação do trabalhador cadastradas no Ministério do Trabalho e Previdência, desde a data da primeira irregularidade passível de cancelamento; (III-) a perda do incentivo fiscal da empresa beneficiária.

Atenta-se que a empresa que comercializa produtos não relacionados à alimentação do trabalhador e a empresa que a credenciou sujeitam-se à aplicação da multa acima referida.

## **(III-) TELETRABALHO E TRABALHO REMOTO**

Ainda, a MP 1.108/2022 modificou dispositivos da CLT que tratam sobre o teletrabalho.

A MP redefiniu o conceito do teletrabalho, fazendo constar que "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".



## INFORMATIVO 12/2022 | MARÇO

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.

Agora, o empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, estes empregados estarão excetuados do capítulo da CLT que trata sobre a duração do trabalho (artigo 62, inciso III da CLT).

Por oportuno, o regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde e nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.

Ainda, 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.

Importante: é permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.

Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas normas coletivas (convenções e acordos coletivos de trabalho) relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.

Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional, aplica-se a legislação brasileira. Excetua-se as situações de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior (conforme hipóteses previstas na Lei nº 7.064/1982) ou disposição em contrário estipulada entre as partes.

Empregado e empregador poderão firmar acordo individual acerca dos horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais.

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.



**GARCEZ ADVOGADOS  
ASSOCIADOS**  
OAB/RS 160

INFORMATIVO 12/2022 | MARÇO

Por fim, 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.