



NOVA CENTRAL

SINDICAL DE TRABALHADORES

UNICIDADE - DESENVOLVIMENTO - JUSTIÇA SOCIAL

BRASÍLIA

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO DE 2022, publicada em no D.O.U, Edição 59, Seção 1, pág. 6, do dia 28/03/2022, que dispõe sobre auxílio-alimentação 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.

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

A MP 1.1008/2022 estabelece que as deduções do lucro tributável para fins do imposto sobre a renda, no tocante as despesas realizadas no tocante ao programa de alimentação do trabalhador serão realizadas na forma e de acordo com os limites do decreto que regulamentar a lei.

E, que 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. E, que o empregador, ao contratar pessoa jurídica para o fornecimento do auxílio-alimentação não poderá exigir: 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. Sendo que tal vedação não se aplica aos contratos vigentes, até que tenha decorrido o prazo de quatorze meses da data da publicação desta MP, sendo vedada a prorrogação de contrato em desconformidade com esta norma.

A referida MP estabelece 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, em decorrência da execução inadequada, desvio ou desvirtuamento das finalidades do auxílio-alimentação, por parte dos empregadores ou pelas empresas emissoras de instrumentos de pagamento de auxílio-alimentação, além de outras penalidades, como o cancelamento da inscrição da pessoa jurídica no PAT e ou a perda o incentivo fiscal.

Altera o inciso III do art. 62 da CLT, estabelecendo que não estão sujeitos a regime de duração de trabalho, ou seja, Jornada de trabalho prevista no capítulo II da CLT, os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.

Também, altera o conceito de teletrabalho ou trabalho remoto a abrangendo os serviços que não sejam preponderantemente realizados como a utilização de tecnologias de informação ou de comunicação, estabelecendo que o esse regime de trabalho poderá ser realizado por jornada, produção ou tarefa. Sendo que no caso de produção ou tarefa, não será aplicado o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação, ou seja, a legislação de versa sobre jornada de trabalho.

Além das observações já aduzidas, são estas outras alterações e/ou implementações promovidas pela MP 1108/2022, que devem ser observadas:

- que o comparecimento, mesmo que habitual, do empregado as dependências do empregador não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto;



NOVA CENTRAL

SINDICAL DE TRABALHADORES

UNICIDADE - DESENVOLVIMENTO - JUSTIÇA SOCIAL

BRASÍLIA

- que 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;*
- fica permitida a adoção desse tipo de regime de trabalho para estagiários e aprendizes.
- será aplicada as normas relativas a base territorial do estabelecimento de lotação do empregado;
- que esta modalidade de trabalho deve constar expressamente de acordo individual de trabalho, inclusive a definição dos horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador poderão ser definidos em acordo individual;
- caso o empregado opte por realizar o teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, o empregador não será responsável pelas despesas do retorno ao trabalho presencial;
- que deve ser priorizado os empregados com deficiência e os empregados e empregadas com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade.

Atenciosamente,

Departamento Jurídico da NCST