

Resumo Executivo - [MPV nº 1.108 de 2022](#)

Autor: Presidência da República.

Apresentação: 28/03/2022

Ementa: 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.

Orientação da FPA: Favorável à Medida Provisória.

Prazos Abertos

28/03/2022 - 26/05/2022: Deliberação da Medida Provisória (Art. 10 da Res. 1/2002-CN combinado com o art. 62 da CF)

Regime de Urgência

12/05/2022 em diante (Art. 9º da Res. 1/2002-CN combinado com o art. 62 da CF)

Principais pontos

- A Medida trata de dois temas em seu texto: auxílio-alimentação e teletrabalho.
- No que tange ao auxílio-alimentação:
 - Destaca o uso exclusivo das importâncias pagas pelo empregador a título de auxílio-alimentação para o pagamento de refeições em restaurantes e estabelecimentos similares ou para a aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais (Art. 2º da MP);
 - Impõe vedações ao empregador quando este opte pela contratação de pessoa jurídica para o fornecimento do auxílio-alimentação (Art. 3º da MP);
 - Instituir penalidades quando da execução inadequada, do desvio ou do desvirtuamento das finalidades do auxílio-alimentação por empregadores ou pelas empresas emissoras de instrumentos de pagamento de auxílio-alimentação (Art. 4º da MP).
 - Por fim, faz algumas alterações na Lei nº 6.321/76, para que haja compatibilidade entre os diplomas legais, que já estabelece incentivo fiscal às pessoas jurídicas que comprovadamente tenham realizado, no período base, despesas em programas de alimentação do trabalhador, previamente aprovados pelo Ministério do Trabalho e Previdência,
- Acerca do teletrabalho estabelece alterações textuais a serem implementadas no texto da CLT:
 - Com a nova redação, a lei passa a se referir, alternativamente, a teletrabalho ou trabalho remoto. Além desta mudança, se destacam as seguintes alterações:

- Exclui das regras sobre jornada de trabalho “os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa”;
- Possibilita a adoção de sistema híbrido (teletrabalho/presencial) e permite o teletrabalho para estagiários e aprendizes;
- Fixa a possibilidade de acordo individual sobre horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador;
- Institui isenção de responsabilidade do empregador quanto aos custos do retorno ao trabalho presencial, em relação ao empregado que tenha optado por realizar teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato;
- Exclui a necessidade de especificar, no contrato individual de trabalho para prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto, as atividades que serão realizadas pelo empregado.

Justificativa

- Ao incluir na legislação tributária o incentivo fiscal às pessoas jurídicas que realizam despesas em programas de alimentação do trabalhador, a medida visa evitar que benefícios tributários relacionados às despesas com programas de alimentação do trabalhador sejam utilizados para o fornecimento de benefícios de outra natureza em virtude de “brechas” legais. Nesse sentido, o Governo visa coibir o aumento no número de empresas contratadas para fornecer outros serviços, como serviços de TV a cabo ou telefonia móvel, a título de despesas com auxílio-alimentação.
- Ao regulamentar o teletrabalho, a medida se alinha a uma evolução em andamento que foi acentuada em decorrência da pandemia, muitos empregados que exerciam suas atividades em uma jornada fixada em horas, passaram a não ter, com clareza, essa baliza, pela forçada adoção do teletrabalho em razão das medidas de segurança sanitária adotados nos últimos dois anos.
- A lei, nesse sentido, vem a distinguir o teletrabalho (ou trabalho remoto) sob regime de jornada - prestado como se o empregado estivesse na sede do empregador e, neste intervalo temporal, disponível para as demandas deste - do regime de produção ou tarefa - no qual não importa o horário em que o empregado realizará suas atividades, havendo apenas a necessidade de entrega em determinado prazo ou cumprida determinada meta.
- Neste ponto, importa destacar que, a teor das alterações contidas na MP, o teletrabalho ou trabalho remoto sob regime de jornada deverá observar as diretrizes contidas no Capítulo II (Da duração do trabalho) do Título II (Das normas gerais de tutela do trabalho) da CLT. Este capítulo, no entanto, não será aplicável ao teletrabalho ou trabalho remoto sob regime de produção ou tarefa.
- A questão do sistema híbrido é explicitada no § 1º do art. 75-B da CLT, que estabelece que o comparecimento do empregado, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador

para a realização de atividades específicas, que exijam sua presença no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

- Tal hipótese permite a melhor gestão, pelo empregador, da mão de obra contratada, sempre que verificar nas rotinas de sua atividade, tarefas que necessitam ou não da presença do empregado e que podem ou não serem executadas remotamente.
- Outro destaque recai sobre a possibilidade de implementação do teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários ou aprendizes. Especialmente no que tange aos aprendizes, esta possibilidade, na ausência de melhor regulamentação, pode ajudar os empregadores a cumprir a cota legal respectiva e afastar a incidência de sanções.
- A possibilidade de fixação de horários e dos meios de comunicação entre empregador e empregado mediante acordo individual, desde que assegurados os repousos legais, também se mostra benéfica. Trata-se de disposição que desburocratiza as relações de trabalho e permite o ajuste célere e seguro entre as partes.
- Por fim, ao modificar a redação original do art. 75-C, dispensando a especificação das atividades que serão realizadas pelo empregado, no contrato individual de trabalho para prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto, também desponta como benéfica, em prol da desburocratização das relações do trabalho sem que, com isso, se prejudique a segurança jurídica e os direitos dos empregados.