

## **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108/22, DE 25 DE MARÇO DE 2022**

**Informação atualizada até 21/04/2022, às 19:00**

A MP 1.108, publicada no *Diário Oficial da União* em 28.04.2022, estabelece novas regras acerca do fornecimento de auxílio alimentação e altera a CLT, especialmente no capítulo II-A, referente ao teletrabalho, incluído pela reforma trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467).

A MP visa impedir o desvio de finalidade do benefício e proíbe a chamada "taxa negativa", em que a empresa fornecedora oferece desconto à empresa contratante para obter o contrato, impondo taxas mais altas dos estabelecimentos que fornecem a alimentação e, obviamente, esse custo é repassado ao consumidor trabalhador.

O governo alega que a regra visa impedir que o auxílio, que tem tratamento tributário favorável, seja destinado à aquisição de produtos não relacionados à alimentação.

Quanto à regulamentação do teletrabalho, a MP modifica consideravelmente o texto original da reforma trabalhista, com o intuito de conferir maior segurança jurídica a esta modalidade de contratação.

Uma das modificações trazidas pela Medida Provisória que merece destaque diz respeito à previsão do regime híbrido de trabalho. Outra relevante alteração se refere à possibilidade de contratação em regime de teletrabalho por jornada e por produção ou tarefa, além de abrir esse precedente também aos aprendizes e estagiários.

A referida Medida Provisória regulamenta a faculdade de fiscalização de horários e estabelece regras acerca do que pode ser considerado tempo à disposição.

A Medida Provisória 1.108/22 produz efeitos jurídicos imediatos, devendo ser convertida em Lei Ordinária dentro de 60 (sessenta) dias, prorrogáveis por igual prazo, sob pena de perda de validade.

### **ASPECTOS GERAIS**

#### **Regimentos acerca do Vale – Alimentação**

A Medida Provisória nº 1.108, de 2022, em relação ao disposto no § 2º do art. 457 da CLT, estabelece em seu art. 2º que 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 aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais.

Já em seu art. 3º veda, aos empregadores, a exigência ou recebimento de deságios; descontos sobre os valores contratados; prazos de repasse ou pagamento que descaracterizem a natureza pré-paga dos valores; e outras verbas e benefícios diretos ou indiretos de qualquer natureza. Tais vedações não se aplicam aos contratos vigentes, até 14 (quatorze) meses após a publicação da MP.

No art. 4º está prevista aplicação de multas, de R\$ 5.000,00 (cinco mil) a R\$ 50.000 (cinquenta mil), em caso de execução inadequada, desvio ou desvirtuamento das finalidades do auxílio-alimentação. Também as empresas que comercializam produtos não relacionados à alimentação do trabalhador poderão sofrer a aplicação de multas, na forma prevista no citado artigo

Fica vedada a prorrogação dos contratos vigentes, que não estiverem em consonância com os termos da legislação provisória (§ 2º do art. 3º).

#### **Definição de Teletrabalho ou Trabalho Remoto**

A norma define teletrabalho (ou trabalho remoto) como a prestação de serviços fora das dependências da empresa, de maneira preponderante ou híbrida, que, por sua natureza, não pode ser caracterizada como trabalho externo.

Pela nova redação do artigo 75-B da CLT, o teletrabalho ou trabalho remoto é definido pela "prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não", não mais se exigindo que ele seja prestado preponderantemente fora do ambiente físico do empregador para que se caracterize como teletrabalho.

#### **Jornada e Produção**

Outra relevante alteração se refere à possibilidade de contratação em regime de teletrabalho por jornada e por produção ou tarefa. O texto original do artigo 62, III, da CLT, inserido pela reforma trabalhista, excluía todos os empregados em regime de teletrabalho do controle de jornada. Com a nova redação dada pela MP ao artigo 62, III, da CLT, apenas os empregados em regime de teletrabalho que prestarem serviços por produção ou por tarefa estão excluídos do regime legal de jornada.





Já o trabalhador em regime de teletrabalho (ou trabalho remoto), que prestar serviços por jornada, deverá ter o seu horário de trabalho controlado pelo empregador e, por consequência, fará jus ao recebimento de horas extras típicas sempre que a sua jornada laboral exceder os limites legais previstos na CLT.

Também, a MP prevê que o tempo de uso de ferramentas digitais necessários ao exercício do teletrabalho fora da jornada regular de trabalho do empregado não configura tempo à disposição, prontidão ou sobreaviso, salvo se houve previsão neste sentido em acordo individual ou norma coletiva.

### **Da Aplicabilidade das Normas Coletivas em Razão do Território**

Ainda, a Medida Provisória prevê a aplicabilidade das normas coletivas do local do estabelecimento do empregador. Assim, se um empregado for contratado no regime de teletrabalho por uma empresa situada em São Paulo/SP e trabalhar na cidade do Rio de Janeiro/RJ, prevalecerão as normas coletivas de São Paulo/SP. Igualmente, se o empregado é admitido por empresa brasileira para prestar serviços fora do território nacional, aplica-se ao contrato de trabalho a legislação brasileira.

### **Formalidades do Contrato de Teletrabalho**

A MP também esclarece que no caso de o empregado optar pelo regime de teletrabalho, o empregador não se responsabilizará pelas despesas referentes ao seu retorno para o regime presencial de trabalho.

Outra inovação que merece destaque é a possibilidade da adoção do regime de teletrabalho aos aprendizes e estagiários.

Por fim, a modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto deve constar expressamente no contrato de trabalho, mantidas as demais regras previstas na CLT acerca do teletrabalho. Porém, a MP dispensa o empregador de especificar as tarefas que serão realizadas, como previa norma acrescentada à CLT pela reforma trabalhista de 2017.

Cabe a ressalva de que a Medida Provisória 1.109/22, publicada na mesma data da MP 1.108/22, prevê medidas trabalhistas alternativas a serem adotadas em caso de calamidade pública reconhecida pelo Governo Federal. Neste caso, o teletrabalho pode ser adotado com particularidades previstas na norma, cabendo o destaque de que, para fazer frente a tais emergências, o empregador poderá, unilateralmente, determinar a migração do empregado para o teletrabalho, com antecedência de 48 horas.