

No dia 28 de março próximo passado, foi publicada a Medida Provisória 1.108, de 25 de março de 2022, que regula o auxílio-alimentação e contempla significativas alterações nas regras constantes da CLT sobre teletrabalho.

Em vista da superveniência, então, do texto normativo, formulamos as nossas primeiras observações sobre os temas nele vertidos, de modo a simplificar a respectiva compreensão.

## AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO

A MP 1.108/2022 define a utilização exclusiva das importâncias pagas a título de o auxílio-alimentação para o enfrentamento das despesas do trabalhador com refeições em restaurantes e estabelecimentos similares, bem assim para a compra de produtos (gêneros) alimentícios em estabelecimentos comerciais.

A norma contempla expressa vedação a possibilidade de o empregador exigir ou receber qualquer tipo de deságio ou imposição de descontos sobre o valor contratado, prazos de repasse ou pagamento que descaracterizem a natureza pré-paga dos valores a serem disponibilizados aos trabalhadores, ou 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.

Ao tempo em que a norma ressalva que tal vedação não se aplica aos contratos de fornecimento de auxílio-alimentação que estejam em vigor, até o respectivo encerramento ou até que haja decorrido o prazo de quatorze meses contados da publicação da MP, o que ocorrer primeiro, o texto legal também estabelece expressa restrição à possibilidade de que os contratos em vigor possam ser prorrogados sem a observância das regras que estipulam aquelas vedações

Como penalidade aos empregadores ou às empresas emissoras de instrumentos de pagamento, pela inadequada execução, pelo desvio ou desvirtuamento das finalidades do auxílio-alimentação, a MP impõe multa no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) a R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), que será aplicada em dobro para o caso de reincidên-

cia ou embaraço à fiscalização, isso sem prejuízo da aplicação de outras penalidades cabíveis pelos órgãos competentes

Observa-se, também, que o estabelecimento que comercializa produtos não relacionados à alimentação do trabalhador e a empresa que o credenciou sujeitam-se à aplicação das mesmas penalidades e consequências.

Houve, ainda, alteração da Lei 6.321/1976, por parte da MP, no que pertine à disposição sobre as deduções do lucro tributável para fins de imposto sobre a renda das pessoas jurídicas, possibilitando o aproveitamento do dobro das despesas realizadas em programas de alimentação do trabalhador.

Na mesma linha de controle que acima foi pontuada, no que diz com a correta observância das regras que na MP estão lançadas, o respectivo texto define claramente as restrições, vedações e sanções, e também o cancelamento da inscrição da pessoa jurídica beneficiária ou do registro das empresas vinculadas aos programas de alimentação do trabalhador cadastradas no Ministério do Trabalho e Previdência, desde a data da primeira irregularidade passível de cancelamento, conforme será estabelecido em ato específico, bem assim a perda do incentivo fiscal da pessoa jurídica beneficiária, como consequência do cancelamento antes referido.

## TELETRABALHO

Relativamente ao teletrabalho, ou trabalho remeoto, a MP contempla significativas alterações que vão desde a possibilidade da prestação de serviços por jornada, por produção e tarefa, pelos trabalhadores, à exclusão do regime de controle de jornada apenas àqueles que trabalham nessa última modalidade.

Ou seja, a texto redimensiona a questão do controle de jornada que antes estava definido na CLT, mais precisamente no inciso III, do art. 62, e que estabelecia que os trabalhadores submetidos ao regime de teletrabalho, ou trabalho remoto, não se fariam jus a eventuais horas extras, na medida que não tinham as suas jornadas controladas ou fiscalizadas pelo empregador.

Agora, a partir da vigência da MP, apenas os empregados que trabalhem no regime de teletrabalho, ou trabalho remoto, e que tenham sido contratados “por produção ou tare-

fa” não estarão sujeitos ao controle das suas jornadas de trabalho. Assim, não precisarão registrar as respectivas jornadas de acordo com a lei e, como consequência de tais alterações normativas, esses empregados contratados “por produção ou tarefa”, quando submetidos ao teletrabalho, ou trabalho remoto, não terão direito de receber horas extraordinárias.

Contudo, aqueles trabalhadores contratados “por jornada”, mesmo quando submetidos ao teletrabalho, ou trabalho remoto, deverão registrar as suas jornadas de trabalho de acordo com as formas definidas legalmente e, assim, terão direito de receber horas extras sempre que houver excesso na jornada normal, visto que estarão alcançados pelo regime legal de controle de frequência e fiscalização horária estabelecido no Capítulo II, do Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Não é demais referir que não houve alteração por parte da MP, no que entende com a obrigação do empregador de registrar, de modo expresso, no contrato individual de trabalho, a modalidade de teletrabalho, ou trabalho remoto.

Como a MP define claramente o que seja teletrabalho ou trabalho remoto, bem como contempla algumas variáveis importantes sobre a caracterização dessas modalidades, tomamos a liberdade de transcrever a disposição legal em que lançadas as definições:

“Art. 75-B. 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.

§ 1º 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.

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde e nem se equipara à ocupação de operador de **telemarketing** ou de teleatendimento.

§ 5º 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.

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.

§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional, aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes na Lei nº 7.064, de 6 de dezembro 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais.” (NR)

“Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho

Como é de singela percepção, o texto altera as definições anteriormente lançadas na lei, para considerar o teletrabalho, ou trabalho remoto, como sendo 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. Antes, a definição de teletrabalho, ou trabalho remoto, estava centrada, justamente, na preponderância ou não da prestação de serviço através dessa modalidade, relativamente ao trabalho presencial.

Portanto, a distinção já não reside mais na circunstância do trabalho presencial, visto que o comparecimento do trabalhador na sede da empresa, para um fazer específico que, para a sua realização, exija a presença do empregado nas dependências empresariais, não descaracterizará o modelo, o regime, de teletrabalho ou trabalho remoto, devida e expressamente contratado entre as partes.

Veja-se que a alteração define, assim, a necessidade de instrumentalização do contrato de trabalho sob o regime do teletrabalho, ou trabalho remoto, o que não é da essência do contrato de trabalho como instituto, em especial porque como é cediço, para o direito do trabalho, salvo exceções definidas em lei, o contrato de trabalho se perfectibiliza independentemente das formas, pela presença dos seus requisitos no mundo dos fatos (arts. 2º e 3º da CLT).

E, segundo o texto da MP, a reforçar a importância da instrumentalização das práticas que vierem a ser estabelecidas, os horários e meios de comunicação entre o empregado e empregador poderão ser objeto de acordo individual, naturalmente escrito, e desde que garantidos os repousos determinados na lei.

É interessante observar que há estipulação expressa na MP isentando o empregador da responsabilidade por eventuais despesas derivadas do retorno do trabalhador ao regime presencial de trabalho, se o empregado manifestar opção pelo regime de teletrabalho, ou trabalho remoto, fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes, conforme disposição contida no §3º, introduzido no Art. 75-C da CLT.

Sem embargo, as despesas que tenham origem na realização do teletrabalho, ou no trabalho remoto, serão de responsabilidade do empregador, e deverão estar expressamente previstas no contrato escrito que as partes celebrarem, vale dizer, o empregador deverá arcar com as despesas relativas à aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto.

De igual sorte, é sua a responsabilidade pelo reembolso de despesas incorridas pelo trabalhador para fazer frente àquelas necessidades.

Uma outra novidade trazida pela MP foi de dever de os empregadores priorizarem “os empregados com deficiência e aos empregados e empregadas com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade, a alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto”, consoante a disposição do Art. 75-F da CLT

De resto, foi mantida a obrigação de o empregador instruir seus empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar para evitar doenças e acidentes do trabalho, mantida a obrigação de o teletrabalhador assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir instruções fornecidas pelo empregador.

Por derradeiro, não é demais referir que a MP estipula a aplicação das disposições previstas na legislação local e nas convenções e acordos coletivos de trabalho, relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado, o que significa dizer que tais disposições prevalecem sobre quaisquer disposições de idêntica ordem, que te-

nham aplicação no local onde o empregado estiver executando as atividades em teletrabalho, ou trabalho remoto.

Para o caso de teletrabalho, ou trabalho remoto realizado fora do território nacional, quando o trabalhador foi admitido no Brasil, aplica-se a lei brasileira, excetuadas as estipulações constantes da Lei nº 7.064/82, a menos que as partes disponham de forma contrária, de modo expresso, no contrato que instrumentalizou a relação trabalhista sob o regime do teletrabalho, ou trabalho remoto.

São essas as observações que entendemos pertinentes, sem prejuízo de um retorno ao tema para efeito de novas ponderações e/ou para o esclarecimento de eventuais dúvidas.

Alfeu Dipp Muratt

Leonardo Ruediger de Britto Velho