

COMUNICADO TÉCNICO

Relações do Trabalho

FIERGS CIERGS

Publicada lei que dispõe sobre o pagamento do auxílio-alimentação e regulamenta o teletrabalho

Foi publicada em 02-09-2022, no Diário Oficial da União, a [Lei 14.442/2022](#), originária da conversão da MP nº 1.108/2022, que dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Consolidação das Leis do Trabalho para regulamentar o teletrabalho.

Em geral, o texto original da MP foi mantido na íntegra. Houve, no entanto, algumas novidades aprovadas no Congresso em relação ao texto original da MP, bem como dois vetos pela Presidência da República.

1. Vale-alimentação:

A novidade aprovada no Congresso em relação ao texto original da MP foi o acréscimo do art. 1º-A à Lei 6.321/1976 (que estabelece regras do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT).

Assim, os serviços de pagamentos de alimentação contratados para execução dos programas de alimentação devem:

- ser operacionalizados por meio de arranjo de pagamento fechado ou aberto, devendo as empresas organizadas na forma de arranjo de pagamento fechado permitir a interoperabilidade entre si e com arranjos abertos, indistintamente, com o objetivo de compartilhar a rede credenciada de estabelecimentos comerciais, a partir de 1º de maio de 2023;
- permitir a portabilidade gratuita do serviço, mediante a solicitação expressa do trabalhador, além de outras normas fixadas em decreto do Poder Executivo, a partir de 1º de maio de 2023.

O texto aprovado pelo Congresso Nacional previa a faculdade do saque, pelo trabalhador, do saldo não utilizado ao final de 60 (sessenta) dias e estabelecia que "o saldo residual das contribuições sindicais (...) que não foram repassados às centrais sindicais (...) poderá ser restituído a cada central na proporção dos requisitos de representatividade previstos na legislação" (...). Contudo, esses dispositivos foram vetados.

Além disso, as demais disposições relativas ao auxílio-alimentação foram mantidas.

GERÊNCIA TÉCNICA E DE SUPORTE AOS CONSELHOS TEMÁTICOS – GETEC

Conselho de Relações do Trabalho – CONTRAB

Fone: (51) 3347-8632

E-mail: contrab@fiergs.org.br

Utilização do auxílio-alimentação

A nova lei proíbe, sob pena de multa, que as importâncias pagas a título de auxílio-alimentação sejam usadas para adquirir outros produtos que não refeições em restaurantes e estabelecimentos similares ou para a aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais.

Proibições relativas à contratação do fornecedor do auxílio alimentação

A lei proíbe que o empregador, ao contratar pessoa jurídica para o fornecimento do auxílio alimentação, exija ou receba: a) qualquer tipo de deságio ou descontos sobre o valor contratado; b) prazos de repasse ou pagamento que descaracterizem a natureza pré-paga dos valores a serem disponibilizados aos trabalhadores; ou c) 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.

Essas vedações não se aplicam aos contratos de fornecimento de auxílio-alimentação atualmente vigentes, até seu encerramento ou até que tenha decorrido o prazo de quatorze meses, contado da data de publicação da lei, o que ocorrer primeiro; por outro lado, essas proibições deverão ser observadas em caso de prorrogação do contrato de fornecimento do auxílio alimentação.

Dedução no imposto de renda

Todas essas restrições (quanto à utilização das importâncias pagas a título de auxílio alimentação e quanto à contratação da pessoa jurídica para o fornecimento do auxílio) deverão ser seguidas para a dedução do pagamento de auxílio-alimentação para fins de imposto de renda. Ou seja, a empresa que não respeitar as restrições impostas (por exemplo, que exija descontos sobre o valor contratado) não poderá deduzir os valores pagos a título de auxílio-alimentação do imposto de renda da pessoa jurídica.

Outras penalidades

A lei também prevê que poderá ser aplicada multa por execução inadequada, desvio ou desvirtuamento das finalidades do auxílio-alimentação, 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. Adicionalmente, também podem ser aplicadas as penalidades de 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 e de perda do incentivo fiscal da pessoa jurídica beneficiária.

Vigência e veto

A nova lei já está em vigor.

Em relação ao que foi vetado, o Congresso Nacional, no prazo de 30 dias corridos, realizará análise, hipótese em que poderá ser derrubado por maioria absoluta em cada uma das Casas Legislativas.

Após esse prazo, considera-se que o Congresso o vetou.

2. Teletrabalho

A Lei 14.442/2022 traz novas regras para o teletrabalho. Entre elas, podem ser citadas: a permissão de teletrabalho híbrido; a dispensa de controle de jornada apenas para o teletrabalho prestado por produção ou tarefa; a aplicabilidade das convenções ou acordos coletivos de trabalho do local de lotação do teletrabalhador; e a permissão de teletrabalho para aprendizes e deficientes.

➤ **Novas regras do teletrabalho**

O texto original da MP 1.108/22 em relação ao teletrabalho foi mantido, não tendo havido qualquer veto. Dessa forma, abaixo são descritas as principais novas regras, já vigentes.

➤ **O que é teletrabalho**

Teletrabalho, ou trabalho remoto, é 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 configure trabalho externo.

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

➤ **Teletrabalho híbrido**

A nova lei estabelece expressamente que o teletrabalho ou trabalho remoto podem ser **prestados de maneira preponderante ou não**.

Além disso, o comparecimento, **ainda que habitual**, às dependências do empregador, para a realização de

atividades específicas, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

➤ **Uso de equipamentos, softwares e outros fora da jornada normal**

O uso de infraestrutura, equipamentos digitais, softwares, ferramentas digitais e aplicações de internet, pelo empregado, fora da jornada, **não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso**, exceto se houver acordo individual ou coletivo ou convenção coletiva nesse sentido.

➤ **Quem pode prestar teletrabalho e prioridade para adoção de teletrabalho**

Mediante contrato individual de trabalho, qualquer empregado poderá prestar teletrabalho. Além disso, previu-se expressamente que o regime de teletrabalho **pode ser adotado para estagiários e aprendizes**.

No entanto, a nova lei estabelece que os empregadores deverão conferir **prioridade na adoção desse regime aos empregados com deficiência e àqueles com filho ou criança sob guarda judicial, até quatro anos de idade**.

➤ **Jornada**

No regime de teletrabalho, o empregado pode prestar **serviços por jornada, produção ou tarefa**.

No caso de contrato por produção ou por tarefa, não será aplicado o capítulo da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) que trata da duração do trabalho e que prevê o controle de jornada. Contudo, **para empresas com mais de vinte trabalhadores e que o teletrabalhador presta serviço por jornada, a anotação de entrada e saída no trabalho é obrigatória**.

➤ **Despesas com retorno ao trabalho presencial**

O empregador **não será responsável pelas despesas** ao retorno presencial do empregado que optar por realizar o teletrabalho ou trabalho remoto **fora da localidade prevista no contrato**, salvo acordo nesse sentido.

➤ **Teletrabalho realizado no exterior por opção do empregado**

Quanto aos empregados admitidos no Brasil, **que optem pela realização de teletrabalho fora do território nacional, deve ser aplicada a legislação brasileira, respeitadas as normas sobre trabalhadores expatriados**

da Lei nº 7.064/82 e ressalvada disposição em contrário estipulada entre as partes.

➤ **Horários e meios de comunicação entre empregado e empregador**

O contrato de trabalho **poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador**, desde que assegurados os repousos legais.

➤ **Convenções e acordos coletivos aplicáveis**

São aplicadas **as convenções e acordos coletivos da base territorial do estabelecimento de lotação do empregado**.

O Contrab segue atento a esta temática, com foco no interesse da Indústria Gaúcha e da sociedade.