

# COMUNICADO TÉCNICO

Relações do Trabalho

**FIERGS CIERGS**

## Publicadas novas regras para o teletrabalho

Foi publicada em 28-03-2022, no Diário Oficial da União, a [Medida Provisória nº 1.108](#), de 25 de março de 2022, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho regulamentando o teletrabalho e dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação aos empregados.

➤ Confira abaixo os principais pontos sobre o **Teletrabalho**:

### 1. Conceito

- O texto da MP expressamente igualou teletrabalho e trabalho remoto, como expressões com sentido similar.
- Manteve a definição de que se trata de modalidade de trabalho prestado fora das dependências do empregador com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo.
- Inovou ao prever que a prestação de serviços remotamente pode ser realizada de maneira preponderante ou não, resultando na validação do **modelo híbrido de trabalho**.
- Determinou que a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto deverá constar expressamente no contrato individual de trabalho.

### 2. Jornada

- Alterou a redação do inciso III ao artigo 62 da CLT, passando a ser obrigatório o controle de jornada para o teletrabalho/remoto, exceto quando os empregados prestarem serviços por produção ou tarefa.

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](mailto:contrab@fiergs.org.br)

### **3. Estagiários e aprendizes**

- Incluiu a expressa permissão de adoção da modalidade de teletrabalho/remoto para estagiários e aprendizes.

### **4. Prioridade do teletrabalho para empregados com deficiência e empregados com filhos de até 4 anos**

- Conferiu prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados e empregadas com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto.

### **5. Tempo de uso de equipamentos tecnológicos, de infraestrutura, softwares, ferramentas digitais ou de aplicações de internet**

- Determinou que o tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária para o teletrabalho/remoto fora da jornada de trabalho normal do empregado e que não seja em benefício do Empregador 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. Por óbvio, se o tempo de uso de tais equipamentos se der em benefício do empregador o tempo deverá ser considerado como integrante da jornada.

### **6. Teletrabalho realizado no exterior**

- Instituiu que para os trabalhadores em regime de teletrabalho/remoto que prestem suas atividades no exterior, mas foram admitidos no Brasil, deve ser aplicada a legislação trabalhista brasileira ao contrato de trabalho, excetuadas as normas sobre trabalhadores expatriados da Lei nº 7.064/1982, e salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

### **7. Convenções e acordos coletivos de trabalho**

- Determinou que se aplicam as disposições previstas na legislação local e nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento ao qual o empregado está vinculado contratualmente. Objetivamente se aplicam às convenções e acordos coletivos do local em que situado o estabelecimento empregador ao qual o empregado está vinculado.

## 8. Horários e meios de comunicação entre empregado e empregador

- Estabeleceu que acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais.

## 9. Retorno ao trabalho presencial

- Estabeleceu que o empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista originalmente no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

## 10. Telemarketing ou Teleatendimento

- Diferenciou o regime de teletrabalho/trabalho remoto da ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento, não se confundindo e nem se equiparando as situações.

➤ **ABAIXO DESTACAMOS OS PRINCIPAIS PONTOS SOBRE O AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO TAMBÉM CONSTANTE NESTA MEDIDA PROVISÓRIA:**

### 1. Utilização do auxílio-alimentação

A MP 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.

### 2. Contratação do fornecedor do auxílio alimentação

Também proíbe a concessão de descontos no processo de contratação de empresas fornecedoras de auxílio-alimentação. Assim, fica vedado 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.

Essa proibição não se aplica 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 desta Medida Provisória, o que ocorrer primeiro. Mas, destaca-se essas proibições deverão ser observadas em caso de prorrogação do contrato de fornecimento do auxílio-alimentação.

### 3. Dedução no imposto de renda

Todas essas proibições (quanto à utilização das importâncias pagas a título de auxílio alimentação e quanto à contratação da pessoa jurídica para o fornecimento do auxílio-alimentação) 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.

### 4. Outras penalidades

Além de não poder deduzir do imposto de renda, em caso de descumprimento das disposições da MP nesse tocante, 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 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 e de perda do incentivo fiscal da pessoa jurídica beneficiária.

Por fim, informamos que a Medida Provisória já está em vigor e vigorará por até 120 dias. Se aprovada pelo Congresso, será convertida em lei.

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