



MP Nº 1.108/2022

REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO / TRABALHO REMOTO

O QUE É:

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.

Ressalte-se que o comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências da empresa para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, inclusive a forma híbrida de trabalho, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

CONTRATAÇÃO POR JORNADA, PRODUÇÃO OU TAREFA:

Esta MP inova ao prever que o empregado submetido ao regime de teletrabalho, ou trabalho remoto poderá prestar serviços/ser contratado por jornada, por produção ou por tarefa, e que ao contrato por produção ou por tarefa não será aplicado o capítulo da CLT que trata da duração do trabalho e que prevê o controle de jornada, permitindo ao empregado realizar o seu trabalho/tarefa no momento e na hora em que desejar.

A QUEM SE APLICA:

O teletrabalho/trabalho remoto pode ser aplicado para empregados em geral, inclusive aprendizes e estagiários.

Todavia, as empresas **deverão dar prioridade** aos empregados com deficiência e aos empregados e empregadas com filhos, ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade, para alocação em vagas cujas atividades possam ser executadas por meio do teletrabalho, ou trabalho remoto.

REQUISITOS PARA UTILIZAÇÃO DO TELETRABALHO:

A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho, ou trabalho remoto deverá constar, obrigatória e expressamente, do contrato individual de trabalho.

Assim, as empresas devem tomar o cuidado com a documentação adicional (termo aditivo) caso queiram adotar esta medida a contratos já existentes.

Importante: Destaque-se que a CLT, em seu Capítulo II-A, prevê condições a serem observadas pelas empresas quando da adoção do teletrabalho, instituídas pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), além das instituídas e/ou alteradas pela MP 1.108/2022.

CONTROLE DE JORNADA:

A MP prevê que empresa e empregado poderão, por acordo individual, estabelecer os horários e os meios de comunicação a serem utilizados entre as partes, desde que assegurados os repousos legais.

A MP estabelece ainda que 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.

Segundo a MP, sendo o empregado contratado por produção ou tarefa em regime de teletrabalho, a este não se aplica o controle de jornada e a duração do trabalho previstos no artigo 58 e seguintes da CLT, tendo estes empregados a liberdade de realizar as suas atividades em qualquer horário, porém, sem previsão de pagamento de horas extras por não estarem sujeitos ao controle de jornada.

Deve ficar registrado que a MP alterou a redação do art. 62 da CLT e, por tal alteração não se encontram excluídos do registro de jornada, os contratos que prevejam o teletrabalho, ou o trabalho remoto por jornada.

LEGISLAÇÃO APLICÁVEL AOS EMPREGADOS EM TELETRABALHO QUE ESTEJAM LOCALIDADES DIVERSAS DA CONTRATAÇÃO:

Nos termos da MP, 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. Isto porque o empregado pode estar prestando o teletrabalho/trabalho remoto de localidades diversas, o que dificultaria muito a aplicação do conceito de aplicação da regra do local da prestação do serviço, usualmente utilizada para os contratos de trabalho em geral.

Optando o empregado pela realização de teletrabalho fora do território nacional, aplica-se ao contrato de trabalho deste empregado admitido no Brasil a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes na Lei nº 7.064, de 6 de dezembro 1982, salvo se houver disposição e previsão diferenciada constando em termo aditivo assinado entre as partes (empresa e empregado).

DESPESAS COM O TELETRABALHO:

Conforme já previsto na CLT (artigo 75-D incluído pela Reforma Trabalhista), as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito e assinado entre empresa e empregado.

A MP traz a novidade da previsão expressa de que o empregador não será responsável pelas despesas de retorno ao trabalho presencial do empregado que optar pela realização do teletrabalho, ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, exceto se as partes tiverem previsto/acordado de forma diferenciada.



AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

PREVISÃO LEGAL DO AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO:

O auxílio-alimentação de que trata a MP nº 1.108/2022 está previsto no artigo 457, parágrafo 2º da CLT.

USO DO AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO:

A MP determina que o auxílio-alimentação deverá ser utilizado exclusivamente para o pagamento de refeições em restaurantes e estabelecimentos similares, ou para a aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais, não podendo ser utilizado para outras finalidades, como pagamento de outros benefícios que não a alimentação do empregado.

Tal MP veio complementar o já disposto no Decreto 10.854/2021.

PROIBIÇÃO DE DESCONTOS E BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS CONTRATANTES:

A MP proíbe que as empresas acordem com seus fornecedores de auxílio-alimentação qualquer tipo de deságio sobre o valor total negociado e contratado. Trata-se da chamada "taxa negativa".

Além disso, as empresas contratantes não poderão mais estabelecer prazos de repasse ou pagamento que descaracterizem a natureza pré-paga dos valores a serem disponibilizados aos seus empregados; e não poderão receber 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, sob pena de multa e demais penalidades aplicáveis.

PENALIDADE PELO DESVIRTUAMENTO DA FINALIDADE DO AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO:

A execução inadequada, o desvio ou o desvirtuamento das finalidades do auxílio-alimentação seja pela empresa contratante, seja pela empresa fornecedora, ou mesmo o estabelecimento que comercializa produtos não relacionados à alimentação do trabalhador e a empresa que o credenciou, poderá acarretar ao infrator a pena de multa, sem prejuízo da aplicação de outras penalidades cabíveis pelos órgãos competentes, quais sejam:

- 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 (PAT), desde a data da primeira irregularidade passível de cancelamento, a ser estabelecido em ato específico, sendo que, na hipótese de haver cancelamento, nova inscrição ou registro junto ao Ministério do Trabalho e Previdência somente poderá ser pleiteado decorrido o prazo a ser definido em regulamento;
- A perda do incentivo fiscal da pessoa jurídica beneficiária, em consequência do cancelamento da inscrição no PAT;

A valor da multa pode variar 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, cabendo ao Ministério do Trabalho e Previdência, por meio de ato próprio, estabelecer quais os critérios de cálculo e os parâmetros de gradação da multa.

PRAZO PARA ADEQUAÇÃO

As novas regras previstas nesta MP não se aplicam aos contratos de fornecimento de auxílio-alimentação que se encontram vigentes e até seu encerramento, ou até que tenha decorrido o prazo de 14 (quatorze) meses, contado da data de publicação desta Medida Provisória, ou seja, a partir de 28/03/2022, o que ocorrer primeiro.

Além disso, fica expressamente proibida a prorrogação de contrato de fornecimento de auxílio-alimentação em desconformidade com o disposto nesta MP, inclusive com a adoção da “taxa negativa” ou outros benefícios vedados na MP.

