

Sumário Executivo de Medida Provisória

Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022.

Publicação: DOU de 28 de março de 2022.

Ementa: Dispõe sobre o pagamento do auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Resumo das Disposições

A **Medida Provisória nº 1.108, de 2022**, em relação ao disposto no § 2º do art. 457 da CLT, traz quatro artigos. O **art. 1º da MPV** repete o conteúdo da ementa. O **art. 2º** dispõe 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. O **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 MPV (§ 1º do art. 3º). Fica vedada a prorrogação dos contratos vigentes, que não estiverem em consonância com os termos da legislação provisória (§ 2º do art. 3º). **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. Tais multas serão aplicadas com base em critérios de cálculo e parâmetros fixados em ato do Ministro do Estado do Trabalho e

Previdência. Também as empresas que comercializam produtos não relacionados à alimentação do trabalhador poderão sofrer a aplicação de multas, na forma prevista no citado artigo.

Na **Lei nº 6.321, de 14 de abril 1976** (“*dispõe sobre a dedução, do lucro tributável para fins de imposto de renda das pessoas jurídicas, do dobro das despesas realizadas em programas de alimentação do trabalhador*”), o **art. 5º** da MPV introduz alterações no art. 1º, prevendo que as pessoas jurídicas poderão deduzir do lucro tributável, para fins de apuração do imposto de renda, o dobro das despesas comprovadamente realizadas com os programas de alimentação do trabalhador, previamente aprovados pelo Ministério do Trabalho e Previdência, na forma e de acordo com os limites fixados no regulamento. Os §§ 3º e 4º, do art. 1º, repetem normas do art. 3º da MPV, introduzindo-as também na legislação tributária. O § 5º, do art. 1º, remete ao regulamento a vigência das vedações previstas no parágrafo anterior. O art. 3º-A acrescido à legislação tributária pela MPV prevê, em seu inciso I, a exemplo do que faz o art. 4º, a aplicação de multa em caso de desvirtuamento de finalidades, desvios ou execução inadequada. Também está previsto, no inciso II do art. 3º-A, o cancelamento da inscrição ou do registro da pessoa jurídica beneficiária, desde a data da primeira irregularidade. No inciso III, há previsão de perda do incentivo fiscal para as empresas que tiverem sua inscrição cancelada na forma do inciso II do mesmo artigo. As multas seguirão os mesmos critérios adotados pelo Ministério do Trabalho e Previdência (§ 1º do art. 3º-A); os estabelecimentos que comercializam produtos não relacionados também se sujeitam a multas (§ 1º do art. 3º-A) e as pessoas jurídicas, flagradas em irregularidade, só poderão obter nova inscrição dentro de um prazo a ser definido pelo citado Ministério.



Por fim, a MPV nº 1.108, de 2022, introduz mudanças na CLT. Altera a redação do inciso III do art. 62 para excluir das regras sobre jornada de trabalho “os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa”. Nos **arts. 75-B** e **75-C**, da Consolidação são alteradas normas relativas ao teletrabalho, com o registro do trabalho remoto nos dispositivos. No *caput* do **art. 75-B** aparece a expressão “de maneira preponderante ou não”. No § 1º desse artigo, registra-se que o comparecimento, ainda que habitual do teletrabalhador ou trabalhador remoto ao estabelecimento do empregador, não descaracteriza esses regimes de trabalho. No § 2º permitem-se essas modalidades de trabalho por “jornada, produção ou tarefa”. No teletrabalho ou trabalho remoto, por tarefa ou produção, fica liberado toda e qualquer “*duração de trabalho*” (§ 3º). O teletrabalho e o trabalho remoto não se confundem com o trabalho de operador de telemarketing ou teleatendimento (§ 4º). O tempo de uso de equipamentos tecnológicos ou de infraestrutura fora da jornada normal não é considerado à disposição, prontidão ou sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva (§ 5º). Permite-se o teletrabalho e o trabalho remoto de estagiários e aprendizes (§ 6º). Aplicação de convenções e acordos coletivos, além de legislação local (§ 7º). Teletrabalhador ou trabalhador remoto que optar por exercer a atividade no exterior, sujeita-se à legislação brasileira, excetuadas as normas da Lei 7.064, de 6 de dezembro de 1982 (§ 8º). Acordo individual poderá dispor sobre horários e meios de comunicação entre empregado e empregador, assegurados os repousos legais (§ 9º do art. 75-B). No **art. 75-C**, duas as modificações: no *caput* afirma-se que o teletrabalho e o trabalho remoto devem ser previstos expressamente em contrato individual de trabalho; o empregador não será responsável pelas despesas decorrentes do retorno ao trabalho presencial, caso o empregado opte por trabalhar

fora da localidade, salvo ajuste em contrário (§ 3º acrescido ao art. 75-C da CLT). Finalmente, o acréscimo de um **art. 75-F** garante prioridade aos empregados com deficiência e empregados com filhos ou criança sob guarda judicial, com até 4 anos, no teletrabalho ou trabalho remoto.

Brasília, 28 de março de 2022.

Marcos Francisco Reimann
Consultor Legislativo