

ABIGRAF / SINDIGRAF / COM – 025B / 2022

- MEDIDA PROVISÓRIA 1108 / 2022 -
- PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR
E TELETRABALHO -

A Medida Provisória nº 1.108 / 2022 (DOU – 28.MAR.2022) ([clique aqui](#)) dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação e o teletrabalho.

Destacamos abaixo as principais disposições:

1. PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR - PAT

A MP dispõe que as importâncias pagas a título de auxílio-alimentação deverão ser utilizadas **exclusivamente para o pagamento de refeições em restaurantes e estabelecimentos similares** ou para a **aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais**.

O empregador, ao contratar pessoa jurídica para fornecimento do auxílio-alimentação, **não poderá 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;
- 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.

Esta vedação **não se aplica** aos **contratos de fornecimento de auxílio-alimentação vigentes até seu encerramento ou até que tenha decorrido o prazo de 14 (quatorze) meses**, contado da data de publicação desta MP, **o que ocorrer primeiro**.

Fica vedada a prorrogação de contrato de fornecimento de auxílio-alimentação em desconformidade com o disposto nesta MP.

A execução inadequada, o desvio ou o desvirtuamento das finalidades do auxílio-alimentação acarretará multa de R\$ 5.000,00 a R\$ 50.000,00, aplicada em dobro em caso de reincidência ou embaraço à fiscalização, sem prejuízo da aplicação de outras penalidades cabíveis pelos órgãos competentes.

Prevê ainda que as pessoas jurídicas poderão deduzir do lucro tributável, para fins de apuração do imposto sobre a renda, o **dobro das despesas comprovadamente realizadas** no período base em programas de alimentação do trabalhador.

Cumprе ressaltar que, devido à consolidação de normas trabalhistas infralegais ocorrida no final do ano passado, o PAT teve novo regramento previsto no **Decreto nº 10.854 / 2021** (arts. 166 a 182) e na **Portaria nº 672 / 2021** (arts. 139 a 153).

2. TELETRABALHO

A MP considera como **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**.

Prevê que 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.

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

Aos trabalhadores em **teletrabalho / trabalho remoto** que prestam serviço **por produção ou tarefa não se aplicam** as **disposições relativas ao controle de jornada de trabalho** previstas na CLT.

O **tempo de uso** de equipamentos tecnológicos e infraestrutura necessária, assim como de softwares, ferramentas digitais ou aplicações de internet para o teletrabalho ou trabalho remoto ocorrido **fora da jornada de trabalho normal 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.

Fica **permitido** o teletrabalho / trabalho remoto para **estagiários e aprendizes**.

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**.

O empregador **não será responsável** pelas **despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial**, na hipótese do **empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato**, salvo disposição em contrário.

Os empregadores deverão conferir **prioridade** aos **empregados com deficiência** e aos **empregados (as) com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade** na alocação em **vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto**.

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

Eventuais dúvidas poderão ser esclarecidas através do e-mail dejur@abigraf.org.br.

JUNTOS SOMOS MAIS FORTES!

São Paulo, 29 de março de 2022.

Para garantir que você sempre receba as nossas mensagens, adicione o endereço do remetente em sua lista de contatos.

Nossa empresa respeita a sua privacidade.

[Não desejo receber futuras mensagens](#)