

CONSURT Relações do Trabalho

Informe estratégico



Informe Estratégico – Lei nº 14.442/2022 – Altera regras do auxílio-alimentação e do teletrabalho

1 – Em 28/03/2022 foi publicada no Diário Oficial da União a Medida Provisória nº 1.108, dispondo sobre o pagamento do auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da CLT, bem como alterando a Lei nº 6.321/1976 e alguns dispositivos da CLT que dispõem sobre teletrabalho.

2 – No Congresso Nacional, a Medida Provisória foi aprovada na forma de Projeto de Lei de Conversão, e em 05/09/2022 foi publicada no D.O.U. a [Lei nº 14.442, de 02/09/2022](#).

3 – Em relação ao disposto no § 2º do art. 457 da [CLT](#) a [Lei nº 14.442/2022](#) prevê que as importâncias pagas pelo empregador a título de auxílio-alimentação deverão ser utilizadas para o pagamento de refeições em restaurantes e estabelecimentos similares ou para a aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais (**art. 2º**). É vedado aos empregadores a exigência ou recebimento: a) de deságios ou descontos sobre os valores contratados (**inciso I do art. 3º**); b) prazos de repasse ou pagamento que descaracterizem a natureza pré-paga dos valores a serem disponibilizados aos empregados (**inciso II do art. 3º**); c) e outras verbas e benefícios diretos ou indiretos de qualquer natureza (**inciso III do art. 3º**). Tais vedações não se aplicam aos contratos vigentes, até seu encerramento ou até que tenha decorrido o prazo de 14 (quatorze) meses após a publicação da [Lei nº 14.442/2022](#) (§ 1º do art. 3º). Fica vedada a prorrogação dos contratos vigentes que não estiverem em consonância com as novas regras (§ 2º do art. 3º).

No **art. 4º**, a [Lei nº 14.442/2022](#) prevê a aplicação de multas, de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) a R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), em caso de execução inadequada, desvio ou desvirtuamento das finalidades do auxílio-alimentação. Tais multas serão aplicadas em dobro em caso de reincidência ou de embaraço à fiscalização, e os critérios de cálculo e os parâmetros de gradação da multa serão estabelecidos em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência. Também as empresas que comercializam produtos não relacionados à alimentação do trabalhador e a empresa que as credenciou poderão sofrer a aplicação de multas.

4 – Quanto à [Lei nº 6.321/1976](#), que 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 [Lei nº 14.442/2022](#) introduz alterações no **art. 1º** da [Lei nº 6.321/1976](#), prevendo que as pessoas jurídicas poderão deduzir do lucro tributável, para fins de apuração do imposto sobre a renda, o dobro das despesas comprovadamente realizadas em programas de alimentação do trabalhador previamente aprovados pelo Ministério do Trabalho e Previdência, na forma e de acordo com os limites fixados em regulamento. Os **§§ 3º e 4º do art. 1º** passam a prever que as despesas destinadas aos programas de alimentação do trabalhador deverão abranger exclusivamente o pagamento de refeições em restaurantes e estabelecimentos similares e a aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais, bem como que as pessoas jurídicas beneficiárias não poderão exigir ou receber: a) qualquer tipo de deságio ou imposição de descontos sobre o valor contratado; b) prazos de repasse ou pagamento que descaracterizem a natureza pré-paga dos valores a serem disponibilizados aos trabalhadores; c) ou outras verbas e benefícios diretos ou indiretos de qualquer natureza não vinculados diretamente à promoção de saúde e segurança alimentar do trabalhador, no âmbito do contrato firmado com empresas emissoras de instrumentos de pagamento de auxílio-alimentação. O **§ 5º do art. 1º** remete ao regulamento a vigência das vedações previstas no citado **§ 4º**. O **art. 3º-A**, acrescido à legislação tributária, 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 prevista, no **inciso II do art. 3º-A**, a possibilidade de cancelamento da inscrição ou do registro da pessoa jurídica beneficiária, desde a data da primeira irregularidade. No **inciso III do art. 3º-A** 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 (**§ 2º do art. 3º-A**); e as pessoas jurídicas flagradas em irregularidade somente poderão obter nova inscrição em prazo que será definido em regulamento pelo Ministério do Trabalho e Previdência (**§ 3º do art. 3º-A**).

5 – Por fim, a [Lei nº 14.442/2022](#), no **art. 6º**, introduz importantes modificações na [CLT](#), como a alteração da redação do **inciso III do art. 62** para excluir das regras da CLT que tratam sobre jornada de trabalho “os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa”.

Importante:

Via de regra, o salário do empregado é efetuado em conformidade com o tempo laborado, podendo ser calculado por hora, por dia, por semana, por quinzena e por mês. O salário também pode ser pago por produção ou por tarefa, conforme o tipo de atividade e as determinações contidas no contrato de trabalho, ajustado quando da admissão do trabalhador.

O trabalho por produção ou tarefa consiste numa modalidade de trabalho na qual a remuneração do empregado não está condicionada à jornada de trabalho, ou seja, ao tempo despendido ao longo do dia para o cumprimento das atividades contratuais, mas ao “como” e “quanto” é produzido pelo trabalhador.

O trabalho por tarefa se refere à prestação de determinado serviço durante a jornada de trabalho, contudo, via de regra, não depende do número de horas que o trabalhador leva para realizar a tarefa que lhe foi proposta, podendo se retirar do local de trabalho quando esta estiver acabada.

No trabalho por produção o empregado será remunerado em conformidade com o número de unidades produzidas, sendo que cada unidade é retribuída com um valor fixado antecipadamente pelo empregador. Tal valor se denomina tarifa, e o pagamento semanal, quinzenal ou mensal é efetuado calculando-se o total de unidades multiplicado pela tarifa unitária. Por exemplo, uma indústria de calçados pode remunerar o empregado pelo número de pares que executa, prefixando uma tarifa para cada par de sapato. O salário mensal do trabalhador será a soma de toda a produção realizada.

No trabalho por produção ou por tarefa o empregador deverá especificar no contrato de trabalho tais condições, sendo que a remuneração está condicionada ao valor da produção/tarefa, como, por exemplo, R\$ 20,00 (vinte reais) por produção/por tarefa.

Doravante, no teletrabalho ou trabalho remoto, apenas os empregados que prestam serviços por produção ou por tarefa estão isentos do controle de jornada de trabalho, visto que podem exercer suas atividades na hora e momento que melhor lhes convier, pois tal registro não é necessário.

Já os empregados contratados para cumprir jornada de trabalho, que no geral é de 08 (oito) horas diárias, totalizando 44 (quarenta e quatro) horas semanais, deverá haver o controle de jornada para a prestação de serviços no regime de teletrabalho ou trabalho remoto. Em tal situação o empregado irá acessar os meios digitais em horários definidos pelo empregador, e em ultrapassando a jornada normal, as horas extras deverão ser pagas com o respectivo adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho.

Importante ressaltar que no teletrabalho ou trabalho remoto por jornada, por produção ou por tarefa, obrigatoriamente o empregado deverá prestar atividade que utilize tecnologia de informação ou comunicação. Para outras atividades, que não utilizam tecnologias de informação e de comunicação, poderá ser ajustado acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho (inciso VIII do art. 611-A da [CLT](#)).

Nos **artigos 75-B e 75-C** da [CLT](#) foram alteradas as normas relativas ao teletrabalho, com a inclusão da expressão “trabalho remoto” nos dispositivos. No **caput do art. 75-B** aparece a expressão “de maneira preponderante ou não”. O **§ 1º do art. 75-B** prevê que o comparecimento, ainda que habitual do teletrabalhador ou trabalhador remoto ao estabelecimento do empregador, não descaracteriza tais regimes de trabalho. O **§ 2º do art. 75-B** permite o regime de teletrabalho ou trabalho remoto por “jornada, produção ou tarefa”. No teletrabalho ou trabalho remoto, por tarefa ou produção, não será aplicável o Capítulo da CLT que trata sobre duração do trabalho (**§ 3º do art. 75-B**). O teletrabalho e o trabalho remoto não se confundem com o trabalho de operador de telemarketing ou teleatendimento (**§ 4º do art. 75-B**). O tempo de uso de equipamentos tecnológicos ou de infraestrutura fora da jornada normal não será considerado à disposição, prontidão ou sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo coletivo ou convenção coletiva (**§ 5º do art. 75-B**). Passa a ser permitido o teletrabalho e o trabalho remoto para estagiários e aprendizes (**§ 6º do art. 75-B**). Aos empregados em regime de teletrabalho deverão ser aplicadas as disposições previstas na legislação local e nas convenções coletivas e nos acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado (**§ 7º do art. 75-B**). Teletrabalhador ou trabalhador remoto que optar por exercer a atividade no exterior, sujeita-se à legislação brasileira, excetuadas as normas da [Lei nº 7.064/1982](#) (**§ 8º do art. 75-B**). Acordo individual poderá dispor sobre horários e meios de comunicação entre empregado e empregador, assegurados os repousos legais (**§ 9º do art. 75-B**).

Importante

Muitas foram as alterações em relação ao art. 75-B da CLT:

- Anteriormente, não constava na CLT a designação “trabalho remoto”, mas somente teletrabalho. Com a alteração legislativa as expressões teletrabalho e trabalho remoto passam a ser consideradas sinônimas, com mesmo sentido e significado.

- Continua sendo obrigatória para o teletrabalho, e agora também para o trabalho remoto, a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, ou seja, deverão ser utilizadas ferramentas telecomunicacionais, mecanismo digitais (*softwares*), eletrônicos (computadores) e de comunicação (telefone, videoconferência, *e-mail* etc.).
- O trabalho será exercido, na maior parte do tempo, fora das dependências do empregador, porém, o comparecimento, ainda que de modo habitual, ao estabelecimento do empregador, para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado, não irá descaracterizar o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. Isso significa que parte das atividades poderá ser realizada em regime de teletrabalho ou trabalho remoto, e parte em regime de trabalho presencial, no denominado regime híbrido, muito utilizado em acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho quando não havia ainda previsão legal para adoção de tal regime de trabalho, que mescla trabalho presencial e teletrabalho.
- O dispositivo especifica que o empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou por tarefa. Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou por tarefa não será aplicável o disposto no Capítulo II do Título II da CLT, que trata sobre duração do trabalho e determina o controle de jornada de trabalho. Porém, no caso de contratação por jornada deverá haver o controle da jornada de trabalho prestada pelo empregado, com a possibilidade de pagamento de horas extras no caso de extrapolação do tempo normal de trabalho.
- O dispositivo especifica que o regime de teletrabalho ou trabalho remoto não deverá se confundir e nem se equiparar à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento, que prestam serviços utilizando tecnologias de informação e de comunicação. Para tais ocupações não é permitida a contratação para prestar serviços no regime de teletrabalho ou trabalho remoto.
- Em regra, 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 normal de trabalho do empregado, não irá se constituir em tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, ou seja, o período não será remunerado pelo empregador, exceto se houver previsão em acordo individual, entre empregado e empregador, ou em cláusula de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

- O dispositivo ampliou a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes. Importante ressaltar que a relação de estágio, existente entre o estudante e a empresa concedente, não é regida pela CLT, mas pela [Lei nº 11.788/2008](#).
- Aos empregados em regime de teletrabalho deverão ser aplicadas as disposições previstas na legislação local e nas convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado. Especialmente, nesse aspecto, o texto do § 7º do art. 75-B da CLT pode gerar dúvidas quanto a sua correta interpretação, ou seja, deverão ser aplicadas as normas coletivas do sindicato da base territorial em que está localizada a empresa ou filial, ou onde o empregado efetivamente presta suas teleatividades? Tal dúvida de interpretação reside pontualmente nas expressões “estabelecimento” e “lotação” utilizadas no citado parágrafo. A primeira se refere a empresa, e como o local de trabalho do empregado, na maior parte das vezes, poderá ser sua própria residência, não há como esta ser considerada estabelecimento. Em inúmeros dispositivos a CLT utiliza a palavra estabelecimento para se referir propriamente a empresa. Quanto à segunda, a expressão lotação normalmente se refere ao local em que o empregador coloca o empregado para prestar os serviços contratados, como um setor, departamento ou agência, por exemplo. No teletrabalho, como as atividades não são prestadas presencialmente no estabelecimento do empregador, mas de forma remota, inexistente a lotação do empregado, que poderá trabalhar em qualquer local.
- O texto do § 8º do art. 75-B da CLT apresenta solução para a problemática envolvendo o teletrabalhador contratado para prestar serviços fora do território nacional. Em tais casos, deverá ser aplicada a legislação brasileira, e não o código do trabalho do país em que o empregado esteja prestando serviços, exceto quanto às disposições constantes na [Lei nº 7.064/1982](#), salvo se for ajustada disposição em contrário pelas partes, empregador e empregado. A [Lei nº 7.064/1982](#) regula a situação de trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior.
- Poderá ser ajustado acordo individual de trabalho dispondo sobre horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que sejam assegurados os repousos legais, como o repouso semanal remunerado, o intervalo para refeição e o intervalo entre jornadas de trabalho, dentre outros.

O **art. 75-C** prevê duas modificações: o **caput** determina que o teletrabalho e o trabalho remoto deverão ser previstos expressamente em contrato individual de trabalho; e o § **3º** prevê que 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.

Finalmente, foi incluído o **art. 75-F** que garante prioridade no teletrabalho ou trabalho remoto aos empregados com deficiência e empregados ou empregadas com filhos ou criança sob guarda judicial, com até quatro anos.

Importante

Segundo a nova regulamentação:

- A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, com a devida anotação na carteira de trabalho do empregado, não mais sendo obrigatório especificar as atividades que serão realizadas pelo teletrabalhador, que também poderá prestar serviços presenciais no regime híbrido.
- Não poderá ser exigido ao empregador arcar com as despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese em que o empregado optar por realizar o teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato de trabalho, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. Em tais casos, se o empregado escolher prestar serviços remotos em outra cidade ou mesmo em outro estado, não poderá impor ao empregador que assuma as despesas caso decida retornar ao trabalho presencial.
- Na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto, a empresa deverá dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados e empregadas que tenham filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade.

6 – O **art. 8º** da [Lei nº 14.442/2020](#) prevê que a norma entrou em vigor na data da sua publicação, ou seja, no dia 05/09/2022.

Observação

Quando da sanção presidencial foram vetados os seguintes dispositivos: o art. 5º, na parte em que altera o inciso III do *caput* do art. 1º-A da Lei nº 6.321/1976, e o art. 7º, que trata sobre o saldo residual das contribuições sindicais, ambos do Projeto de Lei de Conversão. As razões do veto podem ser acessadas na [Mensagem nº 501](#), de 02/09/2022.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Fernando Otávio Campos da Silva

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT