

ORIENTAÇÃO TÉCNICA

ASSUNTO: **LEI Nº 14.442 DE 2022 – ALTERAÇÕES NO AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO E TELETRABALHO**

Rio de Janeiro,
CNC.09.SET.2022 002181

No dia 05 de setembro o presidente Jair Bolsonaro sancionou, com vetos, a lei nº 14.442/22, que dispõe sobre **teletrabalho** e **muda regras para o auxílio-alimentação**. O texto é originário da **medida provisória nº 1.108/22**, que foi agora convertida em lei.

Auxílio-alimentação

A lei nº 14.442 de 2022 traz alterações em relação ao auxílio-alimentação, senão vejamos:

- 1) As importâncias pagas pelo empregador como auxílio-alimentação deverão ser utilizadas **exclusivamente** ao **pagamento de refeições** em restaurantes e estabelecimentos similares e à **aquisição de gêneros alimentícios** em estabelecimentos comerciais, com isso, limita a **abrangência** dos programas de alimentação do trabalhador. (art.2º)
- 2) O empregador, ao contratar pessoa jurídica para o fornecimento do auxílio-alimentação, **não poderá exigir ou receber**: (i) **deságio ou imposição de desconto sobre o valor contratado**; (ii) **prazo de repasse** ou pagamento que descaracterizem a natureza pré-paga dos valores disponibilizados ao trabalhador; (iii) outras verbas e **benefícios diretos ou indiretos** de qualquer natureza não vinculados diretamente à promoção de saúde e segurança alimentar do trabalhador. (art. 3º)
- 3) A vedação acima descrita **não se aplica** para os contratos de fornecimentos **vigentes até seu encerramento ou até que tenha decorrido o prazo de 14 (quatorze) meses** a partir da publicação da lei ou quando do encerramento do contrato vigente. (art.3º, parágrafo 1º)
- 4) No caso de **uso inadequado** do auxílio-alimentação pelos empregadores ou pelas empresas emissoras dos tíquetes, há a previsão de **multa entre R\$ 5 mil a R\$ 50 mil**, aplicada em dobro em caso de reincidência ou embaraço à fiscalização e de cancelamento da inscrição da pessoa jurídica beneficiária ou do registro das empresas vinculadas ao PAT, além de perda do incentivo fiscal.
- 4) A referida multa também se aplica para o caso de empresa (empregador)

Divisão Jurídica e Sindical

credenciar estabelecimento que comercializa produtos não relacionados à alimentação do empregado. (art. 4º, parágrafo 2º)

5) Inclusão de regras a serem seguidas pelos serviços de pagamento: operacionalização por meio de arranjo de pagamento fechado ou aberto, portabilidade gratuita do serviço mediante solicitação expressa do trabalhador.

5) 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 previamente aprovados pelo Ministério do Trabalho e Previdência, na forma e de acordo com os limites em que dispuser o Decreto que regulamenta esta Lei. (Alteração do art. 1º da Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976) (apenas para lucro real).

Pelo Presidente da República foi vetado o art. 5º que trazia a modificação para Lei nº 6321 de 1976 com a seguinte redação no art 1º A, III: “a faculdade de saque pelo trabalhador do saldo não utilizado ao final de 60 dias.”

A previsão era preocupante, pois teria o risco de desvirtuamento da finalidade do benefício, assim como indevida consideração desse valor convertido em dinheiro e sacado pelo trabalhador como parcela remuneratória e não indenizatória.

A **Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC)** encaminhou **carta ao Presidente** apontando os riscos no caso de sanção deste ponto e seu **pedido foi atendido** com o veto do art 1º A, III.

Teletrabalho:

A lei nº 14.442 de 2022 traz alterações em relação ao teletrabalho, senão vejamos:

- 1) 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. (Alteração da redação do art. 75-B da CLT e inclusão dos parágrafos 1º ao 7º).
- 2) A redação do § 1º traz 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.**

Divisão Jurídica e Sindical

A redação legal anterior trazia o conceito de que o teletrabalho era aquele realizado preponderantemente fora das dependências do empregador, ou seja, caso o empregado tivesse uma rotina habitual de comparecimento presencial, a modalidade corria o risco de ser descaracterizada.

Com a nova redação, estabelecida pela Lei nº14.442/2022, **não há mais essa condição (preponderantemente)** para ser considerado regime de teletrabalho ou trabalho remoto, ou seja, o **empregado pode ter uma rotina de trabalho fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não (híbrida)**. Nesse tópico, entendemos como uma mudança favorável, pois aumenta as possibilidades de gestão para o empregador, assim como permite a utilização da **jornada híbrida** com mais segurança jurídica.

- 3) O art. 62 da CLT dispõe sobre as **exceções** relacionadas ao **controle do horário da jornada de trabalho**. A Lei altera a redação do inciso III, de: os empregados em regime de teletrabalho, para: **os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa**.
- 4) O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa. (§ 2º)

A regra legal era de que todos os empregados em regime de teletrabalho não teriam controle da jornada. Contudo, **com a nova redação, apenas os empregados que prestam serviço por produção ou tarefa não terão que marcar sua jornada**.

A "remuneração por produção ou tarefa" é uma forma de remuneração por "unidade de obra". Na "remuneração por tarefa" empregado é pago por cada atividade, serviço, peça ou obra realizada mediante valor preestabelecido. Na "remuneração por produção", normalmente o empregado é remunerado por uma percentagem ou comissão sobre as vendas efetuadas, ou sobre resultados obtidos, ou metas alcançadas.

Essas modalidades de remuneração não se presumem, devendo **constar expressamente nos contratos de trabalho ou no eventual termo de alteração deste**.

Neste ponto, a Lei nº14.442/2022 reduz a flexibilidade do teletrabalho, ou seja, o empregado em regime de teletrabalho que não seja remunerado por "produção ou tarefa" poderá exigir o pagamento de "horas extras".

Tal modificação legal traz a **recomendação** para que o empregador passe a **controlar a jornada de trabalho nos casos de teletrabalho de contratos que não sejam por produção ou tarefa. Exceções poderão ser acordadas de forma diversa em acordo ou convenção**.

Divisão Jurídica e Sindical

- 5) O **contrato individual de trabalho** deve constar expressamente a modalidade de teletrabalho e poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais. (§ 9º e art. 75-C)

Essa previsão traz a possibilidade de, por **acordo individual, estabelecer regras entre empregado e empregador sobre, por exemplo, a jornada híbrida**, assim como a forma para controle da jornada nestes casos.

- 6) Ao teletrabalhador que reside em localidade diversa da sede da empresa será aplicada a legislação, convenções e acordos coletivos de trabalho da **base territorial do estabelecimento de lotação do empregado**.
- 7) Aplicação da **legislação brasileira** para empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho **fora do território nacional**. Há exceções para estipulações diversas entre as partes, assim como para as disposições constantes na Lei nº 7.064/82 (sobre a situação de empregados contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior).
- 8) É de **responsabilidade do empregado** as **despesas** resultantes do **retorno ao trabalho presencial**, na hipótese do mesmo ter optado pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto **fora da localidade prevista no contrato**. (§ 3º do art. 75-C)
- 9) O **tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de ferramentas digitais** utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado **não constitui tempo à disposição**, regime de prontidão ou de sobreaviso. A exceção é se houver previsão **em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho**. (§ 5º)

Com a pandemia do Covid-19, o teletrabalho passou a ser a regra para boa parte das relações de trabalho, contudo, mesmo ultrapassado o período crítico da pandemia e, o retorno da circulação de pessoas, muitos empregadores decidiram a manutenção dos seus empregados em teletrabalho. Essa nova realidade fez surgir novos contextos que foram agora tratados na presente alteração legal.

- 10) Os empregadores deverão conferir prioridade na alocação em vagas para atividades teletrabalho ou trabalho remoto aos empregados com deficiência e com filhos ou criança sob guarda judicial até 04 (quatro) anos de idade (Art. 75-F).
- 11) O regime de teletrabalho também poderá ser aplicado a **aprendizes e estagiários**.
- 12) O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde nem equipara ao operador de telemarketing ou teleatendimento.

Divisão Jurídica e Sindical

Com relação ao teletrabalho, dentro dos pedidos de vetos encaminhados pela CNC, constava o pedido relacionado ao art. 6º que modifica a redação do art 62, inciso III da CLT, pois a alteração legal reduz a flexibilidade para a modalidade como já apontado acima e é prejudicial tanto para os empregados como para os empregadores. Contudo, tal pedido não foi acatado.

O texto do Projeto de Lei de Conversão (PLV) nº 21/22 da Medida Provisória n.º 1.108/2022, previa ainda no seu art. 7º *“O saldo residual das contribuições sindicais, de que trata o art. 589 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que não foram repassadas às centrais sindicais em razão de ausência de regulamentação pelo Poder Executivo, poderá ser restituído a cada central na proporção dos requisitos de representatividade previstos na legislação específica sobre a matéria.”*

Contudo, o art. 7º foi vetado sob a fundamentação de que a proposição legislativa contraria o interesse público, visto que incorre em potencial despesa para a União pelo fato de não apresentar a estimativa do impacto fiscal e a adequação orçamentária e financeira. Esclareceu ainda que a amplitude do conceito ‘saldo residual’ tem o potencial de gerar litígios administrativos e judiciais, o que acarretaria insegurança jurídica.”

Desse modo, a presente orientação técnica tem o objetivo de contribuir com mais esclarecimentos sobre o tema para todo o setor do Comércio de Bens, Serviços e Turismo.