



GOMES COELHO & BORDIN
ADVOCACIA DESDE 1977

Hélio Gomes Coelho Junior
Mauro Joselito Bordin
Luís Alberto Gonçalves Gomes Coelho
Leila Gonçalves Gomes Coelho
Diego Lenzi Reyes Romero
Rafael Antonio Rebicki

Andréa Carla Alvarenga de Lima
Valéria dos Santos Estorillo
Daniela Saad Tatit Rocha
Caio César Ramos dos Santos
Juliana Gabiatti
Danielle Blanchet

A lei 14.442/2022 – Alterações no Auxílio-Alimentação e Teletrabalho

Em 05.09.22 foi publicada no DOU a Lei em referência, que é a conversão da MP nº 1.108/2022.

A nova legislação dá novo tratamento ao **auxílio-alimentação** e altera a CLT em relação ao **teletrabalho**.

O Executivo fez dois vetos.

Um, para excluir a possibilidade de “... **saque pelo trabalhador do saldo não utilizado ao final de 60 (sessenta) dias**”, quando não consumido o total de crédito do auxílio alimentar. Outro, para não permitir que **saldo residual de contribuições sindicais** pudessem ser revertidos às centrais sindicais.

O Congresso poderá levantar os vetos.

Fiquemos, agora, com o texto vigente da Lei nº 14.442.



GOMES COELHO & BORDIN
ADVOCACIA DESDE 1977

De logo, afirmamos que o mundo do trabalho privado, composto por mais de 33 milhões de empregados e milhares de empresas, rigorosamente, não precisava da nova Lei, pois as questões da alimentação e teletrabalho já estavam suficientemente reguladas e com boa funcionalidade.

A “mexida” no tema alimentação, por uma Medida Provisória, claramente, revelou o grande poder, ou “lobby”, das administradoras de cartões de alimentação. Elas já tinham conseguido declarar salarial a concessão em pecúnia da alimentação. Agora, conseguiram que o Executivo editasse uma MP, validada pelo Congresso, a impedir a concessão de deságios ou descontos do negócio com as empresas contratantes.

A “mexida” no tema teletrabalho, por sua vez, comete erronias, a ponto tal de exigir para sua adoção que o empregado seja assalariado por “produção ou tarefa”... como se o modo de pagar serviços pudesse ou tivesse qualquer relação o modo de trabalhar presencial ou remoto.

Um desperdício à sociedade que emprega, concede alimentação e pode conceder trabalho à distância.

[Segue um quadro comparativo, com nossos comentários, à nova regulação:](#)



Previsão legal anterior	Lei 14.442/2022	Comentários
	<p>Art. 1º Esta lei dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado 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.</p>	<p>A Lei 14.442/22, é a conversão da MP 1.108/22.</p> <p>Houve alteração na Lei 6.321/76 (sobre o auxílio-alimentação) e na CLT em seus arts. 62, III, 75-B, 75-C e 75-F (sobre o “teletrabalho”).</p>
	<p>Art. 2º As importâncias pagas pelo empregador a título de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, deverão ser utilizadas para o pagamento de refeições em restaurantes e estabelecimentos similares ou para a aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais.</p>	<p>A nova regra expressamente diz que o auxílio-alimentação deverá ser utilizado para refeições em restaurantes, similares, ou para adquirir gênero alimentício em estabelecimento comercial.</p> <p>Demais disposições da Lei 14.442/22 serão analisadas com as alterações feitas na Lei 6.321/76.</p>



Texto Anterior - Lei 6.321/1976 (dispõe sobre dedução do lucro tributável, para fins de IRPJ, do dobro das despesas do PAT)	Lei 14.442/2022 (regras sobre dedução em dobro das despesas do PAT e sobre auxílio-alimentação e alterações na CLT sobre teletrabalho)	Comentários
Art. 1º As pessoas jurídicas poderão deduzir, do lucro tributável para fins 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 na forma em que dispuser o Regulamento desta Lei.	Art. 1º 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.	Ficou mantida a dedução do lucro tributável do dobro das despesas feitas comprovadamente em programas de alimentação do trabalhador (PAT), previamente aprovadas pelo MTP, na forma que for disposta em Decreto regulamentador da Lei.
Sem correspondência.	§ 3º As despesas destinadas aos programas de alimentação do trabalhador deverão abranger exclusivamente o pagamento de refeições em restaurantes e estabelecimentos similares e a	O parágrafo faz adequação à nova regulação trazida com a Lei em comento.



	aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais.	
Sem correspondência.	<p>§ 4º As pessoas jurídicas beneficiárias não poderão exigir ou receber:</p> <p>I - qualquer tipo de deságio ou imposição de descontos sobre o valor contratado;</p> <p>II - prazos de repasse ou pagamento que descaracterizem a natureza pré-paga dos valores a serem disponibilizados aos trabalhadores; ou</p> <p>III - 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.</p>	<p>A lei – de constitucionalidade discutível, impede qualquer negociação entre a fornecedora e a contratante empregadora, posto não permitir qualquer deságio, desconto, prazos ou outros benefícios.</p>
Sem correspondência.	<p>§ 5º A vedação de que trata o § 4º terá vigência conforme definido em regulamento para os programas de alimentação do trabalhador.</p>	<p>A Lei 14.442/22 (§1º e 2§ do art. 3º) estabelece que Contratos vigentes serão respeitados até seus termos, desde que não ultrapassem 05.11.23, vedada a prorrogação de contratos em vigor.</p>



<p>Sem correspondência.</p>	<p>Art. 1º-A. Os serviços de pagamentos de alimentação, contratados para execução dos programas de alimentação de que trata esta Lei, observarão o seguinte:</p> <p>I - a operacionalização por meio de arranjo de pagamento fechado ou aberto, a partir de 1º de maio de 2023, sem prejuízo das disposições previstas no artigo 177 do Decreto Lei 10.854 de 10 de Novembro de 2021;</p> <p>II - a portabilidade gratuita do serviço, mediante a solicitação expressa do trabalhador, além de outras normas fixadas em Decreto do Poder Executivo;</p>	<p>A partir de 01.05.23 haverá a portabilidade gratuita do serviço de alimentação, conforme for estabelecido em Decreto do Executivo.</p>
<p>Sem correspondência.</p>	<p>Art. 3º-A A execução inadequada, o desvio ou o desvirtuamento das finalidades dos programas de alimentação do trabalhador pelas pessoas jurídicas beneficiárias ou pelas empresas registradas no Ministério do Trabalho e Previdência, sem prejuízo da aplicação de outras penalidades cabíveis pelos órgãos competentes, acarretará:</p>	



I - a aplicação de multa no valor 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;

II - 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, desde a data da primeira irregularidade passível de cancelamento, conforme estabelecido em ato específico; e

III - a perda do incentivo fiscal da pessoa jurídica beneficiária, em consequência do cancelamento previsto no inciso II.

§ 1º Os critérios de cálculo e os parâmetros de gradação da multa prevista no inciso I do caput deste artigo serão estabelecidos em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.

A não observância do novo marco regulatório – no tema alimentação – importará em multas, variando de R\$ 5.000,00 a R\$ 50.000,00, aplicadas em dobro.

Além da multa, está previsto o cancelamento da inscrição das empresas envolvidas em irregularidades dos cadastros no MTP, inclusive com previsão da perda do incentivo fiscal.

O MTP regulará o assunto.



GOMES COELHO & BORDIN
ADVOCACIA DESDE 1977

§ 2º O estabelecimento que comercializa produtos não relacionados à alimentação do trabalhador, e a empresa que o credenciou, sujeitam-se à aplicação da multa prevista no inciso I do caput deste artigo.

§ 3º Na hipótese do cancelamento previsto no inciso II do caput deste artigo, nova inscrição ou registro junto ao Ministério do Trabalho e Previdência somente poderá ser pleiteado decorrido o prazo a ser definido em regulamento.

Nas mesmas multas incorrerão os estabelecimentos comerciais credenciados e que não comercializam alimentos, o que também será estendido à operadora.



CLT (alteração de artigos sobre o “teletrabalho”)	Lei 14.442/2022 (novas regras sobre o “teletrabalho”)	Comentários
Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: 	Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: ...	<p>O artigo 62 da CLT, desde 2017, fruto da reforma trabalhista, inseriu os “empregados em regime de teletrabalho” do Capítulo que trata da “jornada de trabalho”, dos “períodos de descanso” (intra (de 15 minutos à jornada superior a 04 e até 06 horas ou de 01 a 02 horas às jornadas além de 06 horas) e interjornada (11 horas)), “trabalho noturno” e “controle de horário”.</p> <p>O novo texto mantém a exclusão daqueles direitos, sim, mas criou um requisito “Frankenstein”.</p>



<p>III - os empregados em regime de teletrabalho.</p>	<p>III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.</p>	<p>A partir do novo texto, só o empregado em “teletrabalho”, que prestar serviços por “produção” ou “tarefa” estará excluído dos direitos acima apontados e negritados.</p> <p>A alteração é danosa às empresas, pois raras são as que assalariam por “produção” ou “tarefa”.</p> <p>Ou seja, qualquer teletrabalhador, que não receba a contraprestação de seus serviços à base de “produção” ou “tarefa”, passa a ter direito à duração do trabalho, intervalos intra e interjornada, adicional e hora noturnos e fica sujeito a controle de horário.</p> <p>Um retrocesso.</p> <p>Dois caminhos: a evitar passivos, fim do teletrabalho. Ou, com todas as dificuldades imagináveis, cogitar em “ajustar” salário por produção ou tarefa... o que é um contrassenso, dado que teletrabalho rigorosamente nada tem com a forma de assalariamento.</p> <p>Outro caminho: levar às negociações sindicais o tema.</p>
---	--	---



<p>Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.</p>	<p>Art. 75-B. 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.</p>	<p>As novidades estão nas expressões “remoto” (ou seja, distante no espaço, distanciado) e “de maneira preponderante ou não”, a substituir o “preponderantemente” e a indicar que que não se desnaturará o trabalho pela recorrência do comparecimento, o que se afigura útil às empresas.</p>
<p>Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.</p> <p>Sem correspondência.</p>	<p>§ 1º 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.</p> <p>§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.</p>	<p>A inovação está em dizer possível o comparecimento “de modo habitual” (ou seja, muito frequente, rotineiro, costumeiro), diferente da redação anterior que tratava da presencialidade à “realização de atividades específicas”.</p> <p>Vale ler as notas acima feitas ao inciso III do art. 62, pois lá está dito que se não houver assalariamento por “produção” ou “tarefa”, de pronto, o empregado no teletrabalho estará sujeito ao regime de duração do trabalho.</p>



Sem correspondência.	§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.	Outra vez, aquele que estiver no teletrabalho ou trabalho remoto, por “produção ou tarefa”, estará fora do regime da “duração do trabalho”, ou seja, jornada, intervalos, trabalho noturno e controle de horário , como acima já indicado.
Sem correspondência.	§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde e nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.	A exclusão do telemarketing ou teleatendimento do regime do teletrabalho é expressa.
Sem correspondência.	§ 5º 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.	Como está claro, só o teletrabalho por “produção ou tarefa” é que traz a excludente da duração do trabalho. a exclusão da duração do trabalho. O novo parágrafo sugere que o uso das ferramentas telemáticas, “fora da jornada de trabalho normal”, não será vista como tempo à disposição, prontidão ou sobreaviso.



Sem correspondência.	§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.	Fique claro que, a despeito do texto a interpretação da Justiça do Trabalho poderá ser diversa, se demonstrada a efetiva ativação no trabalho, conforme indica o item II da Súmula 428 do TST.
Sem correspondência.	§ 7º 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.	Estagiário e aprendiz podem estar na nova regulação. A regra deixa claro que a norma coletiva, a despeito do lugar do teletrabalho, será a da localidade do estabelecimento no qual lotado o empregado.
Sem correspondência.	§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional, aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes na Lei nº 7.064, de 6 de dezembro 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.	Assim, empregado lotado em estabelecimento de Curitiba, mas em teletrabalho em outra localidade, será colhido pela norma coletiva de Curitiba.
Sem correspondência.		Admissão no território nacional chama a aplicação da lei trabalhista brasileira, quando o empregado opta pela prestação de serviços fora do Brasil, ressalvadas as hipóteses da Lei



	<p>§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais.</p>	<p>nº 7.064, de 1982, que regula os contratados aqui ou transferidos daqui para prestação de serviços no exterior. Às partes está assegurado dispor sobre.</p> <p>Mesmo antes da alteração em comento, sempre prudente era o regramento por iniciativa da empresa, inclusive com bloqueio de acessos fora dos horários por ela permitidos.</p> <p>Está fraqueado o ajuste dispendo sobre horários e meios de comunicação.</p>
<p>Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.</p>	<p>Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho.</p>	<p>A nova redação está mais flexível, seguindo a exigência da estipulação expressa (escrita) sobre o teletrabalho.</p>



<p>Sem correspondência.</p>	<p>§ 3º 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.</p>	<p>Autoexplicativa.</p>
<p>Sem correspondência.</p>	<p>Art. 75-F. Os empregadores deverão conferir prioridade na alocação em vagas para atividades teletrabalho ou trabalho remoto aos empregados em situação de risco em relação a doenças infecciosas com risco de morte que possam ser contraídas no ambiente de trabalho.</p>	<p>A elegibilidade para o teletrabalho ou trabalho remoto deve priorizar empregados em “situação de risco” em relação a doenças infecciosas com risco de morte e que possam ser contraídas no ambiente laboral.</p> <p>Fique claro, só cabe à empresa adotar, ou não, o teletrabalho ou trabalho remoto.</p>