

MEDIDAS PROVISÓRIAS REGULAMENTAM O TELETRABALHO, O PAGAMENTO DE AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO E ESTABELECEM MEDIDAS TRABALHISTAS PARA O ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA

Por Medida Provisória, o governo regulamentou o regime de contratação pelo teletrabalho com o objetivo de ajustar a Legislação às necessidades dessa nova forma de trabalho. Entre as inovações previstas na MP estão a possibilidade de adoção do modelo híbrido e a contratação com controle de jornada ou por produção.

No caso do Auxílio Alimentação, a Medida Provisória garante que os recursos sejam efetivamente utilizados para adquirir gêneros alimentícios e procura corrigir essa distorção de mercado existente na contratação das empresas fornecedoras.

Outra MP assinada pelo presidente determina uma série de ações que visam proteger os trabalhadores e seus familiares, em casos de enfrentamento de estado de calamidade pública. São medidas de resposta rápida às necessidades imediatas nessas situações. A norma permite ao setor público agir tempestivamente, com um conjunto de ações que geram a preservação dos empregos, das empresas e da renda do trabalhador - em âmbitos nacional, estadual ou municipal. Entre as medidas estão a facilitação do regime de teletrabalho, a antecipação de férias, o aproveitamento e antecipação de feriados e o saque adiantado de benefícios.

Além disso, os gestores poderão utilizar as medidas previstas no Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, como redução proporcional da jornada de trabalho e do salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho mediante acordo com pagamento do BEm (Benefício Emergencial).

1- MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO DE 2022, publicada no DOU de 28.03.2022, dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho e altera a CLT de forma a regulamentar o teletrabalho ou trabalho remoto.

1.1 AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO - A Medida Provisória garante que os recursos sejam efetivamente utilizados para adquirir gêneros alimentícios e procura corrigir essa distorção de mercado existente na contratação das empresas fornecedoras.

Ou seja, deixa claro 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 a aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais.

A MP estabelece, também, que o empregador, ao contratar pessoa jurídica para o fornecimento do auxílio alimentação não poderá exigir, ou receber, qualquer tipo de deságio ou descontos sobre o valor do contrato ou outras verbas e/ou benefícios de qualquer natureza. Para os contratos vigentes a norma estabelece a manutenção das regras anteriores até o seu vencimento ou pelo prazo de quatorze meses, contados da data da publicação da MP.

A execução inadequada, o desvio ou desvirtuamentos das finalidades do auxílio-alimentação acarretarão multas no valor de R\$5.000,00 a R\$50.000,00, aplicada em dobro nos casos de reincidência.

A MP altera a Lei n. 6.321/1976 para estabelecer que as pessoas jurídicas poderão deduzir do lucro tributável, para fins de IR, o dobro das despesas comprovadamente realizadas em programas de alimentação do trabalhador.

1.2 TELETRABALHO OU TRABALHO REMOTO - A MP 1.108/22 altera dispositivos da CLT que tratam do teletrabalho, de forma a ajustar a Legislação às necessidades dessa nova forma de trabalho.

A primeira e importante mudança foi equiparar ao teletrabalho, o trabalho remoto. Desde a reforma trabalhista – Lei 13.467/2017, que introduziu na CLT o Capítulo II-A – Do Teletrabalho, a doutrina e a jurisprudência discutem se as regras ali estabelecidas expressamente para o teletrabalho se aplicariam a qualquer outra forma de trabalho remoto.

A Medida Provisória vem esclarecer esta questão ao alterar o disposto nos artigos 62, 75-B e 75-C definir como teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de forma preponderante ou não, desde que não se configure como trabalho externo.

A MP inova, ainda, ao estabelecer que o empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

A norma esclarece que o teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde com a função de operador de telemarketing ou teleatendimento, que segue com regulamento próprio.

A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto, assim como as regras, devem constar expressamente do contrato individual de trabalho.

2- MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 25 DE MARÇO DE 2022, publicada no DOU de 28.03.2022, autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal, como recentemente decretado em Petrópolis em decorrência das fortes chuvas que se abateram sobre o município.

As adoções das medidas previstas na MP no caso concreto dependem de ato do Ministério do Trabalho e Previdência, que estabelecerá prazos e outros parâmetros necessários à sua efetivação.

2.1 MEDIDAS TRABALHISTAS ALTERNATIVAS

- I. **DO TELETRABALHO** - O empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para teletrabalho ou trabalho remoto, além de determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos. A alteração será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas.

O empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e custear os serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial.

O tempo de uso de equipamentos tecnológicos utilizados para o teletrabalho ou trabalho remoto 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.

II. ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS - O empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.

As férias antecipadas não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos; e poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a que se referem não tenha transcorrido, assim como poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias.

A norma dispõe, ainda, das regras de pagamento do adicional de férias, do prazo de pagamentos das férias, e do pagamento dos valores ainda não adimplidos quando da rescisão do contrato de trabalho, assim como do desconto nas verbas rescisórias das férias antecipadas gozadas cujo período não tenha sido adquirido até a rescisão do contrato.

III. CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS - O empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas a todos os empregados ou a setores da empresa e deverá notificar o conjunto de empregados afetados, por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, hipótese em que não se aplicam o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na CLT.

Restam dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional.

IV. APROVEITAMENTO E DA ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS - Os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados federais, estaduais, distritais e municipais, incluídos os religiosos, devendo notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados, com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, com a indicação expressa dos feriados aproveitados. Os feriados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

V. BANCO DE HORAS - Ficam autorizadas a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, estabelecido por meio de acordo individual ou coletivo escrito, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do período estabelecido no ato do Ministério do Trabalho e Previdência.

A prorrogação de jornada deverá observar o limite legal de até duas horas, a qual não poderá exceder dez horas diárias, podendo ser realizada aos finais de semana.

VI. SUSPENSÃO DA EXIGIBILIDADE DOS RECOLHIMENTOS DO FUNDO DE GARANTIA - O ato do Ministério do Trabalho e Previdência poderá suspender a exigibilidade dos recolhimentos do FGTS de até quatro competências, relativos aos estabelecimentos dos empregadores situados em Municípios alcançados por estado de calamidade pública reconhecido pelo Poder Executivo federal.

O depósito das competências suspensas poderá ser realizado de forma parcelada – em até 6 parcelas, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos.

2.2 PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA EM ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA – São medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda o pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda - BEm; a redução proporcional da jornada de trabalho e do salário; e a suspensão temporária do contrato de trabalho.

O Ministério do Trabalho e Previdência será o responsável por coordenar, executar, monitorar e fiscalizar o Programa assim como pela edição de normas complementares que se fizerem necessárias.

PREVIDENCIÁRIO

TRF1 - RECONHECIDA A EXIGIBILIDADE DA CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA PATRONAL SOBRE O TERÇO DE FÉRIAS

A 7ª Turma do Tribunal Regional Federal da 1ª Região (TRF1) reconheceu a exigibilidade da contribuição previdenciária patronal sobre o terço constitucional de férias ao julgar apelações em que tanto a Fazenda Nacional quanto uma empresa recorreram da sentença que havia concedido parcialmente a segurança para declarar a inexigibilidade da contribuição previdenciária patronal sobre as verbas recebidas nos 15 primeiros dias de afastamento que antecedem o auxílio-doença e o auxílio-acidente; sobre o aviso prévio indenizado, sobre o terço constitucional de férias e sobre o auxílio-transporte.

O relator, desembargador federal Hercules Fajoses, ao apreciar a questão, lembrou que, em julgamento de recurso sob a sistemática dos recursos repetitivos, o Superior Tribunal de Justiça (STJ) reconheceu a inexigibilidade da contribuição social previdenciária sobre as verbas recebidas nos 15 primeiros dias de afastamento que antecedem o auxílio-doença e o auxílio-acidente e também sobre o aviso prévio indenizado. Lembrou ainda que o Supremo Tribunal Federal (STF), ao analisar caso em sede de repercussão geral, já teria firmado a tese de que a incidência de contribuição social sobre o terço constitucional de férias é legítima.

Destacou o magistrado, ainda, que os Tribunais Superiores (STJ e STF) também já afirmaram a inconstitucionalidade da incidência de contribuição previdenciária sobre o salário-maternidade e sobre o vale-transporte. Quanto às férias, o desembargador citou decisão do STJ na qual se firmou que a contribuição previdenciária incide sobre as férias usufruídas, uma vez que tal contribuição possui natureza remuneratória e salarial e integra o salário de contribuição.

Sob essas considerações, o relator entendeu que deveria ser reconhecida a exigibilidade da contribuição previdenciária patronal sobre o terço constitucional de férias, mas também a inexigibilidade da contribuição previdenciária sobre o salário-maternidade, assegurado o direito à compensação dos valores recolhidos indevidamente, observada a prescrição quinquenal. A decisão foi unânime. Processo: 1019925-72.2020.4.01.3500 - Fonte: Tribunal Regional Federal da 1ª Região.

ATUALIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO**LEGISLAÇÃO FEDERAL**

- **Instrução Normativa nº 128, de 28 de março de 2022, Ministério do Trabalho e Previdência/Instituto Nacional do Seguro Social (DOU1 29.03.2022)** - O Presidente do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, no uso das atribuições que lhe confere o Decreto nº 9.746, de 8 de abril de 2019, e tendo em vista o que consta no Processo Administrativo nº 35014.341866/2020-55, resolve: disciplinar as regras acerca dos procedimentos e das rotinas sobre cadastro, administração e retificação de informações dos beneficiários, reconhecimento, manutenção, revisão e recursos de benefícios previdenciários e assistenciais, serviços do Regime Geral de Previdência Social - RGPS, compensação previdenciária, acordos internacionais de Previdência Social e processo administrativo previdenciário no âmbito do INSS.
- **Portaria nº 990, de 28 de março de 2022, Ministério do Trabalho e Previdência/Instituto Nacional do Seguro Social (DOU1 29.03.2022)** - O Diretor de Benefícios do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, no uso das atribuições que lhe confere o Decreto nº 9.746, de 8 de abril de 2019, bem como, o que consta no processo administrativo SEI no 35014.341866/2020-55, resolve: fica aprovado Livro I das Normas Procedimentais em Matéria de Benefícios, disciplinando os procedimentos e rotinas que versam sobre cadastro, administração e retificação de Informações dos Segurados e Beneficiários no âmbito do INSS, complementares às regras contidas na Instrução Normativa PRES/INSS nº 128, de 28 de março de 2022. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação, devendo ser aplicada a todos os processos pendentes de análise e decisão.
- **Resolução nº 167, de 25 de março de 2022, Comitê Gestor do Simples Nacional (DOU1 29.03.2022)** - Altera a Resolução CGSN nº 166, de 18 de março de 2022, que dispõe sobre o Programa de Reescalonamento do Pagamento de Débitos no âmbito do Simples Nacional. Poderão aderir ao Relp as microempresas, incluídos os microempreendedores individuais, e as empresas de pequeno porte, inclusive as que se encontrarem em recuperação judicial, optantes, atuais ou desenhados, pelo Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Simples Nacional), instituído pelo art. 12 da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006." (NR)
- **Circular nº 985, de 24 de março de 2022, Ministério da Economia/Caixa Econômica Federal (DOU1 28.03.2022)** - A Caixa Econômica Federal, na qualidade de Agente Operador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço FGTS, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo artigo 7º, inciso II, da Lei 8.036/90, de 11/05/1990, regulamentada pelo Decreto nº 99.684/1990, de 08.11.1990, resolve: Publicar a versão 20 do Manual de Movimentação da Conta Vinculada FGTS que disciplina a movimentação das contas vinculadas do FGTS pelos trabalhadores, diretores não empregados, respectivos dependentes e empregadores.

LEGISLAÇÃO ESTADUAL

- **Decreto nº 48.387, de 24 de março de 2022, Governador do Estado de Minas Gerais (DOE-MG 25.03.2022)** - Dispõe sobre os procedimentos e as medidas de compensação de que trata o § 1º do art. 41 da Lei Federal nº 10.257, de 10 de julho de 2001, em área de influência direta de empreendimentos ou atividades com significativo impacto ambiental de âmbito regional.
- **Decreto nº 48.384, de 24 de março de 2022, Governador do Estado de Minas Gerais (DOE-MG 25.03.2022)** - Dispõe sobre a não exigência de créditos tributários relativos ao ICMS e sobre a repactuação dos compromissos assumidos como requisito à concessão de benefícios fiscais, descumpridos no exercício de 2021, em razão dos efeitos econômicos negativos relacionados à pandemia da doença infecciosa viral respiratória causada pelo novo Coronavírus – COVID-19.