https://www.justicaemfoco.com.br/desc-noticia.php?id=143052&nome=mp\_110822\_traz\_definicoes\_para\_o\_modelo\_hibrido\_de\_trabalho\_e\_muda\_as\_regras\_do\_auxilioalimentacao\_advogados\_avaliam

**MP 1108/22 traz definições para o modelo híbrido de trabalho e muda as regras do auxílio-alimentação, advogados avaliam**

O governo federal publicou, na semana passada, uma medida provisória (1108/22) com regras mais flexíveis para o teletrabalho e estabelecendo orientações mais rígidas sobre o auxílio-alimentação. Diversas mudanças passam a valer com a sua vigência, entre elas a possibilidade das empresas adotarem o modelo híbrido de trabalho (presencial e virtual). Com o novo direcionamento, novas dúvidas, especialmente entre gestores e trabalhadores, começando pela necessidade das alterações assim como o impacto na rotina profissional.

Para o advogado Rodrigo Salerno, do escritório SAZ Advogados, os desafios do trabalho evoluem com as mudanças sociais, culturais e tecnológicas.  “O trabalho remoto tornou-se mais acessível com as novas tecnologias. Durante a pandemia de Covid-19, boa parte das empresas tiveram que desenvolver formas de atuação com pouco amparo legal e o risco de acarretar problemas trabalhistas. Essa medida provisória, que tem força de Lei, surge para dar conta dessas demandas. São bem-vindas porque definem as regras do jogo, garantindo mais segurança para empregadores e contratados”.

A MP regulamenta a possibilidade de adoção do modelo híbrido de trabalho pelas empresas, podendo um tipo ser mais ou menos prevalente que o outro. “A CLT só considerava a adoção de apenas um tipo de modelo, remoto ou presencial. Com isso, muitas confusões aconteceram devido à falta de entendimento sobre a classificação do trabalho fora da empresa por funcionários que estavam em cargos presenciais”.

Conforme explica o advogado, é importante entender dois pontos: “funcionários presenciais em atividades externas não estão sob o regime do teletrabalho; já funcionários do modelo remoto podem estar nas empresas para tarefas específicas, mesmo que de forma habitual”.

Ou seja, a MP 1108 esclareceu que a modalidade teletrabalho pode ser conceituada como um serviço prestado preponderantemente ou não fora das dependências da empresa, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo.

Segundo Fabiana Zani, também advogada do escritório SAZ, com a nova legislação, o teletrabalho precisa ser formalizado em contrato individual, contendo informações sobre horários, jornadas ou produção, formas de comunicação que serão utilizadas e os repousos legais que serão assegurados. “Recomendamos fortemente para quem ainda não formalizou os contratos em regime de teletrabalho para que façam isso”.

A advogada também comentou sobre itens na medida provisória que beneficiam grupos de trabalhadores. “Uma regra que pode ajudar muitos funcionários e colaboradores é a priorização de trabalhadores com deficiência ou com filhos de até quatro anos completos para as vagas em teletrabalho. A MP também permite a contratação de estagiários e aprendizes pelo regime remoto, o que não era possível nteriormente”.

Quanto aos detalhes que precisam ser observados com a atenção, o advogado Rodrigo Salerno destaca que “aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções/acordos coletivos de trabalho relativos à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado”.

Apesar da MP ter força de Lei, ainda precisa ser aprovada pelo legislativo federal. O Congresso Nacional tem 60 dias para aprovar, podendo ainda usar mais 60 dias de prorrogação.

Um ponto que merecerá atenção do Congresso Nacional e, segundo o advogado, será objeto de debates, diz respeito à criação, em tese, pela redação da MP, de duas modalidades de teletrabalho, ou seja, a que pode se desenvolver por jornada ou por produção/tarefa.

**Vale-alimentação** – A adoção de vale-alimentação, com a nova medida provisória, consolidou o que já previa o Decreto m. 10854/21. Assim, o benefício deve ser destinado exclusivamente ao pagamento de refeição em restaurantes ou estabelecimentos comerciais de gêneros alimentícios.

Comerciantes que não se encaixam na categoria podem sofrer multas se aceitarem os tíquetes. Já os gestores precisam saber que não é mais permitido receber descontos na contratação de empresas fornecedoras de tíquetes de alimentação. “Essa é uma forma de reduzir as chances dessas empresas repassarem o custo aos trabalhadores, vendendo os produtos por um preço maior, por exemplo”, explicou Salerno.