FIESP | DEPARTAMENTO SINDICAL

Plenária de Executivos de Sindicatos

Atualizações Trabalhistas

Outubro - 2022

Temas

1. **Lei nº 14.442/2022**
   Auxílio-Alimentação e Teletrabalho
2. **Lei nº 14.457/2022**
   Programa Emprega + Mulheres
3. **Decreto nº 11.205/2022**
   Programa de Estímulo à Conformidade Normativa Trabalhista
4. **Julgamento da ADPF nº 501**
   Inconstitucionalidade da Súmula nº 450 do TST

FIESP | DEPARTAMENTO SINDICAL

Lei nº 14.442/2022

Auxílio-Alimentação e Teletrabalho

Lei nº 14.442/2022

DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 28/03/2022 | Edição: 59 | Seção: 1 | Página: 6

Órgão: Atos do Poder Executivo

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO DE 2022

Dispõe sobre o pagamento 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 1º de maio de 1943, 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.

DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 05/09/2022 | Edição: 169 | Seção: 1 | Página: 4

Órgão: Atos do Poder Legislativo

LEI Nº 14.442, DE 2 DE SETEMBRO DE 2022

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 1º de maio de 1943.

FIESP | DEPARTAMENTO SINDICAL

Lei nº 14.442/2022

PROGRAMA DE ALIMETAÇÃO DO TRABALHADOR - PAT

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO → Art. 457, §2º da CLT (natureza indenizatória) → EXCLUSIVAMENTE PARA O PAGAMENTO

- **De refeições em restaurantes e estabelecimentos similares**
- **Para aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais**

- **O empregador ao contratar pessoa jurídica para o fornecimento do auxílio-alimentação não poderá exigir ou receber** (art.3º,I , II e III):

  I - qualquer tipo de deságio ou imposição de descontos sobre o valor contratado;

  II - prazos de repasse ou pagamento que descaracterizem a natureza pré-paga dos valores a serem disponibilizados aos trabalhadores; ou

  III - outras verbas e benefícios diretos ou indiretos de qualquer natureza não vinculados diretamente à promoção de saúde e segurança alimentar do trabalhador.
- A **vedação não se aplica aos contratos vigentes até seu encerramento OU até que tenha decorrido o prazo de 14 meses**, contado da publicação ~~da MP,~~ **o que ocorrer primeiro** (art. 3º, §1º) – **O PRAZO PASSA A SER O DA PUBLICAÇÃO DA LEI! (05/09/22)**
- É vedada a prorrogação de contrato em desconformidade com tal proibição (art. 3º, §2º)

Confederação Nacional do Transporte - CNT
ADI 7.248

- **MULTA**: de R$ 5.000,00 a R$ 50.000,00, APLICADA EM DOBRO no caso de reincidência ou embaraço à fiscalização, sem prejuízo da aplicação de outras penalidades cabíveis pelos órgãos competentes (art.4º)
- Critérios de cálculo e parâmetros de gradação de multa serão estabelecidos em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência (art.4º,§1º)

PORTABILIDADE

Lei 6.321/76 - Dispõe sobre a dedução, do lucro tributável para fins de imposto sobre a renda das pessoas jurídicas, do dobro das despesas realizadas em programas de alimentação do trabalhador.

"Art. 1º-A Os serviços de pagamentos de alimentação contratados para execução dos programas de alimentação de que trata esta Lei observarão o seguinte:

I - a operacionalização por meio de arranjo de pagamento fechado ou aberto, devendo as empresas organizadas na forma de arranjo de pagamento fechado permitir a interoperabilidade entre si e com arranjos abertos, indistintamente, com o objetivo de compartilhar a rede credenciada de estabelecimentos comerciais, a partir de 1º de maio de 2023;

II - a portabilidade gratuita do serviço, mediante a solicitação expressa do trabalhador, além de outras normas fixadas em decreto do Poder Executivo, a partir de 1º de maio de 2023;"

TELETRABALHO

Lei nº 14.442/2022

Controle de jornada

~~Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:~~
~~(...)~~
~~III - os empregados em regime de teletrabalho.~~

Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:
(...)
III - os empregados em regime de teletrabalho <u>que prestam serviço por produção ou tarefa</u>.

Conceito de teletrabalho

~~Art. 75-B. TELETRABALHO - 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.~~

Art. 75-B. TELETRABALHO OU TRABALHO REMOTO - 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 constituam como trabalho externo.

TELETRABALHO

75-B

- **NÃO DESCARACTERIZAÇÃO DO REGIME:** comparecimento, ainda que habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento
- **PRESTAÇÃO DE SERVIÇO:** por jornada ou por produção ou tarefa
- **NÃO SE CONFUNDE**: *telemarketing* ou teleatendimento
- **TEMPO DE USO DAS TECNOLOGIAS:** não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso.
  Exceção: previsão em acordo individual ou acordo ou convenção coletiva de trabalho
- **ESTAGIÁRIOS E APRENDIZES:** permissão de adoção de regime de teletrabalho ou trabalho remoto
- **LOTAÇÃO - LEI APLICÁVEL:** legislação local, CCT e ACT relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado
- **EMPREGADO ADMITIDO NO BRASIL E TRABALHO FORA DO TERRITÓRIO NACIONAL:** aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições da Lei nº 7.064/82, salvo disposições em contrário entre as partes.
- **HORÁRIOS E MEIOS DE COMUNICAÇÃO:** dispostos em acordo individual, desde que assegurados os repousos legais

→ **75- C.** Modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto deve constar expressamente em contrato individual de trabalho.
§3º Despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial: não será responsabilidade do empregador quando o empregado optar pelo teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato

→ **75-F.** Empregados com deficiência e empregados e empregadas com filhos ou crianças sob guarda judicial até 4 anos de idade = prioridade em vagas para atividades por meio de teletrabalho ou trabalho remoto

TELETRABALHO

Prevalência do Negociado sobre o Legislado

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:
(...)
VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

- **Convenções e acordos coletivos**: tema já era objeto de negociação coletiva antes da aprovação da nova lei;

- **Tema 1046 – STF – Negociado x Legislado** - tese:
  "São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, **desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis**."

FIESP | DEPARTAMENTO SINDICAL

Lei nº 14.457/ 2022 – Programa Emprega + Mulheres

Reembolso-creche; Alterações no Programa Empresa Cidadã; CIPA; Estímulo ao microcrédito para mulheres; Alteração na CLT

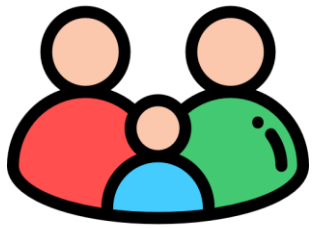
FIESP | DEPARTAMENTO SINDICAL

PROGRAMA EMPREGA + MULHERES

Lei nº 14.457/2022

Conversão MP nº 1.116/2022

Destinado à inserção e manutenção das mulheres no mercado de trabalho



- ✓ Apoio à parentalidade na primeira infância → Pagamento de reembolso-creche
- ✓ Apoio à parentalidade por meio da flexibilização de regime de trabalho
  - teletrabalho
  - regime de tempo parcial (art. 58-A da CLT);
  - regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas (art. 59 da CLT);
  - jornada de 12 x 36 (art. 59-A da CLT);
  - antecipação de férias individuais; e
  - horário de entrada e de saída flexíveis.
- ✓ Qualificação de mulheres, em áreas estratégicas para a ascensão profissional

FIESP | DEPARTAMENTO SINDICAL

PROGRAMA EMPREGA + MULHERES

Lei nº 14.457/2022

Conversão MP nº 1.116/2022

- ✓ Apoio ao retorno ao trabalho das mulheres após o término da licença -maternidade
- ✓ Selo Emprega + Mulher
- ✓ Prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência no âmbito do trabalho (CIPA)
- ✓ Estímulo ao microcrédito para as mulheres
- ✓ Alterações no art. 473 da CLT

- Suspensão de contrato de trabalho de pais empregados
- Flexibilização do usufruto da prorrogação da licença-maternidade (Empresa Cidadã)

- **Incentivo à contratação de mulheres**
- **Apoio à parentalidade**

Flexibilização - Acordo individual

FIESP DEPARTAMENTO SINDICAL

REEMBOLSO-CRECHE

Lei nº 14.457/2022

I - o benefício será destinado:

- ao pagamento de creche ou de pré-escola de livre escolha da empregada ou do empregado;
- ao ressarcimento de gastos com outra modalidade de prestação de serviços de mesma natureza, comprovadas as despesas realizadas

II - o benefício poderá ser concedido à empregada ou ao empregado que possua filhos com até 5 anos e 11 meses de idade, sem prejuízo dos demais preceitos de proteção à maternidade

III - os empregadores darão ciência às empregadas e aos empregados da existência do benefício e dos procedimentos necessários a sua utilização

IV - o benefício será oferecido de forma não discriminatória e não configurará premiação

**Portaria nº 671/2021 – trata do reembolso-creche.*

Não tem natureza salarial e não incorpora à remuneração

Acordo Individual, ACT ou CCT

Desobriga o empregador da previsão do art. 389, §1º, CLT

Ato do Poder Executivo federal – limites de valores e modalidades de prestação de serviços aceitas, incluindo PF

FIESP DEPARTAMENTO SINDICAL

Lei nº 14.457/2022

COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO (CIPA)

NOVAS MEDIDAS - com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho (art. 23):

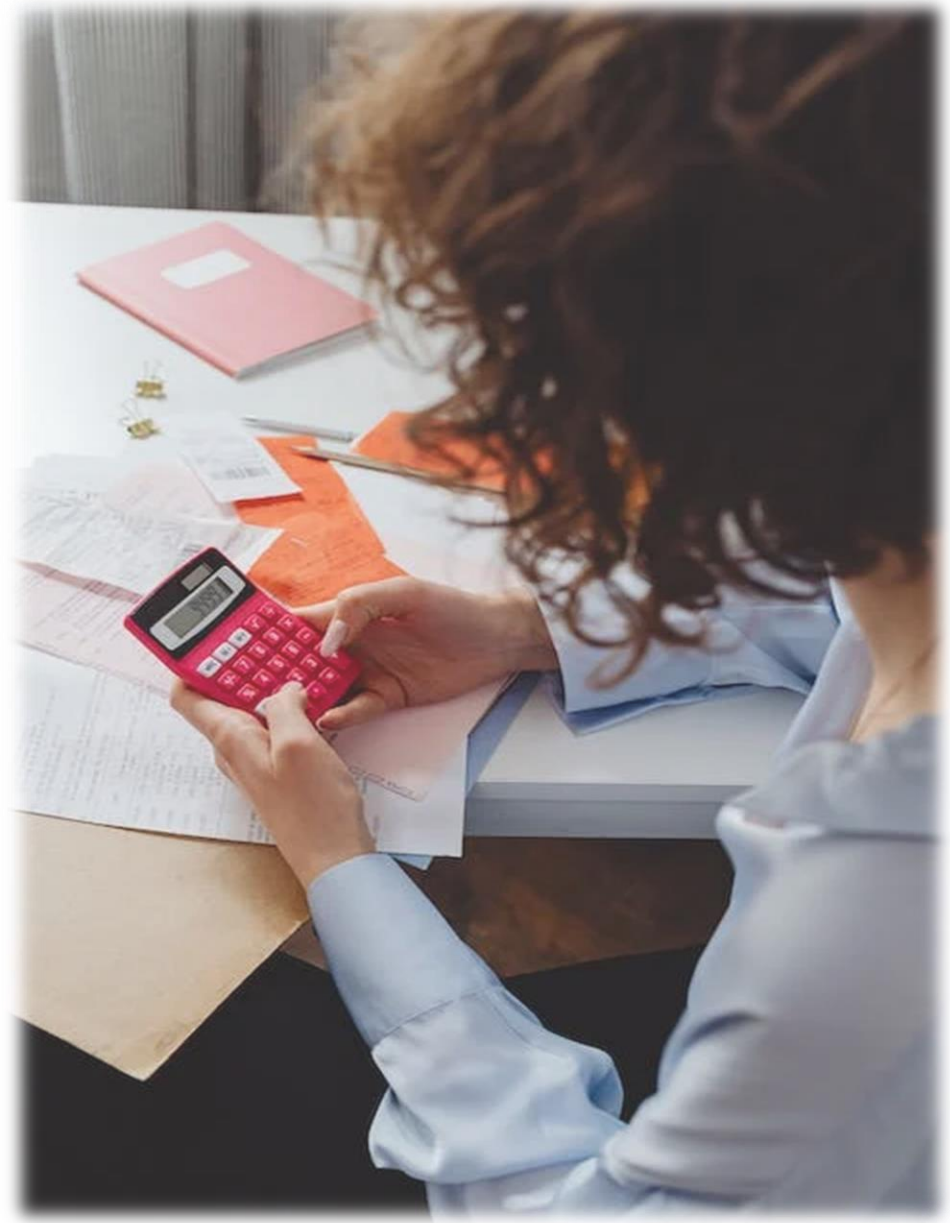
I - **inclusão de regras** de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas **normas internas da empresa, com ampla divulgação** do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;

II - **fixação de procedimentos** para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para **aplicação de sanções administrativas** aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o **anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis**;

III - **inclusão de temas** referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa; e

IV - **realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização** dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

PRAZO: 180 dias após a entrada em vigor da Lei (22/09/2022)



ESTÍMULO AO MICROCRÉDITO PARA MULHERES

Condições diferenciadas nas operações de crédito do **Programa de Simplificação do Microcrédito Digital para Empreendedores** (SIM Digital), previsto na Lei nº 14.438/2022, exclusivamente para mulheres:

- que exerçam alguma atividade produtiva ou de prestação de serviços, urbana ou rural, de forma individual ou coletiva, na condição de pessoas naturais;
- na condição de pessoas naturais e de microempreendedoras individuais no âmbito do Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado (PNMPO).

valor máximo de linha de crédito; taxas de juros; prazo de pagamento e cobertura da garantia a ser prestada pelos fundos garantidores

ALTERAÇÃO DOS INCISOS III e X DO ART. 473 DA CLT

Art. 473. O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

III – passa a prever **5 dias consecutivos ao invés de 1 dia, em caso de nascimento de filho,** harmonizando a previsão da CLT com o artigo 10º, § 1º, do ADCT

X – a redação anterior concedia ao pai empregado 2 dias para acompanhamento de consultas médicas e exames complementares durante a gravidez da esposa ou companheira, mas pela MP o texto do dispositivo passa a ser "dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em **até seis consultas médicas, ou exames complementares, durante o período de gravidez**"

FIESP | DEPARTAMENTO SINDICAL

Decreto nº 11.205, de 26 de setembro de 2022

Institui o Programa de Estímulo à Conformidade Normativa Trabalhista - Governo Mais Legal - Trabalhista no âmbito do Ministério do Trabalho e Previdência

Decreto nº 11.205/2022

- "Pacote" de estímulo à conduta empresarial em conformidade com a legislação trabalhista e SST
- Busca a promoção do Trabalho Decente, a melhoria do ambiente de negócios e a modernização dos procedimentos de autuação em fiscalizações do trabalho
- Criação de sistema para cruzamento de informações conforme banco de dados do governo e disponibilização de relatórios individualizados com as irregularidades
- Criação e disponibilização de sistema para autodiagnóstico feito pelo empregador visando uma atuação proativa e preventiva por parte das empresas
- **Depende de regulamentação através de Ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.**

FIESP | DEPARTAMENTO SINDICAL

Julgamento da ADPF nº 501

Inconstitucionalidade da Súmula nº 450 do TST

Julgamento da ADPF 501 - Súmula 450 do TST - Declaração de Inconstitucionalidade

SÚMULA 450 DO TST

FÉRIAS. GOZO NA ÉPOCA PRÓPRIA. PAGAMENTO FORA DO PRAZO. DOBRA DEVIDA. ARTS. 137 E 145 DA CLT. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 386 da SBDI-1) – Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014

É devido o pagamento em dobro da remuneração de férias, incluído o terço constitucional, com base no art. 137 da CLT, quando, ainda que gozadas na época própria, o empregador tenha descumprido o prazo previsto no art. 145 do mesmo diploma legal.

DECISÃO PELA INCONSTITUCIONALIDADE

Não é devido o pagamento em dobro da remuneração de férias caso estas tenham sido gozadas em época própria.

DEPARTAMENTO SINDICAL

- **Telefone:** + 55 11 3549-4312 | 4313
- **E-mail**: cassind@fiesp.com.br