



ANÁLISE DA LEI N. 14.457/2022



INTRODUÇÃO



DOMINGOS SÁVIO
ZAINAGHI
ADVOGADOS

1984
2023



NÚCLEO ZAINAGHI
DE ENSINO JURÍDICO

Introdução

No final de 2022, Governo Federal publicou a Lei n. 14.457/2022 que institui o Programa Emprega + Mulheres, com importantes alterações em matéria de Direito do Trabalho.

Essa Legislação está passando despercebida por muitas pessoas, de modo que elaboramos o presente trabalho a fim de divulgar as principais novidades trazidas por essa lei.

Em destaque temos os seguintes temas que foram abordados na referida lei:

- “Reembolso-creche”;
- Flexibilidade do regime de trabalho em apoio à parentalidade;
- Medidas de qualificação para mulheres;
- Apoio ao retorno após o término da licença-maternidade;
- Alterações no programa “Empresa Cidadã”;
- Medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho;
- Criação do selo “Emprega + Mulher”;
- Estímulo ao mocricrédito para mulheres.

Neste documento abordaremos os temas de matéria trabalhista.



REEMBOLSO CRECHE



DOMINGOS SÁVIO
ZAINAGHI
ADVOGADOS

1984
2023



NÚCLEO ZAINAGHI
DE ENSINO JURÍDICO

REEMBOLSO-CRECHE

Os empregados poderão adotar o benefício “reembolso-creche”, de que trata o art. 28 da Lei 8.212/1991, desde que cumprida as seguintes condições:

I – Ser o benefício destinado ao pagamento de creche ou de pré-escola de livre escolha da empregada ou do empregado, bem como ao ressarcimento de gastos com outra modalidade de prestação de serviço de mesma natureza, comprovadas as despesas realizadas;

II – Ser o benefício concedido à empregada ou ao empregado que possua filhos com até 5 (cinco) anos e 11 (onze) meses de idade.

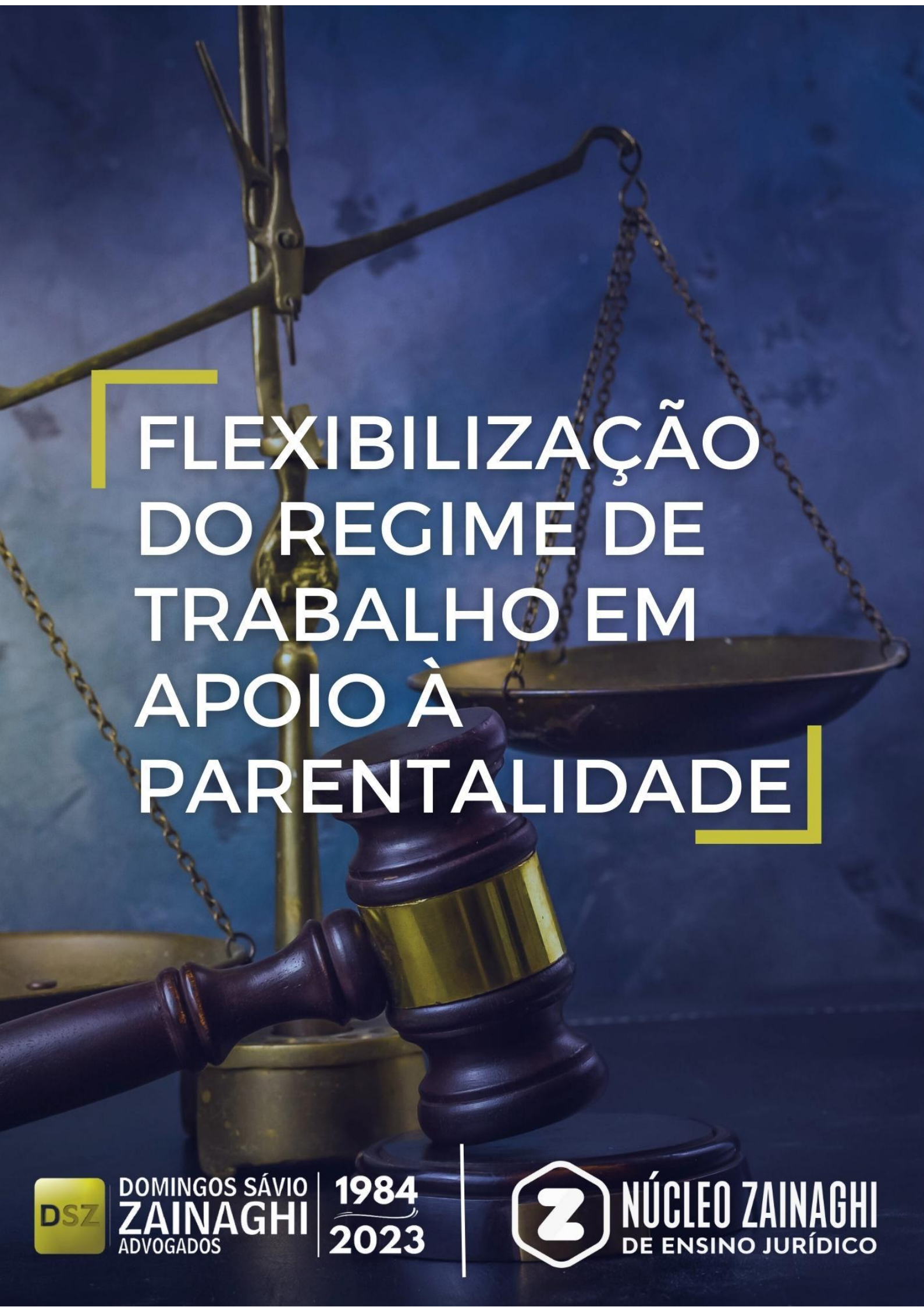
III – Ser dada ciência pelos empregados às empregadas e aos empregados da existência do benefício e dos procedimentos necessários à sua utilização; e

IV - Ser o benefício oferecido de forma não discriminatória e sem a sua concessão configurar premiação.

Os limites dos valores serão regulamentados pelo Governo Federal.

A implementação do reembolso-creche ficará condicionada à formalização de acordo individual, de acordo coletivo ou de convenção coletiva de trabalho, sendo estes, documentos estabelecerão as condições, prazos e valores do benefício, sem prejuízo do cumprimento dos demais temas de proteção à maternidade.

- Os valores pagos a título de reembolso-creche não possuem natureza salarial;
- Os valores pagos a título de reembolso-creche não se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos;
- Os valores pagos a título de reembolso-creche não constituem base de incidência de contribuição previdenciária ou do fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); e
- Os valores pagos a título de reembolso-creche não configuram rendimento tributável da empregada ou do empregado.



FLEXIBILIZAÇÃO DO REGIME DE TRABALHO EM APOIO À PARENTALIDADE



DOMINGOS SÁVIO
ZAINAGHI
ADVOGADOS

1984
2023



NÚCLEO ZAINAGHI
DE ENSINO JURÍDICO

FLEXIBILIZAÇÃO DO REGIME DE TRABALHO EM APOIO À PARENTALIDADE

Na alocação de vagas para as atividades que possam ser efetuadas por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, os empregadores deverão conferir prioridade:

- a) Às empregadas e aos empregados com filho, enteado ou criança sob guarda judicial com até 6 (seis) anos de idade; e
- b) Às empregadas e aos empregados com filho, enteado ou pessoa sob guarda judicial com deficiência, sem limite de idade.

No âmbito de poderes diretivo e gerencial dos empregadores, e considerada a vontade expressa dos empregados e das empregadas, haverá priorização na concessão de uma ou mais das seguintes medidas de flexibilização da jornada de trabalho aos empregados e às empregadas que tenham filho, enteado ou pessoa sob sua guarda com até 6 (seis) anos de idade ou com deficiência, com vistas a promover a conciliação entre o trabalho e a parentalidade:

- a) Regime de tempo parcial, nos termos do art. 58-A da CLT;
- b) Regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas, nos termos do art. 59 da CLT.
- c) Jornada de 12 (doze) horas trabalhadas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, nos termos do art. 59-A da CLT
- d) Antecipação de férias individuais (ainda que não tenha transcorrido o seu período aquisitivo); e
- e) Horários de entrada e de saída flexíveis.

As medidas de “regime de tempo parcial e antecipação de férias individuais” somente poderão ser adotadas até o segundo ano do nascimento do filho ou enteado/ da adoção; ou/ da guarda judicial.

Essas medidas deverão ser formalizadas por meio de acordo individual, de acordo coletivo ou de convenção coletiva de trabalho.

FLEXIBILIZAÇÃO DO REGIME DE TRABALHO EM APOIO À PARENTALIDADE

Observação sobre a Antecipação das Férias:

As férias antecipadas não poderão ser usufruídas em período inferior a 5 (cinco) corridos.

Para as férias concedidas da forma prevista nesta lei, o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de 1/3 (um terço) de férias após a sua concessão, até a data em que for devida a gratificação natalina.

O pagamento da remuneração da antecipação das férias poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, hipótese em que não se aplicará o disposto no art. 145 da CLT.

Na hipótese da rescisão do contrato de trabalho, os valores das férias ainda não usufruídas serão pagos juntamente com as verbas rescisórias devidas, como ocorre normalmente.

Na hipótese de período aquisitivo não cumprido, as férias antecipadas e usufruídas serão descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado no caso de pedido de demissão.

Observação sobre os Horários flexíveis:

Quando a atividade permitir, os horários fixos da jornada de trabalho poderão ser flexibilizados ao emprego ou à empregada que tenham filho, enteado ou pessoa sob sua guarda com até 6 (seis) anos de idade ou com deficiência.

A flexibilidade ocorrerá com intervalo de horário previamente estabelecido, considerados os limites inicial e final de horário de trabalho diário.



MEDIDAS DE QUALIFICAÇÃO PARA MULHERES



DOMINGOS SÁVIO
ZAINAGHI
ADVOGADOS

1984
2023



NÚCLEO ZAINAGHI
DE ENSINO JURÍDICO

MEDIDAS DE QUALIFICAÇÃO PARA MULHERES

Mediante requisição formal da empregada interessada, para estimular a qualificação de mulheres e o desenvolvimento de habilidades e de competência em áreas estratégicas ou com menor participação feminina, o empregador poderá suspender o contrato de trabalho para participação em curso ou em programa de qualificação profissional oferecido pelo próprio empregador.

Neste caso, a suspensão do contrato de trabalho será formalizada por meio de acordo individual, de acordo coletivo ou de convenção coletiva de trabalho, nos termos do art. 476 – A da CLT.

O curso ou o programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador priorizará áreas que promovam a ascensão profissional da empregada ou áreas com baixa participação feminina, tais como ciência, tecnologia, desenvolvimento e inovação.

Durante o período de suspensão do contrato de trabalho, a empregada fará jus à bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei 7.998/1990, custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT.


Além da bolsa de qualificação profissional, durante o período de suspensão do contrato de trabalho, o empregador poderá conceder à empregada ajuda compensatória mensal, /sem natureza salarial.

Para fins de pagamento da bolsa de qualificação profissional, o empregador encaminhará ao Ministério do Trabalho e Previdência os dados referentes às empregadas que terão o contrato de trabalho suspenso, bem como aqueles com contrato suspenso para apoiar o retorno ao trabalho de suas esposas ou companheiras.

Se ocorrer a dispensa da empregada no transcurso do período de suspensão ou nos 6 (seis) meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará a empregada, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação, multa a ser estabelecida em convenção ou em acordo coletivo, que será no mínimo, de 100% (cem por cento) sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato de trabalho.

O curso ou o programa de qualificação profissional deverá ser oferecida pelo empregador, terá carga horária máxima de 20 (vinte) horas semanais e será realizado exclusivamente na modalidade não presencial, preferencialmente, de forma assíncrona.

O curso ou o programa de qualificação profissional deverá ser oferecido pelo empregador, terá carga horária máxima de 20 (vinte) horas semanais e será realizado exclusivamente na modalidade não presencial, preferencialmente de forma assíncrona.



APOIO AO
RETORNO AO
TRABALHO APÓS
O TÉRMINO DA
LICENÇA-
MATERNIDADE



DOMINGOS SÁVIO
ZAINAGHI
ADVOGADOS

1984
2023



NÚCLEO ZAINAGHI
DE ENSINO JURÍDICO

APOIO AO RETORNO AO TRABALHO APÓS O TÉRMINO DA LICENÇA-MATERNIDADE

Mediante requisição formal do empregado interessado, o empregador poderá suspender o contrato de trabalho do empregado com filho cuja mãe tenha encerrado o período da licença-maternidade para:

- a) Prestar cuidados e estabelecer vínculos com os filhos;
- b) Acompanhar o desenvolvimento dos filhos; e
- c) Apoiar o retorno ao trabalho de sua esposa ou companheira.

A suspensão do contrato de trabalho será efetuada após o término da licença-maternidade da esposa ou companheira o empregado.

Nesta hipótese de suspensão do contrato de trabalho, o contrato de trabalho poderá ser suspenso mais de uma vez independente do prazo.

São deveres do empregador:

- a) Dar ampla divulgação aos seus empregados sobre a possibilidade de apoiar o retorno ao trabalho de suas esposas ou companheiras após o término do período da licença-maternidade;
- b) Orientar sobre os procedimentos necessários para firmar acordo individual para suspensão do contrato de trabalho com qualificação; e
- c) Promover ações periódicas de conscientização sobre parentalidade responsiva e igualitária para impulsionar a adoção da medida pelos seus empregados.



ALTERAÇÕES NO PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ

DSZ

DOMINGOS SÁVIO
ZAINAGHI
ADVOGADOS

1984
2023



NÚCLEO ZAINAGHI
DE ENSINO JURÍDICO

ALTERAÇÕES NO PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ

A empresa participante do Programa Empresa Cidadã está autorizada a substituir o período de prorrogação da licença-maternidade pela redução de jornada de trabalho em 50% (cinquenta por cento) pelo período de 120 (cento e vinte) dias.

Os requisitos para efetuar a substituição são:

- Pagamento integral o salário à empregada ou ao empregado pelo período de 120 (cento e vinte) dias; e
- Acordo individual firmado entre o empregador e a empregada ou o empregado interessado em adotar a medida.

A background image featuring a pair of brass scales of justice and a wooden gavel with a brass band, set against a dark blue, textured background. The scales are positioned in the upper half, and the gavel is in the lower half, both slightly out of focus.

REGRAS PARA FORMALIZAÇÃO DE ACORDOS INDIVIDUAIS



DOMINGOS SÁVIO
ZAINAGHI
ADVOGADOS

1984
2023



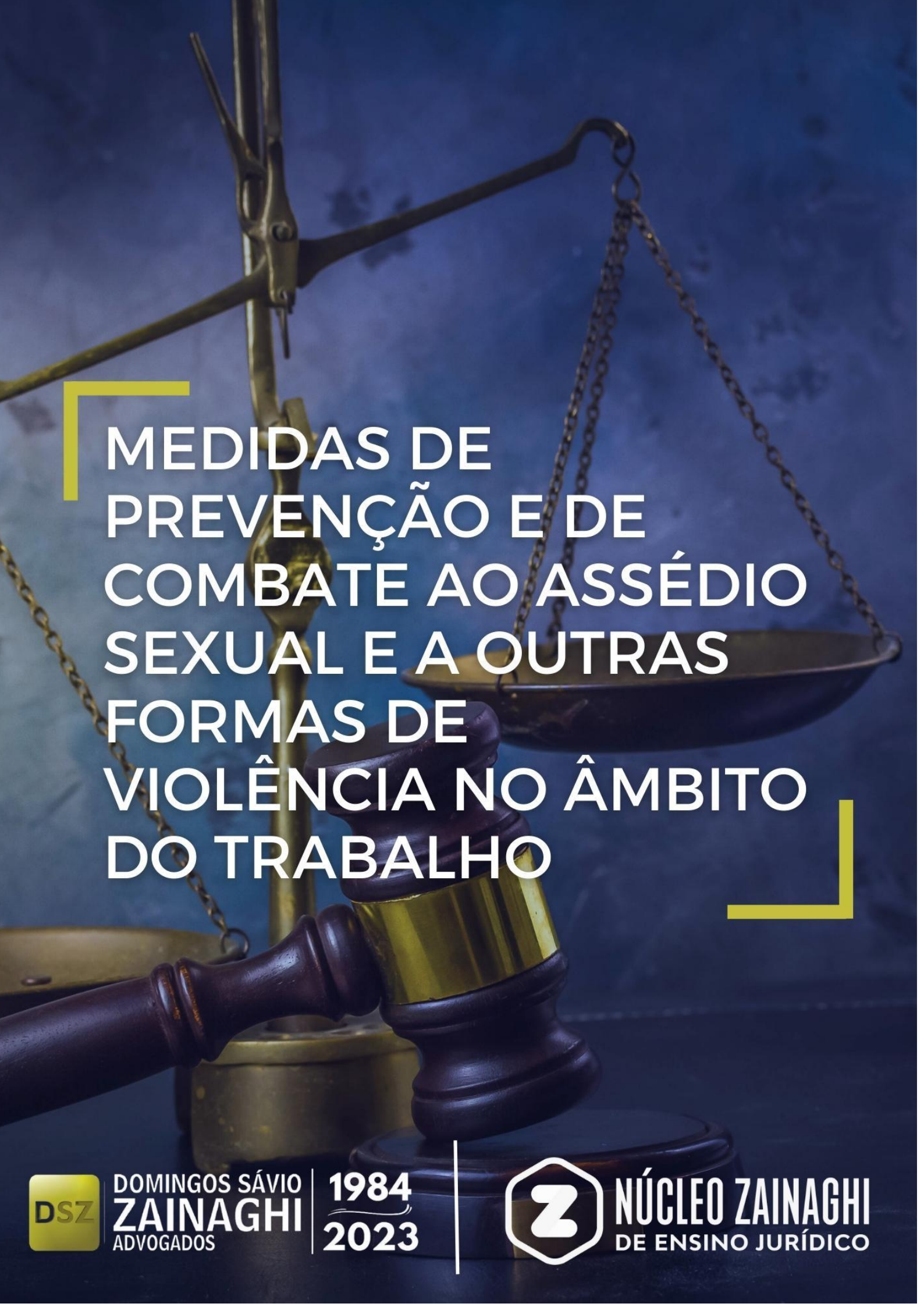
NÚCLEO ZAINAGHI
DE ENSINO JURÍDICO

REGRAS PARA FORMALIZAÇÃO DE ACORDOS INDIVIDUAIS

A opção por acordo individual para formalizar as medidas previstas desta Lei somente poderá ser realizada:

- Nos casos de empresas ou de categorias de trabalhadores para as quais não haja acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho celebrados; ou
- Se houver acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho celebrados, se o acordo individual a ser celebrado contiver medidas mais vantajosas à empregada ou ao empregado que o instrumento coletivo vigente.

Tanto na priorização para vagas em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância quanto na adoção das medidas de flexibilização e de suspensão do contrato de trabalho previstas nesta Lei, deverá sempre ser levada em conta a vontade expressa da empregada ou do empregado beneficiado pelas medidas de apoio ao exercício da parentalidade.



MEDIDAS DE
PREVENÇÃO E DE
COMBATE AO ASSÉDIO
SEXUAL E A OUTRAS
FORMAS DE
VIOLÊNCIA NO ÂMBITO
DO TRABALHO



DOMINGOS SÁVIO
ZAINAGHI
ADVOGADOS

1984
2023



NÚCLEO ZAINAGHI
DE ENSINO JURÍDICO

MEDIDAS DE PREVENÇÃO E DE COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E A OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO ÂMBITO DO TRABALHO

Para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho:

- a) 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;
- b) Fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração de 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;
- c) 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
- d) 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 a diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

Observações:

O recebimento de denúncias não substitui o procedimento penal correspondente, caso a conduta denunciada pela vítima se encaixe como crime.

Mudança de nome da CIPA: na forma da nova redação do artigo 163 CLT, a CIPA passará ser chama de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa).



CRIAÇÃO DO SELO EMPREGA + MULHER

DSZ

DOMINGOS SÁVIO
ZAINAGHI
ADVOGADOS

1984
2023



NÚCLEO ZAINAGHI
DE ENSINO JURÍDICO

CRIAÇÃO DO SELO EMPREGA + MULHER

São objetivos do Selo Emprega + Mulher

- a) Reconhecer as empresas que se destaquem pela organização, pela manutenção e pelo provimento de creches e de pré-escolas para atender às necessidades de suas empregadas e de seus empregados;
- b) Reconhecer as boas práticas de empregadores que visem, entre outros objetivos:
 1. Ao estímulo à contratação, à ocupação de postos da liderança e à ascensão profissional de mulheres, especialmente em áreas com baixa participação feminina, tais como ciência, tecnologia, desenvolvimento e inovação;
 2. À divisão igualitária das responsabilidades parentais;
 3. À promoção da cultura de igualdade entre mulheres e homens;
 4. À oferta de acordos flexíveis de trabalho;
 5. À concessão de licenças para mulheres e homens que permitam o cuidado e a criação de vínculos com seus filhos;
 6. Ao efetivo apoio às empregadas de seu quadro pessoal e das que prestem serviços no seu estabelecimento em caso de assédio, violência física ou psicológica ou qualquer violação de seus direitos no local de trabalho; e
 7. À implementação de programas de contratação de mulheres desempregadas em situação de violência doméstica e familiar e de acolhimento e de proteção às suas empregadas em situação de violência doméstica e familiar. (Considerem-se violência doméstica e familiar contra a mulher as ações ou as omissões previstas na Lei Maria da Penha).

As microempresas e as empresas de pequeno porte que receberem o Selo Emprega + Mulher serão beneficiadas com estímulos creditícios adicionais, nos termos do Programa Nacional de Apoio às Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Pronampe).

As empresas que se habilitarem para o recebimento do Selo Emprega + Mulher deverão prestar contas anualmente quanto ao atendimento dos requisitos previstos nesta Lei.

A pessoa jurídica detentora do Selo + Mulher poderá utilizá-lo para os fins de divulgação de sua marca, produtos e serviços, vedada a extensão do uso para grupo econômico ou em associação com outras empresas que não detenham o selo.

Ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência disporá sobre o regulamento completo do Selo Emprega + Mulher.

A background image featuring a pair of brass scales of justice and a wooden gavel with a brass band, set against a dark blue, textured background. The scales are positioned in the upper half, and the gavel is in the lower half, both slightly out of focus.

AUMENTO DOS DIAS DE FALTA JUSTIFICADA



DOMINGOS SÁVIO
ZAINAGHI
ADVOGADOS

1984
2023



NÚCLEO ZAINAGHI
DE ENSINO JURÍDICO

AUMENTO DOS DIAS DE FALTA JUSTIFICADA

O Art. 473 da CLT que trata das ocasiões nas quais o empregado poderá faltar sem prejuízo do salário foi alterado no inciso III e X.

Abaixo tabela com a redação antiga, em comparação com a redação atual:

Redação Antiga	Redação Atual
III – por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana	III – por 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, de adoção ou de guarda compartilhada;
X - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;	X – pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até 6 (seis) consultas medicas, ou em exames complementares, durante o período de gravidez.

Ou seja, foi aumentada de um para cinco dias em caso de nascimento do filho, ampliado para adoção ou guarda; Bem como o aumento para acompanhamento da esposa em consultas e exames de médicos que era de dois dias, passou para até sei consultas, independente do prazo em dias.