

Diretoria de Competitividade Industrial e Comunicação Corporativa - DCC
Gerência Institucional de Segurança e Saúde no Trabalho - GSS

Programa Emprega + Mulheres e medidas de combate ao assédio sexual e outras formas de violência no âmbito do trabalho

No dia 21 de setembro de 2022, foi publicada a Lei nº 14.457/2022 que instituiu o Programa Emprega + Mulheres com intuito de promover a inserção e a manutenção das mulheres no mercado de trabalho, por meio do estímulo à aprendizagem profissional e de medidas de apoio aos cuidados dos filhos pequenos, a chamada parentalidade na primeira infância.

Entre as ações previstas estão o pagamento de reembolso-creche, a flexibilização do regime de trabalho, a qualificação em áreas estratégicas para ascensão profissional, o apoio ao retorno ao trabalho após a licença maternidade e o reconhecimento de boas práticas na promoção da empregabilidade das mulheres.

A nova lei determina ainda que as mulheres recebam o mesmo salário dos homens que exercem a mesma função na empresa e, também, prevê apoio ao microcrédito para as mulheres.

Além disso, estão previstas medidas de combate ao assédio sexual e outras formas de violência no âmbito do trabalho.

Sobre esse último item, a nova lei traz ainda uma nova redação ao artigo 163 da CLT, alterando o nome da CIPA para Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio.

Desta forma, com vistas a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas deverão implementar a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) com observância das seguintes medidas:

- 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 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;
- 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 à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação (22/09/2022), entretanto, o prazo para adoção das medidas relativas a CIPA é de 180 (cento e oitenta) dias, ou seja, 21/03/2023.

Nesse sentido, a bancada de governo está analisando o impacto desta alteração na Norma Regulamentadora nº 05 (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA), para fins de deliberação na próxima reunião da Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP).