



CIRCULAR Nº 06.2023 – 08 DE MAIO DE 2023

ASSUNTO: PROGRAMA EMPREGA + MULHERES

DEPTO. PESSOAL (SONIA / KARINE / RONNIELY)

Prezado cliente.

A lei 14.457/22, que converteu em lei a Medida Provisória ("MP") 1.116/22, a qual instituiu o Programa Emprega + Mulheres, já esta em vigor.

As empresas terão que implementar medidas para prevenir e combater o assédio sexual e outras formas de desigualdade no ambiente de trabalho, ao alterar a redação do art. 163 da CLT, que passou a vigorar com o seguinte texto:

Art. 163. Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), em conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho e Previdência, nos estabelecimentos ou nos locais de obra nelas especificadas.

O dispositivo celetista, que determinava a instituição da CIPA como a Comissão Interna de Prevenção de Acidente, ampliou suas atribuições para que a comissão também passe a fiscalizar e combater a prática de assédio sexual e violência no ambiente corporativo.

Ainda, decorrente da vigência da lei 14.457/22, o Ministério do Trabalho editou a Portaria MTP 4.219/22, com a finalidade de regular as novas atribuições da CIPA, elencando, de forma taxativa, as novas atribuições da comissão, quais sejam:

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;

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; e

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.

Assim, as empresas e os órgãos do Poder Legislativo, Judiciário e do Ministério Público que possuam mais de 20 (vinte) empregados, ou seja, que à luz da Norma Regulamentadora 5 ("NR-5"), do Ministério do Trabalho, devam instituir a CIPA, precisam adotar medidas obrigatórias adicionais, tais como, incluir regras de conduta internas no ambiente corporativo sobre o assédio sexual e outras formas de hostilidade, principalmente ligadas ao gênero feminino, além da implementação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias.

Ressalva-se que é recomendável a garantia ao anonimato do denunciante e a aplicação de sanções administrativas aos responsáveis pelos atos de assédio, além da realização de no mínimo a cada 12 (doze) meses, 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 trabalhista.

As inovações legislativas acima referidas flexibilizaram a jornada de trabalho para mães e pais que tenham filhos de até 06 (seis) anos ou portadores de deficiência. Além disso, trouxeram a possibilidade de um regime de trabalho parcial ou flexível, teletrabalho, antecipação das férias mediante acordo com a empresa empregadora e condições isonômicas de trabalho entre gêneros, reembolso creche, entre outros.

Empresas que já possuam canais de denúncia e políticas internas de combate ao assédio sexual e violência no trabalho devem continuar aprimorando suas medidas e realizar treinamentos anuais para seus colaboradores.

As empresas que estiverem adequadas à lei 14.457/22 poderão ser reconhecidas com o selo "Emprega + Mulher". Por outro lado, o descumprimento à lei pode ensejar fiscalizações com imposições de multas e processos administrativos pelo Ministério Trabalho, que podem resultar em Ação Civil Pública, sem prejuízo do ajuizamento de reclamações trabalhistas individuais.

É de extrema importância a leitura da Lei na íntegra.

Acesse aqui:

http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/lei%2014.457-2022?OpenDocument

Estamos à inteira disposição para maiores esclarecimentos.

Acompanhem-nos em nosso site e também em nossas redes sociais:

