

Programa Emprega + Mulheres e Ampliação das Atribuições da CIPA

INFORMAÇÃO IMPORTANTE

Foi publicada no Diário Oficial do dia 22/09/2022 a Lei nº 14.457/2022, oriunda da aprovação da Medida Provisória nº 1.116/2022, que institui o **Programa Emprega + Mulheres** e prevê outras medidas importantes, com a finalidade de promover a conciliação entre o trabalho e os cuidados decorrentes da parentalidade, que está relacionada aos empregados que cuidam de uma criança ou assumem este papel legalmente, podendo ser os pais, em conjunto ou separadamente.

Além disso, o **Programa Emprega + Mulheres** prevê uma série de medidas específicas que possuem como foco a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, além de prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência no âmbito laboral. Entre estas medidas, podemos destacar:

Apoio à Parentalidade na Primeira Infância - Benefícios para pais que possuam filhos com até 5 anos e 11 meses de idade. Vejamos:

- Implementação do reembolso-creche;
- Local apropriado para amamentação, salvo se os empregadores adotarem o benefício reembolso-creche.

Apoio à Parentalidade por Meio da Flexibilização do Regime de Trabalho – Medidas importantes para promover a conciliação entre o trabalho e os cuidados decorrentes da parentalidade, considerando os poderes diretivo e gerencial dos empregadores. Vejamos:

- Priorização de vagas de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância às empregadas e os empregados com filho, enteado ou criança sob guarda judicial com até 6 anos de idade, bem como pessoa sob guarda judicial com deficiência, sem limite de idade;

- Flexibilização do regime de trabalho e das férias aos empregados e às empregadas que possuam filho, enteado ou pessoa sob sua guarda com até 6 anos de idade ou com deficiência;
- Mediante requerimento expresso dos empregados ou empregadas, os empregadores **possuem a faculdade** de adotar as seguintes medidas, as quais devem ser formalizadas por meio de acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho:
 - Regime de tempo parcial - somente até o segundo ano do nascimento do filho ou enteado, da adoção ou da guarda judicial;
 - Regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas, observadas as hipóteses de rescisão do contrato de trabalho;
 - Jornada de 12 horas trabalhadas por 36 horas ininterruptas de descanso;
 - Antecipação de férias individuais;
 - Horário de entrada e de saída flexíveis.

Medidas para Qualificação das Mulheres – Medidas para estímulo à qualificação de mulheres e o desenvolvimento de habilidades e de competências em áreas estratégicas ou com menor participação feminina.

Apoio ao Retorno ao Trabalho Após o Término da Licença-Maternidade - Possibilidade de suspensão do contrato de trabalho de pais empregados para acompanhamento do desenvolvimento dos filhos.

- O empregador poderá suspender o contrato de trabalho do empregado com filho, cuja mãe tenha encerrado o período da licença-maternidade, mediante requisição formal de tal empregado, para ele prestar cuidados, estabelecer vínculos e acompanhar o desenvolvimento dos filhos.
- Alterações no Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770/2008, quais sejam:
 - Possibilidade de prorrogação por 60 dias da licença-maternidade, podendo ser compartilhada entre a empregada e o empregado, desde que ambos sejam empregados de empresa aderente ao Programa e que a decisão seja adotada conjuntamente;

- Possibilidade de substituição do período de prorrogação da licença maternidade pela redução da jornada de trabalho em 50% pelo período de 120 dias, observado o pagamento integral do salário nesse período e desde que formalizado por meio de acordo individual.

Alteração nas Atribuições da CIPA - Prevenção e Combate ao Assédio Sexual – Representa uma inovação trazida pela Lei que não estava prevista na Medida Provisória nº 1.116/2022.

- Transformação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), prevista no artigo 163 da CLT, em Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio, devendo ser observadas as seguintes medidas:
 - Regulamento interno – elaboração de regras de conduta sobre assédio sexual e outras formas de violência, com ampla divulgação aos empregados;
 - Ouvidoria – elaboração de regras para recebimento e acompanhamento de denúncias e aplicação de sanções administrativas;
 - Atividades e práticas da CIPA – destinadas à prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência;
 - Ações de capacitação, orientação e sensibilização dos empregados – devem ser realizadas no mínimo a cada 12 meses, sendo os temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho;
 - O prazo para adoção de tais medidas é de **180 dias após a entrada em vigor desta Lei.**
- Ficam mantidas as atribuições originárias da CIPA de prevenção de acidentes.

Selo Emprega + Mulher – possui por objetivo reconhecer as empresas que se destaquem pela organização, manutenção e provimento de creches e pré-escolas, para atender às necessidades de suas empregadas e de seus empregados.

Estímulo ao Microcrédito para Mulheres - condições diferenciadas no Programa de Simplificação do Microcrédito Digital para Empreendedores (SIM Digital).

Disposições Finais – a presente Lei promoveu ainda as seguintes alterações na CLT:

- Art. 163 – obrigatoriedade de 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;
- Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário por 5 dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, de adoção ou de guarda compartilhada e pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até 6 consultas médicas, ou em exames complementares, durante o período de gravidez.

A Lei 4.457/2022 entrou em vigor na data de sua publicação e para acessar seu texto completo [clique aqui](#).