

LEI DO ASSÉDIO

A nova **Lei nº 14.457/2022**, convertida a partir da **Medida Provisória nº 1.116/2022** em 22 de setembro, estabelece sete medidas para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho a partir do Programa Emprega + Mulheres, que promove ações para o apoio à parentalidade, qualificação profissional feminina e medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual, além de outras formas de violência no âmbito do trabalho.

Para a promoção de um ambiente sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas que necessitam constituir a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), conforme as regras da Norma Regulamentadora nº 5 da **Portaria nº 3.214/1978** do Ministério do Trabalho e Previdência, deverão se atentar a determinados procedimentos indicados na lei, sendo eles:



- Incluir regras de conduta sobre o tema entre as normas internas da empresa;
- Fixar 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, garantindo o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;
- Incluir temas referentes à prevenção e ao combate do assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da CIPA;
- Realizar ações de capacitação, orientação e sensibilização dos colaboradores de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à assédio, com a periodicidade mínima de 12 meses, em formatos acessíveis e comprovadamente eficazes.

Dada a obrigatoriedade das medidas acima, as empresas que já adotam políticas e mecanismos de prevenção ao assédio sexual e a outras formas de violência devem se atentar ao prazo de 180 dias para revisar suas normas internas, a fim de que estas atendam às novas exigências legais.

As empresas e organizações que ainda não possuem políticas relacionadas ao ambiente de trabalho e à prevenção do assédio e forem obrigadas a constituir e manter a CIPA, deverão se adequar às novas regras instituídas na lei no mesmo prazo de 180 dias.

A nova lei também criou o Selo Emprega + Mulher, destinado a reconhecer empresas que adotem iniciativas de provimento e manutenção de creches e pré-escolas para atender às necessidades de suas colaboradoras e colaboradores, e que adotem boas práticas como:

- O estímulo à contratação e à ocupação de mulheres em postos de liderança, especialmente em áreas com baixa participação feminina;
- A promoção da divisão igualitária das responsabilidades parentais;
- A promoção da cultura de igualdade entre mulheres e homens;
- A oferta de acordos flexíveis de trabalho;
- A concessão de licenças para mulheres e homens que permitam o cuidado e a criação de vínculos com seus filhos;
- O apoio às colaboradoras, independente de manterem vínculo trabalhista ou de prestação de serviços no local, que sofram assédio, violência física, psicológica ou outro tipo de conduta imprópria no trabalho;
- A implementação de programas de contratação de mulheres desempregadas em situação de violência doméstica e familiar, e acolhimento das colaboradoras que se encontrem nessa situação.

O Selo Emprega + Mulher será objeto de regulamentação por ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência, mas é recomendável que a revisão das políticas eventualmente existentes já seja iniciada, levando-se em consideração os pontos macro trazidos pela lei.

Link da Cartilha: <https://eticom.com.br/assets/pdf/Cartilha-de-Prevencao-ao-Assedio-Moral-Otimizada.pdf>