

## CONSURT Relações do Trabalho

*Informe estratégico*



### **Informe Estratégico – Lei nº 14.457/2022 – Programa Emprega + Mulheres, alteração no Programa Empresa Cidadã e na CLT**

**1** – Em 05 de maio de 2022 foi publicada no Diário Oficial da União a Medida Provisória nº 1.116, de 04/05/2022, instituindo o Programa Emprega + Mulheres e Jovens e alterando a Lei nº 11.770/2008, que trata sobre o Programa Empresa Cidadã, e a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

**2** – No Congresso Nacional, a Medida Provisória foi aprovada na forma de Projeto de Lei de Conversão, com alterações, e em 22/09/2022 foi publicada no D.O.U. a [Lei nº 14.457, de 21/09/2022](#).

**3** – A [Lei nº 14.457/2022](#) trata sobre os seguintes assuntos:

- Programa Emprega + Mulheres;
- Apoio à parentalidade na primeira infância;
- Apoio à parentalidade por meio da flexibilização do regime de trabalho;
- Medidas para qualificação de mulheres;
- Apoio ao retorno ao trabalho após o término da licença-maternidade;
- Regras para formalização de acordos individuais;
- Medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho;
- Selo Emprega + Mulher;
- Estímulo ao microcrédito para mulheres; e
- Disposições finais, prevendo alterações na CLT.

#### **4 – Programa Emprega + Mulheres.**

O Programa tem como objetivo a inserção e à manutenção de mulheres no mercado de trabalho por meio da implementação das seguintes medidas: apoio à parentalidade na primeira infância, apoio à parentalidade por meio da flexibilização do regime de trabalho, flexibilização do regime de trabalho e das férias, qualificação de mulheres em áreas estratégicas para a ascensão profissional, estímulo à ocupação das vagas de gratuidade dos serviços sociais autônomos, e apoio ao retorno ao trabalho das mulheres após o término da licença-maternidade.

#### **5 – Apoio à parentalidade na primeira infância.**

A [Lei nº 14.457/2022](#) prevê o apoio à parentalidade na primeira infância por meio da adoção do benefício reembolso-creche e da manutenção ou subvenção de instituições de educação infantil pelos Serviços Sociais Autônomos.

##### **5.1 – Reembolso-Creche.**

No apoio à parentalidade na primeira infância os empregadores são autorizados adotar o pagamento do benefício reembolso-creche, mas desde que sejam cumpridos os seguintes requisitos:

- O benefício deverá ser 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 serviços de mesma natureza, comprovadas as despesas realizadas;
- O benefício deverá ser concedido à empregada ou ao empregado que possua filhos com até 5 (cinco) anos e 11 (onze) meses de idade, sem prejuízo dos demais preceitos de proteção à maternidade;
- Os empregadores deverão dar ciência às empregadas e aos empregados da existência do benefício e dos procedimentos necessários à sua utilização; e
- O benefício deverá ser oferecido de forma não discriminatória e sem a sua concessão configurar premiação.

Ato do Poder Executivo federal irá dispor sobre os limites de valores para a concessão do reembolso-creche e as modalidades de prestação de serviços aceitas, incluído o pagamento de pessoa física.

A implementação do reembolso-creche ficará condicionada à formalização de acordo individual, de acordo coletivo ou de convenção coletiva de trabalho. O acordo coletivo ou a convenção coletiva de trabalho deverá estabelecer as condições, prazos e valores, sem prejuízo do cumprimento dos demais preceitos de proteção à maternidade.

Quanto aos valores pagos a título de reembolso-creche, a [Lei nº 14.457/2022](#) prevê que não possuem natureza salarial, não se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos, não constituem base de incidência de contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), e não configuram rendimento tributável da empregada ou do empregado.

Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade deverão ter local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação. Os empregadores que adotarem o benefício do reembolso-creche, nos moldes previstos na [Lei nº 14.457/2022](#), para todos os empregados e empregadas que possuam filhos com até 5 (cinco) anos e 11 (onze) meses de idade, estarão desobrigados da instalação de local apropriado para a guarda e a assistência de filhos de empregadas no período da amamentação.

## **5.2 – Manutenção ou subvenção de instituições de educação infantil pelos Serviços Sociais Autônomos.**

No apoio à parentalidade na primeira infância o Serviço Social da Indústria (Sesi), de que trata o Decreto-Lei nº 9.403/1946, o Serviço Social do Comércio (Sesc), de que trata o Decreto-Lei nº 9.853/1946, e o Serviço Social do Transporte (Sest), de que trata a Lei nº 8.706/1993, poderão manter ou subvencionar, de acordo com suas leis de regência e regulamentos, instituições de educação infantil destinadas aos dependentes dos empregados e das empregadas vinculados à atividade econômica a eles correspondente.

## **6 – Apoio à parentalidade por meio da flexibilização do regime de trabalho.**

Nas empresas poderão ser adotadas uma ou mais das medidas seguintes, com vistas a promover a conciliação entre o trabalho e os cuidados decorrentes da parentalidade:

### **6.1 – Prioridade na adoção da prestação de serviços no regime de teletrabalho.**

Na alocação de vagas para as atividades que possam ser efetuadas por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, nos termos do Capítulo II-A do Título II da [CLT](#), os empregadores deverão conferir prioridade às empregadas e aos empregados com filho, enteado ou criança sob guarda judicial com até 6 (seis) anos de idade, e às empregadas e aos empregados com filho, enteado ou pessoa sob guarda judicial com deficiência, sem limite de idade.

Para mais informações quanto às novas regras do teletrabalho, acesse o [informe estratégico](#) que trata sobre o assunto.

## 6.2 – Flexibilização do regime de trabalho e das férias.

Em conformidade com os poderes diretivo e gerencial dos empregadores, e considerada a vontade expressa dos empregados e das empregadas, deverá haver priorização na concessão de uma ou mais das seguintes medidas de flexibilização da jornada de trabalho aos empregados e 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:

- **Adoção do regime de tempo parcial**, nos termos do art. 58-A da [CLT](#).
- **Adoção do regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas**, nos termos do art. 59 da [CLT](#). Em ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho de empregado ou empregada as horas acumuladas ainda não compensadas deverão ser: descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado ou à empregada, na hipótese de banco de horas em favor do empregador, quando a demissão for a pedido e o empregado ou empregada não tiver interesse ou não puder compensar a jornada devida durante o prazo do aviso prévio; ou pagas juntamente com as verbas rescisórias, na hipótese de banco de horas em favor do empregado ou da empregada.
- **Jornada de 12 (doze) horas trabalhadas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso**, nos termos do art. 59-A da [CLT](#).
- **Antecipação de férias individuais**. A antecipação poderá ser concedida ao empregado ou à empregada que se enquadre nos critérios estabelecidos na [Lei nº 14.457/2022](#), ou seja, poderá ser adotada até o segundo ano do nascimento do filho ou enteado, da adoção, ou da guarda judicial, mas desde que ainda não tenha transcorrido o seu período aquisitivo. As férias antecipadas não poderão ser usufruídas em período inferior a 5 (cinco) dias corridos. 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 ou décimo-terceiro salário, ou seja, até o dia 20 (vinte) de dezembro. 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 qual as férias devem ser pagas até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período de gozo. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, os valores das férias ainda não usufruídas serão pagos juntamente com as verbas rescisórias devidas, e na hipótese de período aquisitivo não cumprido, as férias antecipadas e usufruídas deverão ser descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado ou empregada no caso de pedido de demissão.

- **Horários de entrada e de saída flexíveis**, quando a atividade permitir. Os horários fixos da jornada de trabalho somente poderão ser flexibilizados ao empregado ou à empregada que se enquadre nos seguintes critérios: no caso de empregados e empregadas que tenham filho, enteado ou pessoa sob sua guarda com até 6 (seis) anos de idade ou com deficiência. A flexibilização ocorrerá em intervalo de horário previamente estabelecido, considerados os limites inicial e final de horário de trabalho diário.

As medidas citadas acima somente poderão ser adotadas no seguinte prazo: até o segundo ano do nascimento do filho ou enteado, da adoção, ou da guarda judicial. O prazo se aplica, inclusive, para o empregado ou a empregada que tiver filho, enteado ou pessoa sob guarda judicial com deficiência. Outrossim, as referidas medidas deverão ser formalizadas por meio de acordo individual, entre empregador e empregado, ou de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

## 7 – Medidas para qualificação de mulheres.

Para estimular a qualificação de mulheres a [Lei nº 14.457/2022](#) prevê as seguintes medidas:

### 7.1 – Suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional.

Mediante requisição formal da empregada interessada, para estimular a qualificação de mulheres e o desenvolvimento de habilidades e de competências 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 empregador.

A suspensão do contrato de trabalho deverá ser 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 nº 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.

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 à empregada, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação, multa a ser estabelecida em convenção coletiva ou em acordo coletivo, que será de, no mínimo, 100% (cem por cento) sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato de trabalho.

## **7.2 – Estímulo à ocupação das vagas de gratuidade dos serviços sociais autônomos.**

As entidades dos serviços nacionais de aprendizagem (Serviço Social da Indústria – Sesi, Serviço Social do Comércio – Sesc e Serviço Social do Transporte - Sest), observadas suas leis de regência e regulamentos, mediante a celebração de ajustes e de parcerias com a União, poderão implementar medidas que estimulem a matrícula de mulheres em cursos de qualificação, em todos os níveis e áreas de conhecimento. Deverão ser priorizadas as mulheres hipossuficientes vítimas de violência doméstica e familiar com registro de ocorrência policial. Se ocorrer a celebração dos termos de ajustes ou de parcerias os serviços nacionais de aprendizagem desenvolverão ferramentas de monitoramento e estratégias para a inscrição e a conclusão dos cursos por mulheres, especialmente nas áreas de ciência, de tecnologia, de desenvolvimento e de inovação.

## **8 – Apoio ao retorno ao trabalho após o término da licença-maternidade.**

A [Lei nº 14.457/2022](#) contempla as seguintes medidas de apoio para o retorno ao trabalho após o término da licença-maternidade:

### **8.1 – Suspensão do contrato de trabalho de pais empregados.**

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 prestar cuidados e estabelecer vínculos com os filhos, acompanhar o desenvolvimento dos filhos, e para apoiar o retorno ao trabalho de sua esposa ou companheira.

A suspensão do contrato de trabalho ocorrerá nos termos do art. 476-A da [CLT](#), para participação em curso ou em programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, formalizada por meio de acordo individual, de acordo coletivo ou de convenção coletiva de trabalho.

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

O curso ou o programa de qualificação profissional, oferecido pelo empregador, terá carga horária máxima de 20 (vinte) horas semanais, e será realizado exclusivamente na modalidade não presencial, preferencialmente de forma assíncrona, ou seja, com os conteúdos gravados com a explicação dos assuntos.

A limitação prevista no § 2º do art. 476-A da [CLT](#), de proibição da suspensão do contrato de trabalho mais de uma vez no período de 16 (dezesesseis) meses, não será aplicável à suspensão do contrato de trabalho prevista na [Lei nº 14.457/2022](#).

O empregado fará jus à bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da [Lei nº 7.998/1990](#), custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, e além da bolsa de qualificação profissional, durante o período de suspensão do contrato de trabalho, o empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial.

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

Constitui responsabilidade do empregador: 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; orientar sobre os procedimentos necessários para firmar acordo individual para suspensão do contrato de trabalho com qualificação; e promover ações periódicas de conscientização sobre parentalidade responsiva e igualitária para impulsionar a adoção da medida pelos seus empregados.

Cabe também ao empregador, para fins de pagamento da bolsa de qualificação profissional, encaminhar ao Ministério do Trabalho e Previdência os dados referentes aos empregados que terão o contrato de trabalho suspenso para apoiar o retorno ao trabalho de suas esposas ou companheiras.

## **8.2 – Alterações no Programa Empresa Cidadã.**

A [Lei nº 11.770/2008](#), trata sobre o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar a duração da licença-maternidade, mediante a concessão de incentivo fiscal.

A [Lei nº 14.457/2022](#) prevê as seguintes alterações em relação ao Programa Empresa Cidadã:

- A prorrogação da licença-maternidade, por 60 (sessenta) dias, poderá ser compartilhada entre a empregada e o empregado requerente, desde que ambos sejam empregados de pessoa jurídica aderente ao Programa, e que a decisão seja adotada conjuntamente, na forma que será estabelecida em regulamento;
- A prorrogação da licença-maternidade, por 60 (sessenta) dias, poderá ser usufruída pelo empregado da pessoa jurídica que aderir ao Programa somente após o término da licença-maternidade, desde que seja requerida com 30 (trinta) dias de antecedência;
- A empresa participante do Programa Empresa Cidadã fica autorizada a substituir o período de prorrogação da licença-maternidade, de 60 (sessenta) dias, pela redução de jornada de trabalho em 50% (cinquenta por cento) pelo período de 120 (cento e vinte) dias. Porém, para efetuar a substituição deverão ser observados os seguintes requisitos: pagamento integral do 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 substituição poderá ser concedida na forma compartilhada entre a empregada e o empregado requerente, desde que ambos sejam empregados de pessoa jurídica aderente ao Programa e que a decisão seja adotada conjuntamente, na forma que será estabelecida em regulamento.

## **9 – Regras para formalização de acordos individuais.**

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, sempre deverá sempre ser levada em conta a vontade expressa da empregada ou do empregado beneficiado pelas medidas de apoio ao exercício da parentalidade.

## **10 – 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:



- 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. O recebimento de denúncias não substituirá o procedimento penal correspondente, caso a conduta denunciada pela vítima se encaixe na tipificação de assédio sexual contida no art. 216-A do [Código Penal brasileiro](#), ou em outros crimes de violência tipificados na legislação brasileira.
- 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
- 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.

O prazo para adoção das medidas citadas é de 180 (cento e oitenta) dias após a entrada em vigor da [Lei nº 14.457/2022](#).

#### Importante

Como trata também sobre medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho, a [Lei nº 14.457/2022](#) passa a compor o extenso rol normativo brasileiro de proteção jurídica contra a violência e o assédio no ambiente de trabalho. Em assim sendo, é importante refletir sobre a necessidade de ratificação pelo Brasil da Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, que trata sobre a eliminação da violência e do assédio no ambiente de trabalho em nível mundial, visto que o ordenamento jurídico brasileiro possui todos os mecanismos e meios legais para prevenção e eliminação da violência e do assédio, inclusive no ambiente de trabalho. Para mais informações acesse o [informe estratégico](#) que trata sobre pontos de atenção e considerações quanto à Convenção 190 da OIT.

## 11 – Selo Emprega + Mulher.

O Selo Emprega + Mulher tem como objetivos reconhecer as empresas que se destaquem pela organização, pela manutenção e pelo provimento de creches e pré-escolas para atender às necessidades de suas empregadas e de seus empregados, e reconhecer as boas práticas de empregadores que visem, entre outros objetivos: a) ao estímulo à contratação, à ocupação de postos de liderança e à ascensão profissional de mulheres, especialmente em áreas com baixa participação feminina, tais como ciência, tecnologia, desenvolvimento e inovação; b) à divisão igualitária das responsabilidades parentais; c) à promoção da cultura de igualdade entre mulheres e homens; d) à oferta de acordos flexíveis de trabalho; e) à concessão de licenças para mulheres e homens que permitam o cuidado e a criação de vínculos com seus filhos; f) ao efetivo apoio às empregadas de seu quadro de 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; g) e 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.

As microempresas e as empresas de pequeno porte que receberem o Selo Emprega + Mulher serão beneficiadas com estímulos creditícios adicionais, nos termos dos incisos I e II do § 5º do art. 3º da [Lei nº 13.999/2020](#), a seguir transcritos:

Art. 3º ...

...

§ 5º Nos casos em que a empresa contratante tenha sido reconhecida pelo Poder Executivo federal com o Selo Emprega + Mulher, aplicam-se os seguintes parâmetros:

I - o limite do empréstimo referido no § 1º do art. 2º desta Lei corresponderá a até 50% (cinquenta por cento) da receita bruta anual calculada com base no exercício anterior ao da contratação, salvo o caso das empresas que tenham menos de 1 (um) ano de funcionamento, hipótese em que corresponderá a até 50% (cinquenta por cento) do seu capital social ou a até 50% (cinquenta por cento) de 12 (doze) vezes a média da sua receita bruta mensal apurada no período, desde o início de suas atividades, o que for mais vantajoso; e

II - prazo de 60 (sessenta) meses para o pagamento.

As empresas que se habilitarem para o recebimento do Selo Emprega + Mulher deverão prestar contas anualmente quanto ao atendimento dos requisitos previstos na [Lei nº 14.457/2022](#), e a pessoa jurídica detentora do Selo Emprega + 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.

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

### **12 – Estímulo ao microcrédito para mulheres.**

Nas operações de crédito do Programa de Simplificação do Microcrédito Digital para Empreendedores (SIM Digital), de que trata a [Lei nº 14.438/2022](#), serão aplicadas condições diferenciadas, exclusivamente quando os beneficiários forem:

- Mulheres que exerçam alguma atividade produtiva ou de prestação de serviços, urbana ou rural, de forma individual ou coletiva, na condição de pessoas naturais;
- Mulheres, na condição de pessoas naturais e de microempreendedoras individuais – MEI's no âmbito do Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado (PNMPO).

A primeira linha de crédito a ser concedida à beneficiária pessoa natural corresponderá ao valor máximo de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) e, às microempreendedoras individuais, de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), considerada a soma de todos os contratos de operação, ativos e inativos, efetuados no âmbito do SIM Digital. A taxa de juros máxima será correspondente a 85% (oitenta e cinco por cento) da taxa máxima permitida pelo Conselho Monetário Nacional para operações de microcrédito, e o prazo será de até 30 (trinta) meses para o pagamento. A cobertura da garantia a ser prestada pelos fundos garantidores, observado o disposto na [Lei nº 14.438/2022](#), será de até 85% (oitenta e cinco por cento) do valor desembolsado em cada operação incluída nas carteiras garantidas, e o limite de cobertura será de 80% (oitenta por cento) do total de desembolsos efetuados nas operações das carteiras, sempre que forem formadas exclusivamente por mulheres, observados as atenuantes de risco aplicáveis e o disposto nos regulamentos dos fundos.

### **13 – Alterações na CLT.**

A Consolidação das Leis do Trabalho, [CLT](#), passa a vigorar com as seguintes alterações:

Texto Anterior	Novo texto	Observação
<p>Art. 163 - Será obrigatória a constituição de <b>Comissão Interna de Prevenção de Acidentes</b> (CIPA), de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas.</p> <p>...</p>	<p>Art. 163. Será obrigatória a constituição de <b>Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio</b> (CIPA), em conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho e <b>Previdência</b>, nos estabelecimentos ou <b>nos</b> locais de obra nelas especificadas.</p> <p>...</p>	<p>O “caput” do artigo alterou o significado da sigla CIPA, que passa a ser “Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio”.</p>
<p>Art. 473. ...</p> <p>...</p> <p>III - por <b>um dia</b>, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana;</p> <p>...</p> <p>X - <b>dispensa do horário de trabalho</b> pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até seis consultas médicas, ou exames complementares, durante o período de gravidez; ...</p>	<p>Art. 473. ...</p> <p>...</p> <p>III - por <b>5 (cinco) dias consecutivos</b>, em caso de nascimento de filho, <b>de adoção ou de guarda compartilhada</b>;</p> <p>...</p> <p>X - <b>pelo tempo necessário</b> para acompanhar sua esposa ou companheira em até 6 (seis) consultas médicas, ou em exames complementares, durante o período de gravidez;</p> <p>...</p>	<p>No inciso III o período de afastamento no caso de nascimento de filho passou de um dia para cinco dias, em consonância com a Constituição Federal. Os cinco dias de afastamento são consecutivos, ou seja, são seguidos, e não dois dias num mês e três dias em outro, por exemplo. Também foram incluídas as situações de adoção ou de guarda compartilhada. No inciso X foi excluída a expressão “dispensa do horário de trabalho”, que na prática gerava dúvida em relação ao período que deveria ser levado em conta a título de afastamento. O novo texto</p>

Texto Anterior	Novo texto	Observação
Parágrafo único. O prazo a que se refere o inciso III do “caput” será contado a partir da data de nascimento do filho.	Parágrafo único. O prazo a que se refere o inciso III do “caput” <b>deste artigo</b> será contado a partir da data de nascimento do filho.	é mais explícito ao prever que o afastamento será pelo tempo que for necessário. Já o parágrafo único explicitou que o “caput” se refere ao art. 473 da CLT.

#### 14 – Vigência.

A [Lei nº 14.457/2022](#) entrou em vigor na data de sua publicação, ou seja, em 22/09/2022.

#### Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

#### Fernando Otávio Campos da Silva

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT