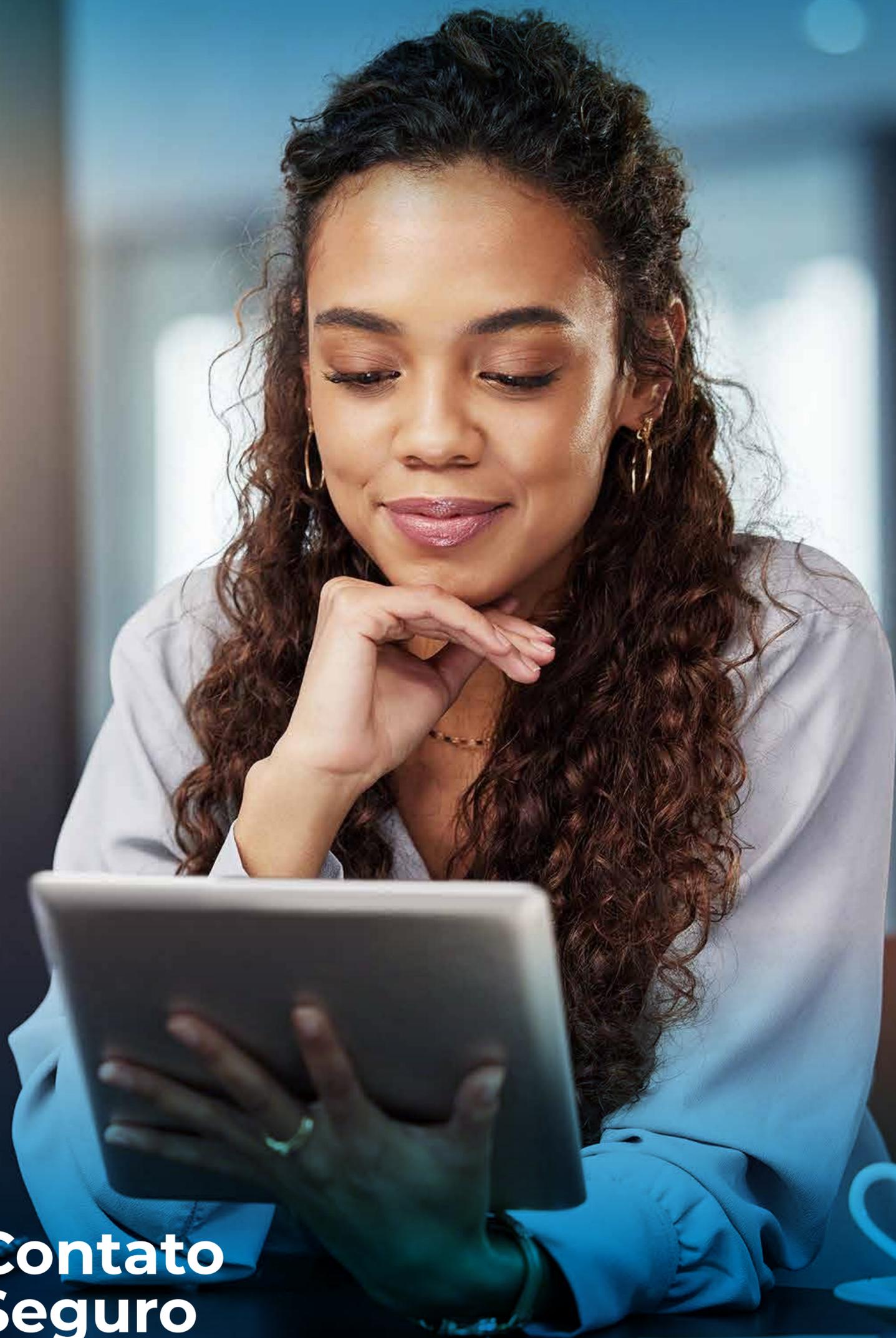


Impacto da Lei 14.457/22 na Contratação e Gestão de Pessoal



**Contato
Seguro**

CANAL DE ÉTICA

A revolução na dinâmica laboral veio com a **promulgação da Lei 14.457/22**, cujo foco é potencializar a **empregabilidade feminina** (capacidade das mulheres de conquistar e manter empregos) ainda que sofram desafios que não atingem os profissionais homens.

Com a legislação de 2022, introduz-se o **Programa Emprega + Mulheres**, uma iniciativa importante para a sociedade brasileira, especialmente para mulheres que têm filhos de até 5 anos, chefiam famílias monoparentais ou têm filhos com deficiência.

Para empresas, compreender e adaptar-se a essas **mudanças** é uma questão de **conformidade legal** que vai além: é uma oportunidade de **fortalecer a diversidade e inclusão** que potencializam os resultados da organização.

Confira os **principais impactos** nas contratações, gestão de pessoal e como o **Canal de Denúncias** pode ser uma ferramenta estratégica para **evitar multas e sanções** perante a Lei 14.457/22!

Mudanças nos contratos de trabalho

A Lei 14.457/22 introduz **alterações nos contratos de trabalho**, promovendo a flexibilização do regime laboral em apoio à **parentalidade**, entendida como o período em que se assume a **responsabilidade por filhos menores**.

Empregadores devem apresentar opções, como **teletrabalho**, regime de **tempo parcial**, compensação de jornada por **banco de horas**, jornada de **12 horas com 36 horas de descanso** e **antecipação de férias** individuais.

Essas mudanças devem ser acordadas **entre ambas as partes**, empregador e empregado(a), adaptando-se às necessidades familiares e fortalecendo a relação laboral.



Gerenciamento das horas de trabalho

Além da tolerância a ser proporcionada nos horários de entrada e saída de colaboradores mães e pais, o Programa Emprega + Mulheres incentiva **práticas que facilitem o retorno ao trabalho após a licença-maternidade**.

A legislação prevê **regras** para que os empregadores tornem possível a **suspensão do contrato de trabalho** para pais que desejam acompanhar o desenvolvimento dos filhos, bem como a flexibilização da **prorrogação da licença-maternidade**.

Mas, atenção: se houver a dispensa do empregado durante o período de suspensão ou nos 6 meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador estará **sujeito a pagar multa**, conforme estabelecido em convenção ou acordo coletivo.

Quando a gestão de pessoal está alinhada às exigências da legislação vigente, há o **reconhecimento do Governo através do Selo Emprega + Mulher**. As empresas comprometidas com a criação de condições favoráveis para o desenvolvimento profissional e pessoal das mulheres na equipe recebem o selo.

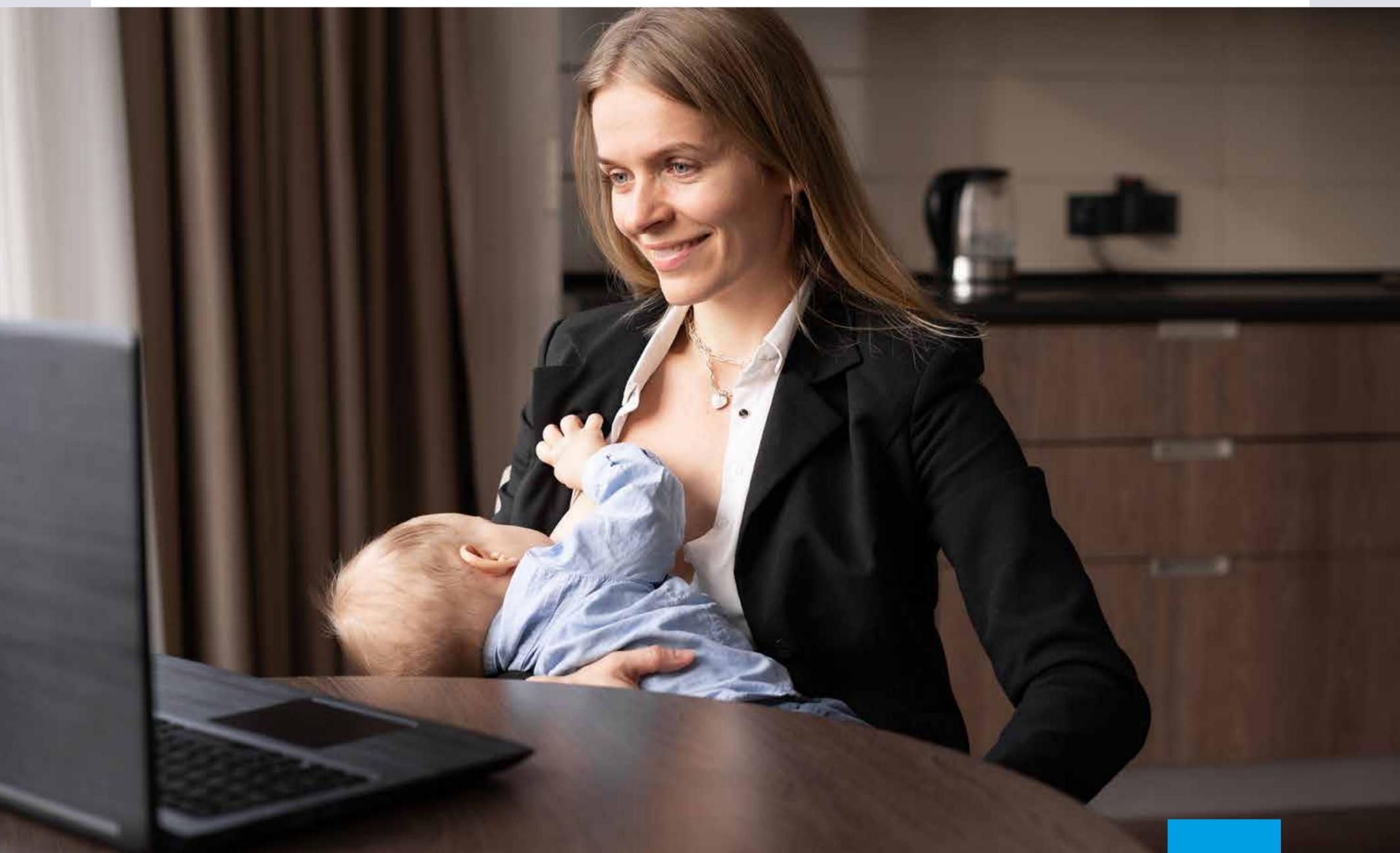
Nesse processo, **analistas de RH** desempenham um papel crucial ao facilitar a comunicação entre empregadores e colaboradores, garantindo a compreensão mútua das expectativas e promovendo um **ambiente de trabalho adaptado às necessidades** específicas de cada profissional.

Benefícios oferecidos às mães e pais colaboradores

Durante a **parentalidade na primeira infância**, os empregadores podem ajudar no pagamento de **creches** para quem tem filhos de até 5 anos e 11 meses.

Os empregadores que oferecem esse benefício **não precisam criar um espaço** especial para as mães amamentarem no trabalho.

Vale destacar que o auxílio financeiro dado (reembolso-creche) **não conta como salário ou bonificação** e não pode ser usado para calcular impostos ou contribuições.



Revisão do plano de carreira

As empresas podem **suspender** o contrato de trabalho para que as colaboradoras participem de **cursos ou programas de qualificação** que lhe interessem delas.

Logo, uma revisão no plano de carreira sob a ótica de gênero é capaz de **ampliar as possibilidades de crescimento** para as mulheres no mercado de trabalho e impulsionar a igualdade de gênero em setores historicamente sub representados.

Essa suspensão é formalizada por **acordo individual, coletivo ou convenção coletiva de trabalho**, priorizando áreas que tenham baixa representação de mulheres, como ciência e tecnologia.

Durante o período de suspensão, as funcionárias têm **direito a uma bolsa de qualificação profissional** e podem receber uma ajuda compensatória mensal, sem caráter salarial.

Importante destacar que, em caso de dispensa da colaboradora no período de suspensão ou nos 6 meses seguintes ao retorno ao trabalho, há uma **multa mínima de 100%** sobre a última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato de trabalho.

Capacitação dos membros da CIPA

A **capacitação dos membros** da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) ganha destaque na Lei 14.457/22, evidenciando a importância da comissão na **prevenção e combate ao assédio sexual** e outras formas de violência no ambiente da empresa.

A CIPA deve estar atenta às disposições, como **inclusão de regras claras** de conduta relacionadas ao assédio sexual e violência nas normas internas da empresa, garantindo uma divulgação ampla entre os colaboradores.

Os membros da CIPA não são os únicos que devem receber treinamento. O destaque da lei é a realização anual de **ações de capacitação e sensibilização** para todos os níveis hierárquicos da empresa sobre violência, assédio, igualdade e diversidade no ambiente de trabalho.



Alterações para Empresas Cidadãs



As empresas que adotam o status de **Empresas Cidadãs** são impactadas por alterações específicas, no que diz respeito à **prorrogação da licença-maternidade**.

Agora **regulamentada** pela nova legislação, a prorrogação **pode ser compartilhada** entre a empregada e o empregado requerente, desde que ambos trabalhem para a **mesma pessoa jurídica** aderente ao Programa Empresa Cidadã e que a decisão seja tomada conjuntamente.

Além disso, a empresa cidadã tem a autorização para substituir parte do período de prorrogação da licença-maternidade pela **redução da jornada de trabalho em 50% por 120 dias**.

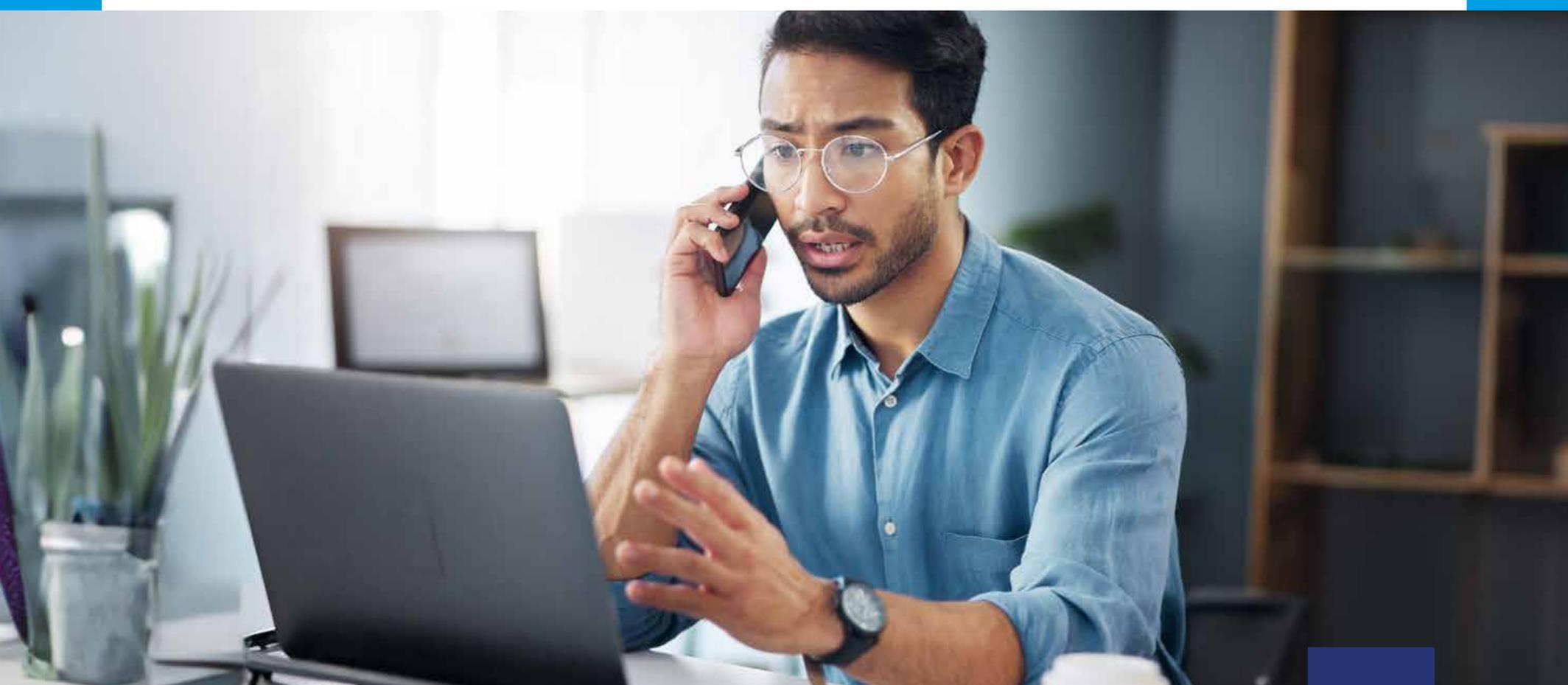
A substituição exige o **pagamento integral do salário** à empregada ou ao empregado pelo período de 120 dias para ser efetuada, sendo necessário um **acordo individual** entre o empregador e o colaborador interessado em adotar essa medida.

Canal de Denúncias disponível aos colaboradores

Um dos pilares essenciais da Lei 14.457/22 é a **implementação de um Canal de Denúncias seguro e acessível** para combater o assédio moral, sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho.

Empresas com Cipa têm a **obrigatoriedade** de adotar esse tipo de mudança conforme **previsto na legislação**. A contratação de um Canal externo como o da **Contato Seguro** dá aos gestores um dispositivo preventivo, apurando e coibindo práticas nocivas que geram **prejuízos a todos os envolvidos**.

As diretrizes são claras: a promoção de uma **cultura organizacional de respeito, transparência e responsabilidade** assegura que a empresa esteja em conformidade com a Lei 14.457/22 e promove um ambiente de trabalho saudável.



Conclusão

A Lei 14.457/22 veio para exigir uma **nova postura dos empregadores**, sendo o seu primeiro passo fundamentado na mudança de mentalidade. Agora, o foco deve estar centrado nos meios de concretizar a **responsabilidade social e a governança corporativa**.

Podemos afirmar que as adaptações às disposições da Lei de 2022 que abordamos hoje formam, em conjunto, uma cartilha de como **construir um ambiente laboral mais inclusivo e saudável**.

A atenção especial dada pelas **empresas com CIPA** precisa estar nas **vantagens de um Canal de Denúncias externo**. Sua implementação é um meio imparcial para colher as informações necessárias que garantem uma apuração correta das queixas prestadas.

Com a ferramenta da **Contato Seguro**, o seu colaborador tem a possibilidade de denunciar **sob anonimato**, sem medo de retaliações, e o Canal de Denúncias estará disponível ininterruptamente via **telefone, site ou aplicativo**.

Quer ter a garantia de que a sua empresa estará em conformidade com a Lei 14.457/22? **Clique no link abaixo**, preencha o formulário e descubra como podemos auxiliar no **seu processo de adequação**.

FALAR COM UM ESPECIALISTA