

Impacto da **Lei 14.457 de 2022** para as empresas e funcionários



**Contato
Seguro**
CANAL DE ÉTICA

A promulgação da Lei 14.457 de 2022 marca mais um avanço na busca por **maior equidade no ambiente de trabalho**, focando especialmente na empregabilidade das **mulheres**.

A legislação visa facilitar a inserção e a permanência dessas profissionais no mercado ao instituir o **Programa Emprega + Mulheres** com uma série de medidas que devem ser seguidas por **empresas com CIPA, funcionários e órgãos governamentais**, como o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Compreender as nuances dessa mudança é essencial para se adaptar e prosperar nesse novo contexto. Veja a seguir como a Lei 14.457/2022 redefine as **dinâmicas do ambiente de trabalho**, impactando tanto na rotina de gestores quanto na dos colaboradores.



Resumo da Lei 14.457 de 2022

Como mencionamos anteriormente, a Lei 14.457/2022 estipula novas regras para que a sociedade brasileira tenha meios de alcançar a igualdade entre mulheres e homens no ambiente de trabalho.

Com o Programa Emprega + Mulheres, a legislação passa a contemplar desde **dispositivos de apoio à parentalidade** na primeira infância, com **reembolso-creche** e **flexibilização do regime de trabalho**, até a qualificação profissional em áreas estratégicas e com baixa representatividade feminina.

Além disso, a Lei 14.457 reconhece e incentiva boas práticas nas empresas por meio do **Selo Emprega + Mulher**, e aborda de maneira contundente a prevenção e o **combate ao assédio sexual** e outras formas de violência no ambiente de trabalho.

Visando o cumprimento da Lei de 2022, pessoas jurídicas que não se adaptarem às medidas estão **sujeitas a penalidades legais** e perdem a oportunidade de promover um ambiente profissional mais inclusivo, seguro e igualitário. Falaremos mais sobre isso no próximo tópico!

Impacto para as Empresas

A **Lei 14.457/2022** impõe uma série de mudanças significativas nas práticas empresariais, a começar por uma **revisão profunda dos processos de contratação**.

As empresas são desafiadas a tornar as etapas de atração de talentos **mais inclusivas**, adotando ações afirmativas que fomentem a **equidade de gênero** desde a fase inicial de seleção.

A adequação às **jornadas flexíveis de trabalho** também se torna **obrigatória**, exigindo uma reconfiguração das políticas internas para acomodar as necessidades específicas dos colaboradores, especialmente das **mulheres** que:

- São responsáveis legais por crianças de até 5 anos de idade;
- São as únicas provedoras de suas famílias;
- Têm alguma deficiência ou filho com deficiência.

Outro ponto relevante é a concessão de **licenças para profissionais mães e pais**. O período de afastamento do trabalho proporciona um suporte essencial para o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, mas deve ser feito com **planejamento** para que não haja interrupções na operação da empresa.

As demandas da Lei 14.457/22 sobre apoio à parentalidade também impactam na **cultura corporativa da empresa com CIPA**, valorizando atitudes mais conscientes pelo bem-estar do seu quadro de funcionários.

A legislação ainda prevê que as organizações invistam em capacitações abrangentes sobre temas cruciais relacionados à **violência**, ao **assédio**, à **igualdade** e à **diversidade** no âmbito do trabalho.

Anualmente, as empresas serão avaliadas pelo **Ministro de Estado do Trabalho e Previdência** para receber e manter o Selo Emprega + Mulheres. Esse reconhecimento exige uma prestação de contas consistente e um compromisso contínuo com a **promoção da igualdade de gênero**.

Em outras palavras, o selo reforça o posicionamento íntegro da marca e **impacta positivamente** a imagem da empresa perante seus colaboradores, clientes e parceiros de negócios.



A obrigatoriedade de um Canal de Denúncias

A implementação de um **Canal de Denúncias confidencial** surge como uma ferramenta fundamental para empresas com **CIPA** no enfrentamento contra o **assédio e a violência** no ambiente de trabalho.

O Canal proporciona um **espaço seguro** para que os colaboradores **relatem incidentes** vividos no ambiente de trabalho. Quem é cliente da **Contato Seguro** já conhece as facilidade de ter um Canal de Denúncias externo e profissional com:

- Atendimento feito por **psicólogos-ouvidores** treinados para baixar o nível de estresse da(o) denunciante e encaminhar a queixa com as informações necessárias para a **apuração**;
- **Treinamentos** de como usar o canal e os tipos de problemas que podem ser reportados;
- **Personalização da plataforma** para refletir a cultura da empresa e acompanhar a detecção de problemas internos com dashboards intuitivos.



Impacto para os Colaboradores

A Lei 14.457 de 2022 traz consigo uma perspectiva positiva para os colaboradores, proporcionando **melhorias significativas na conciliação entre trabalho e família**.

Isso inclui a possibilidade de **trabalhar de casa**, ter uma **jornada de trabalho mais curta**, compensar **horas extras** de maneira especial, trabalhar por **12 horas seguidas** com um longo período de descanso, **antecipar as férias** individuais e ter horários de entrada e saída **mais flexíveis**.

A introdução de novas possibilidades de **acordos flexíveis** de trabalho junto a outros benefícios tangíveis, como o **reembolso-creche**, visam auxiliar os colaboradores na gestão das **responsabilidades parentais**.

Não podemos deixar de mencionar a suspensão do contrato de trabalho para fins de **qualificação profissional** e o estímulo à ocupação de vagas em cursos de qualificação.

Tais medidas visam **fortalecer a presença feminina** em áreas estratégicas, contribuindo para a ascensão profissional e a quebra de barreiras de gênero.

Conclusão

A adaptação a uma **cultura organizacional mais inclusiva** é uma resposta direta às demandas da legislação. As empresas são incentivadas a promover ambientes de trabalho que respeitem a **diversidade** e a **igualdade de gênero**, criando espaços mais equitativos e justos para todos os envolvidos.

Em paralelo, os colaboradores ganham mais dispositivos para desempenhar suas **responsabilidades como mãe/pai ativa(o)** nos cuidados do filho e com maiores chances de seguir crescendo na carreira profissional.

Vale ressaltar que o período de adaptação para a Lei 14.457 de 2022 **terminou em março de 2023**. Se a sua empresa ainda não realizou as mudanças necessárias, como a implementação de um **Canal de Denúncias**, entre em contato conosco!

Clique no link abaixo, preencha o formulário e receba orientações personalizadas da equipe **Contato Seguro** que vão te guiar nessa nova missão rumo à conformidade com um **ambiente de trabalho mais íntegro**.

FALAR COM UM ESPECIALISTA