



NR1

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

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 tele trabalho, 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 seja do interesse 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 contra- tação 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 organi- zacional de respeito, transparência e responsabilidade as- segura 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 empre- gadores, sendo o seu primeiro passo fundamentado na mu- dança 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 sau- dável.

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 informa- ções 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 reta- liações, e o Canal de Denúncias estará disponível ininterrupta- mente via telefone, site ou aplicativo.

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

FALAR COM UM ESPECIALISTA

Solicite Também o ChekList
NR1 para sua empresa.