

O que a Lei nº 14.457/22 muda para o empregador?

13.10.2022 4 minutos de leitura

Autores

Cibelle Linero

Áreas relacionadas

Trabalhista

Assuntos

Informativos Trabalhista

A Lei nº 14.457/22 alterou o artigo 473 da CLT e instituiu o **Programa Emprega + Mulheres** anteriormente previsto na Medida Provisória nº 1.116, trazendo formas de flexibilização da jornada de trabalho e impondo obrigações para o empregador com vistas a contribuir com a inclusão das mulheres no mercado de trabalho e com a parentalidade igualitária. **Veja os principais impactos para o empregador:**

Reembolso Creche

- O empregador poderá conceder reembolso-creche, sem natureza salarial, aos empregados com filhos até 5 anos e 11 meses de idade, para fazer frente ao pagamento de creche ou pré-escola de livre escolha ou outra modalidade de prestação de serviços de mesma natureza, desde que as despesas sejam comprovadas.
- Concedido o reembolso, o empregador fica desobrigado de instalar local apropriado para a guarda e a assistência de filhos de empregadas no período da amamentação.

Priorização das medidas de flexibilização da jornada de trabalho

- Empregadas ou empregados que tenham filho, enteado ou pessoa sob sua guarda com até seis anos de idade ou com deficiência têm prioridade nas seguintes medidas de flexibilização da jornada de trabalho: antecipação das férias individuais, flexibilização dos horários de entrada e de saída, adoção do banco de horas e implementação do regime de tempo parcial e da jornada 12x36 horas.

Suspensão do contrato de trabalho das empregadas para qualificação profissional

- O empregador poderá, mediante pedido expresso, suspender o contrato de trabalho de empregadas de forma a possibilitar a participação em cursos profissionalizantes, sobretudo em áreas com baixa participação feminina, como ciência e tecnologia.
- Durante a suspensão contratual a empregada fará jus ao recebimento de bolsa de qualificação profissional, custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador e ficará a critério do empregador conceder ou não uma

ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial.

- Em caso de dispensa da empregada durante a suspensão do contrato ou durante os seis primeiros meses subsequentes ao retorno, o empregador deverá pagar multa não inferior a 100% da última remuneração mensal, além das demais verbas previstas na legislação aplicável.

Suspensão do contrato de trabalho de pais para acompanhamento do desenvolvimento dos filhos após o término da licença-maternidade da mãe

- Mediante requisição do empregado, o empregador poderá suspender o contrato de trabalho do empregado com filho cuja mãe tenha encerrado o período da licença-maternidade.
- Durante a suspensão contratual o empregado fará jus ao recebimento de bolsa de qualificação profissional a ser custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador e ficará a critério do empregador conceder ou não uma ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial.
- Em caso de dispensa do empregado durante a suspensão do contrato ou durante os seis primeiros meses subsequentes ao retorno, o empregador deverá pagar multa não inferior a 100% da última remuneração mensal, além das demais verbas previstas em lei.

Abono de faltas em caso de nascimento ou adoção de filho

- Aumento de um para cinco dias consecutivos o período de abono de faltas do trabalhador do sexo masculino, não apenas em caso de nascimento de filho, mas também em caso de adoção ou de guarda compartilhada.

Outras obrigações do empregador

No âmbito da divulgação das medidas formalizadas pela Lei 14.457/22, o empregador é obrigado a, entre outras medidas:

- dar ampla divulgação aos 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;
- promover ações periódicas de conscientização sobre parentalidade responsiva e igualitária para impulsionar a adoção da medida pelos seus empregados; e

Medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho

- obrigatoriedade a realização, pelo empregador, de treinamentos direcionados para a diversidade, inclusão e combate ao assédio sexual e outras formas de violência no âmbito das relações de trabalho.
- A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes passa a se chamar Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio e deverá adotar as seguintes medidas até 20/03/2023:
 - Adoção de regras de conduta relacionadas à prevenção contra o assédio sexual, as quais deverão ser amplamente divulgadas aos empregados e empregadas;
 - Fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, e para aplicação de eventuais sanções administrativas;
 - Realização, no mínimo a cada 12 meses, de ações de capacitação, orientação e sensibilização dos empregados e empregadas de todos os níveis hierárquicos sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho.

Programa Empresa Cidadã

- Autorização à empresa cidadã para substituir o período de prorrogação da licença-maternidade (60 dias) por redução da jornada de trabalho em 50%, pelo período de 120 dias contados do retorno da empregada, desde que haja o pagamento integral do salário, mediante acordo individual.
- Possibilidade de o período de extensão da licença-maternidade ser compartilhada com o trabalhador do sexo masculino, caso ambos sejam empregados de pessoa jurídica participante do Programa Empresa Cidadã.

Profissionais que aliam visão jurídica e visão de mercado



Cibelle Linero