

Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022

A Lei nº 14.457 foi publicada no Diário Oficial da União em 22 de setembro de 2022 e tem origem na Medida Provisória nº 1.116, de 04 de maio de 2022. Ela estabelece uma série de medidas destinadas a estimular a inserção e manutenção da mulher no mercado de trabalho. Algumas dessas medidas não são novidades e já contam com uma regulamentação específica, como, por exemplo, o teletrabalho. Outras medidas são novas e algumas ainda dependem de regulamentação por parte do Ministério do Trabalho. Além disso, destacamos que muitas das medidas abrangem não somente as empregadas, como também os empregados.

I. MEDIDAS DE APOIO À PARENTALIDADE NA PRIMEIRA INFÂNCIA

Conforme definido na Lei nº 14.457, "parentalidade" é o vínculo socioafetivo maternal, paternal ou qualquer outro que resulte na assunção legal do papel de realizar as atividades parentais, de forma compartilhada entre os responsáveis pelo cuidado e pela educação das crianças e dos adolescentes.

1. Pagamento de reembolso-creche

Os empregadores ficam autorizados a adotar o benefício reembolso-creche, que não terá natureza salarial, desde que cumpridos os seguintes requisitos:

- O benefício reembolso-creche pode ser adotado pelos empregadores por meio de acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.
- O benefício deve ser concedido à empregada ou empregado que possua filhos com até 5 anos e 11 meses de idade e deve ser destinado ao pagamento de creche ou pré-escola de livre escolha da empregada ou empregado, ou ao ressarcimento de gastos com outra modalidade de prestação de serviços de mesma natureza, com a comprovação das referidas despesas.
- O empregador deve dar ciência aos empregados e empregadas da existência do benefício e dos procedimentos.
- O benefício deve ser oferecido de forma não discriminatória e a sua concessão não pode configurar premiação.

O Ministério do Trabalho e Previdência deverá estabelecer os limites dos valores do reembolso-creche, bem como as modalidades de prestação de serviços que poderão ser aceitas para fins de reembolso.

Os valores recebidos pelos empregados como reembolso-creche não possuem natureza salarial, não constituem base de incidência de FGTS, contribuição ao INSS ou imposto de renda na fonte.

A implementação do reembolso-creche desobriga os empregadores de instalarem local apropriado para a guarda e assistência de filhos de empregadas nos estabelecimentos com 30 ou mais empregadas mulheres com mais de 16 anos.



2. Manutenção ou subvenção de instituições de educação infantil pelos serviços sociais autônomos

Segundo a Lei nº 14.457, o SESI (Serviço Social da Indústria), SESC (Serviço Social do Comércio) e SEST (Serviço Social do Transporte) poderão manter instituições de educação infantil destinadas aos dependentes dos empregados e empregadas vinculados à respectiva atividade abrangida por tais entidades.

II. MEDIDAS DE APOIO À PARENTALIDADE – FLEXIBILIZAÇÃO DO REGIME DE TRABALHO

3. Teletrabalho

A Lei nº 14.457/2022 estabelece que na alocação de vagas para as atividades que possam ser realizadas por meio de teletrabalho, terão prioridade:

- as empregadas e empregados com filho, enteado ou criança sob guarda judicial com até 6 anos de idade;
- as empregadas e empregados com filho, enteado ou pessoa sob guarda judicial com deficiência, em qualquer limite de idade.

4. Flexibilização do Regime de Trabalho e das Férias

Empregadas e empregados com filhos, enteado ou pessoa sob sua guarda com até 6 anos de idade ou com deficiência (sem limite de idade) terão prioridade na utilização das seguintes medidas, que deverão ser formalizadas por meio de acordo individual, de acordo coletivo ou de convenção coletiva de trabalho.

4.1 Banco de Horas - regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas, nos termos do artigo 59 da CLT. Trata-se da possibilidade de estabelecer um sistema de compensação por meio do qual o excesso de horas em um dia é compensado pela correspondente diminuição em outro dia.

A Lei nº 14.457 estabelece que em caso de pedido de demissão da empregada ou empregado, as horas negativas poderão ser descontadas das verbas rescisórias se o empregado não quiser ou não puder trabalhar tais horas durante o aviso prévio. Em caso de demissão sem justa causa, as horas não compensadas deverão ser pagas juntamente com as verbas rescisórias.

4.2 Jornada 12 x 36, ou seja, 12 horas trabalhadas por 36 horas ininterruptas de descanso, nos termos do art. 59-A da CLT.



4.3 Horário de entrada e de saída flexíveis

Quando a atividade permitir, os horários fixos de entrada e saída poderão ser flexibilizados, mediante horários previamente estabelecidos.

4.4 As seguintes medidas somente poderão ser adotadas até o 2º (segundo) ano contado do nascimento do filho ou enteado, da adoção ou da guarda judicial, inclusive de pessoa com deficiência.

4.4.1 Regime de tempo parcial previsto no artigo 58-A da CLT. Trata-se de duração de trabalho não superior a 30 horas semanais, sem a possibilidade de realização de horas extraordinárias ou duração não superior a 26 horas semanais de trabalho, com possibilidade de realização de até 6 horas extraordinárias por semana.

4.4.2 Antecipação de férias individuais

As férias poderão ser concedidas, ainda que a empregada ou empregado não tenha completado o seu período aquisitivo, com as seguintes condições:

- as férias não poderão ser inferiores a 5 dias;
- o pagamento da remuneração das férias poderá ser feito até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias (ou seja, não se aplica o prazo de 2 dias antes do início das férias, como acontece nas férias em geral);
- o pagamento do 1/3 de férias poderá ser feito, a critério do empregador, até a data do pagamento do 13º Salário, ou seja, até o dia 20 de dezembro;
- na hipótese de pedido de demissão, as férias antecipadas serão descontadas das verbas rescisórias.

III. MEDIDAS PARA QUALIFICAÇÃO DE MULHERES

5. Suspensão do Contrato de Trabalho para Qualificação Profissional

O empregador poderá suspender o contrato de trabalho da empregada para participação em curso ou em programa de qualificação profissional por ele oferecido, por um período de 2 a 5 meses, cumprindo os seguintes requisitos:

- A empregada deve requisitar expressamente a suspensão do contrato de trabalho, que deverá ser formalizada mediante acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, nos termos do [art. 476-A da CLT](#).



- O curso ou o programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador deve priorizar 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](#). Trata-se de valores similares ao do seguro-desemprego.
- 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 deve encaminhar 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 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 ou em acordo coletivo, que será de, no mínimo, 100% sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato de trabalho.

6. Estímulo à Ocupação das Vagas de Gratuidade dos Serviços Sociais Autônomos

As entidades dos serviços nacionais de aprendizagem – SENAI, SENAC e outros – poderão implementar medidas que estimulem a matrícula de mulheres em cursos de qualificação, em todos os níveis e áreas de conhecimento. Serão priorizadas as mulheres hipossuficientes vítimas de violência doméstica e familiar com registro de ocorrência policial.

IV. APOIO AO RETORNO AO TRABALHO APÓS O TÉRMINO DA LICENÇA-MATERNIDADE

7. Da 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 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.



Tozzini Freire.

- A suspensão do contrato de trabalho será efetuada após o término da licença-maternidade da esposa ou companheira do empregado.
- O curso ou o programa de qualificação profissional deverá ser oferecido pelo empregador, terá carga horária máxima de 20 horas semanais e será realizado exclusivamente na modalidade não presencial, preferencialmente, de forma assíncrona.
- Não há limitação da quantidade de suspensão de contrato de trabalho de um empregado.
- O empregado fará jus à bolsa de qualificação profissional de que trata o [art. 2º-A da Lei nº 7.998/1990](#).
- 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 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.
- Para fins de pagamento da bolsa de qualificação profissional, o empregador deverá encaminhar ao Ministério do Trabalho os dados referentes aos empregados que terão o contrato de trabalho suspenso para apoiar o retorno ao trabalho de suas esposas ou companheiras.
- Além disso, o empregador deve:
 - 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.

8. Alterações no Programa Empresa Cidadã

O Programa Empresa Cidadã se destina a prorrogar em 60 dias a duração da licença-maternidade e em 15 dias a duração da licença-paternidade e concede estímulos fiscais aos empregadores que optarem por aderir ao Programa.

A Lei nº 14.457 introduziu a possibilidade de o período de prorrogação da licença-maternidade (60 dias) ser compartilhado 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 estabelecida em regulamento.

tozzinifreire.com.br

São Paulo / Rio de Janeiro / Brasília / Porto Alegre / Campinas / New York



Tozzini Freire.

A prorrogação 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 dias de antecedência.

A empresa participante do Programa Empresa Cidadã fica autorizada a substituir o período de prorrogação da licença-maternidade de 60 dias pela redução de jornada de trabalho em 50% pelo período de 120 dias, mediante os seguintes requisitos:

- pagamento integral do salário à empregada ou ao empregado pelo período de 120 dias; e
- acordo individual firmado entre o empregador e a empregada ou o empregado interessados em adotar a medida.

Lembramos que o Programa Empresa Cidadão é opcional e a pessoa jurídica tributada com base no lucro real poderá deduzir do imposto devido, em cada período de apuração, o total da remuneração integral da empregada e do empregado pago nos dias de prorrogação de sua licença-maternidade e de sua licença-paternidade, vedada a dedução como despesa operacional.

V. MEDIDAS DE PREVENÇÃO E DE COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E A OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO ÂMBITO DO TRABALHO

A Lei nº 14.457 deu nova redação ao artigo 163 da CLT, estabelecendo que será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de **Assédio** (CIPA), em conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho e Previdência, nos estabelecimentos ou nos locais de obra nelas especificadas.

O Ministério do Trabalho e Previdência deverá editar regulamento específico, mas a Lei nº 14.457 já determina alguns princípios que deverão ser observados pelas empresas que possuírem CIPA, 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;
- 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 previstas acima é de 180 (cento e oitenta) dias após a entrada em vigor da Lei nº 14.457, de 22/09/2022.

VI. SELO EMPREGA + MULHER

A Lei nº 14.457 institui o Selo Emprega + Mulher, que 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:
 - 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;
 - à divisão igualitária das responsabilidades parentais;
 - à promoção da cultura de igualdade entre mulheres e homens;
 - à oferta de acordos flexíveis de trabalho;
 - à concessão de licenças para mulheres e homens que permitam o cuidado e a criação de vínculos com seus filhos;
 - 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; 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.

As empresas que se habilitarem para o recebimento do Selo Emprega + Mulher deverão prestar contas anualmente quanto ao atendimento dos requisitos previstos nesta Lei.

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.



Tozzini Freire.

O Ministério do Trabalho e Previdência disporá sobre o regulamento completo do Selo Emprega + Mulher.

VII. 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, de 24 de agosto de 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 microempendedoras individuais 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 microempendedoras 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, de 24 de agosto de 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, nas condições dos incisos I e II do caput deste artigo, observadas as atenuantes de risco aplicáveis e o disposto nos regulamentos dos fundos.

VIII – SINE

A Lei nº 14.457 estabelece que o Sistema Nacional de Emprego (SINE) implementará iniciativas com vistas à melhoria da empregabilidade de mulheres, especialmente daquelas:

- que tenham filho, enteado ou guarda judicial de crianças de até 5 anos de idade;
- que sejam chefe de família monoparental; ou
- com deficiência ou com filho com deficiência.



Tozzini Freire.

IX – AUSÊNCIA JUSTIFICADA

A Lei nº 14.457 estabelece também que configura ausência justificada o tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até 6 consultas médicas, ou em exames complementares, durante o período de gravidez.

