

**A PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER E AS SUAS CONSEQUÊNCIAS NO AMBIENTE DO TRABALHO E FAMILIAR, CONFORME A LEI N° 14.457/2022<sup>1</sup>**

**PROTECTION OF WOMEN'S WORK AND ITS CONSEQUENCES IN THE WORK AND FAMILY ENVIRONMENT, IN ACCORDANCE WITH LAW N° 14.457/2022**

**PROTECCIÓN DEL TRABAJO FEMENINO Y SUS CONSECUENCIAS EN EL ÁMBITO LABORAL Y FAMILIAR, DE CONFORMIDAD CON LA LEY N° 14.457/2022**

 <https://doi.org/10.56238/arev7n6-057>

**Data de submissão:** 05/05/2025

**Data de publicação:** 05/06/2025

**Riane Soares de Melo**

Graduanda do curso de Direito

Faculdade de Teologia, Filosofia e Ciências Humanas Gamaliel – Acadêmica do curso de Bacharelado em Direito, Turma 29/2021  
E-mail: riane.melo@edu.faculdadegamaliel.com.br

**Claudia Cristina Trocado Gonsalves de Araujo Costa**

Doutoranda em Direito do Trabalho. Mestre em Direito de Família pelo Centro Universitário Salesiano de São Paulo (UNISAL). Professora orientadora da disciplina Trabalho de Conclusão de Curso  
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6995648547626607>

## **RESUMO**

O presente trabalho tem como objetivo analisar a Lei nº 14.457/2022, que institui políticas de proteção e medidas voltadas à promoção da conciliação entre a vida profissional e familiar das mulheres, visando à sua plena participação no mercado de trabalho. A promulgação da Lei nº 14.457 de 2022 representa um marco na legislação trabalhista brasileira ao consolidar medidas de proteção e promoção da igualdade de gênero no mercado de trabalho. Esta norma surge em um contexto de desigualdades persistentes que afetam as mulheres, como a disparidade salarial, a dificuldade de conciliar responsabilidades profissionais com a maternidade, e a prevalência de assédio e discriminação de gênero. A metodologia utilizada consiste em uma pesquisa qualitativa, através de um estudo bibliográfico, de caráter exploratório, com base em artigos, legislações e doutrina.

**Palavras-chave:** Mulher. Proteção ao Trabalho. Igualdade. Parentalidade.

## **ABSTRACT**

This paper aims to analyze Law No. 14,457/22, which deals with protection policies and provides conditions for women to balance professional and family life to achieve financial stability and participate fully in the country's economy. The enactment of Law No. 14,457 of 2022 represents a milestone in Brazilian labor legislation by consolidating measures to protect and promote gender equality in the labor market. This law arises in a context of persistent inequalities that affect women, such as the wage gap, the difficulty of reconciling professional responsibilities with motherhood, and

<sup>1</sup> Trabalho de Conclusão de Curso apresentado na Disciplina de Trabalho de Conclusão do Curso, como parte dos requisitos para obtenção de nota na disciplina e conclusão do curso de Bacharelado em Direito pela Faculdade de Teologia, Filosofia e Ciências Humanas Gamaliel.

the prevalence of harassment and gender discrimination. The methodology used consists of qualitative research, through a bibliographic study, of an exploratory nature, based on articles, legislation, and doctrine.

**Keywords:** Women. Labor Protection. Equality. Parenthood.

## **RESUMEN**

Este artículo analiza la Ley n.º 14.457/2022, que establece políticas y medidas de protección para promover la conciliación de la vida profesional y familiar de las mujeres, con el objetivo de lograr su plena participación en el mercado laboral. La promulgación de la Ley n.º 14.457 de 2022 marca un hito en la legislación laboral brasileña al consolidar medidas para proteger y promover la igualdad de género en el mercado laboral. Esta ley surge en un contexto de persistentes desigualdades que afectan a las mujeres, como la brecha salarial, la dificultad para conciliar las responsabilidades profesionales con la maternidad y la prevalencia del acoso y la discriminación de género. La metodología empleada consiste en una investigación cualitativa, mediante un estudio bibliográfico de carácter exploratorio, basado en artículos, legislación y doctrina.

**Palabras clave:** Mujer. Protección laboral. Igualdad. Paternidad.

## 1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho, historicamente marcado por desigualdades de gênero, exige cada vez mais a adoção de medidas que garantam a proteção e a valorização das mulheres.

Do ponto de vista social, o impacto de garantir a proteção dos direitos das mulheres no ambiente de trabalho vai além do âmbito jurídico e econômico, refletindo-se na redução das desigualdades de gênero e no fortalecimento da inclusão social.

A abordagem apresentada oferece uma oportunidade de analisar como as políticas públicas de igualdade de gênero podem influenciar positivamente o ambiente de trabalho, e contribuir para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária, divisão de tarefas domésticas, distribuição equitativa das responsabilidades no lar bem como aos cuidados dos filhos, incentivando a parentalidade principalmente na primeira infância.

Justifica-se o tema no fato de que, além de reforçar direitos já previstos em legislações anteriores, como a Constituição Federal de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Lei 14.457/2022 traz novas ferramentas para garantir o acesso das mulheres a um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e equitativo ao abordar a proteção contra o assédio moral e sexual, a promoção da igualdade salarial, a flexibilização da jornada de trabalho para mães, e incentiva a criação de políticas internas nas empresas voltadas para a promoção da diversidade.

Destaca-se que a Lei nº 14.457/2022, ao instituir o Programa Emprega mais Mulheres, demonstra a preocupação do legislador em promover a igualdade de oportunidades no mundo do trabalho. No entanto, a efetividade dessas medidas ainda é um desafio a ser superado.

A promulgação da Lei nº 14.457 de 2022 representa um marco na legislação trabalhista brasileira ao consolidar medidas de proteção e promoção da igualdade de gênero no mercado de trabalho. Esta norma surge em um contexto de desigualdades persistentes que afetam as mulheres, como a disparidade salarial, a dificuldade de conciliar responsabilidades profissionais com a maternidade, e a prevalência de assédio e discriminação de gênero. E

Estudos demonstram que, apesar dos avanços legislativos, essas questões ainda estão enraizadas no cotidiano das trabalhadoras brasileiras, afetando sua capacidade de ascensão profissional e de participação plena na economia.

Sendo assim, o objetivo do presente artigo é analisar a Lei nº 14.457/2022, que institui políticas de proteção e medidas voltadas à promoção da conciliação entre a vida profissional e familiar das mulheres, visando à sua plena participação no mercado de trabalho. Os objetivos específicos são: investigar o histórico e a atual inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, identificando os principais desafios enfrentados, como desigualdade salarial, dupla jornada e discriminação de

gênero; analisar a Lei nº 14.457/2022, conhecida como Programa Emprega + Mulheres, destacando suas diretrizes, objetivos e estratégias voltadas à promoção da equidade de gênero no ambiente laboral; e avaliar os reflexos da implementação da Lei nº 14.457/2022 no cenário trabalhista brasileiro, considerando os impactos práticos nas relações de trabalho, bem como os desafios à sua efetividade, como resistência cultural, fiscalização insuficiente e desigualdades estruturais.

Nesse contexto, é de grande importância responder ao seguinte problema de pesquisa: Em que medida a Lei nº 14.457/2022 tem sido efetiva na transformação do cenário laboral das mulheres brasileiras, diante dos desafios relacionados à sua implementação, como a resistência cultural, a insuficiência de fiscalização e as persistentes desigualdades socioeconômicas?

Destarte, o presente trabalho será desenvolvido através do procedimento metodológico que consiste em uma pesquisa qualitativa, através de um estudo bibliográfico, de caráter exploratório, com base em artigos científicos, legislações e doutrina.

No Capítulo 1 será abordado As Mulheres e o Mercado de Trabalho, expondo o cenário de trabalho das mulheres brasileiras, considerando os desafios da implementação da lei 14.457/2022. O capítulo 2 será abordado O Programa Emprega mais Mulheres no Ambiente Laboral que expõe as mudanças e os desafios de implementar o programa. E por fim, o capítulo 3 falará sobre A Lei 14.457/22 e os seus Reflexos no Cenário Trabalhista Brasileiro” expondo as mudanças significativas na legislação.

## 2 AS MULHERES E O MERCADO DE TRABALHO

O cenário atual da mulher no mercado de trabalho apresenta avanços significativos em comparação com décadas passadas. Antes restritas a funções domésticas ou subalternas, hoje as mulheres ocupam posições que eram tradicionalmente dominadas por homens, o que representa uma conquista importante (Silva, 2020). No entanto, persistem desigualdades, especialmente em cargos de liderança, evidenciando que a equidade de gênero ainda é um desafio a ser superado.

Para compreender a realidade atual, é necessário analisar a trajetória histórica da inserção feminina no mercado de trabalho. Até a década de 1940, a maioria das mulheres desempenhava exclusivamente o papel de administradoras do lar, sendo sustentadas pelos maridos. Aquelas que trabalhavam fora, geralmente viúvas ou solteiras, limitavam-se a atividades mal vistas socialmente, como culinária e artesanato (Oliveira; Oliveira, 2019).

Com o crescimento industrial e a escassez de mão de obra, as mulheres foram incorporadas às fábricas, mas recebiam salários inferiores aos dos homens, reforçando desde cedo as disparidades de gênero (Ferreira; Nunes, 2019). Nas décadas seguintes, passaram a ocupar funções um pouco mais

valorizadas, como professoras e costureiras, ao mesmo tempo em que movimentos sociais começavam a lutar por seus direitos; apesar de lentos, esses avanços foram fundamentais.

Na década de 1990, algumas empresas adotavam políticas específicas para mulheres, ainda sem abordar a equidade de gênero de forma ampla, destaca-se que homenagens ao Dia Internacional da Mulher, comemorado em 8 de março eram comuns, mas as mudanças estruturais eram incipientes. Com o tempo, surgiram benefícios como creches no ambiente de trabalho e licença-maternidade estendida, em 2006, quatro meses já eram garantidos por lei (De Siqueira; Bussinguer, 2020).

Recentemente, em 2021, empresas pioneiras passaram a oferecer seis meses de licença-maternidade e até três meses de licença-paternidade, incluindo os homens na discussão sobre divisão de responsabilidades familiares. Essa mudança é crucial, pois, como destacam Ferreira e Nunes (2019), a sobrecarga feminina nos afazeres domésticos e no cuidado dos filhos só será equacionada com a participação ativa dos homens.

Portanto, os progressos, desde a ampliação da licença-maternidade até a inserção masculina nessa pauta, são significativos. Contudo, é preciso avançar mais, especialmente na representação feminina em posições de poder e no combate às desigualdades salariais e raciais, que ainda persistem no mercado de trabalho.

A trajetória dos direitos trabalhistas das mulheres no Brasil reflete um percurso histórico marcado por avanços normativos e permanentes desafios estruturais. Desde as décadas de 1920 e 1930, começaram a surgir as primeiras regulamentações voltadas ao trabalho feminino, em um contexto de industrialização e crescente inserção das mulheres no mercado de trabalho (Almeida; Santos, 2023).

Para Almeida e Santos (2023), um marco relevante nessa trajetória de lutas foi a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, que dedicou um capítulo específico à proteção do trabalho da mulher, com ênfase nas questões ligadas à maternidade.

No decorrer dos anos, a legislação buscou se adaptar às transformações sociais, incorporando dispositivos que garantissem melhores condições às mulheres no ambiente laboral.

No entanto, conforme observam Alves e Farias (2020), muitas dessas normas acabaram por reforçar uma visão tradicional e limitada do papel da mulher, centrando-se quase exclusivamente em sua função reprodutiva. Tal enfoque contribuiu, paradoxalmente, para a reprodução de desigualdades, dificultando a plena inserção e valorização feminina no mercado de trabalho.

A partir da Constituição Federal de 1988, houve avanços significativos no campo normativo, com a previsão expressa da igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres em seu art. 5º, inciso I: “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição” (Brasil, 1988).

Ainda no artigo 7º da Carta Magna há as garantias como a isonomia salarial (inciso XXX) “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil” e a proteção ao mercado de trabalho feminino, (inciso XX) “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”. (Brasil, 1988)

Ainda assim, de acordo com a pesquisa de Ferrito (2021), a igualdade formal assegurada pela Constituição Federal nem sempre se traduz em igualdade material, especialmente diante das diferenças estruturais e culturais que historicamente afetam as mulheres.

A legislação trabalhista brasileira, embora tenha buscado acompanhar tais mudanças, ainda carrega resquícios de uma lógica protetiva que, muitas vezes, ao invés de promover a equidade, acaba por reforçar a exclusão.

Como apontam Almeida e Santos (2023), é necessário repensar o papel da proteção legal, superando a ideia de uma tutela voltada apenas à vulnerabilidade biológica e promovendo uma perspectiva de emancipação e respeito à autonomia feminina.

A interpretação do Capítulo III da CLT, que trata da proteção ao trabalho da mulher, deve ser realizada em sintonia com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da igualdade, conforme a CF de 1988. Essa proteção jurídica não pode ser entendida como um mecanismo limitador, mas sim como um instrumento de promoção da cidadania e de garantia de condições justas no ambiente laboral para todas as trabalhadoras.

Segundo Morais (2023), a CLT, ao estabelecer normas específicas para a proteção da mulher no mercado de trabalho, reflete um contexto histórico em que havia a necessidade de assegurar direitos diante de desigualdades estruturais.

No entanto, com a evolução da sociedade e do Direito, essas normas devem ser interpretadas de maneira a não perpetuar estereótipos, mas sim a garantir que as mulheres tenham suas necessidades reconhecidas sem que isso as coloque em posição de desvantagem.

A Constituição Federal de 1988 reforça essa perspectiva ao consagrar a igualdade entre homens e mulheres e a dignidade da pessoa humana como fundamentos do Estado Democrático de Direito. Nesse sentido, a proteção ao trabalho da mulher não deve ser vista como um tratamento diferenciado que a exclua de oportunidades, mas como um meio de equilibrar as condições para que ela possa conciliar suas responsabilidades profissionais e pessoais, especialmente em questões relacionadas à maternidade e aos cuidados familiares (Morais, 2023).

Assim, a aplicação do Capítulo III da CLT deve ser feita de forma ampla e atualizada, considerando não apenas a letra da lei, mas também os princípios constitucionais e a realidade social contemporânea. A proteção jurídica deve servir para empoderar as trabalhadoras, garantindo que elas

não sejam prejudicadas em suas carreiras por exercerem seus direitos familiares, mas também que não sejam tratadas de maneira paternalista, como se necessitassem de tutela excessiva.

O objetivo, conforme argumenta Morais (2023), é assegurar um ambiente de trabalho mais justo e igualitário, em que mulheres e homens possam desenvolver suas atividades profissionais sem qualquer tipo de discriminação e com apoio adequado para suas necessidades específicas.

Dessa forma, a legislação trabalhista, quando interpretada em consonância com a Constituição e com os tratados internacionais de direitos humanos, torna-se uma ferramenta essencial para a promoção da igualdade real e não apenas formal, contribuindo para uma sociedade mais justa e equilibrada.

A Declaração de Pequim, adotada em 1995 durante a IV Conferência Mundial das Nações Unidas sobre as Mulheres, representou um divisor de águas na luta pelos direitos das mulheres, ao estabelecer um compromisso global com o empoderamento feminino e a promoção da igualdade de gênero (Almeida; Santos, 2023).

Dos 38 parágrafos estabelecidos na Declaração de Pequim é interessante mencionar os seguintes:

Parágrafo 13:

O fortalecimento das mulheres e sua plena participação, em condições de igualdade, em todas as esferas sociais, incluindo a participação nos processos de decisão e acesso ao poder, são fundamentais para o alcance da igualdade, desenvolvimento e paz.

[...]

Parágrafo 15:

A igualdade de direitos, oportunidades e acesso aos recursos, a distribuição equitativa das responsabilidades familiares entre homens e mulheres [...] são fundamentais para seu próprio bem-estar e de suas famílias, como também para a consolidação da democracia.

[...]

Parágrafo 24:

Adotar todas as medidas necessárias para eliminar todas as formas de discriminação contra mulheres e meninas e remover todos os obstáculos à igualdade de gênero e aos avanços e fortalecimento das mulheres.

[...]

Parágrafo 26:

Promover a independência econômica das mulheres, incluindo o emprego, e erradicar a persistente e crescente pobreza que recai sobre as mulheres, combatendo as causas estruturais da pobreza através de transformações nas estruturas econômicas, assegurando acesso igualitário a todas as mulheres [...] dos recursos produtivos, oportunidades e dos serviços públicos.

[...]

Parágrafo 32:

Intensificar os esforços para garantir o exercício, em igualdade de condições, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais para todas as mulheres e meninas que enfrentam múltiplas barreiras para seu fortalecimento e avanços, em virtude de fatores como raça, idade, língua, origem étnica, cultura, religião, incapacidade/deficiência [...]

Parágrafo 35:

Assegurar às mulheres a igualdade de acesso aos recursos econômicos, incluindo a terra, o crédito, a ciência, a tecnologia, a capacitação profissional, a informação, a comunicação e os mercados, como meio de promover o avanço e o fortalecimento das mulheres e meninas.

Parágrafo 36:

[...] o compromisso de garantir a igualdade de direitos, a igualdade de responsabilidades, a igualdade de oportunidades e a igualdade de participação de mulheres e homens em todos os órgãos e processos de formulação de políticas públicas.(Declaração de Pequim, 1995).

Ainda conforme Almeida e Santos (2023), essa Declaração consolidou diretrizes essenciais para o combate às desigualdades estruturais e à violência de gênero, além de promover o incentivo à participação plena e igualitária das mulheres em todos os âmbitos da sociedade.

No entanto, passadas quase três décadas, o mundo ainda enfrenta desafios significativos que ameaçam os avanços conquistados (Ferrito, 2021). Em 2025, persistem obstáculos como a desigualdade salarial, a baixa representatividade feminina em cargos de liderança e o assédio sexual no ambiente de trabalho.

Esses fatores não apenas limitam as possibilidades de ascensão profissional das mulheres, mas também reproduzem padrões históricos de exclusão e violência, conforme argumenta Ferrito (2021), ao destacar como o tempo socialmente imposto às mulheres, entre trabalho produtivo, doméstico e reprodutivo, contribui para a manutenção das desigualdades.

A Organização das Nações Unidas (ONU) Mulheres, reconhecendo esses desafios, propôs três grandes áreas de ação para enfrentar as disparidades de gênero no mercado de trabalho: a promoção dos direitos de mulheres e meninas, especialmente no combate à violência e discriminação; o incentivo à igualdade de gênero, com o desmantelamento de estruturas patriarcais e a valorização de vozes femininas marginalizadas; e o fortalecimento do empoderamento por meio do acesso equitativo à educação, emprego e liderança (Alves; Farias, 2020).

Ressalta-se que as empresas possuem papel central nesse processo pois para contribuir efetivamente com a igualdade de gênero, é fundamental que adotem políticas e práticas que garantam oportunidades justas e seguras para todas as colaboradoras. Medidas como a transparência salarial, programas de mentoria para liderança feminina, ações de prevenção e enfrentamento ao assédio, além de licenças parentais igualitárias, são exemplos de boas práticas que ajudam a transformar as estruturas organizacionais (Almeida; Santos, 2023).

Nesse contexto, a promulgação da Lei nº 14.457/2022 constitui um avanço jurídico importante no Brasil. A norma estabelece medidas concretas para a prevenção e o combate ao assédio sexual e outras formas de violência no ambiente laboral, determinando a obrigatoriedade de canais de denúncia, capacitações periódicas e a formulação de políticas internas de proteção (Brasil, 2022).

Para Alves e Farias (2020), esse tipo de regulamentação é essencial diante da vulnerabilidade histórica da mulher no contrato de trabalho, onde práticas discriminatórias são muitas vezes

naturalizadas sob o manto da cultura organizacional. Contudo, a simples existência da lei não garante mudanças efetivas.

A implementação prática de suas diretrizes exige um esforço contínuo por parte das instituições, com comprometimento real com a transformação cultural e a promoção de ambientes laborais igualitários e acolhedores.

Para Almeida e Santos (2023), o verdadeiro empoderamento das mulheres no trabalho está ligado não apenas à existência de normas, mas à sua capacidade de promover respeito, dignidade e emancipação no cotidiano das relações de trabalho.

Dessa forma, a luta pela igualdade de gênero no ambiente de trabalho não pode ser encarada como um objetivo estático, mas como um processo permanente de enfrentamento às desigualdades e reconstrução das estruturas sociais (Ferrito, 2020).

Em 2025, é imprescindível que empresas, governos e a sociedade civil atuem em conjunto, garantindo que as políticas implementadas gerem impactos reais na vida das mulheres.

Assim, é notório que a Lei 14.457 de 22, que instituiu o Programa Emprega + Mulheres foi um passo importante nesse percurso, mas seu êxito depende de uma postura ativa, crítica e comprometida com a justiça social e com a construção de um mercado de trabalho verdadeiramente inclusivo (Brasil, 2022).

### **3 O PROGRAMA EMPREGA MAIS MULHERES NO AMBIENTE LABORAL**

Para promover a integração das mulheres no mercado de trabalho, o governo criou o programa Emprega Mais Mulheres. Tal iniciativa foi sancionada em setembro de 2022, por meio da Lei n.º 14.457/22.

Entretanto, é importante mencionar que, em 2008 houve a integração ao Programa Empresa Cidadã, regulamentado pela Lei 11.770/08, que prevê a possibilidade de extensão da licença-maternidade por até 60 dias, bem como a prorrogação da licença-paternidade por até 5 dias. A empresa poderia flexibilizar as prorrogações e oferecer o compartilhamento dos 60 dias entre pais e mães. Também é uma opção de jornada de trabalho reduzida em 50% por 120 dias, que pode ser compartilhada por pais e mães que sejam empregados de empresas participantes do programa (Brasil, 2008).

Salienta-se que o programa Emprega Mais Mulheres representa um avanço significativo nas políticas públicas voltadas à promoção da equidade de gênero no mercado de trabalho, especialmente no que diz respeito à conciliação entre a vida profissional e familiar (Pinto et al., 2023).

Diante disso, uma série de novas obrigações foram estipuladas para as empresas no âmbito

trabalhista. São ações relacionadas à qualificação profissional, apoio parental, microcrédito, combate à violência, discriminação, assédio, entre outras.

Nesse sentido, conhecer essas medidas é primordial pois impactam na satisfação e engajamento dos colaboradores, na manutenção de um bom clima interno e promove um ambiente de trabalho mais equitativo e acolhedor (Almeida; Santos, 2023).

Conforme explana Zuben (2023), o objetivo do programa é incentivar a permanência e o crescimento das mulheres no ambiente corporativo, trazendo medidas que impactam diretamente a gestão de pessoas nas organizações, exigindo adaptações nas políticas internas e uma atuação mais estratégica do setor de Recursos Humanos (RH).

Dentre as principais mudanças trazidas pela iniciativa, destaca-se a flexibilização da jornada de trabalho, especialmente para mães com filhos de até 5 anos e 11 meses, bem como para aquelas responsáveis por crianças com deficiência. Nesses casos, a prioridade para o acesso a jornadas flexíveis se torna um direito, o que exige das empresas maior sensibilidade e capacidade de adaptação (Zuben, 2023).

Nesse contexto, diferentes modelos de jornada passam a ser considerados, como o teletrabalho, a jornada 12x36, o regime de tempo parcial, o uso de banco de horas e os horários de entrada e saída ajustáveis conforme as necessidades da colaboradora.

O programa prevê ainda a possibilidade de antecipação de férias durante o primeiro ano de vida do filho ou enteado, o que contribui para o fortalecimento do vínculo familiar e o bem-estar da mulher trabalhadora.

Outra medida relevante apontada por Zuben (2023), é a flexibilização do afastamento do trabalho e a redução da jornada para assegurar os cuidados adequados às crianças. Essa flexibilização deve ocorrer com base em um modelo de compartilhamento de responsabilidades entre mães e pais, fortalecendo o papel de ambos no cuidado com os filhos e estimulando uma cultura organizacional mais equitativa e inclusiva.

Diante dessas mudanças, o papel do RH se torna ainda mais estratégico. Cabe ao setor não apenas implementar essas novas práticas, mas também promover uma cultura corporativa que valorize a diversidade, o acolhimento e a equidade de oportunidades. O RH precisa atuar de forma proativa, elaborando políticas de flexibilização que sejam compatíveis com as necessidades da organização e, ao mesmo tempo, garantam o cumprimento dos direitos das colaboradoras.

Uma grande conquista foi a ampliação da licença-maternidade para 240 dias. Além disso, os últimos 60 dias podem ser divididos com o companheiro ou trocados por meia jornada durante 120 dias. O tempo que o companheiro poderá usufruir para acompanhar a gestante ao médico também

sofreu alterações. De 2, passou para 6 dias disponíveis. Após o fim da licença da mãe, o pai ainda tem direito a suspender seu contrato de trabalho por até 5 meses. Para isso, incluirá em sua rotina um curso remoto com carga horária máxima de 20 horas semanais (Zuben, 2023).

Apesar de várias de suas regras serem facultativas, a Lei 14.457/2022 possui relevância social e incentiva a contratação e qualificação de mulheres no mercado de trabalho, propiciando apoio à parentalidade na primeira infância, como a criação de apoio ao retorno ao trabalho após o término da licença-maternidade (Alves; Farias, 2020).

Outra previsão é que, no retorno da mãe da licença-maternidade, o pai firme acordo para suspender seu contrato de trabalho por até cinco meses, podendo realizar curso de forma não presencial, em modalidade assíncrona, com carga horária máxima de 20 horas semanais, pago pela empresa.

Durante a suspensão, o empregado receberá uma bolsa de qualificação profissional e, caso a empresa deseje, um auxílio compensatório sem caráter salarial pode complementar o valor. A mulher pode firmar acordo semelhante, voltado para sua qualificação profissional, visando sua ascensão em áreas com baixa empregabilidade feminina (Almeida; Santos, 2023).

Essas mudanças refletem uma tentativa de reduzir as desigualdades de gênero no mercado de trabalho, conforme apontado por Ferrito (2021), que destaca a importância de políticas que combatam a discriminação estrutural contra as mulheres. Além disso, estudos como os de Ferreira e Nunes (2019) evidenciam que mulheres negras enfrentam barreiras ainda maiores, reforçando a necessidade de medidas interseccionais.

Além das mudanças na licença-maternidade e paternidade, a Lei 14.457/2022 (Programa Emprega + Mulheres) introduziu o reembolso-creche como um benefício destinado a mães trabalhadoras com filhos de até 5 anos e 11 meses ou com deficiência (Brasil, 2022).

Deste modo, esse mecanismo permite que as empresas reembolsem parcial ou integralmente os custos com creche ou escola infantil escolhida pela colaboradora, reduzindo assim uma das principais barreiras à permanência feminina no mercado de trabalho (Alves; Farias, 2020).

O benefício possui isenção tributária, não sendo submetido a contribuições previdenciárias nem ao Imposto de Renda retido na fonte, o que reforça seu caráter incentivador (Zuben, 2023). Essa medida visa não apenas promover a equidade de gênero, mas também mitigar a chamada "penalização materna" no emprego, fenômeno amplamente discutido por Ferrito (2021), que demonstra como mulheres com filhos pequenos frequentemente enfrentam desvantagens salariais e oportunidades reduzidas.

A inclusão do reembolso-creche no âmbito trabalhista reflete uma tendência de políticas públicas que buscam conciliar maternidade e carreira, tema também abordado por Almeida e Santos (2023) ao analisarem os impactos da reforma trabalhista na autonomia econômica das mulheres.

Contudo, como destacam Ferreira e Nunes (2019), é essencial que tais benefícios alcancem de forma equitativa mulheres de diferentes perfis socioeconômicos, especialmente em contextos de maior vulnerabilidade.

Art. 1º-A. Fica a empresa participante do Programa Empresa Cidadã nº LEI Nº 11.770/2008 autorizada a substituir o período de prorrogação da licença-maternidade de que trata o inciso I do caput do art. 1º desta Lei pela redução de jornada de trabalho em 50% (cinquenta por cento) pelo período de 120 (cento e vinte) dias. (Incluído pela Lei nº 14.457, de 2022)

§ 1º São requisitos para efetuar a substituição de que trata o caput deste artigo: (Incluído pela Lei nº 14.457, de 2022)

I - pagamento integral do salário à empregada ou ao empregado pelo período de 120 (cento e vinte) dias; e (Incluído pela Lei nº 14.457, de 2022)

II - acordo individual firmado entre o empregador e a empregada ou o empregado interessados em adotar a medida. (Incluído pela Lei nº 14.457, de 2022)

§ 2º A substituição de que trata o caput deste artigo poderá ser concedida na forma prevista no § 3º do art. 1º desta Lei. (Incluído pela Lei nº 14.457, de 2022) (Brasil, 2022).

A sanção da Lei 14.457/2022, que institui o Programa Emprega mais Mulheres, trouxe alterações significativas à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e à Lei nº 11.770/2008 (Brasil, 2022). Entre as principais mudanças, destacam-se os incentivos fiscais para empresas que aderirem ao programa, especialmente aquelas que contratarem mulheres em situação de vulnerabilidade ou em áreas com baixa representatividade feminina (Zuben, 2023).

Essas medidas visam não apenas promover a equidade de gênero, mas também reduzir a rotatividade e aumentar a retenção de talentos por meio de um ambiente de trabalho mais atrativo.

Uma pesquisa realizada pela Catho (2020) revelou que 90% dos profissionais consideravam trocar de emprego no início daquele ano, motivados não apenas por questões salariais, mas também por fatores como: falta de oportunidades de crescimento, liderança ineficiente; ambiente organizacional desfavorável e baixa qualidade de vida no trabalho.

Esses dados evidenciam a importância do salário emocional – um conceito que vai além da remuneração financeira e engloba benefícios, reconhecimento e bem-estar no trabalho (Alves; Farias, 2020).

Destaca-se que o salário emocional, originário do Butão, onde é utilizado como um indicador de desenvolvimento humano busca medir o progresso com base em valores intangíveis, como satisfação e equilíbrio entre vida pessoal e profissional (Ferreira; Nunes, 2019).

Dessa forma, as organizações com baixa rotatividade geralmente investem em um clima organizacional positivo, o que se reflete em maior produtividade e engajamento. Algumas estratégias

eficazes incluem: benefícios flexíveis (como reembolso-creche e jornadas adaptáveis); programas de desenvolvimento (treinamentos, mentoria e plano de carreira); reconhecimento e feedback constante; ambiente de trabalho colaborativo; flexibilidade horária e home office; ações de bem-estar (academia, apoio psicológico, eventos familiares).

Além disso, a aplicação de ferramentas de Psicologia Organizacional, como mapeamento de perfil comportamental e avaliações de desempenho, pode ajudar a identificar necessidades individuais e reduzir a insatisfação no trabalho (Ferreira; Nunes, 2019).

Salienta-se que o Programa Emprega mais Mulheres não apenas ampliou os direitos trabalhistas, como licença-maternidade estendida e reembolso-creche, mas também fortaleceu a valorização do capital humano por meio do salário emocional (Almeida; Santos, 2023).

Assim, as empresas que adotam essas práticas tendem a ter menor rotatividade, maior produtividade, conta com colaboradoras mais engajadas, além de apresentarem vantagem competitiva no mercado.

Diante disso, fica claro que a combinação de políticas públicas e estratégias corporativas pode transformar o mercado de trabalho em um ambiente mais justo, inclusivo e motivador.

A sanção da Lei 14.457/2022, que institui o Programa Emprega mais Mulheres, trouxe alterações significativas à CLT e à Lei nº 11.770/2008 que instituiu o Programa Empresa Cidadã.

Entre as principais mudanças, destacam-se os incentivos fiscais para empresas que aderirem ao programa, especialmente aquelas que contratarem mulheres em situação de vulnerabilidade ou em áreas com baixa representatividade feminina (Zuben, 2023). Essas medidas visam não apenas promover a equidade de gênero, mas também reduzir a rotatividade e aumentar a retenção de talentos por meio de um ambiente de trabalho mais atrativo.

#### **4 A LEI 14.457/22 E OS SEUS REFLEXOS NO CENÁRIO TRABALHISTA BRASILEIRO**

A Lei 14.457/22 representa um avanço significativo na promoção da igualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro. Ao alterar dispositivos da CLT e criar mecanismos de incentivo, a legislação oferece benefícios tanto para empresas quanto para trabalhadoras, ao mesmo tempo em que busca enfrentar os persistentes desafios da desigualdade de gênero no ambiente corporativo (Martins, 2022).

Para as organizações, a nova lei traz vantagens concretas que vão desde benefícios fiscais até melhorias no clima organizacional. Para Martins (2022), um dos principais atrativos é a redução de até 50% na contribuição previdenciária patronal por 24 meses para empresas que contratarem mulheres para cargos de liderança ou em áreas com baixa representatividade feminina.

Esse incentivo financeiro se soma à possibilidade de obtenção do selo Emprega + Mulheres, que agrega valor à imagem da empresa no mercado, tornando-a mais atrativa para talentos qualificados que valorizam políticas de diversidade e inclusão. Além dos aspectos financeiros, a implementação das medidas previstas na lei contribui para a criação de ambientes de trabalho mais saudáveis e produtivos.

A flexibilização de jornadas e o apoio à licença parental ajudam a aumentar a satisfação e retenção de talentos, reduzindo custos com rotatividade e absenteísmo. E nesse sentido já há jurisprudência favorável proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 10ª Região:

**Ementa: REDUÇÃO DE JORNADA. TRABALHO REMOTO. FILHOS QUE NECESSITAM DE CUIDADOS ESPECIAIS. PARENTALIDADE.** A Organização Internacional do Trabalho tem reforçado a importância da proteção da criança para o desenvolvimento da sociedade e da economia e, consequentemente, a necessidade de se investir em políticas de cuidado. Nesse contexto, a Lei 14.457/2022 estabeleceu a priorização na flexibilização na jornada dos empregados que tenham filhos, enteados ou pessoa sob sua guarda até 6 (seis) anos de idade ou com deficiência como forma de promover, efetivamente, a conciliação entre o trabalho e a parentalidade (TRT 10ª Região).

A ementa apresentada trata de um tema relevante no Direito do Trabalho, abordando a redução de jornada e o trabalho remoto para empregados que têm filhos ou dependentes com necessidades especiais, no contexto da proteção à parentalidade.

O estudo de Ciconha (2024) evidencia também a obrigatoriedade de canais de denúncia e políticas contra assédio, que segundo o autor, por sua vez, não apenas previne passivos trabalhistas, mas também fortalece a cultura organizacional, criando espaços mais seguros e respeitosos para todos os colaboradores.

O canal de denúncias é um mecanismo pelo qual os colaboradores podem relatar, de forma segura e confidencial, casos de assédio sexual, moral, discriminação e outras formas de violência. A criação de um canal desse tipo é um dos pilares das medidas previstas na Lei 14.457/22, visto que, sem ele, muitos casos podem permanecer ocultos, uma vez que as vítimas, por medo de represálias ou descrença em relação à solução do problema, tendem a não reportar as ocorrências (Ciconha, 2024, 03).

Do ponto de vista operacional, empresas que aderem ao programa podem experimentar ganhos significativos em produtividade e inovação. A formação de equipes diversas, com garantia de igualdade salarial entre gêneros para funções equivalentes, tende a trazer perspectivas mais ricas e soluções mais criativas para os desafios empresariais (Zuben, 2023).

Desse modo, esses benefícios se refletem diretamente nos resultados organizacionais, tornando a equidade de gênero não apenas uma questão de justiça social, mas também um fator estratégico para a competitividade das empresas.

No entanto, conforme observa Martins (2023), os desafios para a plena implementação da lei são significativos. Pesquisas recentes mostram que 83% das mulheres brasileiras enfrentam a dupla jornada de trabalho, conciliando atividades profissionais com responsabilidades domésticas, enquanto 77% acreditam não ter as mesmas oportunidades de crescimento que os homens. 69% relatam já ter tido sua credibilidade profissional questionada em razão do gênero. Esses dados evidenciam a profundidade das barreiras culturais e estruturais que a lei busca superar.

A legislação aborda esses desafios através de medidas como a flexibilização de horários para melhor conciliação entre vida pessoal e profissional, o estímulo à liderança feminina e a implementação de treinamentos para reduzir vieses inconscientes em processos seletivos e de promoção. A colocação da Comissão Interna de Prevenção de Acidente e Assédio (CIPA) como órgão responsável pelo combate ao assédio no trabalho representa outro avanço importante, criando estruturas institucionais para prevenir e punir comportamentos discriminatórios.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Lei 14.457/2022 representa um passo fundamental na promoção da equidade de gênero no Brasil. Seu sucesso, contudo, não depende apenas do texto legal, mas da forma como empresas e sociedade a colocam em prática. As organizações que abraçam seu espírito, indo além dos benefícios fiscais para criar ambientes verdadeiramente inclusivos, colhem os frutos em produtividade, inovação e reputação.

Ao longo da pesquisa, foi possível perceber que, apesar de os direitos trabalhistas das mulheres terem evoluído significativamente ao longo do tempo, ainda persistem barreiras culturais, estruturais e organizacionais que dificultam sua plena inserção e valorização no mercado de trabalho.

A análise histórica demonstrou que a trajetória da mulher no mundo do trabalho foi marcada por lutas e conquistas graduais. A sanção da Lei nº 14.457/2022, que institui o Programa Emprega mais Mulheres, representa um importante marco nessa trajetória, ao propor medidas concretas de apoio à parentalidade, combate ao assédio, qualificação profissional e flexibilização da jornada de trabalho, com o intuito de promover maior equilíbrio entre a vida profissional e pessoal das mulheres.

Por um lado, as organizações reduzem custos com incentivos fiscais e aumentam sua produtividade, já que a diversidade de gênero estimula a criatividade e melhora a tomada de decisões. Por outro, fortalecem sua imagem perante a sociedade, demonstrando compromisso real com a igualdade de oportunidades.

Deste modo, a pesquisa evidenciou como o programa, ao incentivar práticas mais inclusivas por parte das empresas, contribui para a construção de ambientes laborais mais saudáveis, seguros e motivadores, com benefícios tanto para empregadores quanto para as trabalhadoras.

A introdução do reembolso-creche, a ampliação da licença-maternidade, a possibilidade de suspensão do contrato para qualificação e os incentivos fiscais são exemplos de mecanismos previstos na lei que visam não apenas proteger, mas promover a ascensão feminina no mercado.

Portanto, um dos grandes méritos da lei é promover ambientes organizacionais mais transparentes e seguros. Em empresas que adotam a iniciativa, os funcionários se sentem encorajados a comunicar preocupações e ideias sem medo de represálias. Essa cultura de diálogo aberto, somada às políticas de combate ao assédio, cria espaços de trabalho mais saudáveis e produtivos.

No entanto, os benefícios só se concretizam quando há adesão consciente ao programa. A lei deixa claro que medidas como flexibilização de jornada ou qualificação profissional dependem de acordos individuais, não podem ser impostas unilateralmente. Essa abordagem busca equilibrar os interesses das empresas com os direitos dos trabalhadores.

Apesar dos avanços, a implementação da lei enfrenta obstáculos. Pesquisas mostram que mulheres ainda sofrem com dupla jornada, disparidade salarial e falta de acesso a cargos de liderança. A Lei 14.457/2022 surge como ferramenta importante para mudar esse cenário, com medidas que vão desde o combate ao assédio até incentivos à qualificação profissional.

Porém, sua efetividade depende de um esforço coletivo. Empresas precisam ir além do cumprimento mínimo da lei, governos devem fortalecer a fiscalização e a sociedade precisa cobrar mudanças culturais. Quando esses elementos se alinham, a lei se torna um poderoso instrumento para construir um mercado de trabalho mais justo e inclusivo.

Ressalta-se que a legislação por si só não é suficiente; é necessário um esforço conjunto entre empresas, governo e sociedade civil para garantir sua aplicação e seus benefícios. Afinal, o enfrentamento das desigualdades de gênero no trabalho é um processo contínuo e exige políticas públicas estruturadas, ações institucionais comprometidas e uma mudança de mentalidade que reconheça a mulher como protagonista em todos os espaços da sociedade.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Denise Brandão; SANTOS, Adelson Silva. Reforma trabalhista e trabalho da mulher: História, emancipação e respeito. *Equidade: Revista Eletrônica de Direito da UEA*, v. 7, n. 2, 2023. ISSN 2675-5394.

ALVES, Amauri Cesar; FARIAS, Michelle Cristina. Reforma trabalhista e direitos das mulheres: vulnerabilidade e discriminação no mercado e no contrato de trabalho. *RJLB-Revista Jurídica Luso-Brasileira*, v. 6, p. 177-216, 2020.

BOLZANI, Isabela. Oito em cada 10 mulheres vivem dupla jornada de trabalho com afazeres domésticos e cuidados, diz pesquisa. *G1 Globo*, 2024. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2024/03/09/oito-em-cada-10-mulheres-vivem-dupla-jornada-de-trabalho-com-afazeres-domesticos-e-cuidados-diz-pesquisa.ghml>. Acesso em: 1 abr. 2025.

BRASIL. Consolidação das leis do trabalho – CLT e normas correlatas. Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2017.

BRASIL. Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

BRASIL. Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011.

CICONHA, Natalia. Lei 14.457/22 - Canal de Denúncias como Medida de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual e Outras Formas de Violência no Trabalho. *JusBrasil*, 2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/lei-14457-22-canal-de-denuncias-como-medida-de-prevencao-e-combate-ao-assedio-sexual-e-outras-formas-de-violencia-no-trabalho/2770737410>. Acesso em: 17/04/25

DECLARAÇÃO DE PEQUIM. Adotada na Quarta Conferência Mundial sobre as Mulheres, Pequim, 15 set. 1995. Disponível em: <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20P.pdf>. Acesso em: 17/04/25.

DE SIQUEIRA, Carolina Bastos; DE AZEVEDO BUSSINGER, Elda Coelho. As ondas do feminismo e seu impacto no mercado de trabalho da mulher. *Revista Thesis Juris*, v. 9, n. 1, p. 145-166, 2020.

FERREIRA, Cláudia Aparecida Avelar; NUNES, Simone Costa. Mulheres negras no mercado de trabalho: interseccionalidade entre gênero, raça e classe social. *Anais do XLIII Encontro da Anpad*, 2019.

FERRITO, Bárbara. Direito e desigualdade: uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos. São Paulo: LTr Editora, 2021.

MARTINS, Natália Luiza Alves. Trabalho, mulher e igualdade: breves reflexões sobre o programa emprega+ mulheres. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, v. 26, n. 2, p. 66-76, 2022.

MORAIS, Océlia De Jesus C. Proteção do Trabalho da Mulher - Coleção Direitos Fundamentais e Justiça. Ebook - LTR Editora, Edição: 2023.

OLIVEIRA, Luzia Avance de; OLIVEIRA, Edevalton de Lima. A mulher no mercado de trabalho: algumas reflexões. Revista Eletrônica da Faculdade de Alta Floresta, v. 8, n. 1, p. 17-27, 2019.

PINTO, Gabrielle Fernanda Rocha et al. Desigualdade de gênero no trabalho: um olhar sobre os direitos trabalhistas das mulheres. Humanidades em Perspectivas, v. 5, n. 11, p. 20-37, 2023.

SILVA, Isabela Marques da. As mulheres e o mercado de trabalho. Lex Humana, v. 14, n. 2, 2020. ISSN 2175-0947.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO. Ementa do acórdão. Relator: Desembargador Dorival Borges. Processo nº XXXXX-92.2023.5.10.0017 - Recurso Ordinário. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-10/2566477390/inteiro-teor-2566477391?origin=serp>. Acesso em: 17/04/25

ZUBEN, Catarina von. Lei n. 14.457, de 21 de setembro de 2022 – "Programa emprega+ mulheres". Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região, v. 15, n. 29, p. 123-135, jan./jun. 2023.