

Lei n. 14.457, de 21 de setembro de 2022 – “Programa emprega + mulheres”

Act n. 14.457, September 21st, 2022 – “Hiring women plan”

Catarina Von Zuben *

Resumo: O presente artigo analisa algumas inovações trazidas pela Lei n. 14.457/2022, editada a partir da Medida Provisória n. 1.116/22, com supressões e alterações. Traz à discussão dispositivos legais que se entendeu relevantes, com destaques quanto a sua efetividade, ou não, em relação à proteção da maternidade, ao incentivo à parentalidade e à inserção laboral/manutenção no emprego das mulheres. Critica as previsões meramente propositivas contidas na lei em exame e conclui pela necessidade de medidas efetivas de proteção das mulheres no mercado de trabalho, inclusive a partir do Estado, com programas de incentivos fiscais e outros mecanismos ao incremento de empregabilidade de mulheres e de combate à discriminação.

Palavras-chave: Lei n. 14.457/2022; programa emprega + mulheres; efetividade; necessidade de iniciativa estatal.

Abstract: *This article analyzes the innovation within the act n. 14.457/2022, issued after interim order n. 1.116/22, with its suppressions and changes. It brings to light legal devices considered relevant, with highlighting its effectiveness, regarding maternity protection, encourage to parental as well as employment insertion on women job. It criticizes strictly propositional predictions included in this act and states the need of effective measures in order to protect women in the job, including government policies, through tax incentive plans and other mechanisms to increase women employment and discrimination struggle.*

Keywords: *Act n. 14.457/2022; hiring women plan; effectiveness; the need of government policies and incentives.*

* Desembargadora do Trabalho da 2ª Região, sendo anteriormente, por 15 anos, membro do MPT, exercendo, por 4 anos o cargo de procuradora-chefe, e, por dois anos, a Coordenação Nacional referente ao trabalho escravo e tráfico de pessoas. Foi advogada e servidora do TRT15.

Sumário: 1 Introdução | 2 FGTS como fonte de custeio de creches e de qualificação profissional | 3 Medidas previstas na Lei n. 14.457/2022 | 4 Natureza meramente propositiva das medidas previstas em lei | 5 Apoio à parentalidade na primeira infância | 6 Instalação de local apropriado para a guarda e a assistência de filhos de empregadas no período da amamentação | 7 Prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho | 8 Mulheres vítimas de violência | 9 Igualdade salarial | 10 Considerações finais

1 Introdução

Analisando-se a Exposição de Motivos n. 15, de 27 de abril de 2022 (BRASIL, [2022d]), de autoria do Sr. Ministro do Trabalho e da Previdência Social, Sr. José Carlos Oliveira, que apresentou minuta de medida provisória à Presidência da República, constata-se que a proposta visava ao fomento da empregabilidade, não só de mulheres, mas, também, de adolescentes e jovens trabalhadores.

A partir da iniciativa, foi adotada, em 04 de maio de 2022, Medida Provisória, com força de lei, sob n. 1.116/22, que teve vigência no período de 05 de maio e 21 de setembro de 2022, quando então foi convertida, com alterações e supressões, na Lei n. 14.457/2022 (BRASIL, [2023]).

Enquanto vigente a medida provisória, foi prevista a criação do “Projeto Nacional de Incentivo à Contratação de Aprendizizes”. O objetivo era de se fomentar a contratação de 250 mil adolescentes e jovens em 2022 (BRASIL, 2022a), com importantes alterações legislativas, como o aumento do prazo máximo na aprendizagem de dois anos, para três, ampliação do limite de idade até vinte e nove anos para aprendizs inscritos em programas que envolvessem o desempenho de atividades vedadas a menores de vinte e um anos de idade, dentre outras inovações.

Contudo, com o advento da Lei n. 14.457/2022, as alterações trazidas pela Medida Provisória n. 1.116/2022 somente prevaleceram quanto à empregabilidade de mulheres, e, ainda assim, com alterações.

Evidenciado, assim, o esvaziamento da medida provisória, perdendo-se a oportunidade de promoção de qualificação profissional e empregabilidade de aprendizs.

2 FGTS como fonte de custeio de creches e de qualificação profissional

Do cotejo da Lei n. 14.457/2022 com a medida provisória que lhe deu origem, pode-se afirmar que, acertadamente, não foi aprovada a parte relativa à previsão de saque de valores existentes em contas

vinculadas ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) para custeio de creches (artigos 1º, inciso I, “b” e 6º da MP) e qualificação profissional (artigos 1º, inciso III, “a” e 16 MP).

Os dispositivos previstos na Medida Provisória n. 1.116/2022 continuam, a respeito, flagrante inconstitucionalidade, por afronta direta ao inciso XXV do artigo 7º da Constituição da República, na medida em que este prevê que:

[...] são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas. (BRASIL, [1988]).

Igualmente, desrespeitava-se o inciso IV do artigo 208 da mesma Carta que dispõe que “o dever do Estado com a educação será efetivado mediante a garantia de: [...] educação infantil, em creche e pré-escola, às crianças até 5 (cinco) anos de idade” (BRASIL, [1988]).

Sendo direito das trabalhadoras e dos trabalhadores a “assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas” (BRASIL, [1988]), por parte do Estado brasileiro, não haveria como se transferir aos próprios beneficiários do direito, o ônus de custeá-lo.

No que se refere à previsão de saque de FGTS para qualificação de trabalhadoras, o mesmo vício de inconstitucionalidade padecia a citada medida provisória, eis que citado direito é expressamente assegurado pelo artigo 205 de nossa Constituição, cujo custeio, pelas empresas, consta dos artigos 149 e 240 de igual Diploma, e, ainda, de normativos infraconstitucionais.

Não fosse isso o bastante, trabalhadoras desprovidas de recursos para custeio de creches e sem qualificação profissional, já sacam, comumente, valores depositados em conta vinculada ao FGTS para atendimento de necessidades básicas, por ocasião de seus aniversários, conforme se tem da Lei n. 13.932/2019, além de outras hipóteses legais.

Segundo a Caixa Econômica Federal “até junho de 2022, cerca de 10,2 milhões de trabalhadores contrataram mais de R\$ 58,4 bilhões em operações de antecipação do saque-aniversário do FGTS” (CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, [2023]).

A adesão saque-aniversário, permite inclusive, que empréstimos sejam contratados, ofertando-se o FGTS como garantia (CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, [2023]).

Logo, a permissão constante da medida provisória, além de inconstitucional, desconsiderou a realidade social, em que o FGTS é, reiteradamente, sacado a fim de se buscar atender necessidades básicas dos trabalhadores, traduzindo-se como verdadeira complementação de renda.

3 Medidas previstas na Lei n. 14.457/2022

Segundo o artigo 1º da lei em questão, em 21 de setembro de 2022 foi instituído o “Programa Emprega + Mulheres”, com o objetivo de “inserção e manutenção de mulheres no mercado de trabalho”, prevendo-se, para tanto, sete medidas a serem adotadas: apoio à parentalidade na primeira infância e por meio da flexibilização do regime de trabalho, qualificação de mulheres em áreas estratégicas para a ascensão profissional, apoio ao retorno ao trabalho das mulheres após o término da licença-maternidade, reconhecimento de boas práticas na promoção da empregabilidade das mulheres, com instituição do “Selo Emprega + Mulher”, prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho, e, estímulo ao microcrédito para mulheres.

A adoção de cada qual dessas medidas foi especificada em capítulos próprios, indicando-se o papel do empregador, das empregadas e dos empregados, dos serviços nacionais/sociais existentes, e, ainda, do Estado.

Contudo, ao se debruçar sobre os dispositivos respectivos, verifica-se, claramente, que esses papéis não foram fixados apropriadamente, implicando, em pouca ou quase nenhuma efetividade da lei em exame, conforme será exposto nos itens a seguir.

4 Natureza meramente propositiva das medidas previstas em lei

Salvo a previsão contida no artigo 23 relativamente à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), o que será objeto de tópico próprio, a maior parte dos dispositivos constantes na Lei n. 14.457/2022 não contém qualquer caráter coercitivo.

Há diversas expressões como “apoio”, “incentivo”, “estímulo”, que nada obrigam seus destinatários.

Prevê-se que os empregadores estão “**autorizados** a adotar o benefício de reembolso-creche” (BRASIL, [2022b], grifo nosso) (art. 2º), que por se tratar de condição benéfica, já era, obviamente, permitida pela legislação trabalhista.

Pela mesma lei, os “serviços sociais autônomos **poderão**, observado o disposto em suas leis de regência e regulamentos, manter instituições de educação infantil” (BRASIL, [2022b], grifo nosso) (art. 6º), o que já ocorre desde há muito tempo. No aspecto, constata-se retrocesso quanto ao que previa a Medida Provisória n. 1.116/2022, eis que esta, em seu artigo 7º, continha a determinação de que os:

[...] serviços sociais autônomos **manterão** ou **subvencionarão**, de acordo com a sua disponibilidade orçamentária, instituições de educação infantil destinadas especialmente aos filhos de empregadas e empregados [...]. (BRASIL, [2022c], grifo nosso).

Quanto à flexibilização de jornada de trabalho (art. 8º), a lei preconiza que “**no âmbito dos poderes diretivo e gerencial dos empregadores**” ela será possível, ou seja, em nada inovou ao ordenamento jurídico e não criou qualquer obrigação àqueles.

Igual situação se tem quanto à antecipação de férias individuais, uma vez que esta “**poderá ser concedida**” (BRASIL, [2022b], grifo nosso) pelo empregador (art. 10), sendo que este “**poderá** optar por efetuar o pagamento do adicional de 1/3 (um terço) de férias após a sua concessão, até a data em que for devida a gratificação natalina” (art. 11) (BRASIL, [2022b], grifo nosso).

Há, ainda, a previsão de que “o pagamento da remuneração da antecipação das férias na forma do art. 10 desta lei **poderá** ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias” (art. 12) (BRASIL, [2022b], grifo nosso); sendo que “o empregador **poderá** suspender o contrato de trabalho para participação em curso ou em programa de qualificação profissional” (art. 15) (BRASIL, [2022b], grifo nosso), hipótese em que “**poderá** conceder à empregada ajuda compensatória mensal” (§ 4º) (BRASIL, [2022b], grifo nosso). E demais outras medidas facultativas.

Sem a indispensável cogência de tais artigos, dificilmente haverá aplicação concreta de seu teor, até mesmo porque a implementação das medidas previstas implica ônus ao empregador, sem qualquer compensação junto ao Estado, o qual reservou para si, apenas, a obrigação de conceder “Selo Emprega + Mulher”, ainda sujeito a regulamento de autoria do Sr. Ministro de Estado do Trabalho e Previdência (artigo 28).

5 Apoio à parentalidade na primeira infância

A respeito, verifica-se um aparente avanço legislativo, uma vez que trouxe, para o mundo do trabalho, o fomento à parentalidade.

No entanto, numa análise mais detida sobre o teor da Lei n. 14.457/2022, constata-se que o legislador ainda se pautou em antigas formas de uniões familiares.

É certo, todavia, que da comparação entre o que se continha na Medida Provisória n. 1.116/2022 e o que se tem da citada lei, constata-se correção de algumas impropriedades, como a alteração da previsão contida no artigo 9º da MP que dispunha: “[...] promover a conciliação entre o trabalho e os cuidados decorrentes da **paternidade**” (BRASIL, [2022c], grifo nosso) para (agora, com renumeração para artigo 8º): “[...] promover a conciliação entre o trabalho e a **parentalidade**” (BRASIL, [2022b], grifo nosso).

Além de corrigir a incorreção, inseriu o parágrafo único ao seu artigo primeiro (inexistente na Medida Provisória n. 1.116/2022) para esclarecer que a

[...] 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, nos termos do parágrafo único do art. 22 da Lei n. 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente). (BRASIL, [2022b]).

Embora tenha assim procedido, em diversos dispositivos, ao fomentar o apoio ao exercício da parentalidade, manteve, contudo, os conceitos homem-mulher, pai-mãe e empregado-empregada.

O artigo 1º, inciso IV prevê: “para apoio ao retorno ao trabalho das mulheres após o término da licença-maternidade: a) suspensão do contrato de trabalho de pais empregados para acompanhamento do desenvolvimento dos filhos” (BRASIL, [2022b], grifo nosso) – deixando-se de se prever as relações familiares homoafetivas.

O artigo 2º, inciso II refere-se ao “benefício concedido à empregada ou ao empregado que possua filhos com até 5 (cinco) anos e 11 (onze) meses de idade” (BRASIL, [2022b], grifo nosso) – não se atentando para as guardas legais concedidas a familiares, como são os casos das avós e avôs que criam seus netos.

O artigo 3º, parágrafo único, por sua vez preconiza que: “o acordo ou a convenção a que se refere o caput deste artigo estabelecerá condições, prazos e valores, sem prejuízo do cumprimento dos demais preceitos de proteção à maternidade” (BRASIL, [2022b]) – deixando-se de considerar a condição de pai “solo” ou de pai adotante.

Tais dispositivos servem-se apenas como exemplo, uma vez que a diferença conceitual é constatada em vários artigos da Lei n. 14.457/2022, com algumas exceções, como é o caso do artigo 7º, quando há disposição expressa de que

na alocação de vagas para as atividades que possam ser efetuadas por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, nos termos do Capítulo II - A do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, os empregadores deverão conferir prioridade: I - às empregadas e aos empregados com filho, enteado ou criança sob guarda judicial com até 6 (seis) anos de idade. (BRASIL, [2022b], grifo nosso).

O fato de se ter essa diferenciação de terminologia, com menção, em alguns dispositivos a pais, mães e filhos, e, em outros, a filhos, enteados ou crianças sob a guarda judicial, causa insegurança, ficando a critério do empregador interpretar ou não, sistematicamente, os artigos constantes da Lei n. 14.457/2022, o que poderá ensejar judicialização de questões que não ocorreriam se houvesse uniformidade no teor de cada qual dos artigos.

Aqui, decerto, poderão os sindicatos representativos dos empregados, na celebração das próximas normas coletivas, tentar junto aos sindicatos patronais ou com as empresas, diretamente, uniformizar a nomenclatura conferida, de forma a ampliar o conceito a fim de se buscar atingir a real intenção da lei, que é a proteção, efetiva da parentalidade, do pleno emprego, e, principalmente, da criança.

6 Instalação de local apropriado para a guarda e a assistência de filhos de empregadas no período da amamentação

Consta do art. 5º da Lei n. 14.457/2022:

Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade terão local

apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.

Parágrafo único. Os empregadores que adotarem o benefício do reembolso-creche previsto nos arts. 2º, 3º e 4º desta lei para todos os empregados e empregadas que possuam filhos com até 5 (cinco) anos e 11 (onze) meses de idade ficam desobrigados da instalação de local apropriado para a guarda e a assistência de filhos de empregadas no período da amamentação, nos termos do *caput* deste artigo. (BRASIL, [2022b]).

Citado artigo transcreve, quase que, integralmente, o §§ 1º e 2º do artigo 389 da CLT, que assim dispõem:

§ 1º - Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.

§ 2º - A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais. (BRASIL, [1943]).

Contudo, não há previsão na lei em comento, qualquer menção à revogação de citados parágrafos ou a nova redação a eles conferida, o que, no mínimo, causará dúvidas quanto à coexistência de ambas as previsões.

Do cotejo de ambas previsões legislativas, tem-se que a recente é mais benéfica aos trabalhadores e às trabalhadoras, uma vez que condiciona o não fornecimento de instalações para guarda, sob vigilância e assistência, de recém-nascidos, ao reembolso de valores dispendidos com creches quando se tiver filho (e também crianças sob guarda, dada a interpretação sistemática que o caso requer) com menos de seis anos.

Assim, deverá o empregador, para se eximir da obrigação de possuir local apropriado para guarda, vigilância e assistência de recém-nascidos, custear creches para quem possuir filho, enteadado ou menor sob guarda com menos de 6 (seis) anos.

Aqui, o avanço parece inegável.

7 Prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho

A Lei n. 14.457/2022 contém importante inovação não prevista na Medida Provisória n. 1.116/2022 ao dispor a respeito da prevenção e combate ao assédio e outras formas de violência no trabalho, determinando:

Art. 1º Fica instituído o Programa Emprega + Mulheres, destinado à inserção e à manutenção de mulheres no mercado de trabalho por meio da implementação das seguintes medidas:

[...]

VI - prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho [...]

Art. 23. Para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho:

I - 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;
II - 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;

III - 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

IV - 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.

§ 1º O recebimento de denúncias a que se refere o inciso II do *caput*

deste artigo não substitui o procedimento penal correspondente, caso a conduta denunciada pela vítima se encaixe na tipificação de assédio sexual contida no art. 216-A do Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), ou em outros crimes de violência tipificados na legislação brasileira.

§ 2º O prazo para adoção das medidas previstas nos incisos I, II, III e IV do *caput* deste artigo é de 180 (cento e oitenta) dias após a entrada em vigor desta Lei. (BRASIL, [2022b]).

Embora citados dispositivos refiram-se, expressamente, ao assédio sexual, complementam, expressamente com a previsão de “outras formas de violência” ou “outras formas de violência no âmbito do trabalho”.

Logo, está claro que o que se tem em mira, não é apenas a prevenção e o combate ao assédio sexual, mas, também, de outras formas de violências.

As diversas modalidades de assédio, como o moral e o organizacional, por se tratarem de violência, notadamente de ordem psicológica, com implicações psíquicas e físicas, devem ser compreendidos como contemplados pela lei em questão.

Assim sendo, os empregadores devem lançar mão das medidas previstas no art. 23, criando mecanismos para prevenção de práticas assediadoras/violadoras, detecção das transgressões, com ações efetivas para extinção da prática e punição administrativa dos agentes, sem prejuízo das ações judiciais a respeito.

Importante se destacar que essas medidas são obrigações dos empregadores que devam ter CIPAs, constituídas, sendo necessário, para integral cumprimento, promoverem-se alterações do todo constante na Norma Regulamentadora n. 05 a fim de se incluir, nas medidas nela previstas, ações relativas ao assédio, principalmente nos subitens do item 5.3 (atribuições) (BRASIL, [2022e]).

Por outro lado, em que pese se visar prevenir/coibir, o assédio sexual e outras formas de violência no âmbito do trabalho em relação a mulheres, os dispositivos acima citados deixam clara a intenção de que as medidas protetivas devam ser tomadas em relação a todos os trabalhadores, independentemente de gênero, sendo certo que o inciso IV do artigo 23 faz referência expressa a “violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho” (BRASIL, [2022b]).

Pode parecer óbvia a conclusão, uma vez que para que haja um “ambiente laboral sadio, seguro”, o empregador e a CIPA, no âmbito

de suas atribuições, devem zelar pela proteção integral de seus empregados.

Entretanto, a proteção integral somente é possível, se houver ênfase, logicamente, para os mais vulneráveis como é o caso das trabalhadoras e dos trabalhadores negros e LGBTQIAPN+.

Ressalte-se, por fim, que o prazo previsto para implementação, 180 dias, deve ser observado para que se inicie fiscalização por parte da auditoria-fiscal do trabalho, e, ainda, investigação, se o caso, pelo Ministério Público do Trabalho.

8 Mulheres vítimas de violência

A empregabilidade de mulheres hipossuficientes e vítimas de violência doméstica e familiar já estava prevista na Medida Provisória n. 1.116/2022 e foi repetida na Lei n. 14.457/2022, o que, sem dúvida alguma, é uma importante inovação.

Entretanto, vislumbra-se pouca efetividade na medida, uma vez que a comprovação de tal situação é condicionada à apresentação de registro de ocorrência policial (§ 2º do artigo 16), o que é um desestímulo à trabalhadora vitimada, dada a inegável exposição de sua intimidade.

Além disso, nem todos os casos de violência doméstica e familiar são registrados, sendo certo que o conhecimento a respeito de sua ocorrência, parte das vezes, ocorre de maneira indireta, como acontece pelas faltas ao trabalho, comportamento da vítima e marcas de agressões.

Aqui, mais uma vez, o Estado tenta transferir ao empregador a responsabilidade que é sua e sem qualquer medida de incentivo, senão a concessão do “Selo Emprega + Mulher”, ainda sujeito a regulamento de autoria do Sr. Ministro de Estado do Trabalho e Previdência (artigo 28), conforme já exposto anteriormente.

9 Igualdade salarial

Nas disposições finais da Lei 14.457/2022 há a previsão de que (art. 30):

Às mulheres empregadas é garantido igual salário em relação aos empregados que exerçam idêntica função prestada ao mesmo empregador, nos termos dos arts. 373-A e 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. (BRASIL, [2022b]).

Novamente, nenhuma inovação advém de citado artigo, já que a vedação à discriminação (art. 373-A da CLT) e a equiparação salarial (art. 461 da CLT) já estavam expressamente previstas e com aplicação, não apenas às mulheres, conforme se tem da leitura de ambos os dispositivos.

Perdeu-se, mais uma vez, a oportunidade de se corrigir significativas distorções quanto à remuneração de mulheres, principalmente no que se refere à equiparação salarial, uma vez que ainda se mantém a vinculação ao tempo de serviço e tempo na função como critério de isonomia, o que prejudica, diretamente, as mulheres em idade reprodutiva e que se veem obrigadas, por conta da maternidade, a suspenderem seus contratos de trabalho.

A respeito, é de se registrar que, havendo na Lei n. 14.457/2022 diversos artigos com previsão de suspensão do contrato de trabalho das mulheres (e de homens, se assim quiserem) para qualificação profissional e/ou a acompanhamento do desenvolvimento dos filhos (enteados ou sob sua guarda), configura-se, no mínimo contraditória a reiteração do que já é previsto na CLT relativamente à equiparação salarial, com reforço de que o fator tempo seja pré-requisito para igualdade salarial.

Logo, mais uma vez, tem-se pelo total esvaziamento da lei em exame.

10 Considerações finais

Longe de se fomentar a parentalidade e a inserção e manutenção de mulheres no mercado de trabalho, a Lei n. 14.457/2022, com exceção da inovação relativamente à obrigatoriedade de implementação de medidas de combate ao assédio, traduz-se em mera carta de intenções, sem obrigar os empregadores e as entidades do chamado "Sistema S", a implementarem medidas efetivas de proteção à maternidade e a empregabilidade.

Além disso, traz em seu bojo, nítida tentativa de transferir ao empregador, responsabilidade que é do Estado, sem previsão de contrapartida, salvo a concessão de selo, o qual, além de ainda estar sujeito a regulamentação, pouco proveito se vislumbra haver em favor de seu destinatário, já que se destina a concessão de linha de crédito (art. 25) a Microempresas e Empresas de Pequeno Porte que devem, anualmente, comprovar o atendimento dos requisitos da Lei n. 14.457/2022 (art. 26), sendo certo que as mesmas empresas já possuem outros meios de custeio, conforme se tem Lei n. 13.999/2020.

Por outro lado, incentivos ou benefícios fiscais poderiam ser

oferecidos às empresas para aumento da empregabilidade de mulheres, e, ainda, custeio/reembolso de creches, como foi o caso, por exemplo, no setor esportivo (Lei n. 11.438/2006).

Também, a instituição de programas com alocação de recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT/ BNDES, seria medida simples a ser implementada e sem impacto em folha de pagamento.

Referências

BRASIL. Câmara dos Deputados. MP institui programa para estimular empregos para mulheres e jovens. *Agência Câmara de Notícias*, Brasília, DF, 6 maio 2022a. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/871892-mp-institui-programa-para-estimular-empregos-para-mulheres-e-jovens/>. Acesso em: 13 jan. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 13 jan. 2023.

BRASIL. *Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 jan. 2023.

BRASIL. *Lei n. 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 n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.s 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. Brasília, DF: Presidência da República, [2022b]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm. Acesso em: 13 jan. 2023.

BRASIL. *Medida provisória n. 1.116, de 4 de maio de 2022*. Institui o Programa Emprega + Mulheres e Jovens e altera a Lei n. 11.770, de 9 de setembro de 2008, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, [2022c]. Disponível em: <https://legislacao>.

presidencia.gov.br/atos/?tipo=MPV&numero=1116&ano=2022&ato=21eQTVq1kMZpWTc48. Acesso em: 12 jan. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. *Exposição de motivos n. 15, de 27 de abril de 2022*. Autoria: Ministro José Carlos Oliveira. Brasília, DF, [2022d]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/Exm/Exm-Mpv-1116-22.pdf. Acesso em: 13 jan. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. *Norma Regulamentadora n. 5*. Brasília, DF, [2022e]. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-05-atualizada-2022.pdf>. Acesso em: 13 jan. 2023.

CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. *Orientações sobre o Saque-Aniversário do FGTS*. Brasília, DF, [2023]. Disponível em: <https://www.fgts.gov.br/Pages/sou-trabalhador/saque-aniversario.aspx>. Acesso em: 13 jan. 2023.