**Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022**, que 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. Comentários. (Assunto Comum)

Com fulcro na inserção e na manutenção de mulheres no mercado de trabalho, a Lei 14.457/2022, publicada em 22/09/2022, implementou medidas para apoio à parentalidade na primeira infância e apoio à parentalidade por meio da flexibilização do regime de trabalho, para qualificação de mulheres, em áreas estratégicas para a ascensão profissional, para apoio ao retorno ao trabalho das mulheres após o término da licença-maternidade, reconhecimento de boas práticas na promoção da empregabilidade das mulheres, prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho e estímulo ao microcrédito para mulheres.

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:

**I - para apoio à parentalidade na primeira infância:**

a) **pagamento de reembolso-creche**; e

b) manutenção ou subvenção de instituições de educação infantil pelos serviços sociais autônomos;

**II - para apoio à parentalidade por meio da flexibilização do regime de trabalho:**

a) **teletrabalho**;

b) **regime de tempo parcial**;

c) **regime especial de compensação de jornada** de trabalho por meio de **banco de horas**;

d) **jornada de 12 (doze) horas trabalhadas por 36 (trinta e seis)** horas ininterruptas de descanso, **quando a atividade permitir**;

e) **antecipação de férias individuais**; e

f) **horários de entrada e de saída flexíveis**;

**III - para qualificação de mulheres, em áreas estratégicas para a ascensão profissional:**

a) **suspensão do contrato de trabalho** para fins de qualificação profissional; e b) **estímulo à ocupação das vagas em cursos de qualificação dos serviços nacionais de aprendizagem** por mulheres e priorização de mulheres hipossuficientes vítimas de violência doméstica e familiar;

**IV - 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; e

b) **flexibilização do usufruto da prorrogação da licença-maternidade**, conforme prevista na Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008;

[***LEI Nº 11.770, DE  9 DE SETEMBRO DE 2008.***](http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/lei%2011.770-2008?OpenDocument)

*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.*

***O PRESIDENTE DA REPÚBLICA****Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:*

*Art. 1o  É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar:*[*(Redação dada pela Lei nº 13.257, de 2016)*](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13257.htm#art38)[*(Produção de efeito)*](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13257.htm#art40)

*I - por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no*[*inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal*](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm#art7xviii)*;*[*(Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016)*](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13257.htm#art38)[*(Produção de efeito)*](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13257.htm#art40)

*II - por 15 (quinze) dias a duração da licença-paternidade, nos termos desta Lei, além dos 5 (cinco) dias estabelecidos no*[*§ 1o do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias*](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm#adctart10%C2%A71)*.*[*(Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016)*](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13257.htm#art38)[*(Produção de efeito)*](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13257.htm#art40)

*§ 1o  A prorrogação de que trata este artigo:*[*(Redação dada pela Lei nº 13.257, de 2016)*](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13257.htm#art38)[*(Produção de efeito)*](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13257.htm#art40)

*I - será garantida à empregada da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto, e será concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade de que trata o*[*inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal*](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm#art7xviii)*;*[*(Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016)*](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13257.htm#art38)[*(Produção de efeito)*](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13257.htm#art40)

*II - será garantida ao empregado da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que o empregado a requeira no prazo de 2 (dois) dias úteis após o parto e comprove participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.*[*(Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016)*](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13257.htm#art38)[*(Produção de efeito)*](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13257.htm#art40)

*§ 2o  A prorrogação será garantida, na mesma proporção, à empregada e ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.*[*(Redação dada pela Lei nº 13.257, de 2016)*](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13257.htm#art38)[*(Produção de efeito)*](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13257.htm#art40)

*§ 3º A prorrogação de que trata o inciso I do caput deste artigo poderá ser compartilhada 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.*[*(Incluído pela Lei nº 14.457, de 2022)*](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm#art20)

*§ 4º Na hipótese prevista no § 3º deste artigo, 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 (trinta) dias de antecedência.*[*(Incluído pela Lei nº 14.457, de 2022)*](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm#art20)

*Art. 1º-A. Fica a empresa participante do Programa Empresa Cidadã 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)*](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm#art20)

*§ 1º São requisitos para efetuar a substituição de que trata o caput deste artigo:*[*(Incluído pela Lei nº 14.457, de 2022)*](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm#art20)

*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)*](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm#art20)

*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)*](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm#art20)

*§ 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)*](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm#art20)

*Art. 2o  É a administração pública, direta, indireta e fundacional, autorizada a instituir programa que garanta prorrogação da licença-maternidade para suas servidoras, nos termos do que prevê o art. 1o desta Lei.*

*Art. 3o  Durante o período de prorrogação da licença-maternidade e da licença-paternidade:*[*(Redação dada pela Lei nº 13.257, de 2016)*](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13257.htm#art38)[*(Produção de efeito)*](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13257.htm#art40)

*I - a empregada terá direito à remuneração integral, nos mesmos moldes devidos no período de percepção do salário-maternidade pago pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS);*[*(Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016)*](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13257.htm#art38)[*(Produção de efeito)*](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13257.htm#art40)

*II - o empregado terá direito à remuneração integral.*[*(Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016)*](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13257.htm#art38)[*(Produção de efeito)*](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13257.htm#art40)

*Art. 4o  No período de prorrogação da licença-maternidade e da licença-paternidade de que trata esta Lei, a empregada e o empregado não poderão exercer nenhuma atividade remunerada, e a criança deverá ser mantida sob seus cuidados.*[*(Redação dada pela Lei nº 13.257, de 2016)*](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13257.htm#art38)[*(Produção de efeito)*](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13257.htm#art40)

*Parágrafo único.  Em caso de descumprimento do disposto no****caput****deste artigo, a empregada e o empregado perderão o direito à prorrogação.*[*(Redação dada pela Lei nº 13.257, de 2016)*](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13257.htm#art38)[*(Produção de efeito)*](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13257.htm#art40)

*Art. 5o  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.*[*(Redação dada pela Lei nº 13.257, de 2016)*](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13257.htm#art38)[*(Produção de efeito)*](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13257.htm#art40)

*Parágrafo único.*[*(VETADO)*](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/Msg/VEP-679-08.htm)

*Art. 6o*[*(VETADO)*](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/Msg/VEP-679-08.htm)

*Art. 7o  O Poder Executivo, com vistas no cumprimento do disposto no*[*inciso II do caput do art. 5o*](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp101.htm#art5ii)*e nos [arts. 12](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp101.htm" \l "art12)e*[*14 da Lei Complementar no 101, de 4 de maio de 2000*](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp101.htm#art14)*, estimará o montante da renúncia fiscal decorrente do disposto nesta Lei e o incluirá no demonstrativo a que se refere o*[*§ 6º do art. 165 da Constituição Federal*](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constitui%C3%A7ao.htm#art165%C2%A76)*, que acompanhará o projeto de lei orçamentária cuja apresentação se der após decorridos 60 (sessenta) dias da publicação desta Lei.*

*Art. 8o  Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos a partir do primeiro dia do exercício subseqüente àquele em que for implementado o disposto no seu*[*art. 7o.*](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm#art7)

V - **reconhecimento de boas práticas** na promoção da empregabilidade das mulheres, por meio da instituição do Selo Emprega + Mulher;

VI - **prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho**; e

VII - **estímulo ao microcrédito** para mulheres.

Parágrafo único. Para os efeitos desta Lei, **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 nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente).

Para o apoio à parentalidade na primeira infância, a lei estabelece o Reembolso-Creche e medidas para Manutenção ou Subvenção de Instituições de Educação Infantil pelos Serviços Sociais Autônomos.

Seção I

**Do Reembolso-Creche**

Art. 2º Ficam os **empregadores autorizados a adotar o benefício de reembolso-creche**, de que trata a alínea "s" do § 9º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, **desde que cumpridos os seguintes requisitos**:

I - ser o benefício **destinado ao pagamento de creche ou de pré-escola de livre escolha da empregada ou do empregado**, bem como ao **ressarcimento de gastos com outra modalidade de prestação de serviços de mesma natureza**, comprovadas as despesas realizadas;

II - ser o benefício concedido à empregada ou ao empregado que **possua filhos com até 5 (cinco) anos e 11 (onze) meses de idade**, sem prejuízo dos demais preceitos de proteção à maternidade;

III - **ser dada ciência** pelos empregadores às empregadas e aos empregados **da existência do benefício e dos procedimentos necessários à sua utilização**; e

IV - ser o benefício **oferecido de forma não discriminatória e sem a sua concessão configurar premiação**.

Parágrafo único. **Ato do Poder Executivo** federal **disporá sobre os limites** de valores para a concessão do reembolso-creche e as modalidades de prestação de serviços aceitas, incluído o pagamento de pessoa física.

Art. 3º A implementação do reembolso-creche ficará **condicionada à formalização de acordo individual, de acordo coletivo ou de convenção coletiva de trabalho**.

Parágrafo único. 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.

Art. 4º **Os valores pagos a título de reembolso-creche**:

I - **não possuem natureza salarial**;

II - **não se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos**;

III - **não constituem base de incidência de contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia** do Tempo de Serviço (FGTS); e

IV - **não configuram rendimento tributável** da empregada ou do empregado.

Art. 5º 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**.

Seção II

Da Manutenção ou Subvenção de Instituições de Educação Infantil pelos Serviços Sociais Autônomos

Art. 6º Os seguintes **serviços sociais autônomos poderão**, observado o disposto em suas leis de regência e regulamentos, **manter instituições de educação infantil destinadas aos dependentes dos empregados e das empregadas vinculados à atividade econômica a eles correspondente**:

I - Serviço Social da Indústria (**Sesi**), de que trata o Decreto-Lei nº 9.403, de 25 de junho de 1946;

II - Serviço Social do Comércio (**Sesc**), de que trata o Decreto-Lei nº 9.853, de 13 de setembro de 1946; e

III - Serviço Social do Transporte (**Sest**), de que trata a Lei nº 8.706, de 14 de setembro de 1993.

Para o apoio à parentalidade por meio da **flexibilização do regime de trabalho**, a Lei 14.457/2022 estabelece regras para Teletrabalho, Flexibilização do Regime de Trabalho e das Férias, Regime Especial de Compensação de Jornada de Trabalho por meio de Banco de Horas, Antecipação de Férias Individuais e Horários de Entrada e Saída Flexíveis.

Seção I

**Do Teletrabalho**

Art. 7º **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 nº 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; e

II - às empregadas e aos empregados com filho, enteado ou pessoa sob guarda judicial **com deficiência, sem limite de idade**.

Seção II

**Da Flexibilização do Regime de Trabalho e das Férias**

Art. 8º No **âmbito dos poderes diretivo e gerencial dos empregadores**, **e** considerada a **vontade expressa dos empregados e das empregadas**, haverá **priorização** na concessão de uma ou mais das seguintes medidas de flexibilização da jornada de trabalho aos empregados e às empregadas que tenham filho, enteado ou pessoa sob sua guarda com até **6 (seis) anos de idade ou com deficiência**, com vistas a promover a conciliação entre o trabalho e a parentalidade:

I **- regime de tempo parcial**, nos termos do art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943;

II - regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de **banco de horas**, nos termos do art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943;

III - **jornada de 12 (doze) horas trabalhadas por 36 (trinta e seis) horas** ininterruptas de descanso, nos termos do art. 59-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943;

IV - **antecipação de férias individuais**; e

V - **horários de entrada e de saída flexíveis**.

§ 1º **As medidas** de que tratam os **incisos I e IV** do caput deste artigo (*I - regime de tempo parcial; IV - antecipação de férias individuais;*) **somente poderão ser adotadas até o segundo ano:**

I - do nascimento do filho ou enteado;

II - da adoção; ou

III - da guarda judicial.

§ 2º As medidas de que trata este artigo **deverão ser formalizadas por meio de acordo** **individual, de acordo coletivo ou de convenção coletiva de trabalho**.

§ 3º **O prazo fixado no § 1º** deste artigo **aplica-se inclusive** para o empregado ou a empregada que tiver filho, enteado ou pessoa sob guarda judicial **com deficiência**.

Seção III

**Do Regime Especial de Compensação de Jornada de Trabalho por meio de Banco de Horas**

Art. 9º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho de empregado ou empregada em regime de compensação de jornada por meio de **banco de horas**, **as horas acumuladas ainda não compensadas serão:**

I - **descontadas das verbas rescisórias** devidas ao empregado ou à empregada, na hipótese de banco de horas em favor do empregador, quando a demissão for a pedido e o empregado ou empregada não tiver interesse ou não puder compensar a jornada devida durante o prazo do aviso prévio; ou

II - **pagas juntamente com as verbas rescisórias**, na hipótese de banco de horas em favor do empregado ou da empregada.

Seção IV

**Da Antecipação de Férias Individuais**

Art. 10. A **antecipação de férias individuais poderá ser concedida** ao empregado ou à empregada que se enquadre nos critérios estabelecidos no § 1º do art. 8º desta Lei, **ainda que não tenha transcorrido o seu período aquisitivo**.

Parágrafo único. As férias antecipadas **não poderão** ser usufruídas em **período inferior a 5 (cinco) dias corridos**.

Art. 11. Para as férias concedidas na forma prevista no art. 10 desta Lei, **o empregador 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 prevista no art. 1º da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.

Art. 12. **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, hipótese em que não se aplicará o disposto no art. 145 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 13. **Na hipótese de rescisão** do contrato de trabalho, os valores das férias ainda não usufruídas serão pagos juntamente com as verbas rescisórias devidas.

Parágrafo único. **Na hipótese de período aquisitivo não cumprido**, as férias antecipadas e usufruídas **serão descontadas das verbas rescisórias** devidas ao empregado no caso de pedido de demissão.

Seção V

**Dos Horários de Entrada e Saída Flexíveis**

Art. 14. **Quando a atividade permitir**, os **horários** fixos da jornada de trabalho **poderão ser flexibilizados** ao empregado ou à empregada que se enquadre nos critérios estabelecidos no caput do art. 8º desta Lei.

Parágrafo único. A flexibilização de que trata o caput deste artigo ocorrerá em **intervalo** de horário **previamente estabelecido**, considera**dos os limites inicial e final de horário de trabalho diário**.

Para a qualificação de mulheres, a aludida Lei estabelece as seguintes medidas: Suspensão do Contrato de Trabalho para Qualificação Profissional e Estímulo à Ocupação das Vagas de Gratuidade dos Serviços Sociais Autônomos.

Seção I

**Da Suspensão do Contrato de Trabalho para Qualificação Profissional**

Art. 15. **Mediante requisição formal da empregada interessada**, para estimular a qualificação de mulheres e o desenvolvimento de habilidades e de competências em áreas estratégicas ou com menor participação feminina, o empregador poderá suspender o contrato de trabalho para participação em curso ou em programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador.

§ 1º Na hipótese prevista no caput deste artigo, a suspensão do contrato de trabalho será formalizada por meio de acordo individual, de acordo coletivo ou de convenção coletiva de trabalho, nos termos do art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 2º O curso ou o programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador priorizará áreas que promovam a ascensão profissional da empregada ou áreas com baixa participação feminina, tais como ciência, tecnologia, desenvolvimento e inovação.

§ 3º **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, de 11 de janeiro de 1990**.

§ 4º **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**.

§ 5º **Para fins de pagamento da bolsa** de qualificação profissional, **o empregador encaminhará ao Ministério do Trabalho** e Previdência **os dados** referentes às empregadas que terão o contrato de trabalho suspenso.

§ 6º **Se ocorrer a dispensa da empregada no transcurso do período de suspensão ou nos 6 (seis) 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% (cem por cento) sobre o valor da última remuneração** mensal anterior à suspensão do contrato de trabalho.

Seção II

**Do Estímulo à Ocupação das Vagas de Gratuidade dos Serviços Sociais Autônomos**

Art. 16. **As entidades** dos serviços nacionais de aprendizagem, observadas suas leis de regência e regulamentos, mediante a celebração de ajustes e de parcerias com a União, **poderão implementar medidas que estimulem a matrícula de mulheres em cursos de qualificação, em todos os níveis e áreas de conhecimento**.

§ 1º Se ocorrer a celebração dos **termos de ajustes ou de parcerias** a que se refere o caput deste artigo, os serviços nacionais de aprendizagem desenvolverão ferramentas de monitoramento e estratégias para a inscrição e a conclusão dos cursos por mulheres, especialmente nas áreas de ciência, de tecnologia, de desenvolvimento e de inovação.

§ 2º Para fins do disposto no caput deste artigo, **serão priorizadas as mulheres hipossuficientes vítimas de violência doméstica e familiar com registro de ocorrência policial.**

Como medidas de apoio ao retorno ao trabalho após o término da licença-maternidade, a Lei elenca a possibilidade de Suspensão do Contrato de Trabalho de Pais Empregados.

Seção I

**Da Suspensão do Contrato de Trabalho de Pais Empregados**

Art. 17. **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:

I - prestar cuidados e estabelecer vínculos com os filhos;

II - acompanhar o desenvolvimento dos filhos; e

III - apoiar o retorno ao trabalho de sua esposa ou companheira.

§ 1º **A suspensão do contrato de trabalho ocorrerá nos termos do art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho**, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, 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**.

§ 2º A suspensão do contrato de trabalho será **efetuada após o término da licença-maternidade da esposa ou companheira** do empregado.

§ 3º **O curso ou o programa de qualificação** profissional **deverá ser oferecido pelo empregador**, terá **carga horária máxima de 20 (vinte) horas semanais** e será realizado exclusivamente na modalidade **não presencial**, preferencialmente, de forma assíncrona[[1]](#footnote-1).

§ 4º A limitação prevista no § 2º do art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, não se aplica à suspensão do contrato de trabalho de que trata este artigo.

*§ 2o  O contrato de trabalho não poderá ser suspenso em conformidade com o disposto no****caput****deste artigo mais de uma vez no período de* ***dezesseis meses****.*

§ 5º O empregado fará jus à bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990.

§ 6º 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**.

§ 7º **Se ocorrer a dispensa** do empregado **no transcurso do período de suspensão ou nos 6 (seis) 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.

Art. 18. **São deveres do empregador:**

I - **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;

II - **orientar sobre os procedimentos** necessários para firmar acordo individual para suspensão do contrato de trabalho com qualificação; e

III - **promover ações periódicas de conscientização** sobre parentalidade responsiva e igualitária para impulsionar a adoção da medida pelos seus empregados.

Art. 19. Para fins de pagamento da bolsa de qualificação profissional, **o empregador encaminhará ao Ministério do Trabalho e Previdência 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, a Lei dispõe sobre pequenas alterações no Programa Empresa Cidadã, com o mote em permitir também aos empregados algumas das benesses lá concedidas às empregadas.

*Art. 1o É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar: (Redação dada pela Lei nº 13.257, de 2016) (Produção de efeito)*

*I - por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal;*

§ 3º A prorrogação de que trata o inciso I do caput deste artigo **poderá ser compartilhada 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.

§ 4º Na hipótese prevista no § 3º deste artigo, **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 (trinta) dias de antecedência.**" (NR)

"Art. 1º-A. **Fica a empresa participante do Programa Empresa Cidadã 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**.

§ 1º **São requisitos para efetuar a substituição** de que trata o caput deste artigo:

I - **pagamento integral do salário** à empregada ou ao empregado **pelo período de 120 (cento e vinte) dias**; e

II - **acordo individual** firmado entre o empregador e a **empregada ou o empregado** **interessados** em adotar a medida.

§ 2º A substituição de que trata o caput deste artigo poderá ser concedida na forma prevista no § 3º do art. 1º desta Lei."

*§ 3º A prorrogação de que trata o inciso I do caput deste artigo poderá ser compartilhada 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. (Incluído pela Lei nº 14.457, de 2022)*

Para a adoção de quaisquer dessas medidas, a Lei exige manifestação expressa da vontade do(a) empregado(a) por meio da formalização de acordo.

CAPÍTULO VI

DAS REGRAS PARA FORMALIZAÇÃO DE ACORDOS INDIVIDUAIS

Art. 21. (VETADO).

Art. 22. Tanto na priorização para vagas em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância quanto na adoção das medidas de flexibilização e de suspensão do contrato de trabalho previstas nos Capítulos III, IV e V desta Lei, **deverá sempre ser levada em conta a** **vontade expressa** da empregada ou do empregado beneficiado pelas medidas de apoio ao exercício da parentalidade.

A Lei dispõe sobre **medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho**, sobre o selo emprega + mulher e sobre o estímulo ao microcrédito para mulheres.

DAS MEDIDAS DE PREVENÇÃO E DE 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 so**bre 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 nº 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**.

CAPÍTULO VIII

DO SELO EMPREGA + MULHER

Art. 24. Fica instituído o Selo Emprega + Mulher.

§ 1º São **objetivos do Selo** Emprega + Mulher:

I - **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

II - **reconhecer as boas práticas** de empregadores que visem, entre outros objetivos:

a) 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;

b) à divisão igualitária das responsabilidades parentais;

c) à promoção da cultura de igualdade entre mulheres e homens;

d) à oferta de acordos flexíveis de trabalho;

e) à concessão de licenças para mulheres e homens que permitam o cuidado e a criação de vínculos com seus filhos;

f) 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

g) 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.

§ 2º Para fins do disposto neste artigo, consideram-se violência doméstica e familiar contra a mulher as ações ou as omissões previstas no art. 5º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha).

Art. 25. As microempresas e as empresas de pequeno porte que receberem o Selo Emprega + Mulher serão beneficiadas com estímulos creditícios adicionais, nos termos dos incisos I e II do § 5º do art. 3º da Lei nº 13.999, de 18 de maio de 2020.

Art. 26. As empresas que se habilitarem para o recebimento do Selo Emprega + Mulher deverão prestar contas anualmente quanto ao atendimento dos requisitos previstos nesta Lei.

Art. 27. 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.

Art. 28. **Ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência disporá sobre o regulamento completo** do Selo Emprega + Mulher.

CAPÍTULO IX

DO ESTÍMULO AO MICROCRÉDITO PARA MULHERES

Art. 29. 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:

I - mulheres que exerçam alguma atividade produtiva ou de prestação de serviços, urbana ou rural, de forma individual ou coletiva, na condição de pessoas naturais;

II - mulheres, na condição de pessoas naturais e de microempreendedoras individuais no âmbito do Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado (PNMPO).

§ 1º 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 microempreendedoras 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.

§ 2º 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.

§ 3º 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, observados as atenuantes de risco aplicáveis e o disposto nos regulamentos dos fundos.

CAPÍTULO X

DISPOSIÇÕES FINAIS

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 nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 31. O Sistema Nacional de Emprego (Sine) implementará iniciativas com vistas à melhoria da empregabilidade de mulheres, especialmente daquelas:

I - que tenham filho, enteado ou guarda judicial de crianças de até 5 (cinco) anos de idade;

II - que sejam chefe de família monoparental; ou

III - com deficiência ou com filho com deficiência.

Por fim, a Lei promove as seguintes alterações na CLT:

Art. 32. A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

~~Art. 163 - Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas.~~[~~(Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)~~](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6514.htm#art1)

"Art. 163. 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.

........................................................................................................................." (NR)

Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:             [(Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0229.htm#art473)

(...)

~~III - por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana;~~[~~(Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)~~](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0229.htm#art473)

~~III - por cinco dias consecutivos, em caso de nascimento de filho;~~[~~(Redação dada pela Medida Provisória nº 1.116, de 2022)~~](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1116.htm#art34)

"Art. 473. .......................................................................................................

..................................................................................................................................

III - por 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, **de adoção ou de guarda compartilhada;**

..................................................................................................................................

~~X - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;~~[~~(Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016)~~](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13257.htm#art37)

~~X - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até seis consultas médicas, ou exames complementares, durante o período de gravidez;~~[~~(Redação dada pela Medida Provisória nº 1.116, de 2022)~~](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1116.htm#art34)

X - pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até **6 (seis)** consultas médicas, ou em exames complementares, durante o período de gravidez;

.................................................................................................................................

Parágrafo único. **O prazo** a que se refere o inciso III do caput deste artigo **será contado a partir da data de nascimento do filho.**" (NR)

Art. 33. O art. 3º da Lei nº 13.999 *(Institui o Programa Nacional de Apoio às Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Pronampe))*, de 18 de maio de 2020, passa a vigorar acrescido do seguinte § 5º:

"Art. 3º ...........................................................................................................

...................................................................................................................................

§ 5º Nos casos em que a empresa contratante tenha sido reconhecida pelo Poder Executivo federal com o Selo Emprega + Mulher, aplicam-se os seguintes parâmetros:

I - o limite do empréstimo referido no § 1º do art. 2º desta Lei corresponderá a até 50% (cinquenta por cento) da receita bruta anual calculada com base no exercício anterior ao da contratação, salvo o caso das empresas que tenham menos de 1 (um) ano de funcionamento, hipótese em que corresponderá a até 50% (cinquenta por cento) do seu capital social ou a até 50% (cinquenta por cento) de 12 (doze) vezes a média da sua receita bruta mensal apurada no período, desde o início de suas atividades, o que for mais vantajoso; e

II - prazo de 60 (sessenta) meses para o pagamento." (NR)

Art. 34. O caput do art. 2º da Lei nº 12.513 *(Institui o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec))*, de 26 de outubro de 2011, passa a vigorar acrescido do seguinte inciso V:

*Art. 2º O Pronatec atenderá prioritariamente:*

"Art. 2º ...........................................................................................................

...................................................................................................................................

V - mulheres vítimas de violência doméstica e familiar com registro de ocorrência policial.

........................................................................................................................" (NR)

A Lei 14.457/2022 entrou em vigor na data de sua publicação, 22/09/2022.

1. As aulas assíncronas são aquelas que não ocorrem por transmissões ao vivo, e sim por gravações. Nelas, o horário em que o professor leciona para a câmera não é o mesmo em que os alunos assistem à aula. Não há interações em tempo real. [↑](#footnote-ref-1)