



**UNIVERSIDADE
FEDERAL DO
MARANHÃO**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS DE IMPERATRIZ
COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO**

RYAN MATHEUS LIMA TAVARES DA SILVA

PROGRAMA EMPREGA MAIS MULHERES: uma análise da lei 14.457/2022

Imperatriz – MA

2025

RYAN MATHEUS LIMA TAVARES DA SILVA

PROGRAMA EMPREGA MAIS MULHERES: uma análise da lei 14.457/2022

Monografia apresentada ao Curso de
Direito da Universidade Federal do
Maranhão (UFMA), como requisito parcial
para a obtenção do grau de Bacharel em
Direito.

Orientador(a): RENATA CALDAS
BARRETO

Imperatriz – MA

2025

Ficha gerada por meio do SIGAA/Biblioteca com dados fornecidos pelo(a) autor(a).
Diretoria Integrada de Bibliotecas/UFMA

Matheus Lima Tavares da Silva, Ryan.

Programa emprega mais mulheres : uma análise da lei
14.457/2022 / Ryan Matheus Lima Tavares da Silva. - 2025.
41 p.

Orientador(a): Renata Caldas Barreto.

Monografia (Graduação) - Curso de Direito, Universidade
Federal do Maranhão, Imperatriz, 2025.

1. Lei 14.457/2022. 2. Desigualdade de Gênero. 3.
Mercado de Trabalho. 4. Falta de Eficiência das Leis
Anteriores. 5. Inserção Feminina. I. Caldas Barreto,
Renata. II. Título.

RYAN MATHEUS LIMA TAVARES DA SILVA
PROGRAMA EMPREGA MAIS MULHERES: uma análise da lei 14.457/2022

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal do Maranhão (UFMA), como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador(a): RENATA CALDAS BARRETO

Local, ____ de _____ de ____.

BANCA EXAMINADORA

Prof. RENATA CALDAS BARRETO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO

Prof. ELIZON DE SOUSA MEDRADO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO

Prof. RICARDO CAVALCANTE MORAIS
UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO

AGRADECIMENTOS

Em um primeiro momento, gostaria de agradecer aos meus pais e amigos, por sempre me apoiarem nos meus sonhos e estarem sempre presentes nos meus piores e melhores momentos. Ao concluir esse curso, será mais um sonho realizado e melhor ainda será dividi-lo com essas pessoas que fazem parte da minha história.

Agradeço também a minha orientadora RENATA CALDAS BARRETO por todo incentivo, aprendizado obtido e parceria na confecção deste presente trabalho. Sem dúvidas uma das melhores profissionais que já tive a honra de conhecer, obrigado por tudo professora.

“É pelo trabalho que a mulher vem diminuindo a distância que a separava do homem, somente o trabalho poderá garantir-lhe uma independência concreta.”

Simone de Beauvoir

RESUMO

Esta monografia tem como papel realizar uma análise da Lei nº 14.457/2022, que institui o Programa “Emprega + Mulheres”, buscando compreender a sua eficiência no combate a falta de igualdade entre os gêneros no mercado de trabalho no Brasil. O presente estudo tem início quando há reconhecimento de que, por mais que houve avanços legais e institucionais, as mulheres ainda enfrentam grandes desafios para serem inseridas e receber remuneração justa no mercado de trabalho. O objetivo principal consiste em realizar uma análise de forma científica acerca dos dispositivos da referida lei e seus efeitos na inclusão profissional feminina, tendo ênfase na avaliação crítica das estratégias já implementadas. Por isso, escolhe-se uma metodologia qualitativa, tendo como base pesquisa bibliográfica e análise documental. Como resultado, é esperado que seja possível identificar tanto os avanços frutos da lei quanto suas limitações na prática, como a fragilidade na fiscalização, a resistência cultural à inserção de mulheres em setores importantes e a carência de incentivos com maior eficiência. Por fim, conclui-se que, por mais que a Lei 14.457/2022 represente um avanço no âmbito das políticas públicas de gênero, ainda precisa de maior investimento e monitoramento para se tornar um instrumento mais efetivo de transformação social. O referido trabalho propõe ideias de aprimoramento da política, colaborando com o debate acadêmico em respeito da igualdade de gênero nas relações empregatícias.

Palavras-chave: Lei 14.457/2022. Falta de igualdade de gênero. Mercado de trabalho. Políticas públicas. Inserção feminina.

ABSTRACT

This monograph aims to provide an analytical overview of Law No. 14,457/2022, which established the “Emprega + Mulheres” (Employ More Women) Program, focusing on its effectiveness in addressing gender inequality in the Brazilian labor market. The study begins with the acknowledgment that, although legal and institutional advances have occurred, women still face significant challenges regarding access to employment and receiving fair wages. The primary goal is to conduct a scientific analysis of the legal provisions introduced by the law and their actual impacts on female professional inclusion, with an emphasis on critically evaluating the strategies already implemented. To achieve this, the research adopts a qualitative methodology, supported by bibliographic review and document analysis. The findings aim to identify both the progress achieved through the law and its practical limitations, such as weak enforcement, cultural resistance to the presence of women in key sectors, and the lack of more effective incentive mechanisms. The study concludes that while Law No. 14,457/2022 represents progress in the field of gender-focused public policy, further investment and more effective monitoring are necessary for it to become a true instrument of social transformation. Finally, the research proposes recommendations for improving the policy, contributing to the academic debate on gender equality in employment relations.

Keywords: Law No. 14,457/2022; gender inequality; labor market; public policy; women’s inclusion.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Mecanismo De Transmissão dos Impactos da Violência Doméstica no Mercado de Trabalho	p.20
--	------

LISTA DE SIGLAS

ABNT - Associação Brasileira de Normas Técnicas

CLT – Consolidação De Leis Trabalhistas

ONU–OrganizaçãoDasNaçõesUnidas

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	12
2. O CONTEXTO DA INCLUSÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO.	14
2.1 Histórico da Desigualdade de Gênero no Campo Profissional do Brasil	15
2.2 Políticas Públicas Voltadas para as Mulheres no Mercado de Trabalho	17
2.3 Barreiras Enfrentadas pelas Mulheres na Busca por Empregos.....	21
3. A LEI 14.457/2022: O PROGRAMA EMPREGA MAIS MULHERES	24
3.1 Contexto Fático e Jurídico da Criação do Programa Emprega + Mulheres.....	25
3.2 Mecanismos do Programa para a Inserção das Mulheres no Campo de Trabalho	27
3.3 Impactos Esperados da Lei no Cenário Atual Trabalhista.....	30
4. DESAFIOS, LIMITAÇÕES E PERSPECTIVAS DE APERFEIÇOAMENTO DO PROGRAMA EMPREGA + MULHERES.....	32
4.1 Barreiras e Dificuldades na Implementação Efetiva da Lei nº 14.457/2022	32
4.2 Análise da Responsabilidade Compartilhada: Estado, Empresas e Sociedade..	35
4.3 Propostas de Melhoria e a Importância da Fiscalização Contínua.....	36
5. CONCLUSÃO.....	38
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	39

1. INTRODUÇÃO

Inserir a mulher no mercado de trabalho é um dos desafios mais evidentemente combatidos pelas sociedades modernas, principalmente em países taxados por estruturas históricas de desigualdade entre os gêneros, como o Brasil. Mesmo com os avanços legais, sociais e de instituição, as mulheres ainda enfrentam obstáculos relacionados à inserção, permanência e crescimento neste tipo de ambientes. Desigualdades de salários, carências de oportunidades de qualificação, dupla jornada de trabalho e o alto número de assédio em âmbito profissional são alguns problemas que dificultam a realização profissional da mulher brasileira.

Dentro desse contexto, a promulgação da Lei nº 14.457/2022, que trata do Programa Emprega + Mulheres, representa um meio do Estado brasileiro de lutar, de maneira mais estruturada, as disparidades de gênero no mundo do trabalho. Este dispositivo legal apresenta um apanhado de medidas relacionadas à equidade de gênero, tendo como ênfase o incentivo à parentalidade compartilhada, a jornada de trabalho mais flexível, o reembolso-creche, a qualificação profissional feminina, o combate ao assédio neste ambiente e a valorização dessas empresas que realiza práticas para incluí-las.

A importância do presente estudo sustenta-se na necessidade de entender se estes mecanismos citados anteriormente possuem, realmente, efetividade para realizar mudanças já consolidadas pela desigualdade. A implementação da Lei 14.457/2022 reflete não somente um avanço da norma, mas também a possibilidade de transformação social, desde de que seja aplicada de maneira responsável por parte dos agentes envolvidos, tais como o Estado, empresas e sociedade civil. Porém, para além do aspecto legislativo, torna-se primordial investigar suas aplicabilidades na prática desses instrumentos.

A referente pesquisa possui como objetivo geral realizar uma análise da Lei nº 14.457/2022 com a perspectiva da promoção da igualdade de gênero no mercado de trabalho. Tem como

objetivos específicos, o seguinte: (a) contextualizar de forma historicamente a exclusão da mulher do meio profissional; (b) estudo das políticas públicas anteriores voltadas para essa inserção das mulheres no trabalho formal; (c) evidenciar os mecanismos importantes da Lei nº 14.457/2022; (d) fazer uma análise aos desafios e limitações na sua consolidação; e (e) fazer sugestões de possíveis aprimoramentos para que a legislação atinja maior efetividade.

O problema principal da pesquisa consiste no seguinte questionamento: a Lei nº 14.457/2022, ao instituir o Programa Emprega + Mulheres, possui capacidade de realizar mudanças estruturais na desigualdade de gênero no presente mercado de trabalho brasileiro, ou limita-se a respostas pontuais? A resposta a essa indagação necessita de uma análise crítica e comprometida com os dados empíricos e as doutrinas especializadas.

Já em relação a metodologia, adota-se um meio qualitativo, com base em pesquisa bibliográfica e análise de documentos. A escolha de fontes inclui legislação nacional e internacional, doutrina jurídica especializada, relatórios institucionais, artigos acadêmicos e produções científicas que referem-se as temáticas de gênero, trabalho e políticas públicas.

A estrutura desta pesquisa encontra-se dividida em cinco capítulos distintos. Contendo a presente introdução, logo em seguida vem o Capítulo 2 que trata a contextualização histórica da desigualdade de gênero no meio profissional brasileiro, ainda abordando políticas públicas anteriores e as principais barreiras combatidas pelas mulheres. O Capítulo 3 apresenta uma análise bem detalhada da Lei nº 14.457/2022, abordando sua criação, objetivos, mecanismos legais e efeitos esperados. O Capítulo 4 problematiza as barreiras e as limitações desta norma, propondo perspectivas para melhorá-la. Por fim, o Capítulo 5 denominado como conclusão traz as considerações finais, apontando os principais achados e sugestões para futuras pesquisas e políticas públicas mais eficientes.

Assim, este trabalho se propõe a contribuir com o debate acadêmico e jurídico à respeito desta equidade de gênero no campo profissional, oferecendo subsídios técnicos e reflexivos que colaboram para as práticas institucionais mais inclusivas. Identificando que a igualdade material entre homens e mulheres exige mais que normas da legislação, este trabalho sustenta que a efetividade das políticas depende do compromisso coletivo com a transformação das estruturas sociais, econômicas e culturais que preservam a desigualdade.

2. O CONTEXTO DA INCLUSÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO

A participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro representa uma problemática complexa, resultante de uma série de persistentes desigualdades estruturais que permeiam a sociedade do nosso país desde o seu limiar.

Ao longo da história, o envolvimento do público feminino no mercado de trabalho foi moldado por preconceitos culturais, legislações superficiais e por um contexto econômico que, em grande parte, contribuiu para que as mulheres se submetessem a posições de trabalhos subalternas, com salários defasados e uma autonomia quase mínima.

A análise e compreensão desse processo histórico e das consequentes manifestações contemporâneas dessa desigualdade é primordial para o pleno entendimento dos benefícios e das restrições de iniciativas como o Emprega + Mulheres.

Desse modo, o presente trabalho se propõe a analisar a Lei 14.457/2022 à luz do processo histórico-cultural que resultou na desigualdade de gênero no mercado de trabalho na sociedade brasileira atual. O objetivo é demonstrar como o presente dispositivo legal pode contribuir para mitigar os efeitos danosos dessa problemática social.

Para isso, esse Capítulo será dedicado a apresentar uma contextualização dessa realidade, utilizando como base o histórico da exclusão da força de trabalho feminina no mercado formal, verificando a real eficácia de políticas públicas voltadas para essa questão e destacar as principais barreiras que impedem o público feminino de conseguir oportunidades justas de emprego.

O primeiro subtópico, nomeado de “Histórico de Desigualdade de Gênero no Campo Profissional do Brasil”, irá tratar da construção histórica e social da disparidade de gênero no mercado de trabalho, demonstrando como o público feminino foi sistematicamente excluído das atividades economicamente valorizadas e como a associação do trabalho produto à figura

masculina originou os alicerces da subvalorização do trabalho das mulheres, perdurando até os dias atuais.

Em sequência, o segundo subtópico intitulado de “Políticas Públicas Voltadas para as Mulheres no Mercado de Trabalho”, irá analisar o conjunto de leis e iniciativas do Estado que possuem o objetivo de promover a igualdade de gênero no mercado de trabalho. Nesse tópico serão abordadas as principais medidas que foram adotadas pelo governo brasileiros, suas limitações práticas e a urgência de um diálogo entre política pública, setor privado e realidade social.

Por último, o subtópico “Barreiras Enfrentadas pelas Mulheres na Busca por Empregos”, visa destacar os entraves concretos que as mulheres ainda enfrentam ao tentar acessar o mercado de trabalho, que se manifestam em discriminação em processos seletivos, ausência de políticas de apoio à maternidade, preconceitos de gênero e a evidente exclusão de mulheres em cargos de liderança.

2.1 Histórico da Desigualdade de Gênero no Campo Profissional do Brasil

A trajetória da participação feminina no mercado está intimamente ligada a um processo de invisibilização e subvalorização da sua força de trabalho e, consequentemente, da sua remuneração. Tal processo não é aleatório e, tampouco, recente, sendo reflexo de uma sociedade patriarcal que, desde os primórdios, sempre associou o real trabalho produtivo - aquele que gera valor econômico visível e fornece status - à figura do homem.

Naquele contexto, mesmo as mulheres livres e que integravam camadas sociais mais privilegiadas também exerciam atividades domésticas, como costura, lavagem de roupa e atividades ligadas a culinária e ao artesanato. Essas ocupações eram, obviamente, informais e mal remuneradas, impedindo que as mulheres possuísem qualquer status social ou tivessem uma mínima autonomia econômica, características essas que eram reservadas exclusivamente ao trabalho masculino formal, quando existia.

Durante o período Colonial e Imperial do Brasil, a economia agrária dependia intensamente da mão de obra de mulheres escravizadas que atuavam no campo e nas atividades domésticas das casas-grandes, sendo totalmente excluídas da esfera econômica e da cidadania plena.

É somente no início da industrialização, especialmente no fim do século XIX e início do século XX, que a participação feminina no mercado de trabalho, principalmente no setor têxtil e de vestuário, começa a se intensificar. Apesar dessa crescente, as mulheres ainda eram vistas como uma mão de obra dócil e barata, sendo frequentemente mal remuneradas e submetidas a jornadas de trabalho exaustivas, reforçando que o trabalho realizado pelo público feminino era menos digno de reconhecimento social e econômico.

É fato que, nas primeiras indústrias, as condições de trabalho eram precárias para todos, entretanto, as mulheres possuíam particularidades ainda mais árduas, como salários significativamente menores que os dos homens, dupla jornada de trabalho que consistia no trabalho na fábrica e nas atividades domésticas desempenhadas em casa, ausência de estrutura de apoio que possibilitava a conciliação entre trabalho e maternidade e a acentuada vulnerabilidade a assédios no ambiente de trabalho.

Em outras palavras, a participação da mulher no mercado de trabalho sempre foi pautada pela desigualdade de gênero.

Nesse contexto, Stearns (2007, p.11), conceitua gênero como uma forma de enfatizar o caráter social e histórico das concepções baseadas nas percepções das diferenças sexuais. Isso significa que a identidade de gênero, ou seja, o modo como as pessoas se identificam - como masculina, feminina, ou outra - é construída socialmente e não é apenas determinada pelas características biológicas.

Ainda nessa conjuntura, Diaz (1999) define gênero como o conjunto de relações sociais desiguais de poder entre homens e mulheres que são o resultado de uma construção social do papel do homem e da mulher a partir das diferenças sexuais.

Observa-se, portanto, que tais construções históricas e sociais contribuem ativamente para perpetuar um cenário de desigualdade que não se limita apenas a um simples descompasso entre salários ou cargos ocupados, resultando, na verdade, em um sistema estruturalmente desigual que é reproduzido por instituições estatais, empresariais e culturais.

O resultado desses fatores é uma dinâmica de poder desigual e contínua que moldou a ideia de que o trabalho feminino é menos produtivo e técnico e, graças a isso, não merece a remuneração devida.

Para vencer essa conjuntura, o público feminino adotou uma estratégia fundamental: desenvolver sua capacitação profissional com o investimento em educação. Tal investimento possuía como objetivo agregar valor ao trabalho e, conseqüentemente, superar barreiras de gênero para obter melhores oportunidades de emprego, levando ao notável processo histórico-cultural nomeado de reversão do hiato de gênero escolar que teve início nos anos 70.

Essa reversão, definida por Alves (2003) como a maior conquista das mulheres no século XX, marcou o momento histórico no qual as mulheres passaram a superar os homens em escolaridade, mas mesmo esse triunfo não foi suficiente para possibilitar que o público feminino tivesse acesso à renda própria, à representação parlamentares e, sobretudo, à autonomia.

Mesmo quase 50 anos depois, as marcas da construção social e histórica da desvalorização das mulheres como força produtiva ainda persistem.

De acordo com o 3º Relatório de Transparência Salarial e Igualdade de 2025, as mulheres ainda recebem, em média, 20,9% a menos que homens. Os dados alarmantes que demonstram a desvalorização salarial sofrida pelo público feminino foram obtidos por meio do Relatório Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2024, que analisou 53.014 estabelecimentos que possuíam 100 ou mais empregados(as).

Sobre essa problemática, o secretário executivo de Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Francisco Macena, a desigualdade salarial trata-se de um processo contínuo de transformação e, para transpassar essa barreira, é necessário romper com preconceitos.

Torna-se cristalino, portanto, que a desigualdade de gênero que perpetua no mercado de trabalho não é causada por uma simples negligência, mas de um sistema opressor fruto de séculos de invisibilização, subvalorização e exclusão da mulher como uma trabalhadora legítima e digna de uma remuneração justa.

O reconhecimento de tais desigualdades históricas é essencial para a elaboração e aplicação de políticas públicas verdadeiramente transformadoras e capazes de minimizar os efeitos dessa mazela social.

2.2 Políticas Públicas Voltadas para as Mulheres no Mercado de Trabalho

Diante da evidente persistência das desigualdades de gênero presentes no mercado de trabalho, é necessário que o Estado, por meio de elaboração e implementação de políticas públicas, realize uma intervenção estratégica que combata de forma ativa a discriminação de gênero e, ao mesmo tempo, promova a eliminação de barreiras estruturais que impedem o crescimento profissional do público feminino.

Tamanho princípio basilar da sociedade – equidade salarial independente do gênero – já encontra-se previsto na Constituição Federal de 1988. A Carta Magna, em seu Artigo 5º, estabelece a igualdade entre homens e mulheres no que diz respeito a direitos e obrigações.

Em uma análise mais particular no âmbito trabalhista, o Artigo 7º, em seu inciso XXX, proíbe que haja a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão que seja única e exclusivamente motivado por sexo, idade, cor ou estado civil, configurando um direito fundamental explícito que proíbe qualquer discriminação no momento de contratação de uma pessoa para exercer determinada função.

Mesmo antes da Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), datada de 1943, já possuía um capítulo que tratava especificamente da proteção do trabalho da mulher. Esse trecho do texto normativo estabelecia normas relativas à duração do trabalho, descanso, condições de segurança e higiene e proteção à maternidade.

Foi a partir dessas disposições que as mulheres passaram a possuir o direito ao afastamento remunerado que, inicialmente previsto na CLT com um período menor, foi ampliado para 120 dias pela Carta Magna de 1988, garantindo, assim, um período considerável para a recuperação pós-parto e possibilitando que a mãe realizasse o cuidado inicial do recém-nascido sem a perda do vínculo empregatício.

Todavia, após o período da licença, essas mães retornam à rotina de trabalho ainda com uma criança muito pequena que, devido à sua idade, ainda necessita de extrema atenção e de cuidados maternos que, com certeza, podem comprometer seu desempenho no trabalho.

Nesse aspecto, Rodrigues e Sapucaia (2016) afirmam, de forma figurada, que a cada vez que uma mulher gasta uma hora cuidando dos filhos, fazendo comida ou lavando roupas, ela se afasta ainda mais da potencialidade de absorver papéis não domésticos, tanto profissional como politicamente.

Essa análise demonstra que há, na verdade, uma necessidade de criação de uma política equitativa de licença-paternidade ou parental que possibilite uma melhor distribuição de cuidado dos filhos entre os dois genitores para evitar uma sobrecarga da mãe e um evitar a continuidade de que o cuidado do filho é responsabilidade primária feminina.

Não obstante as proteções legais diretas, o Estado brasileiro, buscou implementar programas voltados para a qualificação profissional do público feminino para que, dessa forma, fosse possível aumentar a sua empregabilidade e inseri-las em setores menos tradicionais e em cargos de liderança, rompendo com estereótipos de gênero que, historicamente, direcionaram as mulheres apenas a funções consideradas “femininas”.

Como exemplo emblemático dessa iniciativa pode-se citar o Programa Mulheres Mil, um conjunto de políticas públicas e diretrizes governamentais que possuem com objetivo a inclusão educacional, social e produtiva de mulheres em situação de vulnerabilidade. Seguindo o mesmo objetivo, há também o Programa Multiplica Por Elas que surge como uma iniciativa

complementar, focado em incentivar e potencializar negócios liderados por mulheres em contextos de vulnerabilidade social e econômica.

Embora importantes, a eficácia e, principalmente, o alcance dessas iniciativas muitas vezes foram limitados e estão extremamente distantes de curar essa ferida social. Isso se deve, dentre vários fatores, à ausência de um acompanhamento sistemáticos que mensure o real impacto dessas iniciativas no percurso profissionais das mulheres supostamente beneficiadas.

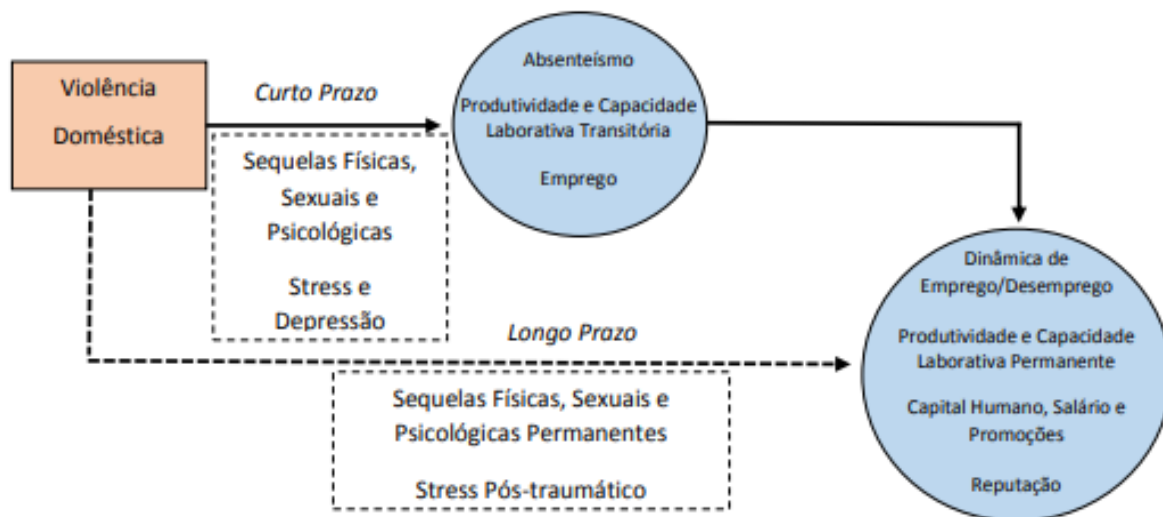
Enquanto essa articulação não ocorrer de forma plena, a capacitação idealizada por essas políticas públicas será meramente formal, desconectada das reais demandas do mercado e, portanto, incapaz de gerar uma real mudança desse cenário desfavorável às mulheres.

Para além das questões estritamente trabalhistas, outras iniciativas governamentais e normas legislativas também influenciam diretamente na realidade das mulheres e, por consequência, na sua integração no mercado de trabalho. A Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006), por exemplo, estabelece a proteção de mulheres em caso de violência doméstica, criando, assim, uma camada de proteção – apesar de falha – que proporciona uma estabilidade emocional e física indispensável ao desempenho profissional.

O II Relatório da Pesquisa de Condições Socioeconômicas e Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher demonstra que casos de violência doméstica, na maioria esmagadora das vezes, afeta principalmente a habilidade e produtividade da vítima no emprego, se manifestando através de episódios de absenteísmo (faltas frequentes no trabalho), atrasos no trabalho, redução momentânea de produtividade e de capacidade laborativa e perda de emprego

Figura 1 - Mecanismo De Transmissão dos Impactos da Violência Doméstica no Mercado de Trabalho

Fonte: José Raimundo Carvalho e Victor Hugo Oliveira



Conforme demonstrado no organograma acima, episódios de violência doméstica geram consequências tanto em curto quanto a longo prazo. No que se refere ao curto prazo, os impactos são sequelas físicas, sexuais e psicológicas, além de níveis de estresse que, geralmente, resultam em depressão. Obviamente, tais impactos na saúde física e mental afetam diretamente a produtividade no trabalho em forma de faltas frequentes, pouca produtividade e redução de capacidade produtiva.

Ao longo prazo, os efeitos tendem a ser ainda mais sérios e evidentes. Conforme a frequência, as sequelas físicas e psicológicas tendem a se tornar permanentes, e o estresse causado pelos episódios de violência podem evoluir a ponto de se tornar stress pós-traumático. Evidentemente, os impactos a longo prazo expressam-se de forma mais significativa na dinâmica de emprego e desemprego e na carreira da mulher.

Vale mencionar que a reputação profissional da vítima também pode ser afetada durante esse ciclo, seja pela instabilidade ou pela queda de desempenho no trabalho. Desse modo, fica claro que as mulheres enfrentam uma dupla camada de dificuldades: as barreiras sistêmicas geradas por um preconceito de gênero que impossibilitam uma remuneração digna, somadas ao fardo em sua vida pessoal que comprometem ainda mais uma carreira que já é desafiadora.

Dentro dessa realidade, a Lei da Maria da Penha surge como um marco legal e essencial para proteger mulheres que sofrem com violência doméstica e familiar e, ao mesmo tempo,

como norma criadora de mecanismos de proteção e assistência. Entretanto, no que diz respeito a sua configuração original e aplicação prática, a Lei 11.340/2006 demonstra sérias limitações quando se trata de uma real mitigação direta e efetiva dos impactos da violência na vida profissional das mulheres.

O mecanismo legal em questão falha ao não possuir medidas intrínsecas que tratem de consequências específicas no ambiente de trabalho, se limitando, “apenas”, a representar um meio de proteção legal contra o agressor e não tratar das sequelas deixadas pelos episódios de violência na vida da profissional e pessoal da vítima.

Em resumo, o panorama de políticas voltadas para as mulheres no mercado de trabalho no Brasil apresentou um avanço significativo ao longo da história, partindo dos direitos básicos estabelecidos na CLT e chegando até as garantias constitucionais de igualdades e leis específicas e mais recentes de combate à discriminação salarial e à violência doméstica.

Todavia, quando analisadas de forma aprofundada, torna-se cristalino que apesar das garantias legais que mitigam males importantes – como desigualdade salarial, segregação ocupacional e efeitos causados pela violência física e doméstica –, a ascensão real das mulheres no mercado de trabalho ainda está longe de ser alcançada.

2.3 Barreiras Enfrentadas pelas Mulheres na Busca por Empregos

Conforme já exposto, nas últimas décadas houve um processo de ascensão das mulheres no mercado de trabalho que, apesar de evidente, ainda não é pleno. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 2017, já destaca que o empoderamento econômico das mulheres representa um catalisador crítico que reduz a redução de desigualdade de gênero e amplia a reserva de talentos brasileiros, promovendo, assim, a diversidade econômica.

Em outras palavras, um crescimento na empregabilidade das mulheres também traz uma diversidade produtiva e um aumento na capacitação em um contexto mais amplo, resultando em um maior dinamismo econômico e movimentando vários setores produtivos.

Nessa seara, a instituição financeira McKinsey Global Institut, realizou uma pesquisa analisando se uma maior participação das mulheres no mercado de trabalho pode impactar positivamente no PIB. Dentro da América Latina foi confirmada a seguinte hipótese: se as

mulheres tivessem a mesma participação, em números, dos homens no mercado de trabalho, haveria uma melhora no PIB que poderia chegar até a 34%.

De acordo com Segnini (1988), as mulheres possuem uma vantagem evidente sob os homens: a capacidade de transmitir emoções e sentimentos de forma mais intensa. De forma complementar, Probst (2012) destaca que as mulheres tendem a agir mais naturalmente no que se refere a diversidade e a processos multifuncionais. Além disso, a sensibilidade feminina permite o trabalho com equipes marcadas pela diferença e pela heterogeneidade. A empresa que aposta na singularidade de seus interlocutores internos se torna mais inteligente, mais capaz e mais ágil.

Queiroz et al (2010), de forma complementar, destaca que o aumento da força feminina no mercado de trabalho causa um maior dinamismo no mundo empresarial, tendo em vista que altera as atribuições requeridas dos profissionais. Para Probst (2012), há aqui uma quebra de paradigmas, o mundo aposta nos valores femininos em detrimento de ideias ultrapassadas: trabalho em equipe ao invés do individualismo, a persuasão em oposição ao autoritarismo e a cooperação no lugar da competição.

Apesar dos benefícios consequentes de sua contratação, as mulheres ainda enfrentem barreiras consideráveis para conseguir oportunidades e serem valorizadas enquanto trabalhadoras. Tais restrições vão desde a discriminação explícita e velada que ocorre nos processos seletivos até obstáculos estruturais na divisão de trabalho e o preconceito causada pela falta de uma cultura organizacional pautada em diversidade.

Conforme já demonstrado, essas barreiras não representam uma mazela apenas para o público feminino, mas também acabar por resultar em uma perda significativa de talento, inovação e potencial econômico para as empresas brasileiras como um todo. Devido a isso, investir na remoção desses limites e, ao mesmo tempo, em uma promoção real da inclusão feminina no mercado de trabalho é uma estratégia que beneficia a todos e que é capaz de aumentar produtividade, a criatividade e até a economia de uma empresa.

Para cumprir esse objetivo, é essencial que políticas públicas e privadas não se concentrem apenas em disponibilizar vagas voltadas para mulheres, mas sim na construção de ambientes de trabalho que sejam verdadeiramente inclusivos e equitativos.

Infelizmente, tal “utopia” não aconteceria da noite pro dia, seria necessário a criação e implementação de processos seletivos mais específicos e que considerassem as vulnerabilidades femininas, com critérios objetivos de avaliação, uma maior transparência salarial, flexibilidade de horários e, sobretudo, um maior suporte à parentalidade.

Também seria necessário combater ativamente os vieses inconsistentes dentro das empresas. Esses preconceitos implícitos contribuem para a exclusão de mulheres de determinados cargos e setores e, de forma mais branda, acabam criando um espaço de trabalho pautado em preconceito e no qual há pouca ou nenhuma liderança feminina.

Reitera-se, portanto, que a inclusão efetiva do público feminino no mercado de trabalho ultrapassa a mera criação de vagas de emprego, demandando uma reestruturação real das dinâmicas sociais, organizacionais e institucionais. Para isso, é necessário

3. A LEI 14.457/2022: O PROGRAMA EMPREGA MAIS MULHERES

A promulgação da Lei nº 14.457/2022, que instituiu o Programa Emprega + Mulheres, configura um novo marco no sistema jurídico trabalhista brasileiro, ao estabelecer mecanismos específicos para a promoção da equidade de gênero no mercado de trabalho. Esta legislação visa enfrentar problemas estruturais persistentes que são, inclusive, confirmados por dados oficiais que demonstram desigualdade salarial, a baixa representação feminina em cargos de liderança e a sobrecarga do trabalho não remunerado, mesmo diante de avanços normativos e de uma crescente mobilização social em prol dos direitos das mulheres.

Tal dispositivo legal reflete, assim, a responsabilidade do Estado brasileiro com a superação de entraves históricos, alinhando-se a regulamentos internacionais como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) e as diretrizes estabelecidas pela Organização Internacional do Trabalho.

É importante ressaltar que a essencialidade do tema ultrapassa o prisma meramente normativo, pois a eficiência das normas jurídicas depende da real capacidade de transformar realidades concretas, sobretudo no que se refere a um contexto no qual mulheres ainda esbarram em dificuldades para sua própria inserção, permanência e progressão no ambiente laboral.

O Programa Emprega + Mulheres se mostra como notável por propor disposições inovadoras, como o reembolso-creche, uma maior flexibilização de horários de trabalho, o estímulo à formação profissional e o fortalecimento do combate ao assédio, visando alinhar interesses do setor público, privado e da sociedade civil. A avaliação crítica da Lei nº 14.457/2022 se demonstra como essencial no que se refere

a verificar se as inovações propostas bastam para impulsionar mudanças estruturais ou se permanecem como respostas pontuais a um problema multifacetado.

A importância desse capítulo consiste na necessidade de examinar, com rigor metodológico e base doutrinária, a adequação dos mecanismos previstos na Lei nº 14.457/2022 em confronto às desigualdades de gênero ainda presentes no mercado de trabalho brasileiro. O intuito é, portanto, contribuir para o debate científico, apresentando uma visão que não se limite a mera descrição normativa, somando tal análise empírica a uma doutrina especializada e dados recentes de órgãos como IBGE, IPEA e ONU Mulheres.

O primeiro subtópico do capítulo, “Contexto da Lei 14.457/2022”, analisará de forma objetiva o contexto jurídico e social que levou à promulgação do referido dispositivo jurídico, evidenciando esse processo legislativo, as demandas contemporâneas e o diálogo com compromissos internacionais. Essa seção, portanto, possui como intuito delimitar o conjunto de fatores que impulsionaram a criação da lei.

O segundo subtópico intitulado de “Objetivos e Ideias do Programa Emprega + Mulheres”, apresentará uma análise aprofundada dos objetivos explícitos e implícitos do programa, tais como apoio à parentalidade, capacitação profissional, enfrentamento ao assédio e valorização das empresas que incentivam a igualdade laboral entre gêneros. Para cumprir tal objetivo, serão apresentados dados oficiais para comparar o que foi apresentado no texto da lei com os desafios reais enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho, embasando tal análise em doutrina jurídica e pesquisas atuais.

O terceiro subtópico, “Mecanismos do Programa para a Inserção das Mulheres no Campo de Trabalho”, examinará, de forma crítica, os direitos previstos pela legislação, tais como auxílio creche, teletrabalho preferencial e flexibilidade na jornada de trabalho. Esse subtópico irá discutir a real eficácia de cada mecanismo jurídico garantido pela lei, os desafios da real implementação de tais garantias no que se refere às empresas e possíveis lacunas normativas.

Por fim, o quarto e último subtópico, “Impactos Esperados da Lei no Cenário Atual Trabalhista”, projetará os possíveis efeitos da Lei nº 14.457/2022 sob a ótica legal, social e econômica. Para isso, será realizada uma análise das possíveis alterações na jurisprudência e dos consequentes efeitos dessas mudanças para empregadores e empregadas.

3.1 Contexto Fático e Jurídico da Criação do Programa Emprega + Mulheres

A promulgação da Lei nº 14.457/2022 ocorreu dentro de um contexto caracterizado por desigualdades de gênero que sempre estiveram presentes no mercado de trabalho brasileiro, mas que, com a pandemia de Covid-19, tornaram-se ainda mais evidentes. A eclosão da pandemia de Covid-19 acentuou ainda mais essas desigualdades, escancarando a vulnerabilidade das mulheres no mundo do trabalho, sobretudo diante da sobrecarga imposta pela ausência de políticas públicas de apoio à parentalidade, como a oferta insuficiente de vagas em creches e escolas (SANTOS DA SILVA, 2023).

Mesmo inserida em um cenário que exigia a formulação de respostas no campo legislativo, o processo que deu origem à Medida Provisória nº 1.116/2022, posteriormente convertida na Lei nº 14.457/2022 foi marcado por um debate social e político intenso, envolvendo a participação de movimentos feministas, entidades sindicais, especialistas em Direito do Trabalho e representantes do setor produtivo.

O referido dispositivo legal recebeu centenas de emendas parlamentares, que demonstravam complexidade do tema e a pluralidade de interesses em jogo (Santos da Silva, 2023). Dos temas centrais debatidos, pode-se destacar o apoio à parentalidade, a flexibilidade as jornadas laborais, a capacitação profissional e o combate ao assédio, pontos que acabaram por ser incorporados ao texto final da lei.

Tratando-se especificamente do âmbito internacional, a Lei 14.457/2022 coaduna com compromissos assumidos pelo Brasil, tais como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) e as recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que incentivam os Estados-membros a adotar políticas afirmativas e mecanismos de fiscalização eficazes para reduzir as desigualdades de gênero no mundo do trabalho (ONU MULHERES, 2015).

A confluência normativa evidencia o entendimento de que legislar sobre igualdade de gênero não se trata, apenas, de um imperativo moral ou social, mas representa igualmente um dever jurídico que foi assumido internacionalmente. A esse respeito, Simone de Beauvoir (1970) já alertava que a opressão feminina é produto de construções sociais duradouras, cuja superação exige políticas públicas contínuas e com capacidade real de transformação.

No que se refere a doutrina, Barros (2022) destaca que o avanço do Direito do Trabalho sob a perspectiva de gênero demanda não apenas normas protetivas, mas também instrumentos concretos de inclusão e fiscalização. Em concordância com tal entendimento, Cassar

(2024) adiciona que a efetividade dessas políticas depende da articulação entre Estado, empresas e sociedade civil, com a criação de mecanismos de controle e incentivos para a adoção de práticas igualitárias.

Não obstante, vale destacar que tal legislação possui também como objetivo preencher as lacunas jurídicas deixadas por políticas anteriores que, mesmo possuindo um papel fundamental na batalha pela igualdade laboral entre gêneros, não foram suficientes para superar os desafios estruturais e interseccionais enfrentados pelo público brasileiro feminino. Dentro desse contexto, especialistas destacam a necessidade de uma análise multifacetada, que considera não apenas o gênero, mas também outros fatores como raça, classe e território.

Judith Butler (2018) aponta que as identidades são construções sociais, de modo que qualquer política de promoção da igualdade deve considerar os múltiplos marcadores que influenciam a condição feminina, tais como raça, classe social, território e orientação sexual. Seguindo esse raciocínio, Delgado (2023) destaca que ações afirmativas que ignoram essas interseccionalidades tendem a auxiliar apenas grupos mais privilegiados, perpetuando desigualdades estruturais no próprio grupo que se pretende proteger. Alves e Moreira (2022) reforçam essa crítica, defendendo que políticas públicas voltadas à igualdade de gênero só serão realmente eficazes se reconhecerem e incorporarem a diversidade de contextos vivenciados pelas mulheres brasileiras.

A promulgação da Lei nº 14.457/2022, portanto, deve ser entendida como parte de um processo contínuo de aperfeiçoamento das políticas públicas que possuem como objetivo a promoção da igualdade de gênero no trabalho.

Entretanto, vale destacar que a mera existência de normas legais não assegura, por si só, a efetividade dos direitos, sendo imprescindível que haja o desenvolvimento de mecanismos de monitoramento, avaliação e responsabilização. A complexa realidade brasileira evidencia que a transformação das estruturas sociais demanda não apenas a elaboração de leis, mas também o engajamento dos diversos setores da sociedade, incluindo o Estado, as empresas e a própria população civil organizada.

3.2 Mecanismos do Programa para a Inserção das Mulheres no Campo de Trabalho

A Lei nº 14.457/2022 organiza o Programa Emprega + Mulheres com base diversos artigos, todos com o mesmo objetivo: facilitar a inserção e a permanência das

mulheres no mercado de trabalho e, ao mesmo tempo, incentivar o desenvolvimento profissional.

Um dos pontos centrais do referido texto legal é o apoio à parentalidade na primeira infância, que se apresenta, principalmente, por meio do reembolso-creche, previsto nos Art. 2º, 3º e 4º da Lei. Essa medida permite e incentiva que os empregadores concedam um valor voltado ao pagamento de creche ou pré-escola de livre escolha da empregada (ou empregado) que possua filho(s) com até 5 anos e 11 meses de idade. Vale apontar que a efetivação desse benefício demanda a comprovação dos gastos realizados, a não discriminação na concessão e a formalização por meio de acordo individual, coletivo ou convenção coletiva.

A igualdade perante a lei, conforme ONU Mulheres (2015), é crucial para a igualdade de gênero, e o reembolso-creche visa concretizar esse objetivo de nivelar as condições para mães e pais no ambiente profissional.

A importância desse benefício reside em aliviar o custo financeiro e a logística da criação dos filhos, que, de forma desproporcional, quase sempre recai sobre as mulheres e, muitas vezes, tem como consequência a sua saída do mercado de trabalho. Ao dispensar as empresas da exigência de manterem espaços próprios para amamentação (previsto no Art. 5º, parágrafo único), caso adotem o benefício, a lei visa modernizar a proteção à maternidade, adaptando-se às realidades urbanas e aos mais variados modelos de cuidado infantil.

Apesar de possuir uma intenção tão nobre, a prática do reembolso-creche pode enfrentar desafios em sua aplicabilidade. O Art. 3º, parágrafo único, estabelece que condições, prazos e valores, referentes ao benefício, somente serão definidos por meio de acordo ou convenção. Tal condição pode gerar disparidades entre empresas e setores, e até ocasionar que o auxílio pago seja um valor insuficiente para cobrir os custos reais de uma creche de qualidade. Além disso, vincular o uso do benefício à adesão voluntária do empregador, ainda que incentivada, pode limitar seu alcance, especialmente em pequenas e médias empresas que possuem recursos financeiros mais limitados.

Outra frente de apoio à parentalidade é o ajuste no regime de trabalho, previsto nos Art. 7º e 8º. O dispositivo legal concede prioridade aos funcionários com filhos de até 6 anos de idade ou que possuam alguma deficiência na disposição de vagas para trabalho home office (Art. 7º). Essa medida reitera a importância da conciliação entre o âmbito profissional e familiar, proporcionando uma jornada de trabalho mais flexível que reduzir o tempo de deslocamento no percurso casa - trabalho e permitir maior proximidade com a família. Tal prioridade também demonstra a compreensão de que a parentalidade é um fator determinante na jornada profissional, aspecto que muitas vezes é esquecido por outras legislações.

Além do teletrabalho, o Art. 8º apresenta também outras formas de flexibilização da jornada, tal qual o regime de tempo parcial, o banco de horas, a jornada de 12 por 36 horas e horários de entrada e saída mais flexíveis. Essas opções, também devem ser formalizadas por meio de um acordo individual ou coletivo (Art. 8º, § 2º), e possuem como intuito dar uma maior autonomia à funcionário, permitindo que a mesma possa gerenciar melhor seu tempo. A antecipação de férias individuais (Art. 8º, IV, e Art. 10 a 13) também se insere nesse contexto, dando para às trabalhadoras a possibilidade de organizar períodos de descanso conforme as suas necessidades familiares, mesmo sem ter cumprido o período aquisitivo.

É fundamental observar que a implementação eficaz dessas flexibilizações está condicionada à vontade expressa do empregado ou da empregada, conforme Art. 22. Tal condição é essencial para evitar que a flexibilização se torne um instrumento de precarização, sobrecarregando a empregada com uma carga ainda maior de responsabilidades sem a devida compensação ou suporte por parte da empresa.

Um exemplo prático pode ser visualizada na seguinte situação: uma funcionária de uma determinada empresa decidiu optar pelo home office e, dentro dessa realidade, ela encontrou dificuldade para separar a rotina doméstica da rotina profissional, passando a estar inserida jornadas de trabalho extensas e pouca interação com a equipe, evidenciando que, nesses casos, é primordial um suporte empresarial adequado.

O texto legal também aborda a capacitação de mulheres em áreas estratégicas, por meio da suspensão do contrato de trabalho para fins de qualificação profissional (Art. 15). Esse artigo permite autoriza que, em caso de capacitação profissional, a funcionária se afaste do trabalho para participar de cursos oferecidos pelo empregador, priorizando áreas que promovam sua ascensão profissional ou que possuam baixa participação feminina (Art. 15, § 2º). De fato, segundo Lima (2022), a legislação adotada incentiva mais mulheres a se qualificarem para cargos estratégicos, o que pode ser um diferencial no combate à segregação de gênero no mercado de trabalho. Mesmo durante essa suspensão, a funcionária recebe, por direito, uma bolsa referente a qualificação profissional e, opcionalmente, uma ajuda compensatória.

A suspensão do contrato para fins de qualificação se mostra como uma ferramenta valiosa para combater a segregação ocupacional. Ao se concentrar em áreas com menor participação feminina, a lei busca fomentar a diversificação de carreiras e o acesso a cargos de maior valor agregado.

Todavia, a eficácia desse mecanismo está intrinsecamente ligada a qualidade dos cursos oferecidos e da real demanda do mercado por profissionais que possuem essas novas habilidades. Não obstante, o Art. 15, § 6º, estabelece uma multa para a empresa que dispensar o

funcionário durante o período de suspensão ou nos 6 meses que sucedem seu retorno. Tal amparo que serve como um incentivo à manutenção do emprego.

Outra importante medida voltada a capacitação profissional feminina é o incentivo à ocupação de vagas em cursos de qualificação dos serviços nacionais de aprendizagem, com preferência a mulheres com baixa renda e vítimas de violência doméstica e familiar (Art. 16). Essa iniciativa é crucial, tendo em vista que fornece amparo e atenção a um grupo de mulheres em situação de maior vulnerabilidade, considerando as complexas intersecções entre gênero, violência e acesso ao mercado de trabalho.

Para Silva e Wright (2016), a noção de justiça de gênero frequentemente utilizada pelas Nações Unidas tem como foco a responsabilização dos Estados, o que se reflete aqui na busca por um papel ativo dos serviços sociais autônomos.

Outro ponto a ser destacado refere-se ao retorno ao trabalho após o término da licença-maternidade, dando um destaque maior à parentalidade masculina. A Lei permite a interrupção do contrato de trabalho de pais empregados para que estes possam acompanhar o desenvolvimento dos filhos (Art. 17), em especial após o término da licença-maternidade da mãe. Esse direito, formalizada por acordo individual ou coletivo, possui como objetivo incentivar uma maior participação ativa do pai no cuidado e na criação de vínculos com os filhos, além de apoiar prestar suporte ao processo de retorno da companheira ao trabalho.

De forma complementar, o Art. 20 modifica a Lei nº 11.770/2008 (Programa Empresa Cidadã), possibilitando que a prorrogação da licença-maternidade seja compartilhada entre a empregada e o empregado, desde que ambos trabalhem em empresas que participem do programa. Essa inovação na licença-maternidade é um avanço significativo, uma vez que reconhece que o cuidado com os filhos é uma responsabilidade compartilhada entre ambos os genitores e essa responsabilidade, quando dividida, é capaz de reduzir a sobrecarga da mãe no retorno ao trabalho.

Não obstante, é fundamental mencionar o combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho, previsto no Art. 23. Nesse contexto, a Lei determina que as empresas com CIPA devem incluir, em suas normas internas, regras de conduta sobre o assédio, fixar procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias (garantindo o anonimato), e a realizar de capacitações periódicas. Essa medida coaduna com os dados apontados por Calcini et al. (2023, p. 286), que relata que apenas 3% das vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho denunciam o crime, evidenciando a cultura de silêncio e impunidade que a lei busca romper.

Por fim, a lei institui o reconhecimento de boas práticas na promoção de vagas de emprego voltadas a mulheres por meio do Selo Emprega + Mulher (Art. 24 a 28) e o estímulo ao microcrédito para mulheres (Art. 29). O Selo busca incentivar e identificar empresas que se demonstram excelência em suas políticas de apoio à parentalidade, igualdade de gênero, combate ao assédio e contratação de mulheres em situação de vulnerabilidade. O microcrédito, por sua vez, oferece condições privilegiadas para mulheres empreendedoras, permitindo o acesso a recursos para alavancar seus empreendimentos, o que é fundamental para a autonomia econômica feminina.

Em resumo, os mecanismos apresentados na Lei nº 14.457/2022 representam um conjunto de ferramentas que possuem como objetivo, aprimorar as condições de trabalho para as mulheres. Mesmo que muitos desses direitos dependam da adesão e da vontade do empregador, ou de individuais ou coletivos, a sua mera existência como norma legal brasileira já indica uma melhoria na percepção da importância de políticas públicas voltadas à equidade de gênero no ambiente de trabalho.

O nível da sua aplicabilidade prática, no entanto, será o verdadeiro teste da sua capacidade de transformar a teoria da lei em uma realidade mais justa para as trabalhadoras brasileiras.

3.3 Impactos Esperados da Lei no Cenário Atual Trabalhista

A Lei nº 14.457/2022 prevê impactos potenciais consideráveis dentro do cenário trabalhista brasileiro, impactos que podem reverberar nos âmbitos jurídicos, sociais e econômicos. No que se refere ao prisma jurídico, é razoável assumir que a implementação dos novos mecanismos resultará em uma onda de ações judiciais. Tais ações deverão abordar desde falhas no cumprimento dos requisitos para o reembolso-creche até disputas judiciais relacionadas à real aplicação das medidas de flexibilização do regime de trabalho.

A jurisprudência, por sua vez, deverá passar por um processo de adaptação e consolidação, firmando interpretações sobre a efetividade e as limitações dos novos dispositivos legais, o que, a longo prazo, pode redefinir o panorama interpretativo e pacificar controvérsias sobre a equidade de gênero no ambiente de trabalho.

Social e economicamente, as consequências esperadas são diversificadas. A legislação planeja, ainda que indiretamente, contribuir para a redução da desigualdade salarial e o aumento da participação feminina em cargos de liderança. Tal melhoria, decorre do fato de que, mesmo que a Lei 14.457/2022 não defina metas diretas para a equiparação salarial, seu

texto legal apresente apoio à parentalidade e a qualificação profissional, podendo, mesmo que indiretamente, incentivar a ascensão das mulheres, permitindo uma maior permanência e desenvolvimento de carreira.

Para as empresas, a Lei representa tanto desafios quanto oportunidades. Em um primeiro momento efetivar a garantia de direitos como o reembolso-creche ou a adaptação para o trabalho home office pode ocasionar custos adicionais. Todavia, a longo prazo, os empregadores que decidirem adotar as práticas previstas na Lei podem colher benefícios substanciais. A valorização da imagem corporativa, por exemplo, pode atrair e desenvolver talentos femininos, promovendo um ambiente de trabalho mais plural e inovador. Uma equipe de trabalho mais engajada e com menor índice de rotatividade também pode se mostrar positivo, uma vez que pode ocasionar ganhos de produtividade e melhorar a reputação da empresa no mercado.

No que tange aos funcionários, a Lei oferece a oportunidade de uma melhora na qualidade de vida e incentivar a capacitação profissional e a progressão de carreira. A adaptação da jornada de trabalho e o apoio à parentalidade visam reduzir os níveis de estresse associados à conciliação entre as responsabilidades da vida profissional e da vida pessoal. O direito à suspensão do contrato de trabalho para fins de capacitação profissional abre novas portas para o desenvolvimento de habilidades, tornando possível que mulheres tenham acesso a melhores oportunidades e, conseqüentemente, alcancem cargos de maior destaque no mercado de trabalho.

Em uma análise mais minuciosa, o Programa Emprega + Mulheres, embora se mostre como uma ferramenta essencial na promoção da equidade de gênero, pode não ser eficaz o suficiente para superar todos os desafios históricos do trabalho feminino. Em verdade, a real efetividade da Lei 14.457/2022 dependerá não apenas de sua aplicação, mas também da capacidade da sociedade e do Estado de complementar suas disposições com outras políticas públicas e ações afirmativas.

4.DESAFIOS, LIMITAÇÕES E PERSPECTIVAS DE APERFEIÇOAMENTO DO PROGRAMA EMPREGA + MULHERES

A Lei 14.457/22, apesar de possuir um ideal nobre, tem esbarrado em um conjunto de desafios práticos que comprometem sua eficácia. Conforme já debatido ao longo do presente trabalho, o Programa Emprega + Mulheres foi instituído como uma ferramenta voltada à promoção da empregabilidade feminina e o combate à desigualdade de gênero, a lei contemplou medidas relevantes, como reembolso-creche, flexibilização de jornada, incentivo à qualificação profissional e criação do selo “Emprega + Mulheres”.

No entanto, sua aplicação, na prática, demonstra a existência de fragilidades significativas na operacionalização e adesão voluntária das medidas, resultando em baixa efetividade real no mercado de trabalho. Sob a superfície de boas intenções, emergem limitações de ordem institucional e cultural.

Observa-se que, na verdade, há uma evidente ausência de uma fiscalização que seja robusta e clara e que apresenta uma definição precisa das responsabilidades dos empregadores. Essa lacuna acaba por reforçar a adesão voluntária das empresas e permite a perpetuação de estruturas corporativas resistentes a mudanças. Diante dessa realidade cercada de entraves, este capítulo propõe uma análise crítica baseada em três eixos complementares.

No primeiro capítulo, intitulado de Barreiras e Dificuldades na Implementação Efetiva da Lei, será debatido que, apesar de apresentar garantias promissoras, a Lei 14.457/22 enfrenta dificuldades práticas expressivas. No capítulo seguinte, Responsabilidade Compartilhada: Estado, Empresas e Sociedade, será discutido o grau de clareza na definição dos papéis entre os atores envolvidos e sua participação no processo de plena implementação da Lei. No último capítulo, Propostas de Melhoria e a Importância da Fiscalização Contínua, serão apresentadas sugestões para fortalecer o programa por meio de medidas concretas.

4.1 Barreiras e Dificuldades na Implementação Efetiva da Lei nº 14.457/2022

Todos os problemas relacionados à implementação realmente efetiva do Programa Emprega + Mulheres originam-se a partir de um único ponto: a adesão às medidas previstas na Lei nº 14.457/2022 é opcional, ou seja, as empresas podem decidir se vão participar do programa

ou não. Não há obrigatoriedade imposta por lei para que as empresas implementem os mecanismos de apoio à empregabilidade feminina, tampouco punição para aquelas que escolherem ignorar completamente as diretrizes do programa. Tal característica compromete a implementação do Programa, tendo em vista que torna sua real eficácia dependente da boa vontade ou do interesse estratégico de cada empresa.

Ao deixar a implementação das medidas condicionada ao bom senso e a boa vontade de cada empregador, o Estado repassa para a iniciativa privada a responsabilidade de decidir o seu nível de comprometimento e até que ponto irá colaborar com a inclusão das mulheres no mercado de trabalho em condições mais justas. Como consequência, empresas que não visualizam um retorno financeiro instantâneo na adesão ao programa tende a nem sequer cogitá-lo, principalmente quando se deparam com pontos inerentes ao programa, como: custos operacionais adicionais, necessidade de adaptação interna ou riscos jurídicos envolvidos na execução das ações previstas.

Não obstante, outro pronto primordial que leva as empresas a não aderirem ao programa é a falta de incentivos fiscais concretos. A lei não oferece compensações tributárias ou subsídios claros tornem atrativo o investimento em medidas como reembolso-creche, regime de teletrabalho para mães e flexibilização da jornada. Desse modo, dentro de um contexto de intensa instabilidade econômica, as decisões empresariais são, normalmente, guiadas por critérios de custo-benefício, e a incerteza de um retorno financeiro imediato se transforma em uma justificativa para a rejeição.

Outro fator que merece ser destacado é o receio com o aumento de custos fixos e variáveis. Ao implementar medidas de flexibilização para funcionárias com filhos ou que são responsáveis por pessoas com deficiência, a empresa precisa iniciar todo um processo de reestruturação: reorganizar equipes, providenciar a substituição temporária de colaboradoras em home office e repensar fluxos de trabalho. Todo esse processo demanda tempo, energia e, principalmente, dinheiro. Assim, sem quaisquer garantias de que tais ações darão retorno em produtividade ou melhora na reputação institucional, o comum é evitar o investimento e manter os problemas de sempre.

Além dos custos financeiros, há também uma questão cultural que nasce da percepção generalizada de que a implementação das ações previstas na lei exigiria mudanças profundas nas estruturas internas das organizações. Como exemplo podem ser citadas as políticas de parentalidade que, para sua plena implementação, necessitam de reestruturação de contratos, modificações em normas internas, capacitação de gestores e campanhas de conscientização voltadas aos colaboradores. Tais medidas, para muitas empresas,

especialmente as de pequeno porte, possuem uma alta complexidade administrativa que acaba se transformando em obstáculo intransponível.

O aumento de casos de judicialização também influencia negativamente a decisão dos empregadores. Em um contexto jurídico novo e caracterizado por incertezas, muitas empresas temem que a adoção de medidas flexíveis acabe resultando em interpretações equivocadas por parte da Justiça do Trabalho. A falta de uma jurisprudência firme e pacificada sobre as repercussões legais do programa pode induzir as empresas a evitar sua adesão por receio de que ações voluntárias se tornem obrigações permanentes.

Mais do que obstáculos de natureza econômica ou entraves de cunho técnico, o que se observa é uma barreira de natureza cultural. As empresas que rejeitam o programa, em sua maioria, não tomam essa decisão apenas por motivos operacionais, mas também porque ainda operam sob um viés conservador que guia a gestão de pessoas, na qual a igualdade de gênero é considerada como uma mera pauta secundária.

Esse entrave cultural se revela, por exemplo, no modo como muitas empresas interpretam os mecanismos da lei, os considerando não como ferramentas de correção de desigualdades históricas, mas como “privilégios” que podem ser fornecidos ou não, a depender dos benefícios consequentes dessas concessões. Seguir esse ponto de vista diminui o valor institucional das políticas de inclusão, afastando-as da ideia de compromisso ético e aproximando-as de um raciocínio puramente utilitário.

Quando uma medida voltada à equidade é encarada como um mero “favor”, sua aplicação fica refém do estado de humor da liderança ou da pressão momentânea de setores externos. Não há, nesse cenário, uma solidez institucional que assegure que tal direito seja respeitado e, tampouco, garantias de que será incorporada como uma política permanente. Ou seja, mesmo que determinadas empresas resolvam adotar algumas das práticas propostas pela lei, a ausência de um marco normativo obrigatório pode levar à sua completa descontinuidade diante de uma simples troca de gestão.

Diante de uma realidade guiada pela máxima estabelecida no famoso Código de Hamurabi, olho por olho e dente por dente, a advertência de Balzac (2001) se mostra inquietantemente atual: igualdade pode ser um direito, mas não há poder sobre a Terra capaz de a tornar um fato.

A mera existência da norma legal, por si só, não basta quando a estrutura social e organizacional não contribui para sua concretização. Se faz necessário, assim, reconhecer que, para ultrapassar tais entraves, é preciso mais do que campanhas de conscientização ou incentivos simbólicos. essencial estabelecer uma estrutura mínima obrigatória de

cumprimento, elaborar mecanismos eficazes de indução econômica e promover a criação de um novo paradigma cultural, no qual a equidade de gênero não seja vista como um “extra”, mas como um dever institucional legítimo e inegociável.

4.2 Análise da Responsabilidade Compartilhada: Estado, Empresas e Sociedade

Embora se trate de uma política pública que busque promover a equidade de gênero, a implementação da Lei nº 14.457/2022 não deve ser atribuída, única e exclusivamente, ao Poder Público. Mesmo que sua iniciativa seja normativa e se origine do Estado, sua implementação está condicionada a uma dinâmica de corresponsabilidade entre diversos setores sociais. Governo, iniciativa privada e sociedade civil formam um alicerce sólido que sustenta a efetivação e os resultados do referido dispositivo legal, tendo em vista que as desigualdades no mercado trabalho são problemas complexos e multifacetados que atingem aspectos estruturais, culturais e econômicos.

Desse modo, para solucionar essa problemática, cada um dos agentes citados é responsável por desempenhar um papel essencial para que as medidas previstas na Lei resultem em melhorias concretas e sustentáveis na realidade das mulheres brasileiras. Dentro desse processo, o Estado, atua como ente normatizador e garantidor de direitos, possuindo a competência de elaborar políticas públicas como potencial transformador. Apesar dessa importância, a implementação do Programa Emprega + Mulheres não depende apenas da elaboração da norma, mas de uma implementação realmente eficaz, contínua e supervisionada.

A própria estrutura da Lei nº 14.457/2022 evidencia a necessidade de que os benefícios previstos na lei sejam implementados de forma voluntária e comprometida pelas empresas. Para que essa execução ocorra dentro do empreendimento, é necessário que os setores de Recursos Humanos, Compliance e Jurídico devem colaborar para que, em parceria, consigam reformular políticas internas e garantir que as disposições da nova lei sejam implementadas sem discriminação ou sobrecarga institucional.

De forma complementar, é dever do Estado garantir que as empresas possuam condições de cumprir e aplicar as exigências da legislação sem comprometer sua própria viabilidade econômica. Tal suporte inclui criação de incentivos fiscais, capacitação técnica, disponibilidade de linhas de crédito e auxílio para a adequação das estruturas corporativas.

Paralelamente, é essencial o fortalecimento dos agentes fiscalizadores. A carência de uma fiscalização rigorosa e de ferramentas claras de controle que permitem que o cumprimento da lei seja apenas opcional ou simbólico. O Senado Federal, inclusive, já debate propostas de lei que visam ampliar a fiscalização e estabeleçam punições mais rigorosas para empresas que desrespeitarem as normas relacionadas à equidade de gênero.

A sociedade civil organizar é outro agente importante nesse ecossistema de cooperação. Organizações não-governamentais, grupos feministas e associações de classe exercem um papel fundamental na denúncia de irregularidades, no acompanhamento das políticas públicas e na elaboração de dados que viabilizem uma análise crítica e independente dos resultados alcançados pela Lei.

A atuação conjunta desses agentes nos mostra que a transformação do paradigma atual existente no mercado de trabalho brasileiro não ocorrerá por meio de medidas legislativas. Há a necessidade urgente de uma mudança cultural, reorganização institucional de empresas e o comprometimento conjunto de todos os atores sociais. O Programa Emprega + Mulheres só será efetivo se estiver inserido em uma lógica de cooperação mútua que envolva articulação entre Estado, iniciativa privada e sociedade.

O desafio, nesse caso, é garantir que o próprio programa não seja reduzido a uma mera legislação. Para isso, a iniciativa privada precisa se reconhecer como parceiras do desenvolvimento social, enquanto o governo precisa assumir uma posição mais incisiva na promoção de boas práticas. Ao mesmo tempo, a sociedade precisa permanecer-se atente e crítica, demandando transparência e efetividade na criação e na execução das políticas públicas.

Portanto, a responsabilidade compartilhada é o pilar central da efetividade da Lei nº 14.457/2022. Sem que esse engajamento multissetorial ocorra, o programa corre o risco de se tornar mais uma política bem-intencionada que não se concretiza diante da omissão prática. Apenas por meio da união estratégica desses três agentes — Estado, empresas e sociedade — será possível superar as desigualdades históricas e construir um mercado de trabalho com mais justiça e igualdade para as mulheres.

4.3 Propostas de Melhoria e a Importância da Fiscalização Contínua

A capacidade de gerar transformação real do Programa Emprega + Mulheres, instituído pela Lei nº 14.457/2022, nas relações de trabalho está diretamente ligada a construção de um sistema de fiscalização sólido, de providências permanentes de monitoramento e de políticas públicas que se ajustem à dinâmica das desigualdades de gênero no país. Não é suficiente apenas apresentar mecanismos de incentivo à contratação e à permanência de mulheres no mercado — é crucial garantir a aplicação prática desses mecanismos, com acompanhamento contínuo, transparência informacional e responsabilização nos casos de violação.

Nessa seara, o Relatório do Tribunal de Contas da União, em conjunto com a ONU Mulheres (2023), revelou que a maioria das políticas públicas brasileiras voltadas à promoção de igualdade de gênero ainda enfrentam a ausência de indicadores mensuráveis, além de não conseguir incluir critérios de interseccionalidade em seu modelo de avaliação. A ausência desses dados e metas torna quase impossível verificar os efeitos reais da Lei nº 14.457/2022 na inserção do público feminino no mercado de trabalho.

Segundo análise publicada pela Uninter (2024), uma das maiores fragilidades do Programa Emprega + Mulheres está na falta de incentivos econômicos efetivos às empresas. Embora o texto legal ofereça benefícios como o acesso ao selo “Emprega + Mulheres”, isso ainda é visto como meramente simbólico diante da realidade financeiras de micro e pequenas empresas que enfrentam dificuldades para implementar essas garantias. A ausência de compensações financeiras diretas tem gerado baixa adesão empresarial, prejudicando diretamente a capilaridade do programa.

Em decorrência dessa constatação, propõe-se o desenvolvimento de incentivos mais significativos, como isenções tributárias temporárias, condições de crédito e prioridade em processo de licitações públicas para empresas que comprovem estar em conformidade com as diretrizes da Lei nº 14.457/2022. A própria Uninter (2024) reitera que políticas públicas mais eficazes são aquelas que vinculam o engajamento social a benefício econômicos objetivos, instituindo uma cultura de responsabilidade empresarial sustentada por incentivos reais e não apenas por apelos éticos ou institucionais.

O Canal da Ética (2023), portal especializado em governança corporativa e compliance, destaca o risco de desvalorização do selo “Emprega + Mulheres” na ausência de critérios rigorosos de permanência. Observa-se casos em que empresas ganham o selo com base em promessas de implementação de medidas que não se concretizam, utilizando esse “status” como um mero recurso de marketing institucional para construir uma falsa imagem de responsabilidade social sem, na verdade, alterar as diretrizes internas. Para evitar essa realidade, é fundamental que a manutenção do selo dependa

da apresentação de relatórios periódicos auditáveis, podendo haver inclusive perda do benefício nos casos de não conformidade.

O Portal Migalhas (2023), por sua vez, destaca a importância do uso e unificação de sistemas já existentes — como RAIS, eSocial e CAGED — para fortalecer os mecanismos de monitoramento e fiscalização. Esses bancos de informações já apresentam informações estratégicas sobre vínculos empregatícios, salários e atualizações trabalhistas. A combinação desses dados possibilitaria verificar, com maior exatidão, se as empresas que aderiram ao programa estão implementando as práticas condizentes com os compromissos assumidos. Além disso, a utilização de análise de dados e automação pode possibilitar que fiscalização seja mais célere e eficiente, especialmente no que se refere ao universo expressivo de empresas espalhadas pelo território brasileiro.

No campo avaliativo, é essencial que os relatórios e indicadores contemplem recortes interseccionais. Conforme análise da FGV CLEAR (2024), políticas públicas que consideram mulheres como um grupo uniforme tendem a ser ineficazes em atingir aquelas que se encontram em situações de maior vulnerabilidade, como mulheres negras, indígenas, com deficiência ou mães solo. Esses grupos enfrentam múltiplos e específicos entraves não podem ser solucionados por meio de legislações genéricas. Desse modo, qualquer tentativa de melhora da Lei nº 14.457/2022 deve prever métodos de avaliação que levem em conta às realidades plurais das mulheres brasileiras.

O Senado Federal, ao aprovar o Projeto de Lei nº 2.884/2022, propôs a inclusão de mulheres com mais de 50 anos em programas de qualificação profissional e incentivo à contratação. Essa iniciativa representa um avanço no sentido de ampliar o escopo da Lei nº 14.457/2022, contemplando uma faixa etária frequentemente negligenciada pelas políticas de empregabilidade. O texto aprovado pelo Senado reconhece que mulheres maduras enfrentam dificuldades específicas de reinserção no mercado de trabalho, principalmente após longos períodos de dedicação exclusiva à maternidade ou ao cuidado de familiares.

Dessa forma, o sucesso do Programa Emprega + Mulheres está ligado diretamente a um tripé de sustentação: benefícios econômicos consistentes, fiscalização robusta e evolução contínua. A carência de qualquer um desses pilares afeta a capacidade do programa de realizar mudanças eficazes e sustentáveis.

Portanto, a Lei nº 14.457/2022 deve ser entendida como um marco inicial de uma longa jornada que exige constante atenção, revisão e fortalecimento. Se aplicada com rigor, sensibilidade e estratégia, ela tem o potencial de se tornar uma das ferramentas mais poderosas para a redução das desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro.,

5.CONCLUSÃO

O referido estudo teve como principal foco analisar a Lei n.º14.457/2022, que instituiu o Programa Emprega Mais Mulheres, no objetivo de entender sua eficiência na realização da igualdade de gênero no campo trabalhista no Brasil . Tendo como base uma metodologia qualitativa, revisional bibliográfica e análise legislativa, procurou-se verificar em que medida as ações presentes nessa norma contribuem para ampliar a cultura de empregabilidade feminina e mostrar os desafios das desigualdades presentes nas relações empregatícias no Brasil.

Foi constatado que, embora a Lei 14.457/2022 representa um grande avanço no campo das políticas públicas para inclusão das mulheres no mercado de trabalho, a sua eficiência mostra-se ainda limitada por diversos percalços. São eles a falta de infraestrutura, a carência de políticas de fiscalização, as barreiras culturais que ainda dificultam a igualdade no acesso as oportunidades profissionais brasileiras.

O presente Estudo revelou que este programa é detentor de grande potencial de transformação , principalmente quando afiliado a iniciativas de qualificação profissional, incentivos fiscais para as empresas e campanhas de conscientização em se tratando da importância da diversidade e inclusão. A união de forças entre o poder público, iniciativa privada e sociedade civil é primordialmente indispensável para a remoção dos obstáculos que dificultam a plena efetividade normativa.

Deste modo, conclui-se que o referido Programa “Emprega + Mulheres” caracteriza-se como uma política pública de base estratégica, que tem a plena capacidade de gerar importantes progressos na inserção das mulheres no ambiente do trabalho. Todavia, para que seus frutos possam ser mais eficientes e atingir maior amplitude torna-se fundamental investir em ferramentas de avaliação contínua, fiscalizando de maneira eficiente e no desenvolvimento das estruturas institucionais encarregadas pela sua implementação. Esta monografia, ao ter como estudos os desafios e oportunidades da Lei 14.457/2022, colabora para a argumentação acadêmica e social a respeito da criação de um mercado de trabalho mais inclusivo, justo e igualitário diferente do que é visto atualmente no Brasil.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Casa Civil. Sancionada a lei que institui o Programa Emprega + Mulheres. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/casacivil/pt-br/assuntos/noticias/2022/setembro/sancionada-a-lei-que-institui-o-programa-emprega-mulheres>. Acesso em: 18 jul. 2025.

CANAL DA ÉTICA. Lei 14.457/22: o que todo compliance empresarial deve saber. 2023. Disponível em: <https://canaldaetica.com.br/blog/lei-14-457-22-o-que-todo-compliance-empresarial-deve-saber>. Acesso em: 18 jul. 2025.

EXAME; IPSOS. Com metas explícitas, empresas buscam equidade de gênero na liderança. 2023. Disponível em: <https://exame.com/esg/com-metas-explicitas-empresas-buscam-equidade-de-genero-na-lideranca>. Acesso em: 18 jul. 2025.

FGV CLEAR. Avaliação com equidade: integrando gênero e interseccionalidade para fortalecer políticas públicas. 2024. Disponível em: <https://fgvclear.org/avaliacao-com-equidade-integrando-genero-e-interseccionalidade-para-fortalecer-politicas-publicas>. Acesso em: 18 jul. 2025.

MIGALHAS. Sobre a implementação do Programa Emprega + Mulheres. 2023. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/375572/sobre-a-implementacao-do-programa-emprega--mulheres>. Acesso em: 18 jul. 2025.

ONU MULHERES; TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO. Relatório de mapeamento da legislação e políticas públicas para mulheres no Brasil. 2023. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/noticias/relatorio-do-tribunal-de-contas-da-uniao-traz-mapeamento-de-legislacao-e-politicas-publicas-para-mulheres-no-brasil>. Acesso em: 18 jul. 2025.

SENADO FEDERAL. Projeto de Lei nº 2.884/2022. Inclui mulheres com mais de 50 anos em programas de qualificação profissional. Disponível em:

<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/154883>. Acesso em: 18 jul. 2025.

SENADO FEDERAL. Projeto de Lei nº 1.714/2024. Amplia fiscalização da Lei de Igualdade Salarial. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/165812>. Acesso em: 18 jul. 2025.

UNINTER. Programa Emprega + Mulheres tem baixa efetividade no mercado de trabalho. 2024. Disponível em: <https://www.uninter.com/noticias/programa-emprega-mulheres-tem-baixa-efetividade-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 18 jul. 2025.