

Ce que la Loi no 14.457/22 change pour l'employeur

27.10.2022 4 minutes de lecture

Auteurs

Antonella Carminatti

Carlos Frederico Lucchetti Bingemer

Christopher Zibordi

Fernanda Nasciutti

Hermano A. C. Notaroberto Barbosa

Leandro Bittencourt Marcondes

Marcos Exposto

Aécio Filipe Coelho Fraga de Oliveira

Dominique Bétourné Walter

Domaines associés

La Loi a modifié l'article 473 de la CLT et a institué le Programme "Emprega + Mulheres" (Employez plus de Femmes) prévu précédemment dans la Mesure Provisoire n° 1.116, apportant des formes de flexibilisation de la journée de travail et imposant des obligations à l'employeur dans le but de contribuer à l'inclusion des femmes sur le marché du travail et à la coparentalité égalitaire.

Ci-dessous les principaux impacts de cette loi pour l'employeur:

Remboursement Crèche

- L'employeur pourra accorder un remboursement-crèche, sans nature salariale, aux employées ayant des enfants jusqu'à 5 ans et 11 mois, pour payer une crèche ou une pré-école de leur choix ou un autre service de même nature, à condition que les dépenses soient prouvées.
- Une fois accordé le remboursement, l'employeur n'est plus tenu d'aménager un local approprié à la garde et l'assistance des enfants de ses employées durant la période d'allaitement.

Priorisation des mesures de flexibilisation de la journée de travail

- Les employées ou employés ayant à charge des enfants, des enfants de conjoints ou d'autres personnes jusqu'à 6 ans ou handicapés, sont prioritaires face aux mesures de flexibilisation de la journée de travail suivantes: anticipation des vacances individuelles, flexibilisation des horaires d'entrée et de sortie, implantation du régime de temps partiel et de la journée 12x36 heures.

Suspension du contrat de travail des employées pour qualification professionnelle

- L'employeur pourra, à leur demande, suspendre le contrat de travail des employées de façon à permettre leur participation à des cours professionnels, surtout dans des domaines à faible présence féminine, comme les sciences et la technologie.
- Durant la suspension contractuelle, l'employée aura droit à une bourse de qualification professionnelle financée par le Fonds de l'Aide au Travailleur, et l'employeur pourra accorder ou non une aide compensatoire mensuelle, sans caractère salarial.
- En cas de licenciement de l'employée durant la suspension du contrat ou les six mois suivant son retour, l'employeur devra s'acquitter d'une

amende non inférieure à 100% de la dernière rémunération mensuelle, ajoutée aux autres indemnités prévues par la loi.

Suspension du contrat de travail des parents pour suivre le développement de leurs enfants après la fin du congé maternité de la mère

- L'employeur pourra, à la demande en ce sens de l'employé, suspendre le contrat de travail de l'employé avec enfant après la fin du congé maternité de la mère de celui-ci.
- Durant la suspension contractuelle, l'employé aura droit à une bourse de qualification professionnelle financée par le Fonds d'Aide au Travailleur, et l'employeur pourra accorder ou non une aide compensatoire mensuelle, sans caractère salarial.
- En cas de licenciement de l'employé durant la suspension du contrat ou les six mois suivant son retour, l'employeur devra s'acquitter d'une amende non inférieure à 100% de la dernière rémunération mensuelle, ajoutée aux autres indemnités prévues par la loi.

Indemnités de congé en cas de naissance ou adoption d'enfant

- Augmentation de un à cinq jours consécutifs de la période d'indemnités de congé du travailleur de sexe masculin, non seulement en cas de naissance d'un enfant mais aussi en cas d'adoption ou de garde partagée.

Autres obligations de l'employeur

Dans le cadre de la diffusion des mesures formalisées par la Loi 14.457/22, l'employeur est tenu, entre autres mesures:

- de diffuser amplement auprès de ses employés la possibilité de soutenir le retour au travail de leurs femmes ou compagnes après la fin du congé maternité;
- d'orienter ses employés à propos des procédures nécessaires pour signer un accord individuel pour suspension du contrat de travail;
- de promouvoir des actions périodiques de prise de conscience à propos de la coparentalité égalitaire pour stimuler l'adoption de cette mesure par ses employés

Mesures de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel et d'autres formes de violence dans le cadre du travail

- obligation pour l'employeur de mettre en place des formations sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre le harcèlement sexuel et d'autres formes de violence dans le cadre des relations professionnelles.
- La Commission Interne de Prévention d'Accidents s'appelle dorénavant Commission Interne de Prévention d'Accidents et de Harcèlement et devra adopter les mesures suivantes d'ici le 20/03/2023:

- Adoption de règles de conduite liées à la prévention contre le harcèlement sexuel, lesquelles devront être amplement diffusées auprès des employés et des employées;
- Définition de procédures pour recevoir et suivre les dénonciations et pour appliquer d'éventuelles sanctions administratives;
- Réalisation, au minimum une fois par an, d'actions d'orientation et de sensibilisation des employés et employées de tous les niveaux hiérarchiques à des thèmes liés à la violence, au harcèlement, à l'égalité et à la diversité dans le cadre professionnel.

Programme Entreprise Citoyenne

- Autorisation à l'entreprise citoyenne de remplacer la période de prolongation du congé maternité (60 jours) par une réduction de 50% de la journée de travail pendant une période de 120 jours à partir du retour de l'employée, à condition que le salaire soit intégralement payé et moyennant un accord individuel.
- Possibilité de partager l'extension du congé maternité avec l'employé de sexe masculin, si les deux sont employés d'une personne juridique membre du Programme Entreprise Citoyenne.

› PROFESSIONNELS

Des professionnels qui allient vision juridique et compréhension du marché



Antonella Carminatti



Carlos Frederico Lucchetti Bingemer



Christopher Zibordi



Fernanda Nasciutti



Hermano A. C. Notaroberto Barbosa



Leandro Bittencourt Marcondes



Marcos Exposto



Aécio Filipe Coelho Fraga de Oliveira



Dominique Bétourné Walter