



Como evitar problemas
com o Ministério do Trabalho:
**UM GUIA DE CONFORMIDADE
COM AS LEIS 14.457/22 E 14.611/23**



**Contato
Seguro**
CANAL DE ÉTICA

O universo corporativo está vivendo um **importante momento de mudança** encabeçado pela entrada em vigor de duas legislações recentes:



Lei 14.457/22 — com processo de adequação expirado desde março de 2023, impõe a todas as empresas com CIPA a implementação obrigatória do Canal de Denúncias e treinamentos como recursos fundamentais para o combate ao assédio no ambiente de trabalho e promoção de mais segurança, especialmente para as mulheres.



Lei 14.611/23 — que determina a aplicação de uma série de medidas cujo objetivo é o combate à desigualdade salarial entre homens e mulheres, a partir da adoção de mecanismos de transparência sobre os critérios remuneratórios, além da realização de treinamentos sobre o tema e criação de programas de diversidade e inclusão.

O resultado do descumprimento dessas duas leis é capaz de gerar **problemas com o Ministério do Trabalho**, repercutindo em multas e outras penalidades.

Quer aprofundar o seu conhecimento sobre essas legislações atuais e evitar que isso aconteça? Confira o conteúdo deste e-book na íntegra.

Boa leitura!

Desvendando a Lei 14.457/22: o que é?

A Lei 14.457/22 está em vigor desde setembro de 2022 e o prazo de adequação para suas normas terminou em março de 2023.

Essa legislação altera a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) e institui o **Programa Emprega + Mulheres**, com o objetivo de incentivar a empregabilidade e a manutenção das **mulheres no mercado de trabalho**.



O cumprimento da nova lei é exigido para as **empresas com CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio)**, que devem adotar condutas e procedimentos para combater e prevenir casos de assédio moral, sexual e outras violências no âmbito profissional.

De forma prática, a lei fomenta um ambiente de trabalho mais seguro para as mulheres, facilitando também a contratação e a qualificação feminina.

Quais medidas a Lei 14.457/22 determina?

A Lei 14.457/22 estabelece diversas medidas para garantir um ambiente de trabalho mais seguro e promover a igualdade de oportunidades para as mulheres. Dentre as medidas instituídas, destacam-se:



Implementação obrigatória do Canal de Denúncias

As empresas com CIPA precisam disponibilizar um **Canal de Denúncias que permita o anonimato** do denunciante e garanta o sigilo das informações. Procedimentos de gestão devem ser estabelecidos para o acompanhamento e apuração dos relatos, incluindo a **aplicação de sanções aos responsáveis** pelos atos de assédio e/ou violência.





Inclusão de regras de conduta nas normas internas da empresa

é necessário estabelecer regras de conduta que visem o **combate ao assédio sexual e outras formas de violência**. Essas regras devem ser divulgadas aos colaboradores e incorporadas nas atividades e práticas determinadas pela **CIPA**.



Realização de treinamentos e ações de capacitação

A lei determina que as empresas promovam treinamentos, ações de capacitação, orientação e sensibilização dos funcionários de todos os níveis hierárquicos sobre a importância do combate ao assédio. Essas ações **devem ocorrer no mínimo a cada 12 meses** e podem ser realizadas por meio de palestras, cartilhas de orientação, campanhas, entre outros formatos.



Por que a Lei 14.457/22 impõe a obrigatoriedade do Canal de Denúncias?

A Lei 14.457/22 determina a **obrigatoriedade do Canal de Denúncias** por este ser uma ferramenta que atua diretamente no auxílio à criação de um **ambiente de trabalho mais saudável** e acolhedor para as pessoas, incluindo as **mulheres**.

Ao receber o relato e capturar as informações com o máximo de detalhamento possível, o Canal de Denúncias terceirizado ajuda a **detectar a ocorrência do assédio** e outras irregularidades, que geralmente acontecem “às escondidas”.

A consequência disso é o **auxílio no combate às condutas abusivas** e o fortalecimento de uma cultura de integridade e respeito, que reflete positivamente no clima organizacional.

Também é importante ter em mente que apenas a implementação do Canal não garante o sucesso dessa ferramenta, é preciso **orientar a rede de colaboradores** sobre o bom uso dessa plataforma por meio de **campanhas de comunicação**.

Você sabia?

A **Contato Seguro** pode assegurar todo o suporte e agilidade que você precisa para implementar a ferramenta e **se adequar a essa lei**, incluindo o oferecimento dos **treinamentos obrigatórios** e materiais de conscientização sobre a importância do Canal.

SAIBA MAIS



Quais são as consequências do descumprimento da Lei 14.457/22?



Prejuízos!

Desde março de 2023, as empresas que não implementaram um Canal de Denúncias e os treinamentos estão vulneráveis à aplicação de multas e outras penalidades pelo Ministério do Trabalho.



Desvendando a Lei 14.611/23: o que é?

Promulgada em julho de 2023, a Lei 14.611/23 dispõe sobre a obrigatoriedade da igualdade salarial entre homens e mulheres na realização de trabalhos de igual valor ou desempenho da mesma função ou cargo.

O texto da legislação também impõe a todas as empresas com mais de 100 colaboradores a necessidade de publicação semestral de um **“Relatório de Transparência Salarial”**, para fins de verificação do cumprimento da proposta definida na diretriz.

O relatório deverá obedecer os critérios da **Lei Geral de Proteção de Dados** (Lei 13.709/18) e fornecer de forma anonimizada as informações necessárias para a comparação e avaliação imparcial não só dos critérios remuneratórios, mas também da proporcionalidade de ocupação de cargos de liderança por homens e mulheres. Além disso, precisarão ser fornecidas estatísticas para análise de outras possíveis disparidades relacionadas à raça, etnia, faixa etária e nacionalidade.

O Relatório deverá ser publicado duas vezes ao ano, nos meses de março e setembro, na ferramenta disponibilizada pelo Ministério do Trabalho e do Emprego, conforme o **Decreto 11.795** que atualiza a lei, publicado em 23/11/2023.

Este relatório servirá para comparar salários, remunerações e a proporção de ocupação dos cargos da empresa.



Quais medidas a Lei 14.611/23 determina?

A elaboração dos **relatórios de transparência** pelas empresas com mais de 100 colaboradores (criado via ferramenta disponibilizada pelo Ministério).

A promoção e implementação de **programas de diversidade e inclusão** no ambiente de trabalho, englobando treinamentos de capacitação e conscientização da liderança e da rede de colaboradores sobre temas deste universo;

O fomento à **capacitação e especialização de mulheres** para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho, em igualdade de condições com os homens.

A legislação também prevê o **Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens**, que deve ser implementado caso a irregularidade seja identificada. Ele deve conter:

- Medidas de correção, metas e prazo;
- Criação de programas para capacitar gestão, liderança e colaboradores; promover diversidade e inclusão no trabalho; e capacitar e formar mulheres para o mercado de trabalho.

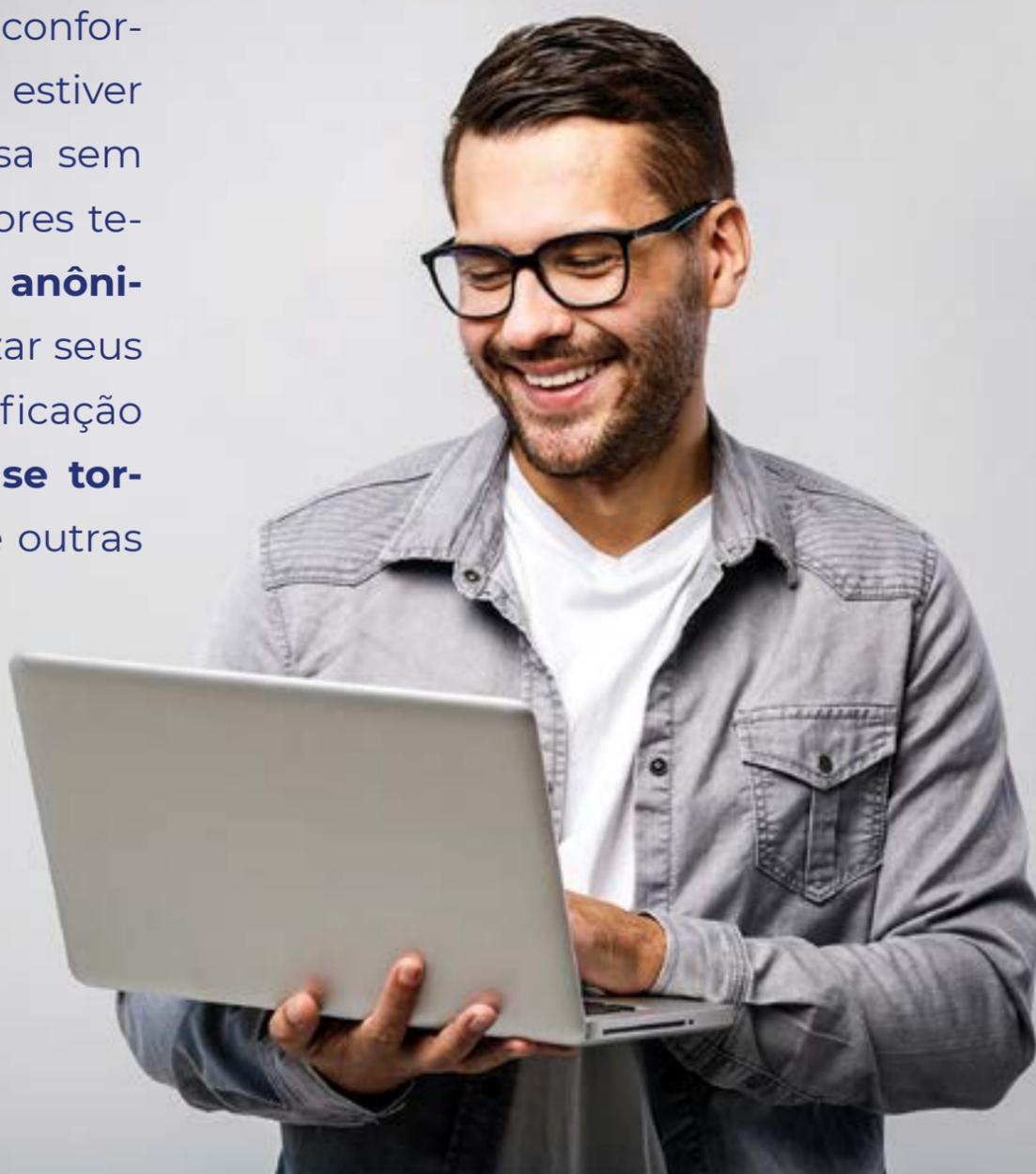


Como o Canal de Denúncias pode ajudar a sua empresa manter a conformidade com a Lei 14.611/23?

Ter essa plataforma implementada no seu negócio ajudará na detecção precoce de possíveis casos de discriminação salarial.

O Canal atuará como um meio seguro e confidencial, por onde a rede de colaboradores poderá reportar esses possíveis casos de desigualdade, possibilitando à empresa a aplicação de medidas de correção de forma mais ágil e impedindo que essas situações ocasionem problemas com os órgãos fiscalizadores.

Ou seja, se algum caso de inconformidade com a Lei 14.611/23 estiver acontecendo na sua empresa sem que você saiba, os colaboradores terão uma **ferramenta segura, anônima e confidencial** para realizar seus reportes, permitindo a identificação prévia e **evitando que elas se tornem indenizações, multas** e outras penalidades.



Quais são as consequências do descumprimento da Lei 14.611/23?

Quando houver desigualdade salarial entre homens e mulheres, a vítima tem direito à indenização (fundamentadas no Código Civil e na CLT), e a:

10x

“(…) 10 (dez) vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, elevado ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais.”

Além disso, caso a empresa descumpra com a obrigação de publicação dos relatórios, a multa chega a:

3%

“(…) até 3% (três por cento) da folha de salários do empregador, limitado a 100 (cem) salários mínimos, sem prejuízo das sanções aplicáveis aos casos de discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.”



Conclusão

As Leis 14.457/22 e 14.611/23 são marcos importantes na luta por um ambiente laboral mais saudável, no **combate ao assédio e outros tipos de violência no trabalho**, e pela garantia da **igualdade salarial entre homens e mulheres**.

O Canal de Denúncias é o eixo dessas transformações. É o instrumento que permite que as irregularidades sejam identificadas e investigadas, dando mais poder de ação aos colaboradores e demais pessoas que se relacionam com a empresa. Além disso, também **garante a proteção da própria organização**.

Se você ainda não implementou essa plataforma no seu negócio, conte com a Contato Seguro!

Somos uma empresa líder, que atua há **15 anos** no oferecimento de uma solução terceirizada de **Canal de Denúncias**, presente em mais de **2.000 empresas** e em **38 países** diferentes.

Todos os relatos são recebidos por uma equipe de **psicólogos-ouvdores**, treinados para baixar o estresse do denunciante e capturar os detalhes da denúncia com o **máximo de precisão possível**, facilitando o posterior processo de apuração.

Além disso, o processo de implementação também é acompanhado de uma **campanha completa de comunicação e treinamentos** sobre os temas exigidos por essas duas legislações.

FALE COM UM ESPECIALISTA





**Contato
Seguro**
CANAL DE ÉTICA