POR QUE PREVENIR

O risco mora na distância entre a lei e o dia a dia

O maior risco trabalhista de uma empresa raramente está na lei que ela desconhece. Está na distância entre o que a lei exige e o que acontece na rotina.

Regras internas pouco claras, gestores que desconhecem os limites de sua atuação e empregados sem canais confiáveis de proteção geram insegurança jurídica e aumentam o passivo trabalhista.

> A segurança jurídica não começa na defesa de um processo. Começa na maneira como a empresa organiza suas relações de trabalho.

Gargalos mais comuns

- Políticas internas ausentes ou genéricas
- Gestores sem formação jurídica preventiva
- Critérios de promoção e remuneração pouco objetivos
- Canais de denúncia inexistentes ou ineficazes
- Jornadas e mensagens fora do horário sem limites
- Riscos psicossociais fora do PGR (NR-1)
- Falta de documentação que comprove a conformidade

Fontes: Leis nº 9.029/1995, 13.709/2018, 14.457/2022 e 14.611/2023; Decreto nº 11.795/2023; Portarias MTE nº 3.714/2023 e 1.419/2024 (NR-1); STF, ADC 92 e ADIs 7612 e 7631 (2026); OIT, Convenção nº 190 (2019); Diretiva (UE) 2023/970.

Material informativo. Não substitui análise jurídica individualizada.

QUEM SOMOS



Fernanda Serra



Juliana Koifman

Advocacia estratégica e preventiva em Direito Empresarial, *Compliance*, e Governança Corporativa.

SERRA KOIFMAN
ADVOGADOS ASSOCIADOS

(21) 4105-5571
contato@serrakoifman.com.br
@serrakoifman
Rua Humaitá 275, sala 722 - Lagoa - Rio de Janeiro - RJ
Atendimento em todo o Brasil

SERRA KOIFMAN
ADVOGADOS ASSOCIADOS

CARTILHA EMPRESARIAL

Segurança jurídica, relações de trabalho e compliance de gênero

Como transformar políticas internas em instrumentos de prevenção, proteção e sustentabilidade empresarial.

DIREITO DO TRABALHO · GOVERNANÇA · COMPLIANCE

COMPLIANCE TRABALHISTA

Da reação à prevenção: cinco dimensões

1 **Diagnóstico jurídico**
Contratos, jornadas,remuneração, normas coletivas e histórico de reclamações.

2 **Normatização interna**
Códigodeconduta,prevenção ao assédio e procedimentos disciplinares.

3 **Capacitação das lideranças**
Poderdiretivo,prevençãodadiscriminação e gestão de conflitos.

4 **Proteção e resposta**
Canaisdedenúncia,apuração e proteção contra retaliações.

5 **Monitoramento contínuo**
Auditorias,indicadoreserevisão periódica das políticas.

Roteiro de implantação em 90 dias

DIAS 1–30	**Diagnóstico e mapeamento** Riscos,documentos,remuneração e canais de denúncia.
DIAS 31–60	**Estruturação das políticas** Conduta,igualdadedegênero,assédio e apuração.
DIAS 61–90	**Formação e implantação** Treinamento,divulgaçãoeresponsáveis pelo monitoramento.

Depois: auditorias, indicadores e revisão contínua

COMPLIANCE DE GÊNERO

O que a lei já exige das empresas

LEI Nº 14.611/2023 · IGUALDADE SALARIAL
Empresas com 100 ou mais empregados publicam relatório semestral de transparência salarial e elaboram plano de ação se houver desigualdade. O STF confirmou a constitucionalidade da lei em maio de 2026.

O custo do descumprimento

- Até3%da folha(limitede100salários mínimos) pela não publicação do relatório.
- Multa de 10 vezes o novo salário devido por discriminação salarial, dobrada na reincidência (CLT, art. 461, § 7º), além de danos morais.

LEI Nº 14.457/2022 · EMPREGA + MULHERES
Empresas com CIPA devem ter regras de conduta, canal de denúncias e capacitação contra o assédio ao menos a cada 12 meses.

NR-1 · RISCOS PSICOSSOCIAIS
Desde 26 de maio de 2026, assédio, metas abusivas e jornadas excessivas devem constar do PGR e estão sujeitos a fiscalização.

LEI Nº 9.029/1995 · NÃO DISCRIMINAÇÃO
Proíbe discriminação na admissão e no emprego, inclusive a exigência de teste de gravidez.

NO PLANO INTERNACIONAL
A Convenção nº 190 da OIT, ainda não ratificada pelo Brasil, já orienta os tribunais ao tratar o assédio como risco a ser prevenido.

AUTODIAGNÓSTICO

Sua empresa está preparada?

Assinale o que já existe. Cada item em aberto é uma prioridade.

- ☐ Política expressa de igualdade e não discriminação
- ☐ Critérios de remuneração e promoção documentados
- ☐ Protocolo de prevenção e apuração de assédio
- ☐ Capacitação periódica dos gestores
- ☐ Proteção contra discriminação na maternidade e parentalidade
- ☐ Medidas do art. 23 da Lei nº 14.457/2022 (empresas com CIPA)
- ☐ Riscos psicossociais mapeados no PGR
- ☐ Relatório semestral de transparência salarial (100+ empregados)

Como podemos ajudar

- Auditoria trabalhista preventiva
- Compliance de gênero e prevenção ao assédio
- Treinamentos e palestras in company
- Governança trabalhista e contencioso estratégico

> Empresa juridicamente segura não é a que nunca enfrenta conflitos, mas a que sabe preveni-los e solucioná-los com responsabilidade.

www.serrakoifman.com.br