				
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 082

11/10/2024

Sumário:

- CIPA - COMO CRIAR UM CANAL DE DENÚNCIAS PARA CASOS DE ASSÉDIO NA EMPRESA?
- DIREITO PREVIDENCIÁRIO - NORMAS - REGRAS, PROCEDIMENTOS E ROTINAS NECESSÁRIAS - REVOGAÇÃO
- INSS - SALÁRIO-DE-BENEFÍCIO - ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA - OUTUBRO/2024
- PAT - PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR - VEDAÇÕES E DEFINIÇÕES



CIPA - COMO CRIAR UM CANAL DE DENÚNCIAS PARA CASOS DE ASSÉDIO NA EMPRESA?

Estabelecer um ambiente de trabalho seguro é responsabilidade da empresa. A Lei nº 14.457, de 21/09/22, DOU de 22/09/22, que alterou a CLT, tornou a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) responsável por lidar com questões de assédio sexual nas empresas. Isso significa que os gestores devem estar preparados para criar canais de denúncias, seja por meio da CIPA ou com base na NR 05, que torna obrigatório esse tipo de iniciativa em certas empresas. A seguir, discutiremos como implementar um canal de denúncias eficaz.

ESTRUTURANDO O CANAL DE DENÚNCIAS

A criação de um canal de denúncias é essencial para permitir que os colaboradores relatem qualquer tipo de assédio, seja moral ou sexual. Esse canal deve ser acessível e eficiente para garantir que todos os tipos de queixas sejam tratados adequadamente.

Por exemplo, no caso de assédio moral, um trabalhador pode se recusar a realizar uma tarefa insegura, como trabalhar em altura sem cinto de segurança. Se o empregador insistir e ameaçar demissão, o colaborador pode se sentir pressionado a aceitar, mesmo correndo riscos. Um canal de denúncias eficiente permitiria que essa situação fosse reportada e investigada, protegendo os direitos e a segurança do trabalhador.

GARANTINDO A CONFIDENCIALIDADE DAS INFORMAÇÕES

Um ponto crucial na criação do canal de denúncias é assegurar que as informações enviadas sejam mantidas em sigilo. As denúncias, especialmente de casos mais graves como assédio sexual, devem ser tratadas com discrição, e o anonimato do denunciante deve ser garantido.

É fundamental que o canal seja de fácil acesso para todos na empresa. Uma solução prática seria adicionar um link ou QR Code no site da empresa, facilitando o acesso para qualquer colaborador. Além disso, não se deve exigir que o denunciante informe dados pessoais, como número de matrícula, para evitar qualquer receio de retaliação.

FACILITANDO O ACESSO AO CANAL DE DENÚNCIAS

O acesso ao canal de denúncias deve ser simplificado ao máximo. Muitos funcionários podem não saber onde encontrar o canal, especialmente aqueles que não têm acesso direto a computadores. Uma solução seria incluir o canal nas comunicações internas e disponibilizar QR Codes em áreas visíveis da empresa.

Após criar o canal, é importante testar o processo de denúncias, simulando uma situação para avaliar a eficiência do sistema e verificar se os setores responsáveis, como o RH e o departamento jurídico, estão preparados para agir corretamente.

TESTANDO E AVALIANDO O FLUXO DE DENÚNCIAS

Uma vez implementado o canal, é importante garantir que ele funcione conforme planejado. Realize testes simulando denúncias e verifique o fluxo de trabalho entre os departamentos envolvidos. Isso garante que, quando uma denúncia real for feita, o processo será rápido e eficiente.

Concluindo, criar um canal de denúncias envolve mais do que apenas disponibilizar um formulário. É preciso garantir o anonimato, a confidencialidade e o fácil acesso, além de treinar os setores responsáveis para lidar com as queixas de forma correta e eficaz.

COMO CRIAR UM CANAL DE DENÚNCIAS NA PRÁTICA

Implementar um canal de denúncias em uma empresa exige planejamento e execução cuidadosa. Aqui está um passo a passo prático para criar um canal eficiente que garanta a segurança e a confiança dos colaboradores:

1. Escolha a plataforma adequada

O primeiro passo é definir onde o canal de denúncias será criado. Algumas opções incluem:

Formulário online: Pode ser um formulário simples em plataformas como Google Forms, ou uma ferramenta personalizada que garanta anonimato e segurança.

E-mail exclusivo: Criar um e-mail específico para recebimento de denúncias, com garantias de que apenas um grupo restrito de pessoas terá acesso.

Aplicativos de denúncia: Existem softwares especializados para gerenciamento de denúncias e compliance, como o WhistleB ou o Convercent.

Telefone ou caixa de sugestões: Algumas empresas ainda utilizam caixas de sugestões físicas ou linhas telefônicas exclusivas para denúncias.

Exemplo prático: Uma empresa pequena pode optar por um formulário online no site ou intranet da empresa, com opções para o colaborador escolher se deseja se identificar ou permanecer anônimo.

2. Garanta o anonimato e a confidencialidade

Para incentivar as denúncias, o anonimato deve ser uma opção. Os colaboradores precisam se sentir seguros ao reportar incidentes sem medo de represálias. É importante garantir que:

Não seja necessário inserir dados pessoais, como número de matrícula ou nome, para registrar a denúncia.

As informações sejam tratadas com o máximo sigilo, acessíveis apenas por pessoas autorizadas.

Exemplo prático: Ao criar o formulário online, configure-o para que as respostas não sejam vinculadas ao e-mail do colaborador e inclua um aviso claro de que o anonimato será respeitado.

3. Defina os responsáveis pelo canal

É essencial designar uma equipe qualificada para gerenciar as denúncias recebidas. Normalmente, os departamentos de RH e jurídico são os mais indicados para lidar com essas situações, mas a composição do time pode variar conforme a estrutura da empresa.

Exemplo prático: Em uma empresa média, a equipe de RH pode receber as denúncias e, dependendo da gravidade do caso, acionar o departamento jurídico ou até uma comissão interna.

4. Facilite o acesso ao canal

O canal de denúncias deve ser visível e fácil de encontrar. Inclua links para o canal no site da empresa, na intranet ou em comunicados frequentes. Em locais onde os funcionários não têm fácil acesso ao computador, considere o uso de QR Codes ou até pontos físicos, como caixas de sugestões em áreas estratégicas.

Exemplo prático: Coloque QR Codes em áreas comuns da empresa, como no refeitório, e inclua um ícone do canal de denúncias na página inicial do site interno da empresa.

5. Estructure o fluxo de resposta

Depois de criada a denúncia, a empresa deve ter um procedimento claro para investigar e tratar os casos. Isso envolve:

- Confirmar o recebimento da denúncia.
- Investigar de forma neutra e imparcial.
- Tomar ações corretivas, quando necessário.
- Comunicar as partes envolvidas, sempre respeitando a confidencialidade.

Exemplo prático: Ao receber uma denúncia de assédio, a equipe de RH deve analisar as informações e iniciar uma investigação interna. Dependendo da gravidade, o jurídico pode ser envolvido, e medidas como afastamento temporário do acusado podem ser tomadas.

6. Teste o sistema

Antes de lançar o canal, teste-o para garantir que ele funcione corretamente. Crie uma denúncia fictícia e siga todo o fluxo para verificar se as informações estão sendo enviadas para os responsáveis e se o processo de investigação está fluindo conforme o planejado.

Exemplo prático: Simule uma denúncia de assédio moral no formulário online. Verifique se a equipe responsável recebe a notificação e segue o procedimento correto para investigar o caso.

7. Treine os colaboradores

É fundamental comunicar a existência do canal a todos os colaboradores e treiná-los sobre como usá-lo. Isso pode ser feito através de palestras, e-mails, vídeos ou reuniões. Além disso, reforce a política de confidencialidade e deixe claro que a empresa não tolera retaliações.

Exemplo prático: Realize um treinamento virtual ou presencial explicando o processo de denúncia e o compromisso da empresa com a segurança e o bem-estar dos colaboradores.

Seguindo esses passos, a empresa estará preparada para receber e tratar denúncias de maneira segura e eficiente, garantindo um ambiente de trabalho mais justo e protegido.



DIREITO PREVIDENCIÁRIO - NORMAS - REGRAS, PROCEDIMENTOS E ROTINAS NECESSÁRIAS - REVOGAÇÃO

A Instrução Normativa nº 174, de 07/10/24, DOU de 09/10/24, do INSS, revogou o Anexo XXVI (Revalidação da Autorização de Desconto de Mensalidade Associativa) da Instrução Normativa nº 128, de 28/03/22, DOU de 29/03/22, do INSS, disciplinou as regras, procedimentos e rotinas necessárias à efetiva aplicação das normas de direito previdenciário. Na íntegra:

O Presidente do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, no uso das atribuições que lhe confere o Decreto nº 10.995, de 14 de março de 2022, e tendo em vista o que consta no Processo Administrativo nº 35014.341866/2020-55, resolve:

Art. 1º - Esta Instrução Normativa revoga o Anexo XXVI da Instrução Normativa PRES/INSS nº 128, de 28 de março de 2022, publicada no Diário Oficial da União de 29 de março de 2022.

Art. 2º - Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

ALESSANDRO ANTONIO STEFANUTTO



INSS - SALÁRIO-DE-BENEFÍCIO ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA - OUTUBRO/2024

A Portaria nº 3.255, de 09/10/24, DOU de 10/10/24, do Ministério do Trabalho e Previdência, estabeleceu, para o mês de outubro de 2024, os fatores de atualização dos pecúlios, das parcelas de benefícios pagos em atraso e dos salários de contribuição para cálculo da renda mensal inicial dos benefícios pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS. Na íntegra:

O Ministro de Estado da Previdência Social, no uso da atribuição que lhe confere o inciso II do parágrafo único do art. 87 da Constituição e tendo em vista o disposto no Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, bem como o que consta no Processo nº 10128.019624/2024-01, resolve:

Art. 1º - Estabelecer que, para o mês de outubro de 2024, os fatores de atualização:

I - das contribuições vertidas de janeiro de 1967 a junho de 1975, para fins de cálculo do pecúlio (dupla cota) correspondente, serão apurados mediante a aplicação do índice de reajustamento de 1,000675 - utilizando-se a Taxa Referencial - TR do mês de setembro de 2024;

II - das contribuições vertidas de julho de 1975 a julho de 1991, para fins de cálculo de pecúlio (simples), serão apurados mediante a aplicação do índice de reajustamento de 1,003977 - utilizando-se a Taxa Referencial - TR do mês de setembro de 2024, mais juros;

III - das contribuições vertidas a partir de agosto de 1991, para fins de cálculo de pecúlio (novo), serão apurados mediante a aplicação do índice de reajustamento de 1,000675 - utilizando-se a Taxa Referencial - TR do mês de setembro de 2024; e

IV - dos salários de contribuição, para fins de concessão de benefícios no âmbito de Acordos Internacionais, serão apurados mediante a aplicação do índice de 1,004800.

Art. 2º - A atualização monetária dos salários de contribuição para a apuração do salário de benefício, de que trata o art. 33 do Regulamento da Previdência Social - RPS, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, e a atualização monetária das parcelas relativas aos benefícios pagos com atraso, de que trata o art. 175 do referido Regulamento, no mês de setembro de 2024, serão efetuadas mediante a aplicação do índice de 1,004800.

Art. 3º - A atualização de que tratam os §§ 2º a 5º do art. 154 do RPS, será efetuada com base no mesmo índice a que se refere o art. 2º.

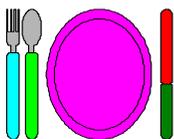
Art. 4º - Se após a atualização monetária dos valores de que tratam os §§ 2º a 5º do art. 154 e o art. 175 do RPS, os valores devidos forem inferiores ao valor original da dívida, deverão ser mantidos os valores originais.

Art. 5º - As respectivas tabelas com os fatores de atualização, mês a mês, encontram-se na rede mundial de computadores, no sítio <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/legislacao>.

Art. 6º - O Ministério da Previdência Social, o Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e a Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência - DATAPREV adotarão as providências necessárias ao cumprimento do disposto nesta Portaria.

Art. 7º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

CARLOS ROBERTO LUPI



PAT - PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR VEDAÇÕES E DEFINIÇÕES

A Portaria nº 1.707, de 10/10/24, DOU de 11/10/24, do Ministério do Trabalho e Emprego, estabeleceu vedações e definições acerca do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT. A multa por descumprimento varia de R\$ 5.000,00 a R\$ 50.000,00, dobrada na reincidência ou de embarço à fiscalização, além de cancelamento da inscrição, e perda do incentivo fiscal. Na íntegra:

O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, no uso das atribuições que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição, o art. 167 do Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021, e o art. 1º, inciso VI, do Anexo I, do Decreto nº 11.779, de 13 de novembro de 2023, e tendo em vista o disposto no Processo nº 19966.206190/2024-72, resolve:

Art. 1º - Esta Portaria estabelece vedações e definições acerca do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, especialmente quanto ao disposto no art. 175 do Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021.

Art. 2º - É vedado às pessoas jurídicas beneficiárias do PAT, no âmbito do contrato firmado com as fornecedoras de alimentação ou facilitadoras de aquisição de refeições ou gêneros alimentícios, exigir ou receber:

I - qualquer tipo de deságio ou imposição de descontos sobre o valor contratado, ainda que em ofertas ou contratos paralelos cuja formalização dependa diretamente da adesão ao contrato a ser firmado com fornecedoras de alimentação ou facilitadora de aquisição de refeições ou gêneros alimentícios; ou

II - verbas e benefícios diretos ou indiretos de qualquer natureza não vinculados diretamente à saúde ou segurança alimentar do trabalhador.

Parágrafo único - A promoção da saúde e segurança alimentar do trabalhador deve referir especificamente a aspectos alimentares e nutricionais proporcionados pelo benefício.

Art. 3º - Para fins do disposto no art. 2º, inciso II, entende-se como benefício vinculado diretamente à promoção da saúde e segurança alimentar do trabalhador aqueles relacionados à:

I - promoção da alimentação adequada e saudável; ou
II - realização de ações de educação alimentar e nutricional.

Art. 4º - São vedados quaisquer benefícios vinculados à saúde do trabalhador que não estejam diretamente relacionados à saúde e segurança alimentar e nutricional proporcionada pelo benefício, como serviços ou produtos relativos a atividades físicas, esportes, lazer, planos de assistência à saúde, estéticos, cursos de qualificação, condições de financiamento ou de crédito ou similares.

Art. 5º - As facilitadoras de aquisição de refeições ou gêneros alimentícios, no âmbito do contrato firmado com as pessoas jurídicas beneficiárias do PAT, não poderão prever:

I - qualquer tipo de deságio ou descontos sobre o valor contratado;

II - prazos de repasse que descaracterizem a natureza pré-paga dos valores a serem disponibilizados aos trabalhadores; ou

III - verbas e benefícios diretos ou indiretos de qualquer natureza não vinculados diretamente à promoção da saúde e segurança alimentar do trabalhador.

§ 1º - O descumprimento da vedação prevista no caput sujeitará a facilitadora de aquisição de refeições ou gêneros alimentícios à aplicação do valor máximo da multa prevista no art. 3º-A, inciso I, da Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976.

§ 2º - No caso de reincidência, o valor da multa será aplicado em dobro e acarretará o cancelamento do registro da facilitadora de aquisição de refeições ou gêneros alimentícios no PAT.

§ 3º - É vedada a prorrogação de contrato em desconformidade com o disposto nesta Portaria.

Art. 6º - O descumprimento do disposto nesta Portaria sujeitará as pessoas jurídicas beneficiárias do PAT às seguintes sanções, previstas no art. 3º-A da Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, sem prejuízo da aplicação de outras penalidades cabíveis pelos órgãos competentes:

I - aplicação de multa no valor de R\$ 5.000,00 a R\$ 50.000,00, a qual será aplicada em dobro em caso de reincidência ou de embaraço à fiscalização;

II - cancelamento da inscrição no PAT, desde a data da primeira irregularidade passível de cancelamento; e

III - perda do incentivo fiscal, em consequência do cancelamento previsto no inciso II deste artigo.

Art. 7º - Compete à Secretaria de Inspeção do Trabalho a fiscalização do cumprimento das obrigações presentes nesta Portaria.

Art. 8º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

LUIZ MARINHO