

Legislação reforça a necessidade de medidas para combater o assédio

08.12.2022 4 minutos de leitura

Autores

Cibelle Linero

Áreas relacionadas

Trabalhista

Assuntos

Trabalhista Cibelle Linero

Entenda a nova lei que promove um bom ambiente laboral e a inclusão de mulheres nesse meio

A Lei nº 14.457/2022, dentre outras questões e novidades, alterou o art. 163 da CLT e a Cipa passou a se chamar Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio. A lei não alterou as normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho, notadamente a NR 5 e, portanto, as empresas que não são obrigadas a manter Cipa, não estão automaticamente impactadas pela alteração legislativa. Já aquelas que têm Cipa, conforme seu número de empregados e grau de risco de suas atividades, devem atentar para a mudança, eis que não está limitada à mudança do nome da comissão.

Na verdade, a nova lei prevê a obrigação do empregador de promover um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, cabendo, nessa linha, àquelas empresas que têm a obrigação legal de constituir uma Cipa adotar, no prazo de 180 dias (ou seja, até março de 2023), as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho.

São elas:

(I) - inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;

(II) - fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;

(III) - inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa;

(IV) - realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

Com base na lei, portanto, treinamentos sobre assédio deixaram de ser uma faculdade dos empregadores e passaram a ser uma obrigação legal para inúmeras empresas. Da mesma forma, os canais de denúncia e a

necessidade de apuração dos fatos denunciados.

Algumas questões devem ser colocadas. A primeira delas é se faz sentido tais atribuições pertencerem à Cipa e seus membros. Não apenas porque a Cipa pode variar de tamanho, a depender do número de empregados e grau de risco da empresa, mas também porque temas relacionados a assédio e investigação não são, como regra, da expertise dos seus membros. Ainda, como compatibilizar as atribuições da Cipa nas empresas que contam com áreas de compliance, responsáveis por questões similares, quando não idênticas (treinamentos, recebimento de denúncias, investigação etc.)?

Por fim, ainda que não seja possível antever o quão rápida será a fiscalização das empresas e respectivas Cipas no que toca à efetiva implementação das novas regras, fato é que tudo leva a crer que estamos diante de uma lei cujo cumprimento tende a ser demandado não só pelas autoridades fiscalizadoras, mas também pelos empregados e sindicatos.

Isso porque, o crescente número de casos de assédio tem mostrado que todos os setores e empresas estão sujeitos a questões comportamentais que podem tanto desencadear uma questão criminal (como o assédio sexual previsto na legislação penal) como um passivo trabalhista que usualmente se materializa por meio de ações individuais nas quais os empregados afetados buscam indenizações por danos morais e dos procedimentos junto ao MPT (que buscam a assunção de obrigações de fazer e não fazer pelas empresas), além das questões reputacionais.

O desafio para os próximos meses, portanto, será implementar as obrigações sem desvirtuar a finalidade da Cipa e/ou sem reduzir as atribuições de áreas de compliance já existentes ou, melhor ainda, viabilizar o cumprimento da lei por meios alternativos, notadamente no que toca às investigações que demandam conhecimento específico e elevado nível de confidencialidade.

>>> Este artigo foi escrito por nossa sócia Cibelle Linero, da área Trabalhista, e veiculado pelo Exame em 05/12/2022.

Clique aqui e confira.

Profissionais que aliam visão jurídica e visão de mercado



Cibelle Linero