

Fontenelle e Costa: Medidas da Lei nº 14.457/2022

A Lei nº 14.457/2022, em vigor desde setembro de 2022, instituiu o Programa Emprega + Mulheres e trouxe importantes alterações à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com o fim de garantir não só que o mercado seja mais inclusivo e atento à mulher, mas também que o ambiente de trabalho se faça



Uma das alterações a merecer atenção do empregador é a

prevista em seu Capítulo VII, mais especificamente no artigo 23, o qual estabelece medidas a serem adotadas para a prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência do âmbito do trabalho, atribuindo novas competências à Cipa, órgão que passou a ser denominado Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio.

O tema é urgente, pois de acordo com o §2º do artigo 23, o prazo para a implementação das medidas previstas em seus incisos se esgota no próximo dia 20 de março de 2023.

Registre-se que a nova regra, ao dispor sobre as medidas mínimas necessárias para se promover um ambiente de trabalho seguro e saudável para a mulher, determina que estas sejam adotadas por empresas que têm a obrigação legal de constituir Cipa, de acordo com o Quadro I da NR 05.

Portanto, a partir de 21 de março, somente as empresas que necessitem constituir CIPA deverão estar em dia com estas regras, as quais alteraram o artigo 163 da CLT, bem como Normas Regulamentadoras (NR) do Ministério do Trabalho e Emprego, especialmente as de número 01 e 05, a primeira porque dispõe sobre o gerenciamento de riscos ocupacionais e a segunda porque rege a constituição da Cipa.

As medidas a serem instituídas são as seguintes e estão listadas nos incisos I a IV do artigo 23 da Lei nº 14.457/22 e no item 1.4.1.1 da NR 01:

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; e

IV – realização, no mínimo a cada 12 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."

Como se vê, elas são sensíveis e exigem esforço e comprometimento de um time multidisciplinar para sua implementação exitosa, como: recursos humanos, jurídico, *compliance* e saúde e segurança Ocupacional. O que também se nota é que cuidados e procedimentos antes adotados pelo empregador por liberalidade e em razão de sua legítima preocupação em manter o ambiente de trabalho inclusivo, saudável e seguro, agora são obrigações legais que, caso não cumpridas em seus estritos termos, materializarão riscos judiciais e administrativos certamente na esfera trabalhista e, até mesmo, na penal.

Deste modo, é preciso que as empresas estejam organizadas e atentas ao cumprimento das novas regras e que acompanhem de perto a sua implementação, em especial a capacitação dos profissionais que irão executar na prática as tarefas delas decorrentes. Quanto a este ponto, é preciso ter preocupação maior com o treinamento dos integrantes da Cipa, pois o assunto é novo e delicado, devendo ser tratado com sigilo e maturidade.

Adicionalmente, não se pode negar que em determinadas realidades empresariais, certas regras advindas da alteração legal podem já estar inseridas dentre as atribuições do *compliance* da empresa ou de outra área, o que pode gerar conflito entre estas áreas e a Cipa, sendo importante que se verifique como todos poderão atuar em parceria e de modo complementar.

As empresas devem ficar vigilantes, pois a pauta é importante e cara para toda a sociedade, o que nos leva a acreditar que os órgãos fiscalizadores não tardarão em atuar na investigação quanto ao seu cumprimento, o que contará com o apoio dos Sindicatos.

Ademais, a atenção ao tema é incrementada pelas discussões trazidas pelo pilar "S" (Social) da agenda ESG, na busca por agregar valores sustentáveis às empresas que proporcionam um ambiente de trabalho seguro, saudável, integrado e que conte com colaboradores e parceiros plurais e capacitados.

No que se refere ao assédio sexual importante pontuar que o §1º do artigo 23 da Lei nº 14.457/2022 afirma, textualmente, que o recebimento de denúncias de assédio sexual e violência não substitui o procedimento penal correspondente quando possível a tipificação no previsto no artigo 216-A do Código Penal ou em outros crimes de violência.

Como consequência desta previsão abre-se o debate sobre a responsabilidade da empresa em realizar um registro de ocorrência junto à autoridade policial em razão de denúncias recebidas ou em instruir o seu empregado neste sentido. A questão, aqui, é delicada, visto que o assédio sexual fere a liberdade sexual do indivíduo, valor que tem recebido cada vez mais atenção da sociedade, e tanto a exposição indevida do caso quanto a inação do empregador poderão causar sérios danos ao ambiente de trabalho e mesmo à imagem da empresa perante o mercado. Será necessária atuação sensível no caso particular, com possível envolvimento da empresa, muitas vezes, não só no momento posterior ao ocorrido, mas durante eventual procedimento de responsabilização criminal do assediador. Por isso, a conscientização e treinamento de todos os colaboradores, desde a direção até o mais novo dos empregados, é essencial.



Concluimos afirmando que os desafios não se esgotam com a implementação das medidas legalmente exigidas, mas com a comprovação de que estas estão sendo eficazes e que o ambiente de trabalho é seguro, saudável e livre de toda a forma de assédio e violência, em especial a sexual. Caso contrário, como dito, os riscos de insucesso da defesa do empregador decorrentes de eventual fiscalização ou judicialização envolvendo o tema na esfera trabalhista são inegáveis.

Certamente a tarefa não é fácil, mas o que se espera é que os frutos deste árduo trabalho propiciem um ambiente de trabalho rico, plural, seguro e, logo, mais produtivo.