

Relevância do canal de denúncias para efetividade da Cipa

Constitucionalmente é assegurado ao trabalhador o direito essencial à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (artigo 7º, inciso XXII da CF/88), aliado à garantia de seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador (artigo 7º, inciso XXVIII da CF/88), visando assim perfazer a garantia fundamental da dignidade da pessoa humana e valores sociais do trabalho.

Destaca-se que, em 25 de setembro de 2015, a Agenda 2030 foi aprovada pelos 193 países-membros da ONU, ocasião em que seus signatários se comprometeram a tomar medidas ousadas e transformadoras para promover o desenvolvimento sustentável nos quinze anos seguintes.

Os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) constituem o cerne da Agenda 2030 e correspondem aos escopos da comunidade internacional, os quais devem orientar as políticas públicas nacionais e as atividades de cooperação internacional nos próximos anos até 2030.

As questões relativas às relações de trabalho são objeto direto do ODS 8, mais especificamente das metas 8.5 e 8.8, sendo assegurado a proteção aos direitos trabalhistas e ao ambiente laboral adequado, conforme se verifica:

“8.5 Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor.”

“8.8 Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários.”

Neste cenário, é crucial o efetivo trabalho da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa), pois se trata de um órgão interno que tem como função, além de preservar a vida e a saúde dos trabalhadores, atuar na prevenção de acidentes e doenças decorrentes da atividade laboral, diligenciar na prevenção e combate de fatos relacionados ao assédio sexual e outras formas de violência, decorrente da inovação trazida pela Lei nº 14.457/2022, posteriormente regulamentada pela Portaria nº 4.919/2022 do Ministério do Trabalho e Previdência.





Importante frisar que a obrigatoriedade de constituição da Cipa por parte do empregador independe da modalidade de trabalho ocupada pelos seus trabalhadores, o que significa dizer que não há qualquer excepcionalidade para o caso de trabalhadores remotos.

Contudo, existem inúmeros desafios enfrentados pelo empregador para executar, na prática, o poder de fiscalização no trabalho à distância e, com mais razão, na modalidade do *home office*, em que, invariavelmente, o dever de prevenção e fiscalização de responsabilidade da Cipa esbarra no direito fundamental de inviolabilidade do domicílio do trabalhador.

A legislação celetista determina ao empregador o dever de instruir seus empregados que prestam serviços na modalidade de teletrabalho, de maneira clara e reiterada, no tocante às precauções que devem ser observadas com o intuito de evitar doenças e acidentes de trabalho, devendo os empregados, em contrapartida, assinar termo de responsabilidade se comprometendo a seguir as instruções recebidas do empregador (artigo 75-E da CLT).

Aliado a essa previsão normativa, o canal de denúncias se apresenta como ferramenta imprescindível na consecução prática das obrigações inerentes à Cipa, pois, de um lado, permite ao empregador mapear os riscos, identificar as irregularidades e adotar as medidas cabíveis, possibilitando, inclusive, evitar o acionamento na Justiça do Trabalho ou eventuais denúncias perante os órgãos fiscalizadores e, de outro, possibilita ao empregado a oportunidade de relatar — de forma confidencial — eventuais irregularidades identificadas em relação a si ou terceiros, atreladas, por exemplo, ao desrespeito às normas de saúde, ergonomia, assédio moral e sexual, jornada/ horários de atendimento de demandas.

Não obstante o canal de denúncias se mostre como um facilitador para o desenvolvimento da atividade da Cipa no teletrabalho, o recebimento, investigação e solução das denúncias deve ser eficaz, pois a própria Lei nº 14.457/2022, especificamente no inciso II do artigo 23, trata expressamente da obrigatoriedade de fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, apuração dos fatos e aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos.

Portanto, é inegável que a Cipa e o canal de denúncias estão intrinsecamente atrelados, não somente pela imposição legal que decorre da inovadora previsão da Lei nº 14.457/2022 que definiu que a partir de 21/3/2023 todas as empresas com Cipa estariam obrigadas a implantar oficialmente um canal de denúncias, mas também por ser ferramenta que alcança a realização prática dos deveres decorrentes da Cipa na modalidade do teletrabalho, com salutar ênfase ao *home office*.

Autores: Guaciara Ornelas da Cruz, Vivian Cavalcanti Oliveira De Camilis