

Karoline Carvalho: Novas regras da Cipa+A

No próximo dia 21 de março, entram em vigor as novas regras de constituição e funcionamento da Cipa (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), a segunda grande alteração no instituto em menos de um ano. Empresários estão apreensivos por conta dessa mudança.

Unsplash



Unsplash

O motivo: a Lei nº 14.457/2022, além de instituir o Programa Emprega + Mulheres, provocou severas alterações na Cipa, que ganha também a função de prevenir, no ambiente de trabalho, todo e qualquer tipo de assédio. Por esse motivo, ela passa a ser denominada de "Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio" (Cipa+A).

Contudo, justamente por se tratar de uma alteração muito significativa, o legislador concedeu um prazo de 180 dias para que as empresas se adequassem. O prazo acaba no dia 21 de março de 2023.

Apesar de ainda ser motivo de dúvidas, é preciso destacar que assédio sexual é uma das formas mais aviltantes de ofensa ao trabalhador e aos seus direitos de personalidade. Isso porque a dignidade é ofendida, afetando diretamente os valores morais. As consequências são quase sempre irreversíveis. O assédio sexual deixa sequelas.

Nesse sentido, as Cipa+A deverão estabelecer regras comportamentais no ambiente de trabalho, sem prejuízo de outras na mesma natureza e objetivo, para combater o assédio sexual e outras formas de violência, mediante inclusão de normas internas nas empresas, com ampla divulgação a todos os trabalhadores.

Pela lei, será obrigatória a adoção de medidas para estabelecer expressamente regras de comportamento geral nas empresas. O intuito é barrar o assédio sexual e a violência no trabalho.

Além disso, a lei trata do dever da Cipa+A de estabelecer procedimentos para denúncias recebidas, incluindo "a aplicação de penalidades administrativas aos responsáveis diretos e indiretos por assédio e

violência sexual", sempre preservando o anonimato do denunciante.

Também passa a ser atribuição da Cipa a criação, em conjunto com a empresa, de procedimentos para a apuração dos fatos e aplicação de "sanções administrativas" aos responsáveis diretos e indiretos, pelos atos de assédio sexual e de violência no trabalho (artigo 23, inciso II).

Inexistia, até então, qualquer disposição na NR 05 atribuindo à comissão a aplicação de sanções ou penalidades, sobretudo porque isso é inerente ao poder disciplinar do empregador, não aos integrantes das Cipas. O empregador pode ser responsabilizado judicialmente caso a comissão venha a cometer arbitrariedades.

De acordo com a nova lei, especificamente em seu artigo 23, inciso IV, as Cipa+ A também serão responsáveis por incluir os temas de prevenção de assédio e outras violências em suas atividades e práticas. Pelo menos a cada 12 meses deverão ministrar treinamentos, em formas acessíveis e adequadas e que representem a máxima eficiência, sobre violência e assédio, igualdade e diversidade no ambiente de trabalho em todos os níveis hierárquicos da empresa.

Deve-se destacar que a utilização de ferramentas de compliance podem contribuir para a propagação de uma cultura de antidiscriminação e igualdade no ambiente de trabalho, dada sua eficácia em mitigar a corrupção e as condutas antiéticas no ambiente empresarial, permitindo a modificação da cultura e do comportamento na organização.

Não há dúvidas, portanto, que as disposições constantes na Lei nº 14.457/2022 revelam a recente tendência envolvendo a temática do *compliance*, evidenciando uma notória possibilidade de discussão acerca de um tema tão importante. Isso, sobretudo, em razão dos direitos da personalidade que são resguardados com a implementação das novas regras, e também diante dos prejuízos ou da economia que as sociedades podem alcançar ao fazê-las.

São alterações significativas e que merecem a atenção dos empregadores. Para muitas empresas, que já possuem políticas internas de integridade e *compliance*, será uma modificação sutil.

Date Created

22/02/2023