

Rio de Janeiro, 02 de outubro de 2023.

Ofício Circular Nº 135/2023

Prezado(a) Presidente,

Informamos que com vigência já a partir de junho do corrente ano, em função da publicação da Lei nº 14.457/2022, passou a vigorar o que alguns chamam de “nova” CIPA. A sigla permaneceu a mesma, assim como a obrigação de manutenção de CIPA para as empresas com mais de 20 empregados. Entretanto, a chamada Comissão Interna de Prevenção de Acidentes agregou uma nova atribuição – prevenção de assédio sexual e outras violências no ambiente de trabalho.

A legislação mencionada justificou essa modificação sob a necessidade de adoção de medidas em proteção às mulheres no mercado de trabalho. De todo modo, vale lembrar que o assédio sexual poderá ter como vítima também homens. Aqui, o foco será na justificativa do art. 23 da referida lei, ou seja, “**promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e manutenção de mulheres no mercado de trabalho**”.

Em caráter **impositivo**, ou seja, uma obrigação, as empresas devem, a partir de então:

1. **Elaborar e divulgar amplamente regras internas da empresa** que estabeleçam conduta a respeito de assédio sexual e outras formas de violência;
2. **Fixar procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias** sobre o tema, apurando os fatos, quando for o caso, aplicando sanções àqueles que direta ou indiretamente são responsáveis pelo fato, **garantindo o anonimato**;
3. **Incluir o tema referente à prevenção do assédio sexual e outras formas de violência nas práticas da CIPA.** Aqui, em especial, chamamos atenção para o sigilo que o tema exige. Portanto é necessário cautela nesse envolvimento de toda uma Comissão nos casos de assédio sexual; e

4. **A cada 12 meses o empregador precisará implementar ações de capacitação, orientação e sensibilização de todos os empregados**, inclusive da alta gestão, sobre violência, assédio (aqui o texto da lei já é genérico e não fala somente da modalidade de assédio sexual), igualdade e diversidade no ambiente de trabalho.

Recomendamos que, de algum modo, essas atividades (que se traduzem em obrigação) sejam realizadas de tal forma a que possam ser comprovadas, seja perante o Ministério do Trabalho, Ministério Público do Trabalho e Judiciário Trabalhista.

Continuamos à inteira disposição.

Atenciosamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Antonio Florencio de Queiroz Junior', written in a cursive style.

Antonio Florencio de Queiroz Junior
Presidente