

LEI Nº 14.457 DE 21 DE SETEMBRO DE 2022

COMO O COMPLIANCE PODE TER PAPEL RELEVANTE NA ATUAÇÃO DA CIPA EM PROCEDIMENTOS INTERNOS DE INVESTIGAÇÕES E PUNIÇÕES DE CASOS DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL.

Por Ana Carolina dos Santos

Faz tempo que o passivo judicial trabalhista decorrente de casos de assédio sofrido por funcionários deixou de ser a única e exclusiva preocupação do empregador.

Cientes da importância da imagem reputacional da empresa e de sua visibilidade no mercado para captação de investimentos e prospecção de novos negócios, as empresas vêm adotando boas práticas preventivas, detectivas e remediativas contra o assédio no ambiente de trabalho.

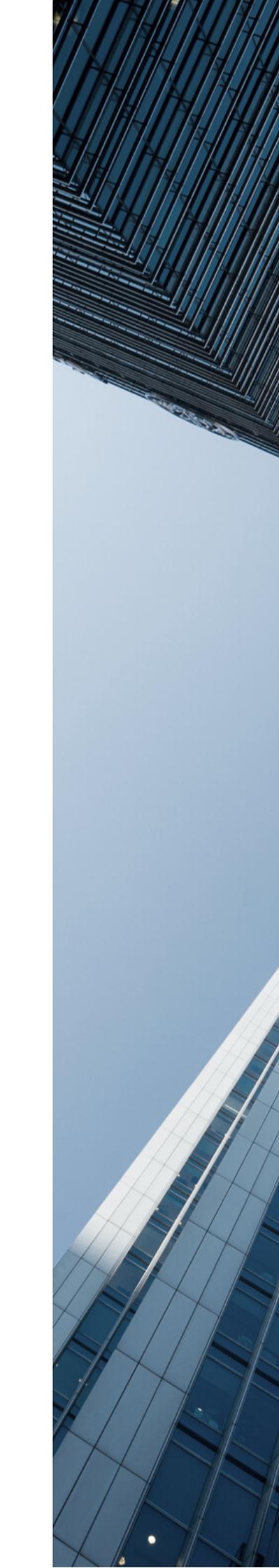
Buscando contribuir para esse cenário, foi recentemente promulgada a Lei n. 14.457/2022, que instituiu o “Programa Emprega + Mulheres” e alterou trechos da CLT. Entre as inovações trazidas, no intuito de promover a prevenção e o combate ao assédio sexual e demais formas de violência no âmbito do trabalho, a nova legislação determina que as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)[1] devem adotar, ao menos, as seguintes medidas:

- a) incluir 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;
 - b) fixar 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;
 - c) incluir 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
- realizar, no mínimo a cada 12 (doze) meses, 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.

Não obstante, muitas organizações ainda não se atentaram à necessidade de promover a cultura de repúdio ao assédio e tampouco possuem uma CIPA devidamente estruturada e funcional, o que demonstra o desafio para implementação adequada de medidas que atendam de forma satisfatória a fiscalização e promoção de um ambiente saudável e seguro de trabalho.

Tal cenário torna ainda mais desafiadora a tratativa de casos de assédio, que por si só já possuem um elevado grau de complexidade, em função de suas particularidades e da sensibilidade dos assuntos envolvidos.

[1] Regida pela Norma Regulamentadora n. 5 da Portaria n. 3.214/1978, do Ministério do Trabalho e Previdência, a CIPA atua na preservação do bem-estar do trabalhador, com sugestão e/ou imposição de medidas que previnam acidentes do trabalho, promovendo a conscientização para a necessidade do cumprimento das normas de execução segura das atividades laborais, bem como fiscalizando o cumprimento destas normas por parte dos empregados e empregadores, diminuindo ou extinguindo a probabilidade de acidentes que culminem em inaptidões ou até mesmo mortes, bem como evitando prejuízo financeiro às empresas e às instituições previdenciárias.



Isso porque as apurações de denúncias de assédio exigem mais que profissionais capacitados para atuar com a esperada ética, imparcialidade e confidencialidade, sendo também fundamental que as empresas possuam políticas, normas e procedimentos para definir os critérios de responsabilização dos envolvidos, bem como disponham dos meios necessários para viabilizar a adequada investigação dos fatos.

Importante ressaltar que os prejuízos financeiros e reputacionais suportados pelas empresas podem decorrer tanto de sua inércia na apuração de casos de assédio, quanto por eventual penalização injusta ou tratamento não digno dispensado ao suposto agressor durante o processo de investigação.

Em busca de superar esse quadro, a legislação brasileira caminha cada vez mais em direção à promoção de adoção de práticas empresariais que exijam a implementação e manutenção de Programas de Compliance e Integridade estruturados e eficientes, que aumentem a eficácia dos procedimentos investigativos e punitivos das denúncias de assédio, o que consequentemente contribui para a credibilidade das empresas e mitiga sua exposição a riscos.

Embora a CIPA não integre a estrutura de Compliance nas organizações, é possível que se beneficie das ações de integridade para dar cumprimento às novas determinações legais.

As áreas de Compliance podem se valer da figura dos “multiplicadores”, que são colaboradores de outros setores da empresa, devidamente treinados e conscientizados sobre os padrões éticos e de conformidade, que agem como divulgadores destas normas de maneira mais próxima e direta em suas áreas de atuação, podendo exercer tal papel também nas CIPAs.

Portanto, é certo que um Programa de Compliance e Integridade eficiente contribui diretamente para um bom ambiente de trabalho, prevenindo a ocorrência de situações de assédio, aumentando as chances de sucesso dos processos investigativos e estabelecendo as medidas sancionatórias adequadas aos responsáveis, de modo a assegurar a credibilidade e seriedade que o instituto necessita nas companhias.

Agradecimentos

Gostaria de agradecer ao Pedro Flores, Advogado e Especialista em Compliance na Hect Consultoria, pela sua assistência e contribuição.

Referências

Lei Nº 14.457/2022 - L14457 (planalto.gov.br)

Norma Regulamentadora n. 5 da Portaria n. 3.214/1978 - NR5 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (www.gov.br)

Ana Carolina dos Santos é advogada, especialista em Advocacia Trabalhista pela ESA – Escola Superior de Advocacia da OAB/MG e especialista em Governança Riscos e Compliance pelo CEDIN. É Analista de Compliance na Hect Consultoria.