

ANÁLISE TRABALHISTA E SINDICAL

ANO 4 • 90^a EDIÇÃO

BRASÍLIA,
16 DE MARÇO DE 2023



Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - Alterações trazidas pela Lei nº 14.457/2022

No dia 21 de setembro de 2022, foi publicada a Lei nº 14.457/2022, que instituiu o Programa Emprega + Mulheres com intuito de promover a inserção e a manutenção das mulheres no mercado de trabalho. Dentre as disposições, a legislação alterou o artigo 163 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, mudando o nome da CIPA para Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio, além de incluir obrigações que devem ser observadas por empresas e cooperativas que possuam empregados.

Na Análise Trabalhista e Sindical dessa semana, iremos detalhar as alterações trazidas pela Lei nº 14.457/2022, com foco na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio. Além disso, trataremos da Portaria MTE nº 4.219/2022, que alterou a nomenclatura da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA nas Normas Regulamentadoras.



O que mudou na CIPA?

A Lei nº 14.457/2022 alterou o artigo 163 da Consolidação das Leis do Trabalho, mudando o nome da CIPA para Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio, além de incluir obrigações que devem ser observadas pelo os empregadores obrigados a implementar a CIPA:

CAPÍTULO VII

DAS MEDIDAS DE PREVENÇÃO E DE COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E A OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO ÂMBITO DO TRABALHO

Art. 23. Para a promoção de um ambiente laboral saudável, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho:

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 (doze) 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.

§ 1º O recebimento de denúncias a que se refere o inciso II do caput deste artigo não substitui o procedimento penal correspondente, caso a conduta denunciada pela vítima se encaixe na tipificação de assédio sexual contida no art. 216-A do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), ou em outros crimes de violência tipificados na legislação brasileira.

§ 2º O prazo para adoção das medidas previstas nos incisos I, II, III e IV do caput deste artigo é de 180 (cento e oitenta) dias após a entrada em vigor desta Lei.

Alteração incluída na CLT

Como dito anteriormente, a Lei 14.457/2022 modificou o artigo 163 da CLT alterando a nomenclatura da CIPA para incluir o assédio, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no ambiente do trabalho:

Art. 32. A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo [Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#), passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 163. Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa), em conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho e Previdência, nos estabelecimentos ou nos locais de obra nelas especificadas.



A criação da Portaria nº 4.219/2022 - MTE

No dia 20 de dezembro de 2022, foi publicada a Portaria MTE nº 4.219, alterando a nomenclatura de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA nas Normas Regulamentadoras em virtude da Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. Todas as normas regulamentadoras que mencionam a CIPA tiveram alterações para incluir a prevenção ao assédio sexual e outras formas de violência:

- ✓ NR 01 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais;
- ✓ NR 04 – Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT;
- ✓ NR 05 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA);
- ✓ NR 06 – Equipamentos de Proteção Individual – EPI;
- ✓ NR 12 – Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos;
- ✓ NR 13 – Caldeiras, Vasos de Pressão, Tubulações e Tanques Metálicos de Armazenamento;
- ✓ NR 17 – Ergonomia;
- ✓ NR 19 – Explosivos;
- ✓ NR 20 – Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis;
- ✓ NR 22 – Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração;
- ✓ NR 29 – Segurança e Saúde no Trabalho Portuário;
- ✓ NR 30 – Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário;
- ✓ NR 31 – Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura;
- ✓ NR 32 – Segurança e Saúde nos Trabalhos em Serviços de Saúde;
- ✓ NR 34 – Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção, Reparação e Desmonte Naval;
- ✓ NR 36 – Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados;
- ✓ NR 37 – Segurança e Saúde em Plataformas de Petróleo.



Medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e outras formas de violência no âmbito do trabalho

A inclusão do conteúdo sobre prevenção e combate ao assédio sexual e as outras formas de violência no trabalho, é aplicável aos treinamentos realizados a partir da vigência da Portaria MTE nº 4.219/2022 (20 de março de 2023). Os treinamentos já realizados não precisam ser revistos ou complementados; contudo, o aproveitamento de treinamento deve ser complementado com conteúdo sobre prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho (artigo 23, Portaria MTE nº 4.219/2022).

É importante que as cooperativas empregadoras observem as alterações trazidas pela Lei nº 14.457/2022, bem como pela Portaria nº 4.219/2022, com atenção especial para:

Inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas.

Inclusão do tema nas atividades e nas práticas da CIPA.



Fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e aplicações de sanções administrativas.

Realização de ações de capacitação (no mínimo a cada 12 meses), orientações e sensibilização dos empregados e das empregadas, com ampla divulgação de todos os materiais e dos procedimentos.

Vigência das Legislações

Lei nº 14.457/2022

21/03/2023

Prazo para adoção das medidas
relativas a CIPA.

Portaria MTE nº 4.219/2022

20/03/2023

Vigência da Portaria.



Para saber mais acesse:

<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.457-de-21-de-setembro-de-2022-431257298>

<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mtp-n-4.219-de-20-de-dezembro-de-2022-452780351>

Acesse as edições anteriores.



Acompanhe nosso trabalho em:



sistemaocb