

Rossi Cesar: Nova Cipa e poder diretivo do empregador

05/11/2022

A Lei 14.457/22, que institui o Programa Emprega + Mulheres, traz consigo uma série de novidades, entre elas a Cipa (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) como meio de combate ao assédio sexual e outras violências no trabalho.



Em um primeiro olhar, o artigo 23 da Lei 14.457/22

pode levar ao entendimento de que caberá também à Cipa tratar de medida visando o combate ao assédio sexual e demais violências no trabalho, com a inclusão de regras de conduta nas normas internas da empresa, fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias sobre o tema, entre outras medidas.

Tal interpretação conferiria à Cipa o poder de interferir no poder diretivo do empregador e alterar normas internas das empresas, muitas dessas normas, inclusive, pautadas na legislação referente ao *compliance*, e de padronização internacional, dependendo da organização.

Um olhar mais atento da previsão legal nos leva à conclusão que as atribuições quanto a prevenção do assédio constantes no artigo 23 da Lei 14.457/22 competem às empresas que têm Cipa, e não à comissão propriamente dita.

Partindo-se do norte interpretativo de que a lei não se utiliza de palavras inúteis, quando citado artigo prevê que "(...) as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) deverão adotar as seguintes medidas (...)" deixa claro que as medidas cabem às empresas que possuem Cipa, não à Cipa especificamente, pois se assim fosse, certamente o artigo teria outra e mais direta redação, além de demandar, ainda, alteração da NR-5.

Interpretação diferente significa ameaça frontal ao Poder Diretivo do empregador, que veria a Cipa determinar procedimentos internos, participar de investigações muitas das vezes sigilosa, e concordar ou não com eventuais penalidades aplicadas, o que é flagrante ameaça à organização das empresas.



Ainda, seria necessário atualizar a NR-5, norma que disciplina as atribuições da Cipa, vez que não há nessa a possibilidade de aplicação de punições disciplinares — e nem poderia porque tal ação é derivada do poder de comando do empregador, não aos integrantes das cipas.

Nem a novel legislação nem a NR-5 conferem à Cipa o poder (competência e legitimidade) para que esta imponha alterações nos regulamentos internos das empresas, ou até mesmo crie normas de caráter coercitivo interno para tratar de assédio sexual e violência no trabalho, nem permite que esta comissão aplique sanções administrativas aos responsáveis, mesmo que à revelia do empregador, não prevê nem, sequer, a obrigatoriedade da participação de um membro da Cipa nos procedimentos internos de investigação.

Entendemos, então, que a Cipa limita-se ao estudo e proposta de regras para apuração dos fatos denunciados e de aplicações de sanções, respeitado sempre o sigilo do denunciante e denunciado, e o poder de comando do empregador, que não pode ser delegado, transferido ou dividido com a Cipa.

A grande inovação da lei é a atuação da Cipa na difusão de informações, treinamento e aumento do conhecimento de todos os empregados quanto aos temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio e a outras formas de violência nas atividades e nas suas práticas, e a contínua reciclagem, vez que a cada 12 meses haverá nova capacitação e de todos os empregados indistintamente do nível hierárquico, no que se refere aos temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho.

A fixação de normas internas, procedimentos de investigação, análise e aplicação de sanções continua a ser restrita ao empregador e sua decisão final é soberana, porque cabe a ele dirigir os serviços prestados, e permanece vedada a interferência da Cipa no poder diretivo do empregador, mesmo diante do artigo 23 da Lei 14.457/22.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2022-nov-05/rossi-cesar-cipa-poder-diretivo-empregador/>