

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

Lei 14.457/2022



I- DA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

- ✓ I.I - Na promoção de um **ambiente laboral sadio, seguro** e que **favoreça a inserção e a manutenção de mulheres**, as empresas **com** Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (**CIPA**) **deverão** adotar as medidas descritas na lei, 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**.



AGRESSÕES ESFERA SEXUAL

IMPORTUNAÇÃO SEXUAL E COMPORTAMENTO SEXUAL INADEQUADO



VISUAL

- Estímulos visuais
- Gestos obscenos
- Exposição de pornografia

VERBAL

- Piadas
- Comentários insinuantes
- Elogios inadequados
- Convites indevidos
- Chantagens

AGRESSÕES ESFERA SEXUAL

IMPORTUNAÇÃO SEXUAL E COMPORTAMENTO SEXUAL INADEQUADO



FÍSICO

- Toques inadequados
- Abraços impróprios
- Carinhos não desejados
- Passadas de mão
- Encostadas indevidas



DIGITAL

- Mensagens indevidas
- Fotos ou vídeos inadequados
- Memes e piadas impróprias
- Gravações inconvenientes



I- DA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

PARA A EMPRESA QUE SE ENQUADRE NA OBRIGAÇÃO DE CONSTITUIR E MANTER CIPA (NR 05):

OBRIGAÇÕES do EMPREGADOR:

- a) **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.
- b) **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;



I- DA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

- c) 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;
- d) Realização, no mínimo a cada **12 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.
- e) O recebimento de **denúncias** **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 Código Penal, ou em outros **crimes** de **violência** tipificados na legislação brasileira.

I- DA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO



Código Penal – (...) Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Logo, Empresas **que possuem** Manual de Conduta/de Postura, Regulamentos Internos ou afins, devem visitar os mesmos, e caso estes não contemplem o contido acima devem adequá-los a fim de **atender** as novas **regras imperativas**.

Empresas que **não possuem manual de conduta e afins** devem criar **regras/políticas internas** ou instituir **Código de Postura/Conduta** com **procedimentos** contemplando o contido acima.



I- DA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

Já se tem conhecimento de empresas com denúncias em trâmite junto ao MPT cuja temática tenha relação com assédio no ambiente de trabalho, e estão sendo notificadas para apresentar:

Por ordem da Procuradora do Trabalho Ludmila Pereira Araújo, nos autos do expediente em referência, **NOTIFICO** a empresa, conforme consta no despacho Doc n.º 007901.2022, para que, **no prazo de 10 (dez) dias** do recebimento desta, junte aos autos:

- a) Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRTC's) dos últimos 06 (seis) meses;
- b) informe sobre a política interna de combate ao assédio moral de trabalhadores, como campanhas de conscientização, fixação de cartazes e palestras sobre o tema.



I- DA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

PRAZO PARA CUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES DE COMBATE AO ASSÉDIO: 180 DIAS da publicação Lei, ou seja; **21/03/2023.**

ROTEIRO EXEMPLIFICATIVO

NORMAS INTERNAS:

- i. Definição das modalidades de assédios, e outras violências e discriminação no ambiente de trabalho, inclusive com exemplos;
- ii. Compromisso da organização na prevenção, e postura quanto a intolerância e combate as práticas de violência, assédio e discriminação;
- iii. Informação sobre a existência de canal de denúncia, e a forma de acessá-lo, garantia de opção pelo sigilo, e de não retaliação ao denunciante.
- iv. Informações da possibilidade da vítima registrar o boletim de ocorrência junto a Delegacia da Polícia Civil do Estado, físico (presencial) ou pela internet (neste caso assédio sexual somente presencial). Inserir o sítio eletrônico da Polícia Civil, telefone, e-mail e endereço.
- v. Constar a responsabilidade quando se tratar de denúncia caluniosa e a comunicação falsa de crime ou contravenção, cujas penas estão previstas nos artigos 339 e 340 do Código Penal Brasileiro. 9

I- DA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

CANAL DE DENÚNCIA:

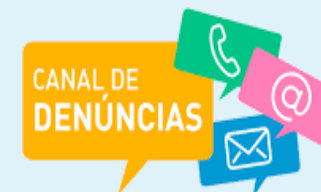
Independente se físico, digital, mecanismos de:

- i. Realizar relato/denúncia;
- ii. Denunciante acompanhar o andamento da denúncia, saber do “*status*”;
- iii. Possibilidade de se “identificar” ou de fazer “denúncia anônima”. Destacando que a opção do denunciante pela “identificação” não autoriza a empresa a divulgar a identidade do denunciante, mas somente no âmbito da comissão que irá apurar a denuncia;
- iv. Quando o denunciante optar por se identificar, coletar dados do tipo: Nome, CPF, Cargo, E-mail, telefone;
- v. Gerar protocolo para acompanhamento pelo denunciante;
- vi. Quando o denunciante optar pelo anonimato, informar e gerar protocolo para acompanhamento pelo denunciante;



I- DA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

CANAL DE DENÚNCIA:



I. Formulário, com no mínimo, os seguintes dados:

a) DADOS DO INCIDENTE (opções do tipo: agressão física, agressão verbal, assédio moral; assédio moral coletivo, assédio ou importunação sexual, discriminação, violação de leis, normas ou regulamentos, outros).

b) NOME OFENSOR: (...)

c) NOME DO(S) OFENDIDO(S): (...);

I- DA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

CANAL DE DENUNCIA:



d) DESCRIÇÃO DOS FATOS, com os seguintes campos a serem preenchidos:

- *O quê (descrição da situação);*
- *Quem (nome das pessoas envolvidas, inclusive testemunhas);*
- *Quando (data ou período em que aconteceu, acontece ou acontecerá a situação);*
- *Onde (local do ocorrido);*
- *Por que (a causa ou motivo);*
- *Quanto (se for possível medir);*
- *Provas (se elas existem e onde podem ser encontradas).*

e) OPÇÃO PARA ANEXAR ARQUIVOS COMO FOTOS E DOCUMENTOS;

f) AO FINAL GERAR - Nº PROTOCOLO - PARA ACOMPANHAMENTO DA DENUNCIA.

I- DA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

INVESTIGAÇÃO DEVE SE ATENTAR AOS PRINCÍPIOS QUANTO AO PODER PUNITIVO DO EMPREGADOR, quais sejam:

- (i) **Tipicidade da conduta:** (previsão e configuração do ato faltoso em lei).
- (ii) **Adequação e proporcionalidade:** Entre a falta cometida e a medida punitiva precisa haver bom senso, razoabilidade, coerência.
- (iii) **Imediatidade da punição:** A apuração da denuncia precisa ser logo após a formalização desta, e esta deve ser célere, e a medida/decisão a ser tomada pela empresa precisa ser imediatamente após a conclusão da comissão responsável. Todavia, cautela deve ser a máxima, o que por vezes a depender do ato faltoso demandará a necessidade de “apuração dos fatos”, porém essa investigação terá que ser iniciada de imediato, o que não significa que tem ser atropelada...



I- DA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

INVESTIGAÇÃO DEVE SE ATENTAR AOS PRINCÍPIOS QUANTO AO PODER PUNITIVO DO EMPREGADOR, quais sejam:

(iv) Ausência de perdão tácito pelo empregador. Caso o empregador não tome a medida de apuração ou punição imediatamente caracteriza-se o perdão pela empresa. Todavia, o ofendido manterá seu direito de busca judicial ou pelo MPT de reparação, a e morosidade da empresa ou inércia poderá ser um agravante na tomada de decisões tanto pela Justiça quanto na atuação do MPT.

(v) Singularidade da punição (*non bis in idem*). Um único ato faltoso não admite duas punições. OU seja, **1 falta = 1 única punição.**



I- DA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

INVESTIGAÇÃO DEVE SE ATENTAR AOS PRINCÍPIOS QUANTO AO PODER PUNITIVO DO EMPREGADOR, quais sejam:

(vi) Não discriminação. “pau que bate em Chico bate em Francisco”, o *modus operandi* das punições deve ser padronizados, todos empregados estão sujeitos as mesmas regras punitivas. Não pode haver abrandamento a uns de forma diferente dos demais.

(vii) Caráter pedagógico do exercício do poder disciplinar, com a correspondente gradação de penalidades. O objeto precípua das punições iniciais (*aconselhamento/advertência verbal/advertência escrita*) é resgatar a postura do empregado faltoso. Somente esgotada essa tentativa é que se admite a pena capital, justa causa. Todavia, nem todo ato faltoso admite essa gradação e pedagogia, exemplo quando há quebra gravosa da confiança. Ex. importunação sexual configurada medida cabível – justa causa ao ofensor, etc...



I- DA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO



INVESTIGAÇÃO DEVE SE ATENTAR AOS PRINCÍPIOS QUANTO AO PODER PUNITIVO DO EMPREGADOR, quais sejam:

(viii) **Análise das denúncias sob a perspectiva de gênero:** Observar o protocolo do CNJ para julgamento sob perspectiva de gênero*, por analogia, valoração das provas quando se tratar de denúncias envolvendo casos clássico de fatos que ocorrem em locais privados, longe dos olhos de outras pessoas, a fala da vítima deve ter um peso elevado. É necessário que preconceitos de gênero – como a ideia de que mulheres são vingativas e, assim, mentem sobre abusos – sejam deixados de lado. Outra questão importante é o nível de consistência e coerência esperado nos depoimentos. Abusos – são eventos traumáticos, o que, muitas vezes, impede que a vítima tenha uma percepção linear do que aconteceu. Ademais, é muito comum que denúncias sejam feitas depois de muito tempo da ocorrência dos fatos, isso não interfere na imediatidade da punição conforme acima. Muitas vezes a morosidade na formalização da denúncia acontece por medo, vergonha ou até pela demora na percepção de que o evento de fato ocorreu ou de que algo que aconteceu tenha sido problemático.

**<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>*

I- DA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO



VIÉS CRIMINAL DA CONDUTA:

Em sendo recebido qualquer denuncia sob a temática, antes mesmo da apuração interna, como boa prática, sugere-se:

Atendimento a vítima, acolha a sua fala, se coloque para ajudar no que for necessário, inclusive, para acompanhá-la no momento da denúncia, se assim a vítima o desejar.

Formatação de termo de ciência e opção de apoio ao empregado vítima para registro de ocorrência policial.

A ser formalizado de modo expresso, **com ciência da vítima** quando a possibilidade da mesma formalizar um boletim de ocorrência junto a Polícia Civil do Estado, conforme anteriormente pontuado, para eventual **procedimento penal correspondente. Ofertar suporte da empresa quando a referida formalização, com campo de () aceite, ou,**

() não aceite. Fazer constar no termo que: A denúncia caluniosa e a comunicação falsa de crime ou contravenção têm penas previstas nos artigos 339 e 340 do Código Penal Brasileiro.

I- DA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO



NOVA ATRIBUIÇÃO DA CIPA:

- a) Alteração no art. 163 da CLT, inserindo nova atribuição a CIPA, conforme consta: Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de **Assédio** (CIPA);
- b) Todavia, dependente de regulamentação futura a ser expedido pelo Ministério do Trabalho e Previdência (aguardando alteração da NR 05).

II- JULGAMENTOS CORRELATOS

- ✓ Apesar da maioria das medidas serem facultativas, a tendência é global. Inclusive postura judicial, recentes julgamentos:
- (i) Empresa **condenada** por **não chamar** trabalhador pelo **nome social**, **dano moral** no valor R\$10.000,00; n° processo não foi divulgado, somente a notícia. Fonte: <https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/empresa-e-condenada-por-nao-assegurar-uso-de-nome-social-a-trabalhador-transgenero>.
 - (ii) 8ª Turma do TST condenou empregadora, a **indenizar** uma **empregada** dispensada após um **desentendimento entre seu marido**, ex-gerente do local, e um dos **sócios da empresa**. Para o colegiado, ao ter sido dispensada sem ter praticado nenhum ato que justificasse a medida, a trabalhadora foi considerada **mera extensão do homem, caracterizando discriminação de gênero**. : [RR-228-39.2017.5.10.0013](#)
 - (iii) A 57 VT do TRT da 2ª Região **condenou** a **empresa** terceirizada a indenizar **faxineira** agredida no local de trabalho pelo colega zelador. Na decisão, obriga a reclamada a pagar 10 X o último salário da vítima a título de danos morais, além de todas as verbas trabalhistas decorrentes da rescisão indireta. Ao decidir, a magistrada se baseou no **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça**. O documento orienta magistrados a julgarem utilizando uma postura ativa de desconstrução e superação de desigualdades históricas e de discriminação de gênero. A **reclamada**, com sua **omissão**, ao **não proteger a trabalhadora no ambiente de trabalho e não ampará-la praticou falta grave** o que justifica o rompimento do contrato de trabalho por justa causa patronal”, afirmou a magistrada. n° processo não foi divulgado, somente a notícia. Fonte: <https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/terceirizada-que-manteve-contrato-de-zelador-agressor-indenizara-faxineira-vitima-de-violencia>

OBRIGADA PELA ATENÇÃO!



Priscila A. Sequinel de Camargo
OAB/PR: 52.956

 42. 99928-1348

 priscila@deneka.com.br



deneka.com.br