



## UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

PG. P. 00342/2024

**Processo:** 2024.1.00060.19.0

**Interessado:** Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)

**Assunto:** Procedimentos a serem adotados em relação às denúncias de assédio no âmbito das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e Assédio. A Lei nº 14.457, de 21.09.2022, que instituiu o Programa Emprega + Mulheres, destinado à empregabilidade feminina, alterou a redação do artigo 163 da CLT, cujo nome da CIPA passou a denominar-se Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA+A), levou o Ministério do Trabalho e Previdência a expedir a Portaria nº 4.219/2022, que alterou as NRs 01 e 05. Nas referidas normas não há previsão de participação da CIPA+A nos processos de recebimento, apuração e acompanhamento das denúncias, que são de responsabilidade exclusiva do empregador. No entanto, compete à CIPA+A participar da gestão desses canais com voz ativa, no sentido de torná-los confiáveis para os denunciantes e que sejam estimulados a levar adiante as denúncias visando a imediata apuração.

### PARECER

Senhor Procurador Geral,

1. Os autos foram encaminhados pelo senhor Chefe de Gabinete substituto, na esteira do ofício CIPA 012024/PUSP-FC, enviado pela senhora Presidente da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio da Prefeitura do Campus da USP "Fernando Costa" – CIPA/PUSP-FC, pelo qual esclarece que as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e Assédio daquele Campus se reuniram no dia 14.04.2024 e que, "entre os assuntos abordados e de grande preocupação", trataram dos procedimentos a serem adotados em relação às "denúncias de assédio pelos trabalhadores das Unidades junto as CIPAS" (Proc. SAJ – fls. 02/03).



## UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

2. Assim, tendo em vista a ausência de um "procedimento padrão e orientação" sobre o tema, faz as seguintes indagações:

1. Quais tipos de assédio as CIPAS deverão receber?
2. Ao receber um funcionário denunciante, para onde encaminhar a demanda?
3. Como deve ser a devolutiva ao denunciante?
4. Pode-se utilizar para registro de denúncia o boletim de ocorrência interno lavrado pela Segurança do Campus?
5. Haverá um procedimento padrão e/ou treinamento específico para os membros da CIPA nessa questão do assédio?

É o relatório. Passo a opinar.

1. A CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, prevista no art. 163 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), cujas responsabilidades e competências estão previstas nas Normas Regulamentadoras nºs 01 e 05 (NR-01 e NR-05), aprovadas pela Portaria nº 3.214, de 08.06.1978, do Ministério do Trabalho, é formada por representantes do empregador e dos empregados e tem por objetivo prevenir acidentes, preservar a vida e promover a saúde no ambiente de trabalho por meio de orientações e sugestões de melhorias de forma contínua, sempre observando as legislações vigentes.

2. Neste sentido, recentemente foi sancionada a Lei nº 14.457, de 21.09 2022, que instituiu o Programa Emprega + Mulheres, destinado à empregabilidade feminina, que alterou a redação do artigo 163 da CLT e o nome da CIPA, que passou a denominar-se Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio, conhecida pela nova sigla "CIPA+A, *in verbis*":



## UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

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. (g.n.)

3. Além disso, a referida lei também incluiu no Capítulo VII as Medidas de Prevenção e de Combate ao Assédio Sexual e outras formas de Violência no âmbito do trabalho, "*in verbis*"

### 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 sadio, 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: (g.n.)

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;



## UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

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.

4. Assim, em face do novo dispositivo legal, o Ministério do Trabalho e Previdência expediu a Portaria nº 4.219, de 20.12.2022, com vigência em 20.03.2023, e estabeleceu as seguintes alterações nas Normas Regulamentadoras do Trabalho nºs. 01 e 05:



## UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

### **NR-01:**

**"1.4.1.1. As organizações obrigadas a constituir CIPA nos termos da NR 5 devem 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: (g.n.)**

**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; (g.n.)**

**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; e (g.n.)**

**c) 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." (g.n.)**

### **NR-05:**

**"5.3.1. A CIPA tem por atribuição:**

.....

**j) incluir temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho nas suas atividades e práticas"**



## UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

.....

### "5.7 – Treinamento

5.7.1 A organização deve promover treinamento para o representante nomeado da NR-5 e para os membros da CIPA, titulares e suplentes, antes da posse.

.....

5.7.2 O treinamento deve contemplar, no mínimo, os seguintes itens:

.....

h) prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho"

5. Com efeito, verifica-se que a partir de 20.03.2023, data da vigência da Portaria do Ministério do Trabalho nº 4.219/2022, que alterou as Normas Regulamentadoras do trabalho nºs 01 e 05 em decorrência da Lei nº 14.457, de 21.09.2022, foram incluídas medidas contra o assédio sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho, abrangendo, portanto, os casos de assédio moral, devendo a CIPA pautar esse assunto nas suas atividades, por exemplo, na disponibilização de conteúdo e de fontes oficiais que disponham sobre esse tema, divulgação aos empregados sobre os canais de denúncia e locais de apoio, além de treinamento sobre a temática para os seus integrantes, sempre com foco em educação e fiscalização.

6. Dessa forma, a nova lei não tem previsão de participação da CIPA+A nos processos de recebimento, apuração e acompanhamento das denúncias, ou mesmo na criação de canais de denúncias, principalmente se já existente dentro da organização, ou mesmo a inclusão de regras de condutas ou ações de capacitação, orientação e sensibilização dos empregados sobre as diversas formas de assédio e violência no ambiente de trabalho, que são de responsabilidade exclusiva do empregador.



## UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

7. No entanto, compete à CIPA+A participar da gestão desses canais com voz ativa, tornando-os confiáveis para que os denunciantes sejam estimulados a levar adiante os casos, para que as denúncias sejam devidamente apuradas e corretamente tratadas.

8. Neste sentido, seria de vital importância que no âmbito da Universidade fosse criado um canal institucional específico para o acolhimento e apuração preliminar das denúncias do assédio sexual e outras formas de violência nas relações de trabalho, inclusive moral, antes da adoção, se o caso, do processo administrativo disciplinar, pelo qual é assegurado ao denunciado o contraditório e a ampla defesa (art. 5º, LV da CF/88).

9. Dessa forma, além de uniformizar os procedimentos administrativos relativos ao tema, ou seja, o acolhimento e apuração do assédio sexual e outras formas de violência no trabalho, inclusive o assédio moral, restaria atendido os dispositivos legais, que estimula as denúncias desses comportamentos inaceitáveis no ambiente de trabalho, contando com a participação da CIPA+A na promoção e encaminhamento dessas denúncias.

10. Isto posto, objetivamente, passamos a responder as indagações encaminhadas pela senhora Presidente da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio da Prefeitura do Campus da USP "Fernando Costa" – CIPA/PUSP-FC.

**1. Quais tipos de assédio as CIPAS deverão receber?**

R: De acordo com a Lei nº 14.497/2022 e Portaria nº 4.219/2022 do Ministério do Trabalho, não foi atribuída competência para a CIPA+A receber ou mesmo criar canais para essas denúncias, tampouco apurá-las. Tais atribuições são exclusivas do empregador.



## UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

### **2. Ao receber um funcionário denunciante, para onde encaminhar a demanda?**

R: Conforme esclarecido no item anterior, a CIPA+A não é instância de processamento ou trâmite de denúncias. Por outro lado, cabe à CIPA+A estimular e divulgar os canais de denúncia existentes na USP, a exemplo das Ouvidorias nas Unidades, da Ouvidoria Geral e da Comissão de Ética, considerando-se que ainda não há um canal institucional específico para o acolhimento dessas denúncias no âmbito da USP.

### **3. Como deve ser a devolutiva ao denunciante?**

R: Em conformidade com as respostas anteriores, compete à Administração a apuração e o tratamento dos casos denunciados, não havendo competência da CIPA+A interferir nesse processo de apuração, não obstante o dever de promover a conscientização e a prevenção do assédio e outras formas de violência no ambiente de trabalho.

### **4. Pode-se utilizar para registro de denúncia o boletim de ocorrência interno lavrado pela Segurança do Campus?**

R: A CIPA+A poderá colaborar na divulgação dos canais competentes para receberem as denúncias, que deverá ser formalizada pelo servidor ou servidores que sofrerem qualquer tipo de assédio ou violência no ambiente de trabalho. Caso o servidor tenha o registro da violência junto à Segurança do Campus, ele também poderá anexar este documento para instruir a sua denúncia.



## UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

**5. Haverá um procedimento padrão e/ou treinamento específico para os membros da CIPA nessa questão do assédio?**

R: Conforme previsto na NR-05, com redação dada pela Portaria do Ministério do Trabalho nº 4.219/2022, os membros da CIPA+A deverão receber treinamento sobre a prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência no trabalho, até porque uma das novas atribuições da CIPA+A é incluir esses temas nas suas atividades e práticas.

Diante do exposto, propõe-se a devolução do presente processo ao senhor Chefe de Gabinete do M. Reitor.

Sub censura da dd. Chefia.

Procuradoria Geral, 19 de abril de 2024.

(documento assinado de forma eletrônica)

Salvador Ferreira da Silva

Procurador

Procuradoria Consultiva de Pessoal



## UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

**Processo:** 2024.1.00060.19.0

**Interessado:** Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)

**Assunto:** Consultas diversas (área de pessoal)

Senhor Procurador Geral,

De acordo com o **Parecer PG. P. nº 00342 / 2024**, de lavra do Dr. Salvador Ferreira da Silva.

À consideração de Vossa Senhoria.

São Paulo, 19 de abril de 2024.

*[documento assinado digitalmente]*

**OMAR HONG KOH**

Procurador Chefe

Procuradoria Consultiva de Pessoal



PROCURADORIA  
GERAL

## UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

**Processo:** 2024.1.00060.19.0

**Interessado:** Comissão Interna de  
Prevenção de Acidentes (CIPA)

**Assunto:** Consultas diversas (área de  
pessoal)

### DESPACHO

01. Acolho o Parecer n.º 342 / 2024, de lavra do Dr. Salvador Ferreira da Silva.

02. Encaminhem-se os autos do processo n.º 2024.1.00060.19.0 ao GR, com envio de cópia deste Parecer ao DRH.

São Paulo, 22 de abril de 2024.

*[documento assinado digitalmente]*

**Omar Hong Koh**  
Procurador Geral Adjunto Substituto