



CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

NOTA TÉCNICA Nº 582/2023/CGUNE/DICOR/CRG

PROCESSO Nº 00190.100881/2023-72

INTERESSADO: SISTEMA DE CORREIÇÃO DO PODER EXECUTIVO FEDERAL (SISCOR)

1. ASSUNTO

1.1. Solicita orientação quanto a aplicação da Lei nº 14.457/2022, que dispõe sobre o Programa Emprega + Mulheres e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, em razão de interpretação que possa vir a afetar o campo de competências da unidade de corregedoria,

2. REFERÊNCIAS

2.1. Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022.

3. SUMÁRIO EXECUTIVO

3.1. Trata-se de consulta encaminhada por empresa estatal por meio de mensagem eletrônica, apresentando as seguintes questões:

Solicito orientação quanto a aplicação da Lei nº 14.457/2022, que institui o Programa Emprega + Mulheres.

Está em andamento, na 'empresa', Grupo de Trabalho com objetivo de construir normativo de combate e prevenção ao assédio sexual, assédio moral e discriminação.

Ao desenhar o fluxo de recebimento de denúncia e apuração, foi suscitado pelo membro da CIPA a previsão da referida lei, bem como normativos internos que apontariam a competência da CIPA para recebimento de denúncias, acompanhamento, apuração de fatos e possível aplicação de sanção.

Esta Unidade Setorial posicionou-se no sentido de que a Ouvidoria é o canal único de recebimento de denúncias no Poder Executivo Federal, e que conforme a Portaria Normativa CGU 27.2022, art. 52, inciso IV, é a Corregedoria a unidade competente para instaurar e conduzir processos correccionais

Ademais, o artigo 23 da Lei nº 14457/2022 de fato estabelece a necessidade de “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 (...)”, entretanto, seu caput aponta como dever das empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) a adoção de tais medidas.

Desta forma, esta Unidade Setorial entende que havendo fluxo estabelecido para recebimento e acompanhamento das denúncias pela Ouvidoria, e apuração e aplicação de sanção pela Corregedoria e Comissão de Ética local, tal atribuição não seria exercida pela CIPA, cuja atuação entende-se ser tratada na esfera preventiva.

Entretanto, questiono se há posicionamento da CGU quanto a delimitação das atribuições na CIPA quanto a referida temática, bem como quanto ao posicionamento desta Corregedoria.

3.2. Ao receber a mensagem (2662630), a COPIS reputou pertinente o encaminhamento do assunto à CGUNE para manifestação (2703340).

3.3. É o relato. Passo à análise da matéria.

4. ANÁLISE

4.1. Como esclarecimento inicial, ressalto que a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, como a própria denominação indica, tem por objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador (cf. Norma regulamentadora nº 5 - NR-05). A obrigatoriedade de sua instituição e da manutenção do seu regular funcionamento existe para as empresas privadas, órgãos da administração direta e indireta, instituições beneficentes, associações recreativas, cooperativas, bem como outras

instituições que admitam trabalhadores como empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, sendo composta de representantes do empregador e dos empregados.

4.2. Com a nova lei nº 14.457.2022, que criou o Programa Emprega + Mulheres, também foi incorporado ao objeto de tratamento da CIPA os casos de assédio, passando a sua denominação, desde então, a ser reconhecida como: Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio. O programa trouxe a necessidade de implementação de medidas de prevenção e combate ao assédio e a violência no ambiente de trabalho, conforme prescreve o art. 1º, inciso VI, da citada norma:

Art. 1º Fica instituído o Programa Emprega + Mulheres, destinado à inserção e à manutenção de mulheres no mercado de trabalho por meio da implementação das seguintes medidas: (...)

VI - prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho; e

4.3. Tais medidas estão definidas, especialmente, no art. 23, e seus parágrafos:

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:

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.

4.4. Como visto, a causa dos questionamentos apresentados reside especificamente na competência para o exercício do conjunto de medidas constantes no inciso II, que exigem a “*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*”. Assim, justamente em razão do conteúdo desta disposição normativa que, no Grupo de Trabalho criado no âmbito da estatal consultante, com objetivo de construir normativo de combate e prevenção ao assédio sexual, assédio moral e discriminação, foi suscitada uma possível competência da CIPA para o recebimento de denúncias, acompanhamento, apuração de fatos e possível aplicação de sanção.

4.5. Desde já, observo que a referida proposta deriva de uma imprecisão na interpretação da norma.

4.6. Primeiro, porque, embora o caput do art. 23 faça menção à CIPA, como condição de implementação das medidas, não existe qualquer vinculação direta desta Comissão com alguma das medidas relacionadas no dispositivo (ainda que a CIPA seja responsável por parte das atividades preventivas ali prescritas).

4.7. De outro lado, é sabido que todas as funções delimitadas no art. 23, inciso II (de recebimento e acompanhamento de denúncias, de apuração de ilícitos administrativos; e de aplicação de sanções administrativas) já são de responsabilidade de unidades internas dedicadas ao tratamento de assuntos de ouvidoria e correccionais - ou mesmo competência de outras autoridades superiores, nos caso exclusivo de aplicação de sanção -, que exercem as suas atividades por meio de instrumentos especializados, conforme normas, orientações, fluxos e procedimentos específicos, e que, de forma ampla, integram os sistemas de ouvidoria e corregedoria do poder executivo federal (Sisouv e Siscor).

4.8. Neste contexto, saliento que, no plano do poder público federal, o conhecimento e a apuração dos casos de assédio sexual e de violência no âmbito do trabalho já se adequam a procedimentos e fluxos pré-estabelecidos, vias estas que podem, quando necessário, sofrer algum tipo de ajuste específico por tratarem de situações extremamente sensíveis (no caso, é recomendada inclusive a instrução específica em cartilhas, ou outros meios, da forma de comunicação das irregularidades e do respectivo fluxo e acompanhamento do processo).

4.9. Como se vê, são de extrema importância a indicação e a divulgação das formas de acesso dos empregados aos canais de denúncia e de apuração para a resolução destes tipos conflitos, e, especialmente, do oferecimento de garantias de anonimato e de não retaliação.

4.10. Portanto, em relação às medidas dispostas no inciso II do art 23, cabe à CIPA a disseminação do conhecimento acerca destes procedimentos e das suas respectivas vias de acesso, bem como prestar apoio aos empregados, tanto por meio de informações, como diretamente, quando necessário.

4.11. Não há no caso qualquer conflito de competências, nem mesmo aparente, pois a CIPA não pode assumir competência originárias atribuídas à responsabilidade de áreas especializadas na forma legal e regulamentar.

4.12. Oportuno lembrar, no que diz respeito ao canal de denúncias, que para as empresas que adotam o Fala.BR, esta plataforma, acessível por meio do endereço <http://falabr.cgu.gov.br>, pode ser utilizada para o envio de denúncias de assédio moral ou sexual.

4.13. Por fim, a exposição dos procedimentos utilizados na prevenção e repressão das práticas de assédio sexual e outras forma de violência no trabalho devem ser definidas da forma mais clara, ampla e disseminada possível, especificando todas as garantias necessárias para uma maior segurança do denunciante, sendo que, nestas ações, a participação da CIPA é não só de grande valia, como essencial.

5. CONCLUSÃO

5.1. Diante do exposto, submeto a presente nota técnica à apreciação superior, para posterior encaminhamento de resposta à consulente.



Documento assinado eletronicamente por **JULIANO REGIS COSTA PIRES, Auditor Federal de Finanças e Controle**, em 06/03/2023, às 13:15, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.

A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.cgu.gov.br/conferir> informando o código verificador 2703340 e o código CRC 5A93C75F



CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

DESPACHO CGUNE

1. De acordo com a Nota Técnica 582 (2703340).
2. Encaminhe-se à consideração superior da DICOR, com sugestão de publicação junto à Base de Conhecimento da CGU, após aprovação final.



Documento assinado eletronicamente por **BRUNO WAHL GOEDERT**, **Coordenador-Geral de Uniformização de Entendimentos**, em 06/03/2023, às 14:48, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.

A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.cgu.gov.br/conferir> informando o código verificador 2714949 e o código CRC 5EBB56B9

Referência: Processo nº 00190.100881/2023-72

SEI nº 2714949



CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

DESPACHO DICOR

1. De acordo com a Nota Técnica nº 582/2023/CGUNE/DICOR/CRG (2703340), aprovada pelo Despacho CGUNE 2714949.
2. À apreciação do Senhor Corregedor-Geral da União.



Documento assinado eletronicamente por **CARLA RODRIGUES COTTA, Diretor de Articulação, Monitoramento e Supervisão do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal**, em 06/03/2023, às 15:42, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.

A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.cgu.gov.br/conferir> informando o código verificador 2715647 e o código CRC DE86ED9A

Referência: Processo nº 00190.100881/2023-72

SEI nº 2715647



CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

DESPACHO CRG

De acordo com a Nota Técnica 582.2703340 e com os Despachos CGUNE 2714949 e DICOR 2715647.

Encaminhe-se se:

à COPIS para ciência ao demandante e ao SISCOR.

à CGUNE para inclusão na Base do Conhecimento e

à DICOR para ciência.



Documento assinado eletronicamente por **RICARDO WAGNER DE ARAÚJO**, Corregedor-Geral da União, em 13/03/2023, às 10:29, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.

A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.cgu.gov.br/conferir> informando o código verificador 2718944 e o código CRC 23375DB7

Referência: Processo nº 00190.100881/2023-72

SEI nº 2718944