LEI 14.457/2022 · NR-1 · NR-5

CANAL DE DENÚNCIA: QUEM É OBRIGADO

Desde março de 2023, quem é obrigado a ter CIPA precisa manter procedimento para receber e apurar denúncias de assédio, com anonimato garantido. O critério não é o porte da empresa: é o estabelecimento e o grau de risco.



A OBRIGAÇÃO
O que a lei exige e o que ela não exige

QUEM FICA DE FORA
MEI, doméstico e quem está abaixo do Quadro I

NA PRÁTICA
Um canal que resista à fiscalização e ao processo



ABERTURA

DEPENDE, MAS NÃO DO QUE SE IMAGINA

"Minha empresa é obrigada a ter canal de denúncia?" A pergunta chega ao escritório com frequência, quase sempre acompanhada de uma oferta de software recebida na semana anterior. A resposta curta é: depende, mas não do que a maioria imagina.

A obrigação existe, está em lei e vale desde março de 2023. Ela não alcança todas as empresas, e o critério que separa quem está obrigado de quem não está não é o faturamento nem o número total de empregados. **É a CIPA.**

Este texto explica de onde vem a obrigação, o que ela exige na prática, quem fica de fora e por que, mesmo para quem está fora, a falta de um canal costuma custar caro quando a denúncia chega por outro caminho, que em geral é o processo judicial.

4 medidas que a lei exige em conjunto: conduta, canal, CIPA e capacitação	**20** empregados no estabelecimento bastam para ter CIPA nos graus de risco 3 e 4	**12** meses: intervalo máximo entre as ações de capacitação	**0** exigências de plataforma, software ou empresa terceirizada

NESTA EDIÇÃO

01 De onde vem a obrigação

02 O que a lei exige do canal

03 Quem é obrigado: a régua da CIPA

04 Quem fica de fora

05 Fora da obrigação, não do risco

06 Número de empregados · na prática

1. DE ONDE VEM A OBRIGAÇÃO

A base é a Lei 14.457/2022, que instituiu o Programa Emprega + Mulheres. Entre medidas sobre creche, flexibilização de jornada e qualificação profissional, a lei dedicou um capítulo à prevenção do assédio sexual e de outras formas de violência no trabalho. O ponto central é o art. 23:

> *"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: [...] 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;"*
>
> Lei 14.457/2022 · art. 23, caput e inciso II

O canal é uma de quatro medidas que a lei exige em conjunto. O § 2º deu 180 dias para a adaptação, prazo que se esgotou em março de 2023.

Inciso I
REGRAS DE CONDUTA
Assédio sexual e outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação a empregados e empregadas.

Inciso II
CANAL E APURAÇÃO
Receber, acompanhar, apurar e punir, com anonimato garantido a quem denuncia.

Inciso III
CIPA
Prevenção e combate ao assédio incluídos nas atividades e práticas da comissão.

Inciso IV
CAPACITAÇÃO ANUAL
No mínimo a cada 12 meses, para todos os níveis hierárquicos, em formatos acessíveis e efetivos.

A mesma lei alterou o art. 163 da CLT, que passou a chamar a comissão de "Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio" e manteve a regra de que a CIPA é obrigatória nos estabelecimentos especificados pelas instruções do Ministério do Trabalho, isto é, pelas Normas Regulamentadoras. A Portaria MTP 4.219/2022, em vigor desde 20 de março de 2023, levou as medidas do art. 23 para o item 1.4.1.1 da NR-1 e incluiu o assédio entre as atribuições da CIPA e no treinamento dos cipeiros, na NR-5.

Há uma diferença de redação que importa. A lei fala em "empresas com Cipa"; a NR-1, em "organizações obrigadas a constituir CIPA nos termos da NR-05". Para a fiscalização, vale a régua da NR-1: o que define a obrigação é estar obrigado a constituir a comissão, e não tê-la de fato. A empresa obrigada que nunca instalou a CIPA não escapa do canal por isso; acumula as duas infrações.

Por trás de tudo está o dever geral do empregador: o art. 7º, XXII, da Constituição assegura a "redução dos riscos inerentes ao trabalho", e o art. 157, I, da CLT manda as empresas "cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho".

2. UM FLUXO, NÃO UMA FERRAMENTA

A lei não fala em “canal”, e sim em “procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias”. A escolha é significativa: o que se exige é um fluxo que funcione do começo ao fim. Ele tem quatro etapas obrigatórias.

ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4
RECEBER	**ACOMPANHAR**	**APURAR**	**SANCIONAR**
Por meio acessível a todos os empregados.	Com registro do caso e retorno a quem denunciou.	Investigação documentada dos fatos.	Os responsáveis diretos e indiretos, inclusive o gestor que soube e se omitiu.

A GARANTIA

ANONIMATO DE VERDADE

Sobre todo o fluxo paira uma garantia: o anonimato de quem denuncia. Ela exclui as soluções improvisadas mais comuns. Um e-mail do RH ou do gestor identifica o remetente; uma caixa de sugestões no corredor permite saber quem a usou. O meio precisa permitir o relato sem identificação, para quem assim preferir.

O § 1º do art. 23 lembra que o procedimento interno não substitui o penal. Se a conduta configura crime, como o assédio sexual do art. 216-A do Código Penal, a apuração interna corre em paralelo e não impede a vítima de procurar a polícia.

Uma pequena indústria pode cumprir a obrigação com formulário on-line que não colete dados de identificação, fluxo escrito de apuração e uma pessoa ou comissão responsável, de fora da linha hierárquica dos envolvidos. Soluções externas têm vantagens reais, como independência e credibilidade junto aos empregados, mas são escolha de gestão, não exigência legal.

O QUE A LEI NÃO EXIGE

- ✕ Plataforma digital
- ✕ Empresa terceirizada
- ✕ Atendimento 24 horas
- ✕ Software específico
- ✕ Certificação



Imagem ilustrativa.

03 · O CRITÉRIO

3. A RÉGUA DA CIPA

Se a obrigação segue a CIPA, a pergunta passa a ser: quem é obrigado a ter CIPA? A resposta está no Quadro I da NR-5, que cruza dois dados: o **número de empregados no estabelecimento** e o **grau de risco** da atividade, de 1 a 4, atribuído ao CNAE no Quadro I da NR-4. A NR-5 se aplica a toda organização com empregados regidos pela CLT, inclusive órgãos públicos, e não apenas a sociedades empresárias: associações, condomínios, cooperativas e escritórios estão no mesmo critério.

GRAU DE RISCO	CIPA OBRIGATÓRIA A PARTIR DE	COMO COSTUMA APARECER
1	**81 empregados** NO ESTABELECIMENTO	Atividades de escritório e serviços administrativos costumam estar aqui
2	**51 empregados** NO ESTABELECIMENTO	Parte do comércio e dos serviços
3	**20 empregados** NO ESTABELECIMENTO	Boa parte da indústria de transformação
4	**20 empregados** NO ESTABELECIMENTO	Atividades de maior risco

Quadro simplificado a partir do Quadro I da NR-5. O grau de risco é o do CNAE de cada estabelecimento, e o enquadramento deve ser conferido caso a caso.

TRÊS CONSEQUÊNCIAS PRÁTICAS

a · Porte

O TAMANHO, SOZINHO, NÃO DECIDE

Uma empresa com 300 empregados em seis unidades de 50, em grau de risco 1 ou 2, não tem nenhum estabelecimento obrigado a constituir CIPA. Uma indústria de grau 3 com uma única fábrica de 25 empregados está obrigada.

b · Alcance

NASCIDA A OBRIGAÇÃO, VALE PARA TODOS

A lei fala em "normas internas da empresa" e em empregados "de todos os níveis hierárquicos da empresa". Se a matriz tem CIPA e as filiais não, a leitura mais segura é estender código, canal e treinamento a todas.

c · Terceirizadas

A CONTA É POR ESTADO

A prestadora de serviços constitui CIPA centralizada quando o total de empregados na unidade da Federação se enquadra no quadro (5.8.1) e CIPA própria no contratante de grau 3 ou 4, conforme o número de empregados que mantém ali (5.8.1.1).

Em atividade sazonal, o dimensionamento usa a média de empregados do ano civil anterior (item 5.4.2). Mudanças de grau de risco produzem efeito na eleição seguinte (item 5.9.3).

4. QUEM FICA DE FORA

Fora
ABAIXO DO QUADRO I
Só há "representante da NR-05" nomeado (5.4.13), que não é CIPA.

Fora
MEI
Dispensado até de nomear o representante (5.4.13.2).

Fora
EMPREGADOR DOMÉSTICO
Não é empresa nem está sujeito à NR-5.

Cautela
ATENDIDO POR SESMT
O SESMT assume as atribuições da CIPA, inclusive a do assédio (5.4.13.1).

Dentro
ME E EPP
Sem dispensa automática: se o estabelecimento se enquadra no quadro, a obrigação vale.

NOSSA POSIÇÃO

O REPRESENTANTE NOMEADO NÃO ATRAI O ART. 23

Quando o estabelecimento não se enquadra no Quadro I e não é atendido por SESMT, a NR-5 manda nomear um empregado como representante, formalizado anualmente (itens 5.4.13 e 5.4.14). Pela letra da lei e da NR-1, isso não atrai as medidas do art. 23: o representante não é CIPA, e o item 1.4.1.1 se dirige às organizações "obrigadas a constituir CIPA". Há quem sustente o contrário, em geral fornecedores de canais de denúncia, mas a leitura não tem apoio no texto. O estabelecimento sem obrigação de CIPA não pode ser autuado pela falta das medidas do art. 23. Isso não significa que esteja livre de riscos.

ME e EPP. A ME ou EPP de grau de risco 3 ou 4 com 20 empregados no estabelecimento tem CIPA e, portanto, a obrigação do canal. O tratamento favorecido da Lei Complementar 123/2006 atua na fiscalização, que deve ser prioritariamente orientadora, com dupla visita como regra (art. 55), mas não afasta o dever. A dispensa do PGR do item 1.8.4 da NR-1 também não: o item 1.8.5 diz que ela "não afasta a obrigação de cumprimento [...] das demais disposições previstas em NR".

Administração pública. Para servidores estatutários, as Normas Regulamentadoras não se aplicam, e a matéria segue regime próprio, como o programa da Lei 14.540/2023. Órgãos com empregados celetistas seguem a NR-5. Empresas públicas e sociedades de economia mista têm ainda regra específica: a Lei 13.303/2016 exige código de conduta com "canal de denúncias" e proteção contra retaliação (art. 9º, § 1º, III e IV), salvo as estatais com receita operacional bruta inferior a R$ 90 milhões (art. 1º, § 1º).



Imagem ilustrativa.

5. FORA DA OBRIGAÇÃO, NÃO DO RISCO

A empresa que não está obrigada pelo art. 23 não pode ser autuada por não ter canal. Mas há pelo menos quatro razões para não tratar o assunto como encerrado.

1 · NR-1

RISCOS PSICOSSOCIAIS

Desde a Portaria MTE 1.419/2024, o gerenciamento de riscos da NR-1 abrange os fatores psicossociais, e o guia do Ministério do Trabalho lista o assédio de qualquer natureza como o primeiro deles. Medidas cautelares do STF suspenderam, por ora, a eficácia sancionadora de alguns itens do GRO sobre esses fatores; não suspenderam o dever de prevenção nem tocaram no item 1.4.1.1.

2 · Responsabilidade civil

A PROVA QUE A EMPRESA NÃO TERÁ

O empregador responde pelos atos de seus empregados no trabalho, independentemente de culpa própria (CC, arts. 932, III, e 933), e a omissão que ofende a esfera moral gera dano extrapatrimonial (CLT, art. 223-B). Quem tem canal funcionando, com registro de que apurou e agiu, tem o que mostrar ao juiz. Quem não tem fica com a palavra das testemunhas.

3 · Outras normas

INTEGRIDADE E IGUALDADE

A Lei 14.611/2023 prevê "canais específicos para denúncias de discriminação salarial" (art. 4º, III). Canais abertos a funcionários e terceiros são parâmetro do programa de integridade da Lei Anticorrupção, que reduz a multa (Decreto 11.129/2022, art. 57, X), e o vencedor de licitação de grande vulto deve implantar programa de integridade em seis meses (Lei 14.133/2021, art. 25, § 4º).

4 · Convenção 190 da OIT

O TEMA VAI GANHAR PESO

A convenção sobre violência e assédio no mundo do trabalho, de alcance mais amplo que a lei brasileira, foi aprovada pela Câmara em 1º de setembro de 2026 (PDL 997/2026) e aguarda o Senado. Mesmo antes da ratificação, já vem sendo citada como referência em decisões da Justiça do Trabalho.

CONVENÇÃO 190 · O CAMINHO ATÉ A VIGÊNCIA



2019	2023	01/09/2026	Senado	+12 meses
OIT adota a Convenção 190	Governo envia o texto ao Congresso	Câmara aprova o PDL 997/2026	Pendente de votação	Vigência após o registro da ratificação na OIT

UM CANAL SIMPLES E DOCUMENTADO CUSTA POUCO. A FALTA DELE APARECE NO PIOR MOMENTO.



06 · O PORTE

6. O NÚMERO DE EMPREGADOS MUDA ALGUMA COISA?

Muda, mas indiretamente, e de três formas.

QUADRO I DA NR-5

POR ESTABELECIMENTO

O número de empregados em cada estabelecimento, combinado com o grau de risco, decide se há CIPA e, com ela, o canal: 20 nos graus 3 e 4, 51 no grau 2 e 81 no grau 1.

PRESTADORAS DE SERVIÇO

SOMA POR ESTADO

A CIPA centralizada considera todos os empregados da empresa na mesma unidade da Federação.

LEI 14.611/2023

OS 100 EMPREGADOS SÃO OUTRA COISA

O corte de 100 empregados vale para o relatório semestral de transparência salarial (art. 5º), não para o canal. É comum ver as duas coisas confundidas.

Fora disso, a lei não cria faixas: a obrigação do art. 23 é a mesma para a empresa de 20 empregados com CIPA e para a de 20 mil. O que muda com o porte é o que se espera de um canal razoável. Para uma fábrica de 25 pessoas, um formulário anônimo e um fluxo escrito podem bastar; para um grupo com milhares de empregados em vários estados, dificilmente.

SE A EMPRESA OBRIGADA NÃO TIVER CANAL

FISCALIZAÇÃO

Auto de infração

A falta de cada medida do item 1.4.1.1 da NR-1 é infração própria, classificada na NR-28 e sujeita a multa.

JUSTIÇA DO TRABALHO

Indenização

A ausência do canal pesa contra a empresa nas reclamações por assédio.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Inquérito e ACP

Costumam terminar em TAC com obrigações e multas mais pesadas que o custo de ter feito o dever de casa.

7. UM CANAL QUE RESISTA À FISCALIZAÇÃO E AO PROCESSO

1 CÓDIGO DE CONDUTA

Regras claras sobre assédio sexual, assédio moral e outras formas de violência, com exemplos e consequências, divulgadas a todos e com ciência registrada.

2 ANONIMATO REAL

Formulário que não colete identificação, linha telefônica ou plataforma externa. Deixar claro que o relato pode ser identificado ou anônimo, à escolha de quem denuncia.

3 QUEM RECEBE E QUEM APURA

Pessoa ou comitê definido por escrito, fora da linha hierárquica dos envolvidos, com substituto para o caso de o denunciado ser quem receberia a denúncia.

4 FLUXO DE APURAÇÃO

Prazos, oitiva das partes e testemunhas, preservação de provas, conclusão fundamentada e proteção provisória da vítima, mudando o denunciado de setor ou turno, e não a vítima.

5 SANÇÕES PROPORCIONAIS

Da advertência à justa causa, conforme a gravidade, alcançando também o gestor que se omitiu.

6 SEM RETALIAÇÃO, COM SIGILO

Compromisso expresso de que ninguém será punido por denunciar de boa-fé; dados tratados conforme a LGPD, com acesso restrito.

7 CIPA E PGR

Dados agregados e anonimizados das denúncias alimentam o trabalho da CIPA e o inventário de riscos psicossociais.

8 CAPACITAÇÃO ANUAL DOCUMENTADA

Lista de presença ou registro de acesso, conteúdo e carga horária, para todos os níveis hierárquicos, inclusive a diretoria.

9 PROVA

Guardar política, comprovantes de divulgação, treinamentos e relatórios das apurações. A NR-5 manda manter a documentação da CIPA por no mínimo cinco anos (5.9.2); é razoável aplicar o mesmo prazo ao canal.

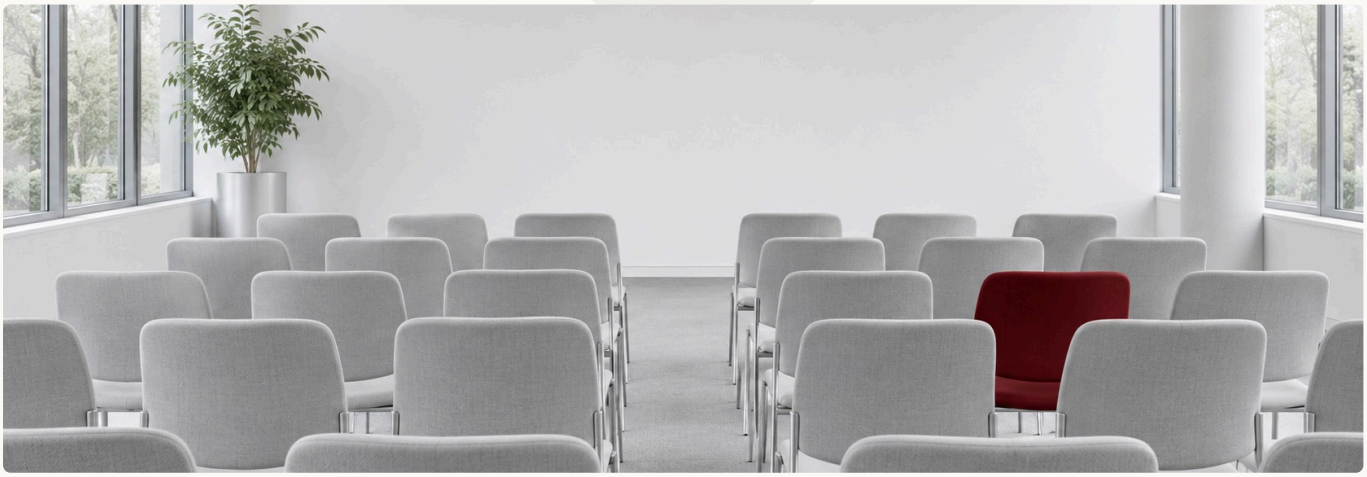


Imagem ilustrativa.

CONCLUSÃO

A RÉGUA É A CIPA

O canal de denúncia de assédio é obrigatório para toda organização obrigada a constituir CIPA: na prática, estabelecimentos com 20 ou mais empregados nos graus de risco 3 e 4, 51 ou mais no grau 2 e 81 ou mais no grau 1, além das prestadoras de serviço enquadradas pelo critério estadual.

Ficam fora, formalmente, os estabelecimentos abaixo desses números, o MEI e o empregador doméstico. A lei não exige ferramenta específica, mas exige que o procedimento funcione: receber, acompanhar, apurar e punir, com anonimato garantido.

Para quem está fora da obrigação, a pergunta deixa de ser jurídica e passa a ser de gestão de risco. Os riscos psicossociais da NR-1, a responsabilidade do empregador pelos atos de seus empregados, as exigências de integridade e a provável ratificação da Convenção 190 apontam na mesma direção.

FORA DA OBRIGAÇÃO NÃO QUER DIZER FORA DO RISCO.



Imagem ilustrativa.

SANFELICE BALDASONI &ASSOCIADOS
ADVOCACIA E CONSULTORIA JURÍDICA

O SB&A orienta empresas na implantação de códigos de conduta, canais de denúncia e procedimentos de apuração de assédio, e na adequação às exigências da NR-1 e da NR-5.

WWW.SBADVOCACIA.COM.BR

NOTA SOBRE AS FONTES

Lei 14.457/2022, arts. 23 e 32 (DOU de 22/09/2022); CLT, arts. 157, 163 e 223-B; CF, art. 7º, XXII; NR-1, itens 1.4.1.1 e 1.8 (Portarias MTP 4.219/2022 e MTE 1.419/2024); NR-5, itens 5.2.1, 5.3.1, 5.4, 5.8 e 5.9 e Quadro I, texto oficial do MTE; NR-28, Anexo II; LC 123/2006, art. 55; CC, arts. 932, III, e 933; Lei 13.303/2016, arts. 1º, § 1º, e 9º, § 1º; Lei 14.540/2023; Lei 14.611/2023, arts. 4º e 5º; Decreto 11.129/2022, art. 57, X; Lei 14.133/2021, art. 25, § 4º; Convenção 190 da OIT e PDL 997/2026. Textos conferidos no Planalto e no portal do MTE em 24/11/2026.

Caráter exclusivamente informativo; não substitui a análise do caso concreto. Imagens ilustrativas.