



# CIPA E PREVENÇÃO DO ASSÉDIO – NOVA NR 05

# CONTEUDO PROGRAMATICO

- Introdução;
- Entendendo a Cipa;
- O Assédio no ambiente de Trabalho;
- A lei 14.457 e a prevenção do assédio;
- O papel da CIPA na prevenção e combate ao assédio;
- Canais de denúncia e proteção a vítimas;
- Conclusão.



# 1. INTRODUÇÃO

Em 21 de setembro de 2022 foi promulgada a Lei 14.457/2022, que criou o Programa Emprega + Mulheres. Além de abordar temas como apoio à parentalidade, qualificação feminina, desenvolvimento profissional e estímulo ao microcrédito para mulheres, a Lei também tratou da prevenção e combate ao assédio.

Inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio nas atividades e nas práticas da CIPA, que passou a ser denominada de comissão interna de prevenção de acidentes e de assédio.

O objetivo deste treinamento é informar gestores, colaboradores e membros da CIPA sobre a importância da comissão neste novo contexto.



## 2. ENTENDENDO A CIPA

CIPA tem como origem a regulamentação do Ministério do Trabalho, estabelecida pela Norma Regulamentadora nº 5 (NR-5), com o objetivo de prevenir acidentes e doenças decorrentes do trabalho.

A CIPA é composta por representantes dos empregados e empregadores, sendo sua quantidade definida pelo tamanho e grau de risco da empresa. A comissão possui um processo eleitoral para escolha dos membros e deve realizar reuniões mensais para tratar de questões de segurança e saúde no trabalho.



## 3. O ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Assédio moral: Comportamento abusivo e repetitivo que prejudica a integridade psicológica do colaborador, incluindo humilhação, constrangimento e exclusão.

Alguns Exemplos: Passar tarefas humilhantes; Gritar ou falar de forma desrespeitosa; Criticar a vida particular da vítima; Atribuir apelidos pejorativos; Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais; Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho.



## 3. O ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Assédio sexual: Conduta indesejada de natureza sexual, que pode ser verbal, não verbal ou física, visando obter vantagens ou favores sexuais.

Alguns Exemplos: Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de duplo sentido; Conversas indesejáveis sobre sexo; Contato físico não desejado; Convites impertinentes, entre outros.



## 3. O ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Consequências para as vítimas e a empresa :

- Vítimas: Problemas de saúde física e mental, Baixa autoestima, , absenteísmo, dificuldade de concentração humilhação, constrangimento e exclusão.
- Empresa: Ambiente de trabalho tóxico, queda na produtividade, aumento de rotatividade e possíveis processos judiciais.



## 3. O ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Impactos na saúde mental e física dos colaboradores:

- Saúde mental: Estresse, ansiedade, depressão e síndrome de burnout ou síndrome do Esgotamento Profissional.
- Saúde física: Problemas relacionados ao estresse, como dores de cabeça, insônia e doenças cardiovasculares.





## 4. A LEI 14.457 E A PREVENÇÃO DO ASSÉDIO

A Lei 14.457, de 26 de julho de 2022, aborda a prevenção do assédio no ambiente de trabalho, promovendo um ambiente laboral sadio, seguro. As empresas deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias:

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



## 4. A LEI 14.457 E A PREVENÇÃO DO ASSÉDIO

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.



## 4. A LEI 14.457 E A PREVENÇÃO DO ASSÉDIO

Medidas de prevenção, assistência e reparação às vítimas:

Prevenção: Implementação de políticas claras e efetivas contra o assédio, capacitação dos colaboradores, promoção da conscientização e criação de canais de denúncia.

Assistência: Apoio às vítimas com orientação, atendimento psicológico e jurídico, garantindo um ambiente seguro para denúncias e tratamento das situações.

Reparação: Responsabilização dos agressores, com possíveis penalidades legais, administrativas ou trabalhistas, e reparação às vítimas conforme determinado pela legislação.



## 5. O PAPEL DA CIPA NA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

Atuação da CIPA na conscientização dos colaboradores:

- A CIPA deve promover a conscientização sobre o assédio no ambiente de trabalho, esclarecendo sobre as consequências e a importância de um ambiente saudável e respeitoso;
- Desenvolvimento de ações de informação, educação e treinamento;
- A CIPA tem o papel de atuar na segurança e bem-estar dos colaboradores, incluindo o monitoramento e enfrentamento de situações de assédio. Ao detectar casos de assédio, a CIPA deve trabalhar com o departamento jurídico da empresa para adotar medidas corretivas e preventivas.



## 6. CANAIS DE DENUNÇIA E PROTEÇÃO ÀS VITIMAS

PROETHIC

### DESAFIOS DA RISOTERM

- 

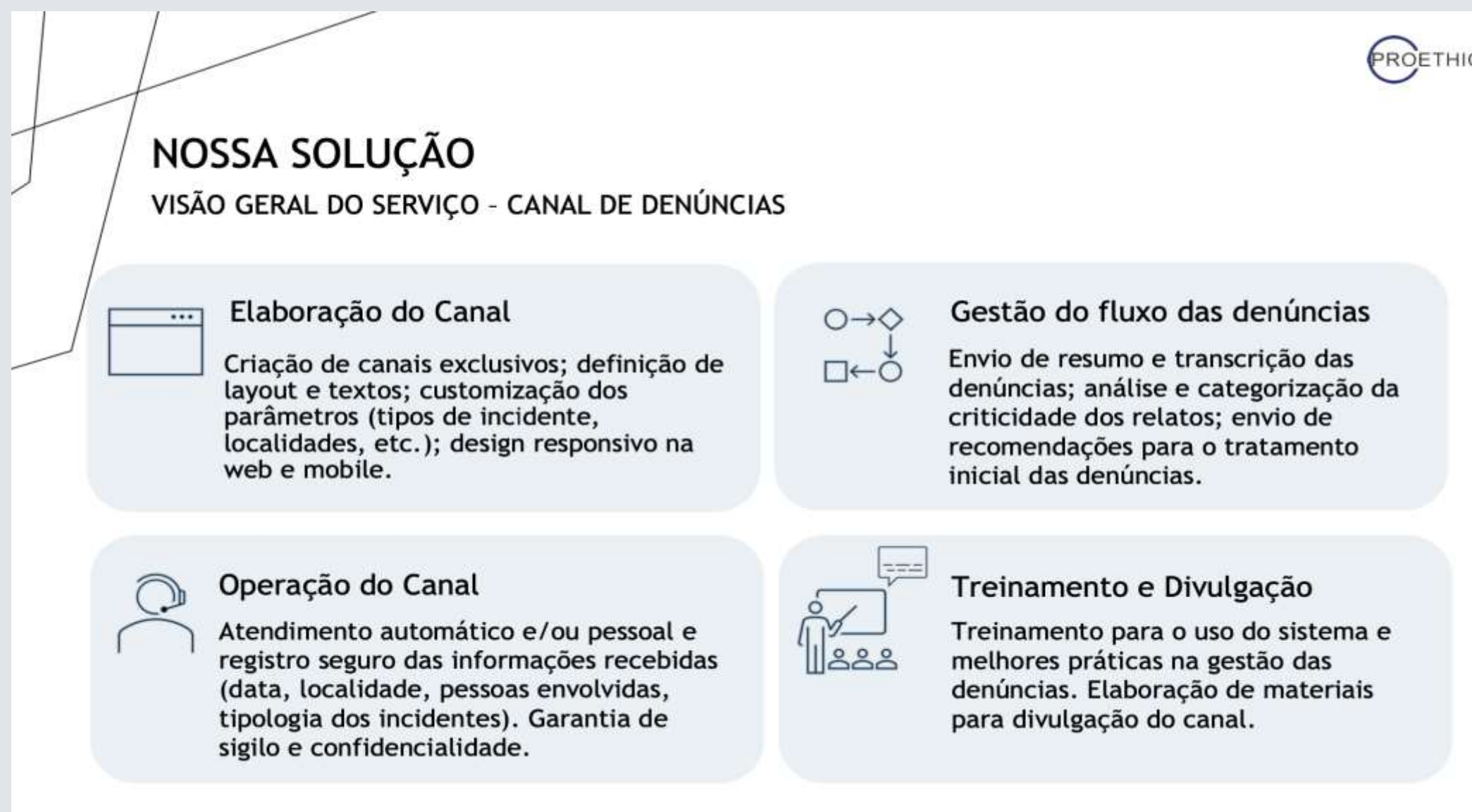
Aprimorar o Programa de Compliance da empresa e adequar-se aos preceitos da legislação brasileira, especialmente a lei 12.843/13 e o decreto 11.129/2022.
- 

Implantar um canal **seguro e confidencial** de comunicação com colaboradores, clientes, fornecedores e parceiros e **otimizar a gestão** das denúncias.
- 

Garantir **ampla divulgação** do Canal de Denúncias entre os colaboradores e a sociedade.



# 6. CANAIS DE DENUNÇIA E PROTEÇÃO ÀS VITIMAS





## 7. CONCLUSÃO

Aqui falamos sobre as mudanças que a Lei 14.457/2022 trouxe com o objetivo de melhorar não apenas a vida das mulheres, mas também de outros colaboradores e o público com que se relaciona, que podem se beneficiar das medidas apresentadas pela Lei.

Além do impacto financeiro e reputacional para a empresa, o assédio traz consequências à saúde mental dos colaboradores. Diante do aumento de 25% dos casos de ansiedade e depressão no primeiro ano da pandemia, a Organização Mundial da Saúde (OMS) solicitou atenção e medidas de prevenção de doenças mentais. Em números, em 2021, foram ajuizados na Justiça do Trabalho mais de 52 mil casos relacionados a assédio moral e mais de três mil relativos a assédio sexual no Brasil, segundo dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

**Obrigado!**

