

CIPA E PREVENÇÃO DO ASSÉDIO

**Como Promover um Ambiente
de Trabalho Saudável**



**Entendendo o papel da Comissão Interna de Prevenção de
Acidentes e de Assédio (CIPA) na luta contra o assédio
moral e sexual no ambiente de trabalho**



SUMÁRIO

1. Introdução.
2. Entendendo a CIPA.
3. O assédio no ambiente de trabalho.
4. A Lei 14.457 e a prevenção do assédio.
5. O papel da CIPA na prevenção e combate ao assédio.
6. Ações práticas para a prevenção do assédio.
7. Canais de denúncia e proteção às vítimas
8. Conclusão.
9. Referências.





1. INTRODUÇÃO

Este e-book destaca o papel crucial da nova CIPA na prevenção e combate ao assédio no trabalho, abordando seus impactos na saúde dos colaboradores e empresas. A partir do dia 21 de março de 2023 a CIPA agora passa a ser denominada de comissão interna de prevenção de acidentes e de assédio. O objetivo deste e-book é informar gestores, colaboradores e membros da CIPA sobre a importância da comissão neste contexto.

O conteúdo inclui:

- 1. Funcionamento da CIPA.**
- 2. Consequências do assédio no trabalho.**
- 3. Proteção às vítimas segundo a Lei 14.457.**
- 4. Ações práticas da CIPA contra o assédio.**
- 5. Canais de denúncia e apoio.**

O e-book busca conscientizar sobre o assédio e incentivar políticas eficazes para um ambiente de trabalho seguro e saudável.





2. ENTENDENDO A CIPA

A **CIPA** (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio) 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

- **Diferenças entre assédio moral e sexual:**

- **Assédio moral:** Comportamento abusivo e repetitivo que prejudica a integridade psicológica do colaborador, incluindo humilhação, constrangimento e exclusão.
- **Assédio sexual:** Conduta indesejada de natureza sexual, que pode ser verbal, não verbal ou física, visando obter vantagens ou favores sexuais.



- **Consequências para as vítimas e a empresa:**

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



- **Impactos na saúde mental e física dos colaboradores:**

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





4. A LEI 14.457 E A PREVENÇÃO DO ASSÉDIO

- **Breve explicação da Lei 14.457:**

- A Lei 14.457, de 26 de julho de 2022, aborda a prevenção do assédio no ambiente de trabalho, incluindo assédio moral e sexual, e estabelece medidas de **prevenção, assistência e reparação** às vítimas.



- **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 deve planejar e executar ações educativas e informativas, como palestras, workshops e treinamentos, para capacitar colaboradores na identificação e prevenção do assédio.

- **Monitoramento do ambiente de trabalho:**

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, como apuração dos fatos, treinamentos e implementação de políticas. Assim, contribui para um ambiente de trabalho saudável e respeitoso.



6. AÇÕES PRÁTICAS PARA A PREVENÇÃO DO ASSÉDIO

- **Exemplos de ações para prevenir o assédio no ambiente de trabalho:**

- Encaminhar ao empregador políticas claras e efetivas contra o assédio.
- Cobrar do empregador a criação de canais de denúncia seguros e confidenciais.



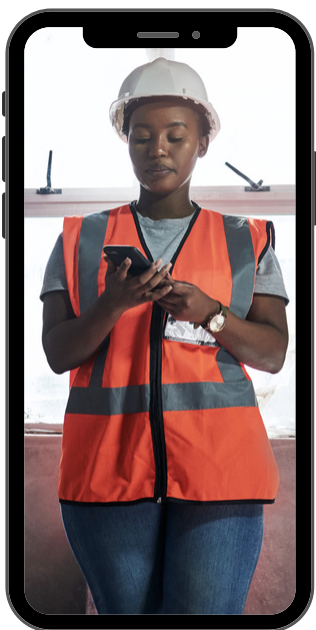
- **Importância da cultura organizacional:**

- A cultura organizacional é fundamental para prevenir o assédio, pois um ambiente de trabalho que valoriza o respeito, a diversidade e a inclusão tende a ter menos problemas relacionados ao assédio.

- **Treinamentos e workshops:**

- Sugerir ao empregador a implantação de treinamentos e workshops específicos sobre prevenção e identificação de assédio, além de capacitar gestores e colaboradores para lidar com situações de assédio, reforçando a importância de um ambiente de trabalho saudável e respeitoso.

7. CANAIS DE DENÚNCIA E PROTEÇÃO ÀS VÍTIMAS



- **Implementação de canais de denúncia:**
 - Sugerir a criação de canais de denúncia acessíveis e eficientes, como linhas telefônicas, e-mails e plataformas online, esses canais permitirão que vítimas e testemunhas possam relatar casos de assédio de maneira segura e confidencial.
- **Garantia de anonimato e confidencialidade:**
 - Assegurar junto ao empregador que os canais de denúncia garantam o anonimato e a confidencialidade das informações, protegendo a identidade das vítimas e evitando retaliações.
- **Apoio e orientação às vítimas:**
 - Oferecer suporte às vítimas, orientando sobre seus direitos e os procedimentos a serem seguidos para a denúncia e resolução do caso.
- **Assistência psicológica e jurídica:**
 - Disponibilizar assistência psicológica para ajudar as vítimas a lidar com o trauma e o impacto emocional do assédio, bem como assistência jurídica para auxiliar nas questões legais envolvidas.



8. CONCLUSÃO

A atuação da CIPA na prevenção e combate ao assédio é fundamental para criar um ambiente de trabalho seguro e saudável. A CIPA promove conscientização, ações educativas e monitora o ambiente, ajudando a construir uma cultura organizacional baseada no respeito, diversidade e inclusão.



Caros colegas Técnicos de Segurança do Trabalho,
Ao finalizar nosso e-book, destacamos a importância de combater o assédio e promover um ambiente de trabalho baseado no respeito, inclusão e diversidade.

O momento é oportuno, convidamos você a aderir ao movimento SINTEST-DF e colaborar para um futuro promissor em nossa área.

Para dúvidas, sugestões e denúncias, envie uma mensagem para:
Sintest.df@gmail.com.

Atenciosamente,

Equipe SINTEST-DF

9. REFERÊNCIAS



Algumas referências e leis relacionadas ao assédio no ambiente de trabalho e à atuação da CIPA:

Lei nº 14.457, de 26 de julho de 2022 - Estabelece medidas de prevenção, assistência e reparação às vítimas de assédio no ambiente de trabalho.

(https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm)

Norma Regulamentadora nº 5 (NR-5) - Regulamenta a criação e funcionamento das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA).

(<https://www.gov.br/trabalho/pt-br/assuntos/normatizacao/normas-regulamentadoras/norma-regulamentadora-n-5-comissao-interna-de-prevencao-de-acidentes-cipa>)

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) - Artigos 165 a 167 - Aborda a regulamentação da CIPA no contexto trabalhista.

(http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)

Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001 - Altera o Código Penal para tipificar o crime de assédio sexual.

(http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10224.htm)

Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 - Estatuto da Pessoa com Deficiência, que também aborda a questão do assédio moral no ambiente de trabalho.

(http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm)

International Labour Organization (ILO) - Convenção nº 190 sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho.

(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

Estas referências e leis ajudarão a aprofundar o conhecimento sobre o assédio no ambiente de trabalho e a importância da CIPA na prevenção e combate a essas práticas abusivas.