

# CIPA e Assédio

AtlasStudio/Shutterstock



**SESI-SP** editora

**SESI**





# **CIPA e Assédio**



## Departamento Regional de São Paulo

### Presidente

Josué Christiano Gomes da Silva

### Superintendente do SESI-SP

Alexandre Ribeiro Meyer Pflug

### Diretoria Corporativa do SESI-SP e SENAI-SP

Marta Alves Petti

### Gerência Executiva de Educação

Roberto Xavier Augusto Filho

### Gerência Executiva de Cultura

Débora Viana

### Gerência de Saúde e Segurança na Indústria

Jeferson de Almeida Sakai

### Diretor da Faculdade SESI-SP de Educação

Luis Paulo Martins

### Supervisão de Segurança e Saúde na Indústria

Leila Yoshie Yamamoto

### Equipe técnica

Lucas Ferreira Manezzi

Tatiana Fernandes Pardo

### Apoio

Tathiane Alves Nunes Pereira

# SESI-SP editora

### Gerência editorial

Adilson Castro de Souza Rocha

### Direitos autorais

Edilza Alves Leite

Viviane Medeiros de Souza Guedes

### Edição

Natália Aguilar

### Assistência editorial

Mariane Cristina de Oliveira

### Produção editorial

RJP

### Coordenação de produção gráfica

Rafael Zemantauskas

### Produção gráfica

Aline Navarro

José Augusto Moura do Amaral

Valquíria Chagas

© Editora SESI-SP, 2024

## DADOS INTERNACIONAIS DE CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO (CIP)

Manezzi, Lucas Ferreira

CIPA e Assédio /Lucas Ferreira Manezzi, Tatiana Fernandes Pardo. -- 1. ed.

-- São Paulo: SESI-SP, 2024.

32 p. ; PDF.

Inclui bibliografia.

ISBN 978-65-5938-202-6

1. CIPA 2. Assédio 3. Violência 4. Saúde do trabalhador 5. Segurança do trabalho. I. Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial II. Título.

CDD: 363.11

### Índice para catálogo sistemático:

1. Segurança do trabalho 363.11

Bibliotecário responsável: Luiz Valter Vasconcelos Júnior CRB-8 84460

### Editora SESI-SP

Av. Paulista, 1.313, 6º andar

01311-923 – São Paulo – SP

editora@sesisenaisp.org.br

www.sesiseditora.com.br

# Sumário

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>7</b>
<b>SOBRE A NR 5</b> .....	<b>8</b>
Programa Emprega + Mulheres .....	10
Treinamento da CIPA.....	12
<b>ABRANGÊNCIA DO TEMA DE ASSÉDIO NA CIPA</b> .....	<b>13</b>
Tipos de Assédio no ambiente de trabalho.....	14
<b>ATUAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO E DA CIPA</b> .....	<b>15</b>
Canal de denúncias do Governo Federal .....	17
Canal de denúncias independente da CIPA .....	17
Sugestões de canais de denúncias independentes .....	18
Políticas.....	19
<b>DADOS ESTATÍSTICOS DE ASSÉDIO E DEMAIS VIOLÊNCIAS</b> .....	<b>20</b>
Feminicídio .....	22
Lei Maria da Penha .....	24
<b>COMO ESCAPAR DE SITUAÇÕES DE AGRESSÃO</b> .....	<b>26</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>28</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>30</b>





# Introdução

---

O SESI-SP elaborou este conteúdo com o intuito de apoiar empregadores, gestores, profissionais de Segurança e Saúde do Trabalho (SST) e membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) na interpretação da Norma Regulamentadora NR 5 correlacionado ao tema assédio e possibilitando ações para que seja efetivamente implementada nas empresas e sua importância de saber agir nesse tema.

# Sobre a NR 5

---



AtlasStudio/Shutterstock

A NR 5, estabelecida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, trata da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), a qual tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e promoção da saúde do trabalhador.

A Portaria MTP nº 4 219/22 alterou o nome da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes para Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio – CIPA

Dentre as atribuições da CIPA houve a inclusão no item 5.3 da alínea 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.

A integração entre a NR 5 e NR 1 (Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos), determina os seguintes critérios:

As organizações obrigadas a constituir CIPA nos termos da NR-05 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:

- 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;
- 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
- 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.

## Treinamento da CIPA



Pressmaster/Shutterstock

A NR 5 estabelece diretrizes para a CIPA e para o treinamento dos membros, sendo parte importante dessa norma.

Todos os membros da CIPA, tanto titulares quanto suplentes, devem receber treinamento inicial, abrangendo temas como prevenção de acidentes, doenças do trabalho, legislação trabalhista e previdenciária, além do tema recém-inserido, sobre prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho.

O treinamento deve ser realizado anualmente para os membros eleitos e reeleitos.

Essas medidas garantem que os membros da CIPA estejam devidamente preparados, promovendo a segurança e a saúde dos trabalhadores.

## Programa Emprega + Mulheres



Nishutterth/Shutterstock

A Lei nº 14 457, de 21 de setembro de 2022, institui o Programa Emprega + Mulheres. Este programa tem como objetivo principal a inserção e à manutenção de mulheres no mercado de trabalho.

*Institui o **Programa Emprega + Mulheres**; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5 452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11 770, de 9 de setembro de 2008, 13 999, de 18 de maio de 2020, e 12 513, de 26 de outubro de 2011.*

*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

### 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.

# Abrangência do tema de Assédio na CIPA

---



Atstock Productions/Shutterstock

Na última atualização da NR 5, houve a inclusão do tema assédio no ambiente de trabalho, abrangendo:

- Prevenção do Assédio;
- Identificação e Tratamento do Assédio;
- Treinamento Específico.

## Tipos de Assédio no ambiente de trabalho

- **Assédio Moral** – é a prática de humilhação e perseguição constante no ambiente de trabalho, afetando a dignidade e a integridade psicológica do profissional. Incluindo nessas ações:
  - Sobrecarregar o profissional com novas tarefas ou retirar o trabalho habitual, provocando sensação de inutilidade;
  - Gritar ou expressar-se de forma desrespeitosa;
  - Impor punições vexatórias;
  - Ignorar problemas de saúde do trabalhador;
  - Limitar idas ao banheiro e monitorar o tempo de permanência nesse local;
  - Delegar tarefas impossíveis ou prazos incompatíveis;
  - Não repassar as informações com antecedência;
  - Ignorar a presença do colaborador;
  - Evitar comunicação direta;
  - Desconsiderar ou ironizar as opiniões;
  - Tratar o trabalhador de forma diferente de como trata os outros, impondo condições e regras personalizadas.
- **Assédio Sexual** – é qualquer comportamento indesejado de caráter sexual que constranja ou intimide a vítima. Alguns exemplos incluem:
  - Convites impertinentes;
  - Contato físico não desejado;
  - Insinuações sexuais explícitas ou veladas;
  - Gestos ou palavras de duplo sentido.

# Atuação da organização e da CIPA

---



Vitaliy Abbasov/Shutterstock

Para atuar na prevenção de assédio no ambiente de trabalho, a organização junto a CIPA pode adotar ações nas categorias de conscientização, monitoramento, suporte e políticas:

- **Conscientização**

Para conscientizar sobre a prevenção de assédio, é importante organizar campanhas educativas e de sensibilização. O que pode ser feito por meio de palestras que ofereçam explicações do que é assédio moral e sexual, suas consequências e como identificá-los. Além disso, é importante distribuir materiais informativos, como cartazes e e-mails os quais contenham orientações sobre como proceder em caso de ocorrências.

Treinamentos regulares também são fundamentais e todos os trabalhadores devem participar deles, objetivando a prevenção ao assédio e para que entendam a importância de manter um ambiente de trabalho respeitoso. Adicionalmente, é necessário capacitar gestores e supervisores especificamente para que possam identificar e lidar com situações que configurem assédio, promovendo a responsabilidade de liderança na criação de um ambiente seguro.

- **Monitoramento**

É necessária uma abordagem estruturada e contínua para monitorar a prevenção de assédio no ambiente de trabalho.

Uma opção é a pesquisa de clima organizacional, uma ferramenta envolvendo a aplicação periódica de questionários anônimos aos trabalhadores para avaliar o clima organizacional e identificar potenciais áreas de risco de assédio. A coleta de dados deve ser seguida de uma análise detalhada a fim de detectar padrões e possíveis problemas relacionados ao assédio.

Além das pesquisas de clima, auditorias internas podem assegurar a eficácia das políticas de prevenção ao assédio. Estas auditorias incluem a revisão de políticas e procedimentos existentes para garantir que eles estejam sendo seguidos corretamente. Também é importante conduzir inspeções e entrevistas com trabalhadores, o que ajuda a identificar comportamentos inadequados e a assegurar que todos tenham conhecimento dos canais de denúncia disponíveis. Esse monitoramento contínuo é importante para a manutenção de um ambiente que ofereça respeito e segurança ao trabalhador.

- **Suporte**

É importante estabelecer canais de denúncia confidenciais e acessíveis, como e-mails dedicados a esse fim e caixas de sugestão anônima, assegurando que os denunciadores tenham garantias de anonimato e, assim, proteção contra retaliação.

- **Apoio Psicológico e Jurídico**

Disponibilizar suporte psicológico e jurídico para as vítimas de assédio, com auxílio de profissionais internos ou convênios com clínicas especializadas.

## Canal de denúncias do Governo Federal

É importante sempre salientar que o Governo Federal possui um canal de denúncias, e uma delas é a central de atendimento à mulher pelo número 180. Esse serviço atualmente é oferecido pela Ouvidoria Nacional dos Direitos Humanos do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (MMFDH).

Esse canal de denúncias funciona 24 horas por dia, todos os dias da semana, atendendo por meio de ligação gratuita e confidencial. Além de registrar denúncias de violações contra mulheres, encaminhá-las aos órgãos competentes e realizar seu monitoramento, o serviço Ligue 180 também dissemina informações sobre direitos da mulher, amparo legal e rede de atendimento e acolhimento.

## Canal de denúncias independente da CIPA

Ter canais de denúncias independentes da CIPA é uma recomendação válida e pode garantir o anonimato e a imparcialidade no tratamento das denúncias de assédio. A seguir, estão elencadas algumas razões e sugestões para essa implementação:

**Imparcialidade:** Um canal separado pode garantir que as denúncias sejam tratadas sem qualquer viés ou conflito de interesse, já que os membros da CIPA podem ser conhecidos dos denunciantes.

**Confiança:** Trabalhadores podem sentir-se mais seguros para denunciar, sabendo que suas queixas serão avaliadas por um órgão neutro e independente.

**Anonimato:** Canais separados podem ser geridos por terceiros, especialistas ou consultorias externas, o que assegura a proteção da identidade do denunciante.

**Proteção contra retaliação:** Com um canal separado, há menor risco de retaliação, pois a gestão da denúncia está fora do controle direto dos envolvidos no ambiente de trabalho diário.

## Sugestões de canais de denúncias independentes

Implementar canais de denúncias independentes da CIPA não apenas fortalece a confiança dos trabalhadores na política de prevenção ao assédio, como também promove um ambiente de trabalho mais justo e seguro.

### 1. Consultoria Externa:

- Contratar uma consultoria externa especializada em *compliance* e ética para gerenciar o canal de denúncias pode ser uma opção. Essas empresas possuem experiência em lidar com casos de assédio, garantindo a confidencialidade, propondo ações e medidas preventivas.
- **Plataforma de Denúncias:** utilizar plataformas *on-line* seguras e confiáveis gerenciadas pela consultoria, para as quais os trabalhadores possam fazer denúncias anonimamente. Isso pode trazer maior confiança dos trabalhadores para denunciar possíveis formas de assédio.

### 2. Canal direto e ferramentas digitais

Implementar um canal direto disponível 24 horas por dia, sete dias por semana, gerida por terceiros, com o qual os trabalhadores possam contactar e fazer denúncias de forma anônima.

Verificar o desenvolvimento de aplicativos móveis ou portais web onde as denúncias possam ser submetidas anonimamente e monitoradas em tempo real.

### 3. Treinamento e comunicação

Recomenda-se treinar todos os trabalhadores a fim de que saibam usar os canais de denúncias, destacando a importância da confidencialidade e do anonimato.

Divulgar regularmente a existência dos canais de denúncia assim como a seriedade com que as denúncias serão tratadas e as medidas de proteção com as quais o denunciante pode contar.

## Políticas

É importante que a organização desenvolva ou revise suas políticas de conduta para incluir diretrizes claras sobre o que caracteriza o assédio e as consequências para quem o pratica. Implementar uma política de tolerância zero ao assédio, destacando que qualquer ato será severamente punido, é fundamental para fortalecer o compromisso com um ambiente de trabalho seguro.

Além disso, é importante estabelecer procedimentos claros e transparentes para a investigação de denúncias de assédio, garantindo que o processo seja transitório de forma imparcial e justa. As medidas disciplinares em casos confirmados de assédio devem ser definidas e comunicadas com clareza, podendo variar desde advertências até demissões, dependendo da gravidade.

Ao implementar essas ações, a organização, junto com a CIPA, garantirá um ambiente de trabalho mais saudável, prevenindo o assédio e cuidando da saúde mental e física dos trabalhadores.

# Dados estatísticos de assédio e demais violências

---



Dmytro Zinkevych/Shutterstock

Dados divulgados pelo Anuário Brasileiro de Segurança Pública de 2023, apontam os maiores níveis de vitimização por agressão e assédio desde a primeira edição da pesquisa realizada em 2017.

Os dados, que correspondem aos registros administrativos, ou seja, registros de boletins de ocorrência, acionamentos ao 190 e solicitações de medida protetiva ao Judiciário, mostram que a violência contra a mulher teve um grande crescimento em 2022, com um aumento significativo de mais de 49% nos casos de registros de assédio sexual e a importunação sexual teve crescimento de 37%, totalizando mais de 27 mil casos no ano.

Quando se trata de violência contra a mulher, é preciso olhar para além do ambiente de trabalho. Percebe-se que essa violência tem crescido de maneira significativa, principalmente quando se observam os números apontados de violência doméstica.

Os feminicídios cresceram 6,1% em 2022, resultando em 1.437 casos. Já a tentativa de feminicídio cresceu 16,9%.

Nos registros de feminicídios, em mais da metade dos casos (53,6%) o autor é identificado como o parceiro íntimo, em 19,4% dos casos como o ex-parceiro íntimo e em 10,7% dos registros consta outro familiar.

Em 2022, o Brasil registrou mais de 74 mil vítimas de estupro, um aumento de 8,2% em relação a 2021. A maioria das vítimas é do sexo feminino com 88,7% dos registros, com uma alta prevalência entre crianças: 61,4% com idade entre 0 e 13 anos, e 10,4% têm menos de 4 anos. A maioria dos casos ocorre na residência da vítima 68,3% e os agressores são, em grande parte, conhecidos da família. Esses dados mostram a gravidade da violência sexual no Brasil e a necessidade de medidas mais eficazes de proteção e de prevenção.

## Feminicídio

A origem do termo feminicídio é atribuído à socióloga Diana Russell, que o teria utilizado pela primeira vez em 1976, para definir homicídios de mulheres em contextos de crimes de guerra, destacando o assassinato de mulheres devido à discriminação de gênero. O conceito ganhou relevância após os assassinatos em massa de mulheres na cidade de Ciudad Juárez, México, conhecidos como o caso do “Campo Algodoeiro”. A tragédia chamou a atenção internacional e levou a uma condenação pela Corte Interamericana de Direitos Humanos. Em resposta, muitos países, especialmente na América Latina, começaram a criar leis específicas para criminalizar o feminicídio.

No Brasil, o termo ganhou destaque em 2015 com a aprovação da Lei Federal nº 13 104 a qual inseriu o feminicídio como um qualificador do crime de homicídio no Código Penal, reconhecendo o assassinato de mulheres por razões de gênero, geralmente em ambientes de violência doméstica ou familiar.

O feminicídio é compreendido, por boa parte da literatura, como a parte final de um processo de agravamento da violência (Pasinato, 2011). Por conta disso, é possível dizer que o feminicídio pode ser uma violência evitável se forem empregadas políticas públicas de prevenção, proteção e acolhimento das vítimas dos diversos tipos de violência contra meninas, adolescentes ou mulheres.

Pesquisa realizada por Ávila et al, 2023, demonstra que na maior parte dos casos de feminicídios, filhos, familiares ou amigos das vítimas já haviam presenciado agressões. No que se refere ao acesso às instituições de segurança pública, contudo, o cenário parece ser o oposto. No estudo “Raio X do feminicídio em São Paulo: é possível evitar a morte”, do Ministério Público do Estado de São Paulo, constatou-se que 97% das vítimas de feminicídio não tinham medidas protetivas quando foram mortas. Nesse mesmo sentido, relatórios estatísticos produzidos por algumas delegacias e departamento de proteção às mulheres, em nível estadual, costumam chamar a atenção para o fato de que a maior parte das vítimas ainda não havia buscado ajuda das autoridades policiais quando foram mortas.

Percebe-se que esse processo a falta de informação, para antecipar e perceber que está envolvida num processo de violência (mesmo que no início do ciclo), e a falta de denúncia, por medo ou outras questões, podem levar a mulher ao extremo de perder a sua vida sem que nada seja feito.

É preciso, inicialmente, entender quais são os tipos de violência, pois não só a agressão física é grave, as demais violências podem ser o primeiro passo do agressor os quais vão aumentando um pouco mais a cada dia:



Fonte: Elaborado pelos autores

Fique atento a esses sinais de alerta!

## Lei Maria da Penha

Segundo a cartilha “Enfrentando a violência doméstica e familiar contra a mulher” a Lei Maria da Penha, datada de agosto de 2006, tem o objetivo de colaborar com o fim da violência doméstica e familiar contra a mulher. Para isso, criou mecanismos e instituiu responsabilidades para os órgãos públicos. Dessa forma, a mulher tem uma rede ampla de serviços com os quais pode contar.

Algumas formas do enfrentamento da violência por meio da Lei podem ser:

- definindo quais são seus tipos e o perfil do agressor;
- criando os Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a mulher;
- proibindo o cumprimento das penas com multas ou cestas básicas;
- proibindo que a mulher (vítima) entregue a intimação ao agressor;
- obrigando que ela esteja sempre acompanhada de advogado em todas as ações que decorrerem da denúncia;
- possibilitando ao juiz a decretação da prisão preventiva quando houver riscos à integridade física ou psicológica da mulher;
- determinando que a mulher somente poderá renunciar à denúncia perante o juiz;
- estabelecendo que a mulher em situação de violência doméstica será avisada dos acontecimentos, em especial sobre o ingresso e a saída do agressor da prisão;
- possibilitando ao juiz que determine o comparecimento obrigatório do agressor a programas de recuperação e reeducação.

Além de tudo isso, a Lei também estabelece, como diretrizes: a promoção de programas educacionais, a capacitação da polícia para o atendimento, a criação de uma equipe multidisciplinar e de espaços específicos que atendam essas mulheres, a aplicação de medidas protetivas de urgência, entre outras.

As Medidas Protetivas de Urgência são mecanismos legais que visam proteger a integridade ou a vida de meninas, adolescentes ou mulheres em situação de risco.

A Lei Maria da Penha possui dois tipos diferentes de medidas protetivas: aquelas que se dirigem ao agressor e as que se dirigem às mulheres. Das medidas protetivas dirigidas ao agressor, têm-se algumas delas:

- restrição do porte de armas;
- proibição ao agressor de se aproximar da mulher, dos filhos, parentes ou testemunhas;
- afastamento do lar;
- proibição de frequentar lugares pré-determinados.

É importante lembrar que, se não cumprir as medidas protetivas, o agressor poderá ser preso, já que é crime desobedecê-las, com pena de três meses a dois anos de detenção.

Das medidas protetivas que se dirigem à mulher:

- acompanhamento policial para que possa recolher seus pertences em casa;
- encaminhamento dela e dos filhos para abrigos, garantindo a proteção deles;
- afastamento da casa, sem que ela perca seus direitos em relação aos bens do casal.

# Como escapar de situações de agressão

---



271 EAK MOTO/Shutterstock

Como mencionado anteriormente, o serviço Ligue 180 é um serviço gratuito e confidencial que tem como objetivo receber denúncias de violência, reclamações e prestar orientação sobre os serviços de atendimento à mulher. É possível fazer a ligação de qualquer lugar do Brasil. A Central funciona 24 horas e orienta sobre todos os passos necessários para a denúncia.

- **Denuncie:** Ligar para o 180 (Central de Atendimento à Mulher) ou para a Polícia Militar (190) em casos de emergência.
- **Rede de apoio:** Busque apoio de amigos, familiares e instituições que oferecem suporte às vítimas de violência.
- **Abrigos e casas de acolhimento:** Caso seja necessário sair da situação de risco, procure abrigos e casas de acolhimento que oferecem proteção e assistência temporária.
- **Orientação jurídica:** Busque orientação jurídica em delegacias especializadas ou defensoria pública.
- **Planos de ação:** Em situações de risco, desenvolva um plano de ação para a segurança, que pode incluir a preparação de uma mala com itens essenciais e documentos importantes, além de identificar rotas de fuga e locais seguros.

# Considerações Finais

---



Aaarianne/Shutterstock

O objetivo da abordagem deste material é fornecer uma visão abrangente sobre o assédio no ambiente de trabalho e a violência contra a mulher, destacando a importância de reconhecer, prevenir e combater essas formas de violência.

Anterior a isso, o material discute a inclusão do tema de assédio na Norma Regulamentadora 5 (NR 5), que trata da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA). Essa norma reforça a responsabilidade das organizações em prevenir e responder adequadamente a casos de assédios no ambiente de trabalho. A implementação de políticas rigorosas, treinamento contínuo e canais de denúncia eficazes são essenciais para criar um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para todos os trabalhadores.

Para concluir, o combate à violência contra a mulher e ao assédio no ambiente de trabalho exige um esforço conjunto de legislação robusta, políticas claras e ações proativas das organizações. É fundamental promover uma cultura de respeito e igualdade, em que todas as formas de violência e assédio sejam reconhecidas, prevenidas e punidas, garantindo um ambiente seguro e digno para todos.

# Referências

---

ANUÁRIO Brasileiro de Segurança Pública 2023. São Paulo: FBSP, 2023. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2023/07/anuario-2023.pdf>. Acesso em: 5 set. 2024.

ASSÉDIO moral e sexual. **Controladoria-Geral da União**, [20--]. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/pecas-de-comunicacao/assedio-moral-e-sexual>. Acesso em: 5 set. 2024.

BRASIL. Lei nº 13 104, de 9 de março de 2015. **Diário Oficial da União**, Brasília, 10 mar. 2015. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13104.htm?ref=hir.harvard.edu](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13104.htm?ref=hir.harvard.edu). Acesso em: 5 set. 2024.

BRASIL. Lei nº 14 457, de 21 de setembro de 2022. **Diário Oficial da União**, Brasília, 22 set. 2022. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm). Acesso em: 5 set. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 4**: Serviços especializados em engenharia de segurança e em medicina do trabalho. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartitepartitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-04-atualizada-2022-2-1.pdf>. Acesso em: 23 ago. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 5**: Comissão interna de prevenção de acidentes. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartitepartitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-05-atualizada-2022.pdf>. Acesso em: 23 ago. 2024

BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. **Cartilha “Enfrentando a violência doméstica e familiar contra a mulher”**. Brasília: Secretaria Nacional de Políticas para Mulheres, 2020. Disponível em: [https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2020-2/maio/cartilha-auxilia-mulheres-no-enfrentamento-a-violencia/Cartilhaenfrentamento\\_QRCODE1.pdf](https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2020-2/maio/cartilha-auxilia-mulheres-no-enfrentamento-a-violencia/Cartilhaenfrentamento_QRCODE1.pdf). Acesso em: 5 set. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e da Previdência. Portaria MTP nº 4 219, de 20 de dezembro de 2022. Altera o título da Portaria MTb nº 3 214, de 8 de junho de 1978. **Diário Oficial da União**, Brasília, seção 1, 22 dez. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-05-atualizada-2022.pdf>. Acesso em: 5 set. 2024.

CARVALHO, Adriana. A origem do feminicídio. **JusBrasil**, [2022]. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-origem-do-feminicidio/1767201109>. Acesso em: 5 set. 2024.

FOLDER “Assédio moral e sexual”. **Controladoria-Geral da União**, [20--]. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/arquivos/folder-assedio.pdf>. Acesso em: 5 set. 2024.

LIGUE 180. **Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania**, [2024]. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/ligue180>. Acesso em: 5 set. 2024.

PASINATO, Wânia. “Femicídios” e as mortes de mulheres no Brasil. **Cadernos Pagu**, n. 37, dez. 2011. Dossiê: Violência – Outros Olhares. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cpa/a/k9RYCQZhFVgJLhr6sywV7JR/?lang=pt>. Acesso em: 5 set. 2024.

SAIBA como identificar casos de assédio no trabalho. **Justiça do Trabalho** – TRT da 17ª região (ES), 31 jul. 2023. Disponível em: <https://www.trtes.jus.br/principal/comunicacao/noticias/conteudo/n272-saiba-como-identificar-casos-de-assedio-no-trabalho>. Acesso em: 5 set. 2024.

## REDES SOCIAIS

 <https://www.sesisp.org.br>

 <https://www.sesispeditora.com.br>

 <https://www.facebook.com/sesisp>

 <https://twitter.com/SesiSaoPaulo>

 <https://www.youtube.com/SesiSaoPauloOficial>

 <https://www.instagram.com/sesi.sp>

 <https://www.linkedin.com/company/sesisp>

**SESI-SP** editora

**SESI**



9 786559 382026