OHS Consult

Soluções em Saúde e Segurança Ocupacional

E-BOOK GRATUITO • ASSÉDIO NO TRABALHO

CIPA e Assédio: o que a sua empresa precisa fazer

As obrigações da Lei nº 14.457/2022 e da NR-05, explicadas de forma prática para RH, gestores e cipeiros.

Material educativo gratuito da OHS Consult, atualizado conforme a legislação vigente.

www.ohsconsult.com.br

O que mudou

A Lei nº 14.457/2022 (Programa Emprega + Mulheres) determinou que as empresas obrigadas a constituir CIPA adotem medidas para prevenir e combater o assédio sexual e outras formas de violência no trabalho. A NR-05 foi ajustada pela Portaria MTP nº 4.219/2022: a comissão passou a se chamar Comissão Interna de Prevenção de Acidentes **e de Assédio**, e o tema entrou nas atribuições da CIPA e no seu treinamento.

As 4 medidas obrigatórias (art. 23 da Lei nº 14.457/2022)

Medida	Na prática
1. Regras de conduta	Incluir nas normas internas regras sobre assédio sexual e outras formas de violência, com ampla divulgação a todos os empregados.
2. Canal de denúncias	Procedimentos para receber e acompanhar denúncias, apurar os fatos e aplicar sanções administrativas, **garantido o anonimato** do denunciante.
3. Tema na CIPA	Incluir a prevenção e o combate ao assédio nas atividades e práticas da CIPA (plano de trabalho, reuniões, SIPAT).
4. Capacitação anual	Ações de capacitação, orientação e sensibilização **no mínimo a cada 12 meses**, para empregados de **todos os níveis hierárquicos**, sobre violência, assédio, igualdade e diversidade.

Entendendo os conceitos

Assédio moral

Exposição repetitiva e prolongada do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, que atingem sua dignidade e integridade. Exemplos: humilhações públicas, isolamento proposital, metas impossíveis usadas como punição, retirada injustificada de funções.

Assédio sexual

Conduta de conotação sexual não desejada, que constrange a vítima. Pode ocorrer por chantagem (quando há uso de posição hierárquica para obter vantagem sexual – também crime previsto no art. 216-A do Código Penal) ou por intimidação, com comentários, gestos, contatos físicos ou mensagens indesejadas que criam ambiente hostil.

Outras formas de violência

Discriminação, ameaças, agressões verbais ou físicas, violência digital (mensagens, redes sociais) e condutas que atinjam a dignidade por gênero, raça, orientação sexual, idade, deficiência ou religião.

> **O que NÃO é assédio**
> Cobrança de metas e resultados feita com respeito.
> Feedbacks e avaliações de desempenho, inclusive negativos, feitos de forma profissional.
> Conflitos pontuais, que devem ser tratados, mas não configuram necessariamente assédio.

O papel da CIPA

- Incluir o tema no plano de trabalho anual e nas reuniões ordinárias.
- Promover campanhas e incluir o tema na SIPAT.

- Acolher relatos e orientar sobre o canal de denúncias, **sem conduzir a investigação** – a apuração cabe à organização, com sigilo.
- Registrar a percepção dos trabalhadores sobre fatores que favorecem o assédio, como metas abusivas e lideranças autoritárias.

Conexão com a NR-01: riscos psicossociais

A atualização da NR-01 (Portaria MTE nº 1.419/2024) reforçou que os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho devem ser considerados no gerenciamento de riscos ocupacionais (GRO/PGR). Assédio, violência e organização do trabalho abusiva são fatores que precisam ser identificados, avaliados e controlados. Prevenção ao assédio, portanto, não é só RH: é gestão de SST.

Roteiro de implantação em 30 dias

Semana	Ações
1	Diagnóstico: o que já existe (código de conduta, canal, registros de capacitação)? Definir responsáveis.
2	Aprovar a política de prevenção ao assédio e o procedimento de apuração; definir o canal com anonimato.
3	Divulgar a política a todos, com termo de ciência; orientar lideranças.
4	Primeira ação de capacitação com lista de presença; incluir o tema no plano de trabalho da CIPA.

Implante tudo com modelos prontos

Kit Prevenção ao Assédio: política, canal de denúncias, procedimento de apuração e registros – www.ohsconsult.com.br

Este material tem caráter educativo e não substitui a leitura integral das normas citadas, das convenções coletivas aplicáveis nem a orientação de profissional habilitado. Conteúdo atualizado conforme a legislação vigente na data de publicação.