



NR-5 - CIPA E O COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E ÀS DEMAIS VIOLÊNCIAS NO TRABALHO

Lei nº 14.457/22

A nova Lei nº 14.457/22 tem como objetivo promover um clima organizacional sadio e seguro nas empresas, incentivando o aumento da contratação e permanência de mulheres no mercado de trabalho. Para isso, institui o programa Emprega + Mulheres que, em resumo, determina que a empresa implemente medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e demais violências por meio de procedimentos claros para denúncias e outras medidas, como qualificação profissional para encareiramento das mulheres. Essas ações possibilitam à empresa obter o selo Emprega + Mulheres, que melhora a reputação no mercado.

No Capítulo VII, art. 23, da Lei nº 14.457, que entra em vigor após 20 de março de 2023, são estipuladas as medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e outras formas de violência no âmbito do trabalho que a empresa deve adotar. São elas:

- Incluir regras de conduta a respeito do assédio sexual e outras formas de violência nas normas internas da empresa e divulgar a todos os colaboradores.
- Fixar procedimentos para receber e acompanhar denúncias e, quando for o caso, aplicar sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos.
- Incluir temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e outras formas de violência nas atividades e nas práticas da CIPA.
- Realizar, no mínimo a cada 12 meses, ações de sensibilização e capacitação para todos os colaboradores sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho.

Além de trazer impactos relevantes às empresas, com a atualização da NR-5 a CIPA passou a ser denominada “Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio”, contribuindo para a implementação de medidas dentro das organizações.



Quem sofre mais assédio sexual?

As ações de combate ao assédio sexual e outras formas de violência têm um direcionamento mais voltado às mulheres, porque elas sofrem cerca de 3 vezes mais assédio sexual no ambiente de trabalho do que os homens.

O que configura assédio sexual?

Além do contato físico não consentido, também configuram assédio sexual gestos, palavras, mensagens, envio de imagens de caráter sexual, ameaças e chantagens de favores sexuais para permanência ou promoção no emprego.

Danos e prejuízos

Para a vítima há danos tanto para a saúde física quanto para a saúde mental, que incluem o desinteresse pelo trabalho, insônia, angústia, depressão, pensamentos suicidas, aumento ou perda de peso, entre outros malefícios.

Para a empresa que não previne ou combate os casos de assédio em seu ambiente, há aumento de ocorrências de doenças profissionais, queda de produtividade e de qualidade, aumento de acidentes no trabalho, alta rotatividade de funcionários e aumento de processos para indenizações trabalhistas.

Demais violências

Além do assédio moral e do assédio sexual, é necessário combater outras violências como a desigualdade de gênero, o racismo, o preconceito contra pessoas com deficiência e o desrespeito à população LGBTQIAPN+ e às pessoas de diferentes gerações.

Como combater o assédio sexual e outras violências no trabalho

O combate ao assédio sexual e demais violências no ambiente de trabalho parte da conscientização permanente de toda a gestão e colaboradores, implantação de procedimentos assertivos para as denúncias e a punição efetiva dos responsáveis.

O SESI-SP apoia empresas na implementação de ações permanentes para manter o ambiente organizacional sadio e seguro. Temos soluções para capacitação de toda a organização com os temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em especial à equidade de gênero, educação antirracista, inclusão de pessoas com deficiência, diversidade geracional e inclusão de pessoas LGBTQIAPN+.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CERQUEIRA, Daniel et al. Atlas da Violência 2021. São Paulo: FBSP, 2021.
- FGV. Mulheres perdem trabalho após terem filhos. Disponível em: <https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos>. Acesso em: 10 fev. 2023.
- FIOCRUZ. Cartilha Assédio. Disponível em: https://portal.fiocruz.br/sites/portal.fiocruz.br/files/documentos_2/cartilhaassedio_fiocruz_final_selo_2.pdf. Acesso em: 17 fev. 2023.
- MUNDO RH. Mulheres sofrem 3 vezes mais assédio sexual que homens no ambiente de trabalho. Disponível em: <https://www.mundorh.com.br/mulheres-sofrem-3-vezes-mais-assedio-sexual-que-homens-no-ambiente-de-trabalho/#:~:text=Entre%20os%20homens%2C%2030%2C1,ass%C3%A9dio%20sexual%20que%20os%20homens>. Acesso em: 20 fev. 2023.
- OIT. Violência e assédio no mundo do trabalho: Um guia sobre a Convenção N.º 190 e a Recomendação N.º 206. Escritório Internacional do Trabalho – Genebra: OIT, 2021.
- SENADO FEDERAL. Assédio Moral e Sexual no Trabalho. Biênio de 2017 – 2019. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/594877/Assedio_moral_sexual_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 24 fev. 2023.

