



PARTE I
Continua...



ASSÉDIO SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO ÂMBITO DO TRABALHO

1. COMO ADEQUAR AS NORMAS INTERNAS COM AS NOVAS REGRAS

É de extrema importância que existam regras claras e expressas em normativa interna, do que é considerado assédio sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho, bem como que tais regras sejam amplamente divulgadas a todos os empregados(as) da empresa, seja através de campanhas de conscientização, por meio de cartazes elucidativos, ou mesmo por meio de palestras sobre o tema.

- **Se a sua empresa possui** um Manual de Conduta/Postura, ou um Regulamento Interno, tal documento deve ser revisado e alterado/adequado conceituando, de forma abrangente, os termos referentes a assédio e violência, e como será caracterizada esta conduta, a fim de atender ao quanto estabelece a legislação.

- **Se a sua empresa não possui** nenhuma normativa interna formalizada, há que ser instituído um Código, Manual de Procedimentos ou Regulamento Interno com o estabelecimento de regras de conduta, isso para que a empresa atenda a legislação e possa comprovar tal fato caso venha a ser fiscalizada, questionada ou denunciadas sobre a existência de algum caso de assédio no ambiente de trabalho.

2. E O QUE PODE/DEVE CONSTAR NAS NORMAS INTERNAS

As empresas podem formatar o documento moldando-o de acordo com o que entenderem necessário para cada organização. Entretanto, seguem alguns exemplos que pode constar nas normativas internas:

a) Definição e exemplificação do que seja assédio sexual e suas modalidades, e o que são outras formas de violência no ambiente de trabalho, como assédio moral, discriminação, entre outros;

b) Comprometimento da empresa com a prevenção aos casos de assédio e a postura de intolerância em relação a tal comportamento, informando qual conduta será adotada no combate às práticas de assédio e outras formas de violência no âmbito do trabalho;

c) Comunicação da existência de um canal de denúncia para os casos de assédio, informando a forma de acesso ao mesmo e garantindo o sigilo das informações e o anonimato do denunciante, bem como assegurando a responsabilização administrativa do denunciado, ou do denunciante em caso de falsa denúncia;

d) Informação, para a vítima de assédio, das demais formas existentes para denúncia do seu agressor, como a possibilidade de registro de boletim de ocorrência em delegacias de polícia para fins de responsabilização criminal.

A **Norma Regulamentadora nº 05 – NR 05**, que disciplina e regulamenta a CIPA, foi alterada no final do ano passado pela **Lei nº 14.457/2022**, e regulamentada pela **Portaria nº 4.219/2022**. A CIPA teve a sua nomenclatura alterada para Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio.

Além da alteração na nomenclatura, a referida legislação criou uma nova obrigação para as empresas que possuem CIPA, já que a nova Norma passou a prever/estabelecer, também, a adoção de medidas preventivas contra o assédio sexual e outras formas de violência no âmbito do trabalho.

Para as empresas que não estão obrigadas a constituir CIPA, em que pese não haja a obrigatoriedade de forma expressa, o tema também pode ser abordado e debatido pelo designado da empresa, já que este profissional tem por atribuição auxiliar na execução das ações de prevenção em segurança e saúde no trabalho e contará com o treinamento da CIPA que passa a ter, em sua programação, a prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho.

Destaca-se que a partir do dia 20/03/2023 a nova redação da NR 05 entra em vigor e as empresas já devem estar devidamente adequadas e adotando estas novas medidas, sob pena de autuação e aplicação de multa pelo Ministério do Trabalho caso seja constatado que as novas regras não estejam sendo observadas.

Portanto, se a sua empresa está obrigada a constituir CIPA ou, se não está obrigada, tem seu designado devidamente nomeado e almeja atender a legislação assegurando a promoção de um ambiente de trabalho sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, esteja atento(a) às dicas que serão repassadas a seguir:



PARTE II Final.



3. COMO ADEQUAR A EMPRESA PARA O RECEBIMENTO DE DENÚNCIAS

De acordo com a Norma, a empresa está obrigada a implementar procedimentos para recebimento e acompanhamento das denúncias, apuração/investigação dos fatos e da irregularidade, e aplicação de sanções aos responsáveis, quando for o caso, além de garantir o anonimato do denunciante.

A ferramenta que se mostra mais adequada para esta situação é o Canal de Denúncias, que pode ser por meio físico ou digital, para que as denúncias possam ser realizadas com segurança e com a possibilidade de anonimato, já que as vítimas podem não desejar revelar a sua identidade.

Este trabalho pode ser desenvolvido tanto internamente na empresa, por pessoas devidamente treinadas para tanto, quanto por empresa terceirizada, já que existem no mercado empresas especializadas na prestação deste tipo de serviço.

Em qualquer das modalidades a empresa deve estar ciente de que necessita de um procedimento próprio que possa captar todas as informações da denúncia com a maior riqueza de detalhes possível, devendo constar, no mínimo, as seguintes informações:

- a) Identificação clara do ofensor e do ofendido;
- b) Descrição dos fatos;
- c) O tipo de assédio (sexual, moral) ou outro tipo de violência que tenha ocorrido no âmbito do trabalho (agressão verbal, física, discriminação, etc.);
- d) Possibilidade de anexar documentos comprobatórios; e
- e) Forma de acompanhamento da denúncia pelos envolvidos;

Ao receber a denúncia a empresa deve dar o suporte necessário à vítima empregada e realizar a investigação dos fatos, assegurando a melhor forma e sigilo possíveis para que não haja constrangimento das partes envolvidas.

ASSÉDIO SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO ÂMBITO DO TRABALHO

Tal condução auxiliará a empresa a criar um vínculo de confiança com seus empregados, bem como realizar a mudança na cultura de forma mais tranquila, assegurando sempre um ambiente de trabalho saudável e combativo às práticas de assédio e violência.

Observação importante:

Em que pese a legislação não seja expressa acerca dos cuidados necessários para a boa condução do processo de denúncia/investigação dos fatos, há que se considerar o todo contido na legislação vigente e, da mesma forma, tratar com cautela as informações relativas ao denunciado.

4. COMO INCLUIR O TEMA NAS ATIVIDADES E PRÁTICAS DA CIPA

A nova Norma estabelece que a empresa está obrigada a realizar a inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas suas atividades e nas práticas da CIPA.

Entende-se, assim, que a CIPA passa a ter uma nova atribuição e, para tanto, é aconselhável que insiro no seu plano de trabalho ações preventivas e programas relacionados ao combate do assédio e outras formas de violência no trabalho, realizadas de forma permanente e constante, isto além de acompanhar e fiscalizar as ações contidas no plano de trabalho.

5. COMO CAPACITAR, ORIENTAR E SENSIBILIZAR OS EMPREGADOS

Diz a nova norma que a empresa está obrigada a, no mínimo a cada 12 meses, realizar treinamentos, ações de capacitação, orientação e sensibilização de seus empregados(as), de todos os níveis hierárquicos, sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis.

Como não há forma pré-definida entende-se que tal atividade possa ser presencial, ou de forma eletrônica, desde que de fácil acesso e através de ferramentas apropriadas, que assegurem a compreensão de todos.

A título de exemplo, a empresa pode utilizar palestras, cartilhas de orientação e campanhas de conscientização para sensibilizar e orientar os seus empregados.

E, para dar início aos trabalhos de orientação segue, como sugestão, a leitura da cartilha disponibilizada pelo Ministério do Trabalho e que pode ser acessada através do link [Cartilha "Combate à Violência, Assédio e Discriminação no Trabalho"](#).

VALE LEMBRAR:

Todas as formas de violência e assédio devem ser repudiadas, combatidas e punidas. E, para tanto, a conscientização e a prevenção são ferramentas poderosas e indispensáveis para o estabelecimento de um ambiente de trabalho seguro e sadio.