



## TREINAMENTO CIPA

COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E ASSÉDIO – CIPA

## APOSTILA – MÓDULO 8

*Prevenção e Combate ao Assédio Sexual e Outras Formas de Violência no Trabalho*

### 1. Objetivos do Módulo

- ✓ Compreender os conceitos de assédio sexual, moral e outras formas de violência no ambiente de trabalho;
- ✓ Identificar sinais, situações e comportamentos de risco;
- ✓ Conhecer a legislação brasileira e procedimentos para prevenção e denúncia;
- ✓ Promover a cultura de respeito, ética e segurança psicológica no trabalho.

### 2. Introdução

A violência no trabalho, seja ela **sexual, moral ou física**, compromete a saúde, a produtividade e o clima organizacional. A atuação da CIPA é fundamental para **identificar riscos, apoiar vítimas e implementar medidas preventivas**, garantindo um ambiente seguro e saudável para todos.

*“Trabalho seguro não é apenas proteção física, mas também proteção emocional e psicológica.”*

### 3. Conceitos Fundamentais

#### 3.1 Assédio Sexual

Segundo a **Lei nº 10.224/2001**, assédio sexual ocorre quando:

“Se exige favores sexuais, mediante ameaça ou promessa de vantagem, direta ou indiretamente, para o desempenho ou manutenção do emprego ou função”.





### 3.2 Assédio Moral

- ✓ Conduta que **humilha, degrada ou ameaça o trabalhador** de forma repetida.  
Exemplos: críticas constantes, isolamento, sobrecarga de trabalho proposital.

### 3.3 Violência no Trabalho

- ✓ Inclui agressões físicas, ameaças, intimidações e bullying corporativo.  
Pode gerar **stress ocupacional, depressão e afastamentos médicos**.

## 4. Legislação e Normas

### 4.1 Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

- ✓ Art. 483: permite rescisão indireta do contrato em caso de assédio;
- ✓ Art. 5º e 7º da Constituição Federal: garantem dignidade, igualdade e direito à saúde.

### 4.2 Lei Maria da Penha – Lei nº 11.340/2006

- ✓ Aplica-se em casos de violência doméstica e laboral contra mulheres.

### 4.3 Portaria nº 82/2020 – Ministério da Economia

- ✓ Estabelece orientações sobre prevenção de assédio moral e sexual em órgãos públicos federais.

### 4.4 Normas Regulamentadoras

- ✓ NR-5: CIPA deve atuar em campanhas de conscientização e prevenção de riscos psicossociais;
- ✓ NR-17: Ergonomia inclui aspectos de saúde mental e prevenção de estresse ocupacional.

## 5. Sinais e Situações de Risco

- ✓ Comentários ou insinuações de cunho sexual ou depreciativo;
- ✓ Isolamento, exclusão de reuniões ou tarefas;
- ✓ Sobrevida de trabalho ou atribuição de tarefas degradantes;
- ✓ Intimidação ou ameaças verbais e físicas;
- ✓ Aumento de absenteísmo, stress ou problemas de saúde mental.





## 6. Medidas de Prevenção

- ✓ **Campanhas de conscientização:** palestras, materiais educativos, murais informativos;
- ✓ **Política interna de tolerância zero:** protocolos claros para denúncias e apuração;
- ✓ **Treinamentos de sensibilização:** todos os níveis hierárquicos;
- ✓ **Ambiente seguro e inclusivo:** comunicação aberta e apoio psicológico;
- ✓ **Acompanhamento da CIPA:** inspeções, entrevistas e relatórios periódicos sobre clima organizacional.

## 7. Procedimentos de Denúncia

- ✓ Registro formal na ouvidoria;
- ✓ Garantia de **sigilo e proteção contra retaliações**;
- ✓ Investigação interna em conformidade com a legislação e políticas corporativas;
- ✓ Encaminhamento para órgãos legais se necessário (Delegacias Especializadas, Ministério Público).

## 8. Papel da CIPA

- ✓ Apoiar na identificação de situações de risco;
- ✓ Promover ações educativas e campanhas internas;
- ✓ Sensibilizar gestores e colaboradores sobre boas práticas e direitos;
- ✓ Integrar ações de prevenção com outras políticas de SST.

## 9. Estudos de Caso

### Exemplo 1: Assédio moral

- ✓ Situação: superior hierárquico humilhava repetidamente um funcionário em reuniões.
- ✓ Ação CIPA: registro das ocorrências, encaminhamento à ouvidoria, orientação ao colaborador.
- ✓ Resultado: aplicação de medidas disciplinares e redução do risco psicossocial.

### Exemplo 2: Assédio sexual

- ✓ Situação: colaborador recebia mensagens inapropriadas de outro funcionário.
- ✓ Ação CIPA: orientação sobre canais de denúncia, apoio à vítima, registro e monitoramento do caso.
- ✓ Resultado: resolução com acompanhamento legal e prevenção de reincidência.





## 10. Referências

- ✓ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).
- ✓ BRASIL. Lei nº 10.224/2001 – Assédio Sexual.
- ✓ BRASIL. Lei nº 11.340/2006 – Lei Maria da Penha.
- ✓ Portaria nº 82/2020 – Ministério da Economia.
- ✓ NR-5: Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).
- ✓ NR-17: Ergonomia.
- ✓ Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho: <https://smartlabbr.org/sst>
- ✓ Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/direitos-da-mulher/assedio-sexual>

## 11. Conclusão

A prevenção e o combate ao assédio sexual, moral e outras formas de violência são essenciais para **garantir um ambiente de trabalho seguro, saudável e respeitoso**. A atuação proativa da CIPA fortalece a cultura de prevenção, promove dignidade e protege a saúde física e psicológica de todos os colaboradores.

Gerência de Medicina e Segurança do Trabalho/DGP/SA

Osasco, agosto de 2025

Revisão 1

