



Combate ao assédio moral e sexual como novas atribuições das Cipas

13/06/2025

A Lei 14.457/22 instituiu o Programa Emprega + Mulheres e alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para incluir outras medidas de combate à violência no trabalho, como o assédio sexual e moral, os quais vêm se alastrando de forma preocupante no mundo do trabalho nos últimos anos.

O assédio sexual e o assédio moral no ambiente de trabalho são problemas sérios, que causam danos à saúde, bem-estar e produtividade dos trabalhadores. O assédio sexual envolve comportamentos de cunho sexual indesejados, como contatos físicos, insinuações ou pressão por favores sexuais, cuja prática atinge mais as mulheres. Já o assédio moral inclui atos abusivos, repetitivos e que visam humilhar ou intimidar a vítima, como ataques verbais, críticas pessoais ou imposição de tarefas impossíveis.

O assédio sexual e moral têm consequências graves para as vítimas, impactando sua saúde física e mental, a vida profissional e a vida social. As vítimas de assédio podem experimentar depressão, ansiedade, estresse, problemas de sono, dificuldades de concentração, baixa autoestima e até mesmo pensamentos suicidas. Para as empresas, o assédio sexual e moral no trabalho também têm sérias consequências, porque pode afetar sua produtividade, qualidade dos serviços, o clima organizacional e a reputação empresarial, além de prejuízos econômicos-financeiros, porque, além disso, pode levar a processos judiciais e ao pagamento de indenizações.

Novas atribuições

Por isso, um dos destaques da Lei nº 14.457/22 está relacionado à Cipa, agora, Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio, que também engloba o combate ao assédio sexual e moral como uma das questões sob a sua alçada.

Essa nova lei está na linha da Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre violência e assédio no trabalho, a qual define em seu artigo 1º, “a”, que a expressão violência e assédio no mundo do trabalho designa um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças de tais comportamentos e práticas, manifestadas apenas uma vez ou repetidamente, que tenham por objetivo, que causem ou são suscetíveis de causar um dano físico, psicológico, sexual ou econômico, incluindo as situações de violência e assédio em razão de gênero.

Ficou determinado na nova lei que as empresas com Cipas são obrigadas a ter formas de receber, processar e resolver denúncias de assédio e demais violências no trabalho e que a obrigatoriedade da comissão depende do grau de risco apresentado pela empresa, conforme determinado na Norma Regulamentadora 05, que estabelece os seus padrões e requisitos.

No artigo 23 da Lei 14.457/22 ficou determinado que todas as empresas com Cipa, agora Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio, devem adotar as medidas de:

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.

De acordo com essa nova lei, o recebimento de denúncias pela empresa não exclui a possibilidade de denúncia também no âmbito criminal, conforme a tipificação de assédio sexual contida no artigo 216-A do Código Penal ou em outros crimes de violência tipificados na legislação brasileira, que atingem a saúde física e mental dos trabalhadores.

Os programas de promoção da saúde mental são de iniciativas das empresas, para melhorar o bem-estar dos trabalhadores, indo além do ambiente de trabalho, o que passou a ser exigência das NR 01 (com as atualizações que entrarão em vigor em maio de 2026) e NR 17, para identificar perigos e avaliar riscos ocupacionais.

A nova NR1 enfatiza a necessidade de consulta aos trabalhadores sobre a percepção de riscos, devendo contar com a participação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa). Além disso, as empresas devem informar os riscos identificados e as medidas de prevenção adotadas, possibilitando que os trabalhadores tenham noções básicas sobre gerenciamento de riscos.

Os trabalhadores, juntamente com as Cipas e sindicatos, precisam fazer treinamento e atualização para se prepararem para o acompanhamento da aplicação da NR1, sendo preciso refletir sobre alguns detalhes a respeito da atuação dos trabalhadores, das Cipas e dos sindicatos na defesa da saúde dos trabalhadores.





As Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) desempenham um papel crucial na prevenção e combate ao assédio sexual e moral no ambiente de trabalho e com a Lei 14.457/2022 (Programa Emprega + Mulheres) passaram a ter a responsabilidade de incluir temas de prevenção e combate ao assédio e outras violências no trabalho em suas atividades e práticas, além de promoverem um ambiente de trabalho seguro e inclusivo.

Mas para que as Cipas cumpram a contento o seu papel precisam receber apoio das empresas e dos sindicatos, que devem atuar em conjunto com essas comissões, especialmente os membros que representam os trabalhadores. O sucesso dessa empreitada interessa aos trabalhadores, às empresas e à sociedade.

Nesta atuação conjunta incluem-se fiscalização pelos sindicatos sobre o cumprimento das normas de segurança e saúde ocupacional, denunciando irregularidades e cobrando a implementação de medidas de prevenção de acidentes e de doenças ocupacionais.

Os sindicatos devem procurar negociar nos ACTs e nas CCTs normas específicas para a proteção da saúde dos trabalhadores, como a concessão de equipamentos de proteção individual e coletiva, a implementação de programas de prevenção de doenças e acidentes e a promoção de ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis.

Também cabe aos sindicatos, nas suas esferas de atuação, realizar ações de educação e conscientização sobre saúde e segurança no trabalho, capacitando os trabalhadores para identificarem riscos, utilizarem equipamentos de proteção individual e coletiva e denunciar irregularidades.

Mas, diante de suas repercussões no mundo do trabalho, o combate ao assédio sexual e moral e às demais violências no trabalho é responsabilidade compartilhada das empresas, dos trabalhadores, juntamente com seus sindicatos e Cipas, e do Estado, inclusive com fiscalização efetiva das condições de trabalho no âmbito das empresas.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2025-jun-13/combate-ao-assedio-moral-e-sexual-como-novas-atribuicoes-das-cipas/>