



Informe Estratégico – Ações de prevenção e combate ao assédio no âmbito do trabalho

1 – Segundo o art. 23 da [Lei nº 14.457/2022](#), que instituiu o **Programa Emprega + Mulheres**, toda empresa obrigada a constituir **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA)** deve **adotar medidas com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual** e às demais **formas de violência no âmbito do trabalho**, além de outras medidas que a organização entender necessárias.

Tais medidas objetivam a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho.

De acordo com o **Quadro I - Dimensionamento da CIPA** da Norma Regulamentadora nº 05 ([NR-5](#)), do Ministério do Trabalho e Emprego, a **quantidade mínima de empregados** para constituir CIPA é:

- Estabelecimento de **Grau de Risco 1**: a partir de 81 empregados;
- Estabelecimento de **Grau de Risco 2**: a partir de 51 empregados;
- Estabelecimento de **Grau de Risco 3 ou 4**: a partir de 20 empregados.

2 – As **medidas** previstas no art. 23 da [Lei nº 14.457/2022](#) envolvem:

- A 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 empregadas;
- A 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;
- A 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

- A 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.

As **mesmas exigências** estão previstas na [Portaria MTP nº 4.219/2022](#), que incluiu dispositivo na Norma Regulamentadora nº 01 ([NR-01](#)) - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais prevendo a adoção de medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho.

Como já se encerrou o **prazo de 180 dias**, previsto no parágrafo 2º do art. 23 da [Lei nº 14.457/2022](#), para **adoção obrigatória de tais medidas** pelas empresas obrigadas a constituir CIPA, **há risco de autuação da fiscalização do trabalho** caso seja identificado que não tenham sido cumpridas as exigências legais informadas acima.

3 – Para mais informações acesse:

- [Informe estratégico](#) sobre **Lei nº 14.457/2022 – Programa Emprega + Mulheres, alteração no Programa Empresa Cidadã e na CLT**. A Lei nº 14.457/2022 trata sobre os seguintes assuntos: Programa Emprega + Mulheres; apoio à parentalidade na primeira infância; apoio à parentalidade por meio da flexibilização do regime de trabalho; medidas para qualificação de mulheres; apoio ao retorno ao trabalho após o término da licença-maternidade; regras para formalização de acordos individuais; medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho; Selo Emprega + Mulher; estímulo ao microcrédito para mulheres; e alterações no Programa Empresa Cidadã e na CLT.
- [Informe estratégico](#) sobre **Alterações nas Normas Regulamentadoras quanto à CIPA**. O informe aborda sobre a Portaria nº 4.219/2022, do Ministério do Trabalho, que prevê várias alterações nas Normas Regulamentadoras em relação à CIPA, e aborda, também, orientações estratégicas que podem ser observadas pelas empresas em razão das novas alterações dos textos das Normas Regulamentadoras, inclusive com informações sobre serviços prestados pelo SESI/ES.
- [Informe estratégico](#) sobre **Graus de Riscos Ocupacionais e Obrigações Trabalhistas**. O informe aborda sobre graus de risco e categorias de risco ocupacionais, indicando as obrigações trabalhistas devidas conforme o grau de risco da empresa e destacando as previsões da NR-01, NR-04 e NR-05.
- [Informe estratégico](#) sobre **Portaria MTP nº 698/2022 – Orientações sobre Fiscalização e Penalidades**. O informe aborda sobre a Portaria nº 698/2022,

Ministério do Trabalho, que alterou a redação do Anexo II da Norma Regulamentadora nº 28, que trata sobre Fiscalização e Penalidades, com a atualização de itens, subitens e alíneas, além de ementas, nível de gradação da infração e tipo de infração, inclusive quanto aos documentos dos novos textos de Normas Regulamentadoras, o que inclui o PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional e o PGR - Programa de Gerenciamento de Riscos.

Importante

O [SESI-ES](#) tem um **portfólio de serviços** de treinamento de CIPA, presencial e semipresencial, assessoria na implantação e na elaboração de plano de trabalho da CIPA. Além disso, o SESI-ES possui ações como palestras de orientações para a realização da **SIPAT - Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho**. A temática de **prevenção e combate ao assédio** também é tratada no portfólio de serviços. Para mais informações encaminhe uma mensagem pelo "[fale conosco](#)".

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Agostinho Miranda Rocha

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT