



Programa

Emprega + Mulheres

Cipa+A

e o Assédio Moral

e Sexual




SIMESPI
PIRACICABA-SP

Departamento **Jurídico**

Apresentação

Com o objetivo de adequar as empresas as leis mundiais e a erradicação de toda forma de discriminação na sociedade, abolição de qualquer tratamento discriminatório no ambiente de trabalho e promoção à igualdade das pessoas, que inclusive já são previstas na Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, na Convenção 111 da OIT, na Constituição Federal de 1988 e na CLT, foi criada a Lei 14.457/2022, que implementou o Programa Emprega + Mulheres, destinado à inserção e manutenção da mulher no mercado de trabalho, inclusive com medidas de prevenção e combate ao assédio sexual, promovendo um ambiente de trabalho seguro e respeitoso.

A fim de esclarecer as principais dúvidas de suas empresas associadas, o Simespi lança esta cartilha, trazendo um parâmetro a seguir.

O jurídico do Simespi está à disposição das empresas associadas para auxiliar e esclarecer todas as dúvidas.

Boa leitura!



O que é o Programa Emprega + Mulheres?

Destinado à inserção e à manutenção de mulheres no mercado de trabalho por meio da implementação das seguintes medidas:

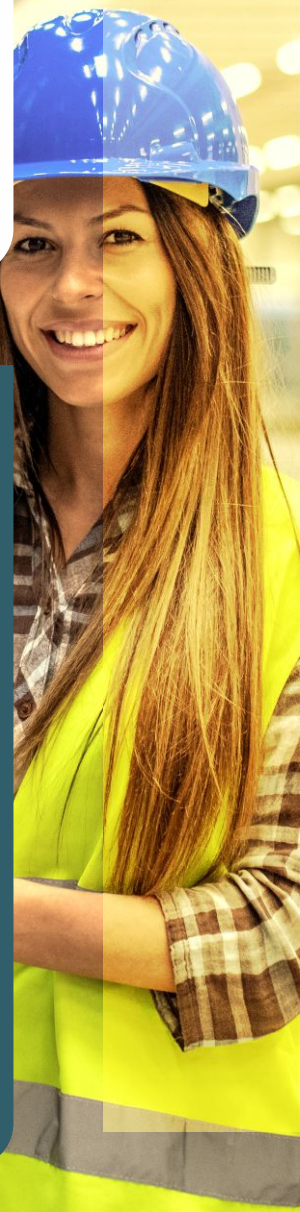
- Apoio à parentalidade na primeira infância
- Apoio à parentalidade por meio da flexibilização do regime de trabalho
- Qualificação de mulheres em áreas estratégicas para a ascensão profissional
- Apoio ao retorno ao trabalho das mulheres após o término da licença-maternidade
- Reconhecimento de boas práticas na promoção da empregabilidade das mulheres, por meio da instituição do Selo Emprega + Mulher
- Estímulo ao microcrédito para mulheres
- Prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho (utilizando a CIPA + A)

Assédio moral no ambiente de trabalho: o que é?

É um tipo de violência psicológica que se configura por meio de conduta discriminatória e abusiva, quando, de forma reiterada e sistemática, expõe trabalhadoras e trabalhadores a situações constrangedoras e humilhantes, interferindo na liberdade, na dignidade e nos seus direitos de personalidade.

Discriminação

Compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável.



Quais principais atitudes caracterizam o assédio?

- Tratamento desumano ou desrespeitoso
- Excessiva exigência de resultado
- Propósito de prejudicar
- Assédio sexual

Assédio sexual

Definido como o constrangimento, com conotação sexual, no ambiente de trabalho, em que, como regra, o agente utiliza sua posição hierárquica superior ou sua influência para obter o que deseja

• O assédio sexual, pelo Código Penal, é crime (art. 216-A do CP), com previsão de 1 a 2 anos de detenção.

A CIPA passa a chamar Comissão Interna de Prevenção de Acidente e de Assédio ("CIPA + A")

As empresas com CIPA deverão adotar as seguintes medidas:

- 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.
- 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.
- 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
- Realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho.



Atribuição da CIPA

A NR 5 atribui à CIPA, basicamente, as seguintes responsabilidades:

- Acompanhar o processo de identificação e avaliação de riscos.
- Elaborar e participar da implantação do plano de trabalho com ação preventiva em segurança e saúde no trabalho.
- Acompanhar a análise dos acidentes e doenças do trabalho.
- Propor melhorias para a solução dos problemas identificados.

O assédio moral ou sexual, por si só, não configura doença ou acidente do trabalho.

No entanto, se o empregado desenvolver alguma doença psicológica ou física em razão de assédio que tenha sofrido, essa doença será considerada doença do trabalho. **Por isso, essa questão passou a ser competência de pauta da CIPA.**

A CIPA+A deve investigar os casos de Assédio?

- O papel da CIPA+A não é participar das investigações, mas, sim, assumir um papel estratégico no combate ao assédio.
- A CIPA+A pode receber informações sobre a existência de denúncias sobre assédio sexual ou violência no trabalho.
- A CIPA+A poderá estruturar as medidas de prevenção e ações de capacitação, orientação e sensibilização dos empregados sobre esse tema.



O que a empresa deve fazer para se adequar?

- Promover e implementar as diretrizes éticas da empresa, garantindo o cumprimento da legislação e das normas internas.
- Estabelecer códigos de conduta, políticas internas, canais de denúncia e procedimentos internos para investigação.
- Contratar uma empresa especializada em Canal de Denúncia, isenta e sem qualquer contato com a empresa e funcionários.



Como implantar um canal de denúncias?

Os canais de acompanhamento atuarão em rede com os demais profissionais de saúde a fim de assegurar cuidado integral às pessoas afetadas por situação de assédio ou discriminação.

O canal de denúncias é quem vai analisar se a denúncia é realmente de cunho moral ou sexual, ou não e realizar o direcionamento adequado a cada caso.

Os profissionais das áreas de gestão de pessoas e de saúde poderão prescrever ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, inclusive, se for o caso, sugerir à Presidência do Tribunal ou à autoridade competente a realocação dos servidores envolvidos, com sua anuência, em outra unidade.



Quem pode denunciar?

Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser noticiada por:

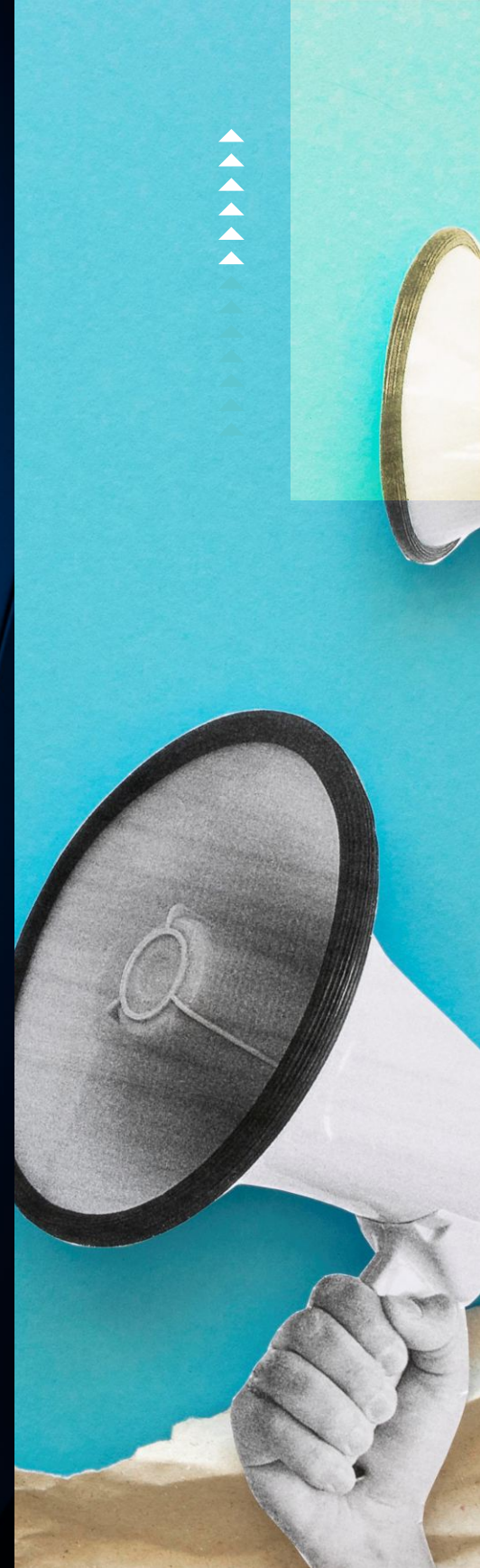
- qualquer pessoa que se perceba alvo de assédio ou discriminação no trabalho;
- qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho.

Sigilo da informação?

Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de notícia de assédio ou discriminação, garantido o anonimato.

Legislação:

- Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU
- Convenção 111 da OIT (ONU)
- Constituição Federal do Brasil
- CLT (Consolidação das Leis do Trabalho do Brasil)
- Lei 14.457/2022



Programa

Emprega + Mulheres

Cipa+A

e o Assédio Moral

e Sexual



Presidente: Erick Gomes

Gerente-Administrativa: Valéria Rueda Elias Spers

Elaboração: Ana Paula Crivellari Caneva e Marcela Ducati - Departamento Jurídico

Apoio: Crivelari & Padoveze Advogados

Revisão ortográfica e gramatical: Cris Sanches Engenho da Notícia

Diagramação: Irandir - SS Propaganda

Realização:

Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas, de Material Elétrico, Eletrônico, Siderúrgicas e Fundições de Piracicaba, Saltinho e Rio das Pedras

Rua Samuel Neves, 1601 - Bairro dos Alemães

Piracicaba/SP - CEP: 13416-404

(19) 3417-8600

www.simespi.com.br

simespi@simespi.com.br

SIMESPI
PIRACICABA-SP

Departamento **Jurídico**