



**NR 05 - MTE**

# **Combate ao Assédio Moral e Sexual no Trabalho**

**Professor - Tarcílio Dias**

2025

## **Nova NR 05 (Lei 14.457/2022)**

A nova lei alterou o artigo 163 da CLT, alterando o nome da CIPA para Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de **Assédio**, ampliando seu escopo de atuação.

Inclui não só acidentes, mas também comportamentos inadequados que afetam o ambiente de trabalho.

Cria-se o Programa **Emprega + Mulheres**.



# Emprega + Mulheres

Iniciativa do governo para **promover a inserção e a permanência das mulheres no mercado de trabalho**, com medidas como:

- Apoio a mães com filhos pequenos;
- Incentivo à aprendizagem e à qualificação profissional;
- Estímulo à equidade de gênero nas empresas.



# O que é Assédio Moral e Sexual no Trabalho?



O assédio sexual e moral é definido, de forma geral, como o constrangimento no ambiente de trabalho, em que, como regra, o agente utiliza sua posição hierárquica superior ou sua influência para obter o que deseja. Em 2019, essa prática foi tema de 4.786 processos na Justiça do Trabalho.

As empresas deverão observar algumas medidas, como:

**01**

Inclusão nas normas internas da empresa de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência;

**02**

Fixação de procedimentos para receber e acompanhar as 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;

**03**

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;

# Portanto,

As empresas devem tomar medidas concretas para combater o assédio sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho. Algumas ações sugeridas:

- ✓ Uma **política clara e efetiva** contra o assédio sexual e violência deve ser estabelecida e amplamente divulgada.
- ✓ Todos os funcionários devem receber **conhecimento** sobre o assunto e como lidar com a situação de forma adequada.



- ✓ Deve haver um **canal seguro e confidencial para denúncias** de assédio sexual ou violência.
- ✓ As denúncias devem ser **investigadas rapidamente e de forma justa**, e as pessoas envolvidas devem ser protegidas contra represálias.

# Ações Sugeridas:

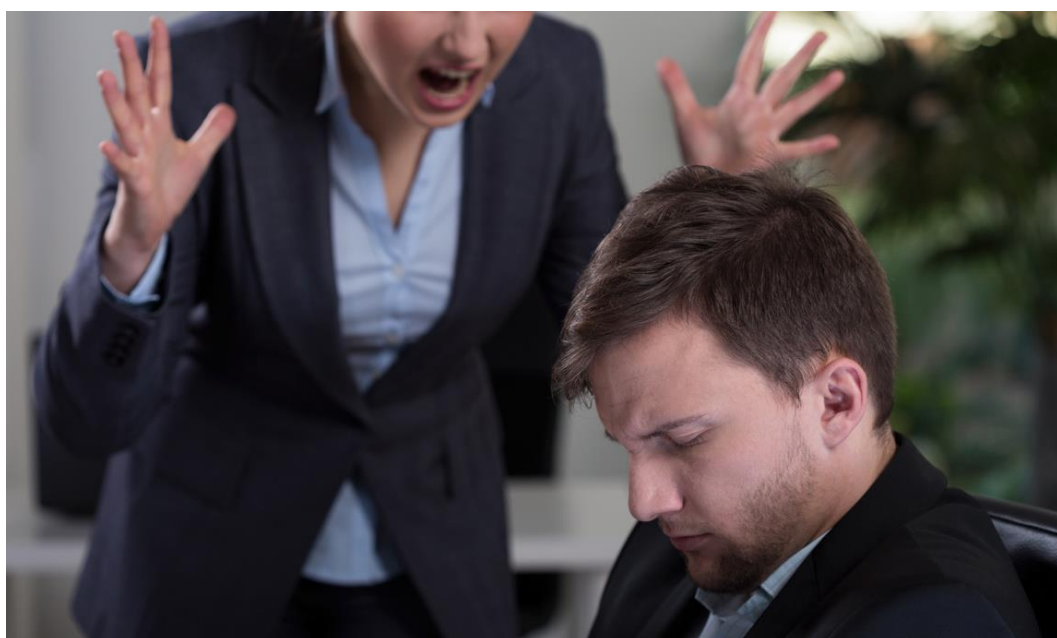


- ✓ Aqueles que cometerem assédio sexual/moral ou outras formas de violência devem ser **punidos** de forma apropriada.
- ✓ O ambiente de trabalho deve ser **monitorado** regularmente para garantir que a política contra o assédio sexual e a violência seja seguida.
- ✓ Uma cultura de respeito e igualdade deve ser cultivada e promovida na empresa.

# Assédio Moral também é Violência!

ASSÉDIO MORAL É UM CONJUNTO DE PRÁTICAS REPETITIVAS QUE VISAM HUMILHAR, CONSTRANGER OU ISOLAR O TRABALHADOR.

Gritar com o trabalhador em público



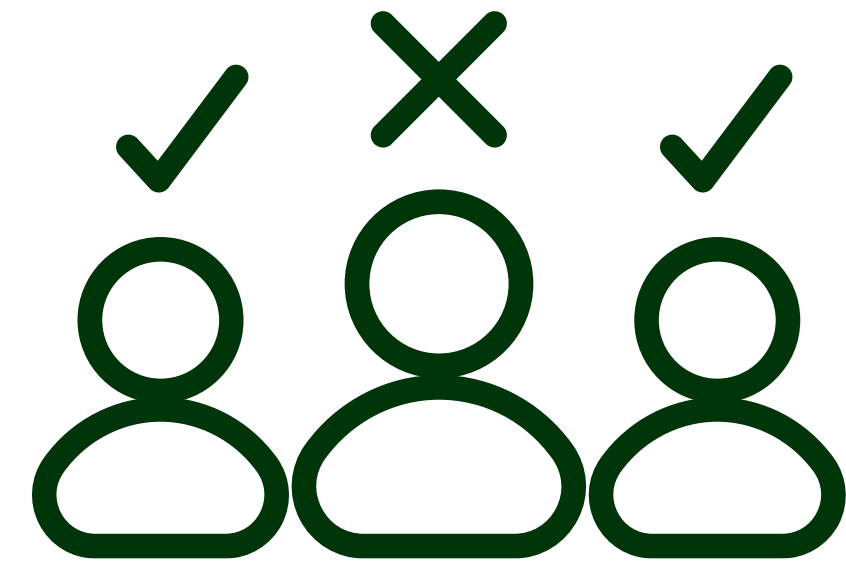
Ignorar a presença ou opinião



Atribuir tarefas impossíveis de cumprir



# Outras Formas de Violência no Trabalho:



Discriminação por raça, gênero ou orientação sexual;

Agressões verbais ou físicas;

Exposição a situações humilhantes.

# Obrigações da Empresa



## A NOVA LEGISLAÇÃO IMPÕE QUE AS EMPRESAS:

Incluam regras de conduta em suas normas internas;

Criem procedimentos de denúncia e investigação;

Apliquem sanções administrativas aos responsáveis;

Capacitem os empregados.

# Regras Internas da Empresa

As empresas devem criar e divulgar uma política clara contra o assédio.  
Essa política deve:

Deixar explícitos os comportamentos aceitáveis e inaceitáveis;

Ser comunicada a todos os colaboradores;

Ser parte do código de ética.



# Canais de Denúncia Eficientes

**Criar canais seguros, anônimos e confiáveis, como:**

E-mail exclusivo; 	Caixas de Denúncia; 	Ouvidoria terceirizada. 
--	---	---

# Como Tratar uma Denúncia?

Receber com empatia e sigilo;

Registrar os fatos;

Investigar com neutralidade;

Proteger a vítima;

Aplicar sanções, se necessário.



# Ações práticas

Realizar palestras e DDS;

Criar campanhas visuais;

Promover rodas de conversa;

Estimular o respeito e a empatia.



# Cultura de Respeito e Igualdade

Uma cultura de respeito se constrói no dia a dia. É papel da empresa e da liderança:

Dar o exemplo;

---

Coibir atitudes preconceituosas;  
De cunhos políticos, religiosos, de  
gênero, raciais, e orientação  
sexual.

---

Estimular a diversidade e a  
inclusão.



# Consequências da Omissão

Empresas que ignoram o problema podem enfrentar:

- ⚠️ Processos judiciais;
- ⚠️ Multas e penalidades administrativas;



- ⚠️ Danos à imagem institucional;
- ⚠️ Perda de talentos;
- ⚠️ Indenizações.

# Muito obrigado.

E-MAIL	<a href="mailto:unica.sst@gmail.com">unica.sst@gmail.com</a>
SITE	<a href="http://www.unicasst.com.br">www.unicasst.com.br</a>
NOS LIGUE!	+55 61 9 8411-2230

