

### Os mecanismos para combate e prevenção ao assédio e outros tipos de condutas abusivas: implicações da Lei 14.457/2002 para as empresas que possuem CIPA

**Márcia Meira Berti Fiorin**

Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE)

*E-mail: mbfiorin@gmail.com*

**Silvana Anita Walter**

Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE)

*E-mail: silvanaanita.walter@gmail.com*

**Tatiana Marceda Bach**

Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE)

*E-mail: tatibach@gmail.com*

**RESUMO:** O assédio moral e sexual no ambiente de trabalho é uma realidade que afeta muitos trabalhadores e pode causar graves danos à saúde física e mental dos envolvidos. Como medida para reduzir os casos a prevenção do assédio no trabalho passou a integrar as funções da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio – CIPA, com a publicação da Lei nº 14.457/2022 e da MTP nº 4.219/2022 que entrou em vigor no dia 20 de março de 2023. De acordo com esta lei, empresas que possuem CIPA devem adotar mecanismos de prevenção ao assédio e para tanto devem implantar: (a) regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa e divulgar amplamente; (b) fixar de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, apuração dos fatos e, aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos; e, (c) promover 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, a cada doze meses. Nesse estudo buscou-se compreender as implicações da Lei nº 14.457/2022 no que tange a assédio moral, sexual e outros tipos de condutas abusivas para as empresas que possuem CIPA. Para tanto, foi realizado um estudo bibliográfico e documental, de abordagem qualitativa e exploratória no tocante aos objetivos da pesquisa. Os resultados demonstram que, para atender aos dispositivos desta lei, as empresas têm implantado o canal de denúncias, sendo este serviço realizado por prestadores de serviço especializados no recebimento e acompanhamento destas. Empresas que disponibilizam o canal de denúncias, divulgam em seus sites as várias formas de fazer o registro, como a denúncia on-line, carta e telefone gratuito. Um dos aspectos observados na Lei nº 14.457/2022 é que os empregados das empresas que não possuem CIPA não estão cobertos por esta lei, e para tanto, em caso de denúncia devem procurar a justiça do trabalho e outros mecanismos legais.

**Palavras-chave:** Segurança no Trabalho, CIPA, assédio, canal de denúncias.

## 1 INTRODUÇÃO

Conforme a Lei nº 14.457/2022 e MTP nº 4.219/2022, desde 20 de março de 2023 as empresas que possuem CIPA estão obrigadas a implantar mecanismos e ferramentas para a prevenção e combate ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.

O assédio moral e sexual no ambiente de trabalho é uma realidade que afeta muitos trabalhadores e pode causar graves danos à saúde física e mental dos envolvidos. Conforme dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST), no ano de 2021 foram ajuizados na Justiça do Trabalho “mais de 52 mil casos relacionados a assédio moral e mais de três mil relativos a assédio sexual em todo o país, provando que tais violências são numerosas no mundo do trabalho”. (TRT13, 2022, p. 1).

A pesquisa global realizada pela Organização Internacional do Trabalho – (OIT), Lloyd's Register Foundation (LRF) e Gallup (Experiences... 2022), aponta que mais de uma em cada cinco pessoas empregadas (quase 23%) sofreram violência e assédio no trabalho, seja físico, psicológico ou sexual. Entre os pesquisados, 17,9% dos homens e mulheres empregados disseram ter sido vítimas de violência e assédio psicológicos em sua vida profissional, enquanto outros 8,5% disseram ter enfrentado violência e assédio físicos. Essa pesquisa ainda analisou os fatores impeditivos das pessoas falarem sobre suas experiências, as quais podem ser a vergonha, culpa ou falta de confiança nas instituições, ou ainda, porque tais comportamentos inaceitáveis são vistos como “normais” nas organizações.

Promover um ambiente seguro, especialmente para as mulheres, foi um dos fatores que levou a instituição da Lei nº 14.457/2022 que tornou a inclusão da prevenção do assédio como atribuição da CIPA e com implicações legais para as empresas. Isso significa que a empresa deve garantir que a CIPA esteja preparada para lidar com situações de assédio e que tenha conhecimento e habilidades para prevenir e combater esse tipo de violência. Para tanto, as empresas devem fornecer treinamento e capacitação para os membros da CIPA, para que eles possam atuar de forma eficaz na prevenção e combate ao assédio. Além disso, é importante que a empresa tenha uma política clara e transparente de prevenção e combate ao assédio e que essa política seja divulgada a todos os funcionários.

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio – CIPA está prevista no artigo 163 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e tem normativas e critérios estabelecidos pela Norma Regulamentadora NR-05 (BRASIL, 2023). Esta norma estabelece que a CIPA deve ser constituída por qualquer organização que tenha 20 ou mais funcionários (com o Grau de Risco 3) ou com mais de 80 funcionários (com qualquer Grau de Risco), conforme a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE). Desse modo, as empresas que se enquadram nessas categorias devem constituir a CIPA e cumprir as medidas de combate e prevenção ao assédio no trabalho, bem como implantar um canal de denúncias anônimo.

Caso a empresa não cumpra as obrigações relacionadas à prevenção e combate ao assédio no ambiente de trabalho, pode estar sujeita a sanções legais, como multas e ações judiciais. Ademais, a promoção do ambiente de trabalho saudável está associada aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS, Objetivo 8 - Trabalho decente e crescimento econômico, que busca promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos, especificamente no item “8.8 Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de

trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários”. (NAÇÕES UNIDAS BRASIL, 2015).

Diante dessa nova atribuição para as empresas que possuem CIPA é importante analisar as implicações legais, como também conhecer os serviços e ferramentas disponíveis para o atendimento da NR 05 para que se alcance os objetivos propostos pela Lei nº 14.457/2022 e MTP nº 4.219/2022, que é o de fornecer condições para denúncias de assédio nos ambientes de trabalho. Isto posto, esta pesquisa tem como objetivo compreender as implicações da Lei nº 14.457/2022 no que tange a assédio moral, sexual e outros tipos de condutas abusivas para as empresas que possuem CIPA. Para tanto, este estudo analisa as implicações dessas leis e descreve, com base em dados secundários, as ações realizadas por empresas para implantação do canal de denúncia para os trabalhadores.

Para explorar o tema foi adotada a metodologia de pesquisa bibliográfica, em virtude de possibilitar a compreensão de conceitos, da legislação, bem como de Normas Regulamentadoras que norteiam a aplicação das mesmas nas organizações. Também foi realizada pesquisa documental em sites para conhecer quais os tipos de mecanismos estão sendo implantados pelas empresas para atender a legislação e promover a prevenção ao assédio. É de suma importância que as empresas cumpram com as questões legais a fim de promover proporcionando um ambiente que preserve a saúde, integridade e a segurança do trabalhador e dessa forma evite sanções, multas e processos judiciais decorrentes do não cumprimento das mesmas.

Este artigo encontra-se estruturado em quatro seções, além desta introdução. A fundamentação teórica explora conceitos, legislação e normas regulamentadoras relacionadas aos temas de segurança no trabalho, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio e a implementação de canal de denúncias. A metodologia descreve os procedimentos metodológicos utilizados para elaboração desta pesquisa. São apresentados os achados deste estudo na seção análise dos resultados. Por fim, são descritas as considerações finais deste artigo.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 GESTÃO DA SEGURANÇA DO TRABALHO

A gestão da segurança no trabalho refere-se ao conjunto de práticas e processos utilizados pelas empresas para garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável para seus colaboradores. Ao considerar que os empregadores são responsáveis diretamente pela saúde e a segurança dos trabalhadores por eles contratados, “em caso de acidentes do trabalho o empregador terá responsabilidades a cumprir”. (FRIAS, 2021, p. 35).

Segundo Frias (2021) pode-se qualificar as responsabilidades da segurança no trabalho para o empregador no âmbito civil, criminal, trabalhista e profissional. A responsabilidade civil pode ser caracterizada como subjetiva ou objetiva, sendo que, a responsabilidade subjetiva está pautada no art. 7º da Constituição Federal (BRASIL, 1988) e também no artigo 186 do Código Civil (BRASIL, 2002), que define: “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imperícia, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. Portanto, de acordo com essas leis, “o empregador

é responsável em caso de danos aos seus respectivos funcionários quando considerado culpado, seja por atos de negligência, imprudência ou imperícia”. (FRIAS, 2021, p. 35).

Segundo Frias (2021, p. 35):

Para a Segurança no Trabalho, o termo negligência deve estar diretamente relacionado a omissão ou, ainda, na demora para prevenir danos. Assim, alguém que deixa de tomar uma atitude ou apresentar conduta que era esperada para a situação está sendo negligente. Já a imprudência remete à uma ação que foi realizada de modo precipitado, sem cautela ou sem pensar antes de agir. Diferente da negligência, na imprudência o autor não deixa de realizar a ação (não é omissivo), ele age de maneira incoerente e, muitas vezes, desastrosa. A imperícia, por sua vez, pode ser descrita como a inaptidão, ignorância, falta de qualificação técnica, teórica ou prática, ou ausência de conhecimentos elementares e básicos da profissão. Ou seja, não existe conhecimento técnico suficiente para executar a ação corretamente, o que poderá resultar em prejuízos variados.

Quanto a responsabilidade objetiva, não é necessária a caracterização de culpa, todavia, quando os riscos da atividade por si só são capazes de gerar danos e, assim, tanto a doença como o acidente de trabalho geram para o empregador o dever de indenização, conforme explica Frias (2021). E, de acordo com o artigo 927 do Código Civil (BRASIL, 2002): “Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.”

Em relação a responsabilidade criminal, Frias (2021) observa que a Lei nº 8.213/91, em seu art. 19, define o acidente de trabalho e reforça em seu parágrafo 2º: “Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho” (BRASIL, 1991). Ainda os artigos 18 e 132 do Código Penal (BRASIL, 1940), são aplicados ao empregador em caso de negligência, imprudência ou imperícia. Portanto, “o infortúnio laboral pode gerar para os empregadores processos de responsabilidade penal, civil, administrativa, acidentária e trabalhista, podendo ainda se estender a prepostos do empregador, como para engenheiros de segurança, supervisores, gerentes etc.” (FRIAS, 2021, p. 35).

A responsabilidade trabalhista é tratada na Constituição Federal (BRASIL, 1988) como também na CLT (BRASIL, 1943) que determinam, respectivamente, a obrigação do empregador de implantar um programa de gestão de segurança e saúde, de modo a garantir a melhoria das condições de trabalho e da qualidade de vida dos trabalhadores, e, preservação da saúde e da segurança do trabalhador.

Isto posto, a gestão da segurança no trabalho envolve a identificação de riscos e perigos no ambiente de trabalho e a implementação de medidas preventivas para minimizar esses riscos e garantir a segurança dos trabalhadores, o treinamento dos trabalhadores para evitar acidentes, monitoramento e análise dos dados de segurança e promoção de uma cultura de segurança (CARDELLA, 2016; CHIIRMICE; OLIVEIRA, 2016). Entre as principais práticas de gestão da segurança no trabalho, destaca-se:

- a. **identificação de riscos:** é importante realizar uma avaliação de riscos no ambiente de trabalho, identificando quais são os perigos e riscos para a saúde e segurança dos trabalhadores;
- b. **implementação de medidas preventivas:** com base na identificação dos riscos, é importante implementar medidas preventivas para minimizar ou eliminar esses

- riscos, como a utilização de equipamentos de proteção individual (EPIs), treinamento para os trabalhadores, sistemas de ventilação adequados, entre outros;
- treinamento dos trabalhadores:** é importante que os colaboradores sejam treinados sobre os riscos presentes no ambiente de trabalho, bem como as medidas preventivas que devem ser tomadas para garantir a sua própria segurança e a segurança dos colegas de trabalho;
  - monitoramento e análise dos dados de segurança:** a empresa deve monitorar continuamente os dados de segurança no trabalho, analisando os incidentes e acidentes ocorridos, a fim de identificar pontos de melhoria e implementar medidas preventivas adicionais;
  - promoção de uma cultura de segurança:** é importante que a empresa promova uma cultura de segurança no trabalho, incentivando os colaboradores a adotarem comportamentos seguros e a relatar incidentes e riscos para a gestão.

No Brasil, existem várias leis e normas que tratam da segurança no trabalho, estabelecendo diretrizes e obrigações para as empresas e trabalhadores. Algumas das principais leis e normas são:

- Constituição Federal:** A Constituição Federal estabelece em seu artigo 7º, inciso XXII, que é um direito dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):** A CLT contém várias disposições sobre saúde e segurança no trabalho, estabelecendo as obrigações dos empregadores e trabalhadores, como a necessidade de implementar medidas preventivas, a utilização de equipamentos de proteção individual, e a realização de treinamento;
- Normas Regulamentadoras (NRs):** As NRs são regulamentações específicas do Ministério do Trabalho e Emprego (atualmente Secretaria Especial de Previdência e Trabalho) que estabelecem requisitos mínimos de segurança e saúde no trabalho. São 37 normas que tratam de temas como proteção contra incêndios, segurança em máquinas e equipamentos, ergonomia, entre outros;
- Lei nº 8.213/91:** que dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social, prevê a obrigatoriedade das empresas de adotarem medidas de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais;
- Lei nº 6.514/77:** que dispõe sobre a segurança e medicina do trabalho, estabelece as infrações que as empresas podem cometer em relação às normas de segurança e saúde no trabalho, bem como as penalidades aplicáveis;
- Lei nº 14.457/2022:** que institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho; no capítulo VII apresenta medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho;
- Portaria MTP nº 4.219/2022:** altera a nomenclatura de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA nas Normas Regulamentadoras em virtude da Lei nº 14.457. Artigo 23 inclui o conteúdo sobre prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho.

Diante disto, é importante que os gestores estejam cientes dessas leis e normas regulamentadoras para e garantir um ambiente de trabalho adequado e com a proteção devida

para a realização do trabalho, de forma a evitar acidentes de trabalho, bem como evitar sanções e multas para a empresa.

### 2.2 COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO – CIPA

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio – CIPA, tem por objetivo prevenir acidentes e doenças relacionados ao trabalho. Além disso, com a Lei nº 14.457/2022 e a portaria MTP nº 4.219/2022 (BRASIL, 2022), a CIPA passou a incluir também a prevenção e combate ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio – CIPA está prevista no artigo 163 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e tem normativas e critérios estabelecidos pela Norma Regulamentadora NR-05 (BRASIL, MTE, NR 05, 2023). Esta norma regulamentadora determina que a CIPA deve ser constituída nas organizações e os órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como os órgãos dos Poderes Legislativo, Judiciário e Ministério Público, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, devem constituir e manter CIPA.

Quanto ao dimensionamento, a CIPA deve ser constituída por qualquer organização que tenha 20 ou mais funcionários (com o Grau de Risco 3) ou com mais de 80 funcionários (com qualquer Grau de Risco), conforme a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE). A figura 1 apresenta o quadro I da NR 05 com o dimensionamento da CIPA. O grau de risco é definido na NR 04, Anexo I Relação da Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE com correspondente Grau de Risco – GR (BRASIL, MTE, NR 04, 2022).

Figura 1 – Dimensionamento da CIPA

		NÚMERO DE EMPREGADOS NO ESTABELECIMENTO													
GRAU de RISCO*	Nº de INTEGRANTES da CIPA	0 a 19	20 a 29	30 a 50	51 a 80	81 a 100	101 a 120	121 a 140	141 a 300	301 a 500	501 a 1000	1001 a 2500	2501 a 5000	5001 a 10.000	Acima de 10.000 para cada grupo de 2500 acrescentar
1	Efetivos					1	1	1	1	2	4	5	6	8	1
	Suplentes					1	1	1	1	2	3	4	5	6	1
2	Efetivos				1	1	2	2	3	4	5	6	8	10	1
	Suplentes				1	1	1	1	2	3	4	5	6	8	1
3	Efetivos		1	1	2	2	2	3	4	5	6	8	10	12	2
	Suplentes		1	1	1	1	1	2	2	4	4	6	8	8	2
4	Efetivos		1	2	3	3	4	4	4	5	6	9	11	13	2
	Suplentes		1	1	2	2	2	2	3	4	5	7	8	10	2

\*Grau de Risco conforme estabelecido no Quadro I da NR-04 - Relação da Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE (Versão 2.0), com correspondente Grau de Risco - GR para fins de dimensionamento do SESMT.

Fonte: (BRASIL, MTE, NR05, 2023).

Para empresas que possuem menos de 20 funcionários, a criação da CIPA é opcional, mas mesmo assim é recomendável que a empresa tenha uma comissão de prevenção de acidentes para garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável. Além disso, algumas empresas que não possuem funcionários, mas que desenvolvem atividades que possam oferecer riscos à saúde e segurança de terceiros, também são obrigadas a constituir CIPA. É o

caso, por exemplo, de empresas que prestam serviços de limpeza e conservação, de construção civil e de empresas terceirizadas que atuam em unidades de outras empresas. O grau de risco é definido pela NR 04 (BRASIL, MTE, NR 04, 2022).

Não se deve confundir CIPA com o órgão de segurança da empresa. A CIPA é uma imposição da legislação, e a cabe a ela apontar as condições inseguras e propor melhorias, enquanto o órgão ou departamento de segurança é criação das empresas e cabe a este fazer a gestão da segurança.

No entanto, é importante observar que, mesmo as empresas que não são obrigadas a constituir a CIPA, devem cumprir todas as normas e regulamentos de segurança e saúde no trabalho, conforme determinado pelas Normas Regulamentadoras e outras legislações aplicáveis.

Entre as principais atribuições da CIPA, destacam-se:

- a. identificar e avaliar os riscos de acidentes e doenças ocupacionais no ambiente de trabalho;
- b. propor medidas preventivas para eliminar ou minimizar os riscos identificados;
- c. divulgar informações sobre segurança e saúde no trabalho aos trabalhadores;
- d. promover treinamentos e campanhas de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais;
- e. investigar e elaborar relatórios sobre acidentes e doenças ocupacionais ocorridos na empresa;
- f. acompanhar o cumprimento das normas e regulamentos de segurança e saúde no trabalho;
- g. realizar reuniões mensais para discutir questões relacionadas à segurança e saúde no trabalho; e
- h. atuar na prevenção e combate ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.

Portanto, a CIPA constitui-se em uma importante ferramenta para garantir a segurança e saúde no trabalho, pois permite que os trabalhadores tenham voz ativa na identificação e prevenção de riscos no ambiente de trabalho. Além disso, a inclusão da prevenção e combate ao assédio no escopo de atuação da CIPA é fundamental para promover um ambiente de trabalho respeitoso e saudável para todos.

### 2.2.1 O assédio e as suas consequências para o trabalhador

De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE, s.d.) “a violência moral e a sexual no ambiente do trabalho não são um fenômeno novo”. As leis que tratam do assunto ajudaram a atenuar a existência do problema, mas não o resolveram de todo.

O assédio é um comportamento indesejado que causa desconforto, humilhação, constrangimento ou intimidação a outra pessoa (CARTILHA..., s.d.). No ambiente de trabalho, o assédio pode se manifestar de diversas formas, como assédio moral, assédio sexual, *bullying* e discriminação. A redução e prevenção a todas as formas de violência no trabalho destaca-se como uma necessidade para as empresas, pois o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho é uma realidade que afeta muitos trabalhadores e pode causar graves danos à saúde física e mental dos envolvidos (EXPERIENCES..., 2022).

O assédio moral é caracterizado por atos repetitivos ou sistemáticos que visam desqualificar, desvalorizar ou humilhar uma pessoa no ambiente de trabalho. Isso pode se

manifestar por meio de xingamentos, críticas excessivas, isolamento social, sobrecarga de trabalho, entre outros comportamentos que causem desconforto e constrangimento. Além de ser “uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho”. (CARTILHA..., s.d.).

No ambiente de trabalho, o assédio moral pode ser classificado de acordo com a sua abrangência em assédio moral interpessoal e assédio moral institucional:

- Assédio moral interpessoal: Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe;
- Assédio moral institucional: Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle. (CARTILHA..., s.d., p. 7).

Quanto ao tipo, o assédio moral manifesta-se de três modos distintos: assédio moral vertical, assédio moral horizontal e assédio moral misto. A saber:

- Assédio moral vertical Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies:
  - Descendente: assédio caracterizado pela pressão dos chefes em relação aos subordinados. Os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para pôr o colaborador em situações desconfortáveis, como desempenhar uma tarefa que não faz parte de seu ofício e qualificação, a fim de puni-lo pelo cometimento de algum erro, por exemplo.
  - Ascendente: Assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos. Ações ou omissões para “boicotar” um novo gestor, indiretas frequentes diante dos colegas e até chantagem visando a uma promoção são exemplos de assédio moral desse tipo.
- Assédio moral horizontal Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do bullying, por ter como alvo vítimas vulneráveis.
- Assédio moral misto Consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento. (Cartilha..., 2022, p. 8-10).

O assédio sexual é caracterizado por qualquer tipo de comportamento sexual indesejado que ocorra no ambiente de trabalho, com intenção sexual ou insistência inoportuna de alguém em posição privilegiada que usa dessa vantagem para obter favores sexuais de subalternos ou dependentes. Para sua perfeita caracterização, o constrangimento deve ser causado por quem se prevaleça de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Assédio Sexual é crime (art. 216-A, do Código Penal, com redação dada pela Lei nº 10.224, de 15 de maio de 1991).

O *bullying* é um tipo de assédio que se caracteriza por comportamentos hostis e repetitivos que visam prejudicar, humilhar ou constranger uma pessoa no ambiente de trabalho. Isso pode incluir desde brincadeiras de mau gosto até ações que visem o isolamento social ou a difamação da vítima. Já a discriminação é um tipo de assédio que se caracteriza

pela diferenciação injusta e preconceituosa de uma pessoa com base em características pessoais, como raça, gênero, orientação sexual, religião, entre outras.

O assédio no ambiente de trabalho é uma prática inaceitável e que pode causar graves danos à saúde física e mental das vítimas. Por isso, é importante que as empresas tenham políticas claras e eficazes de prevenção e combate ao assédio, além de garantir um ambiente de trabalho saudável e respeitoso para todos os funcionários, pois, “a violência e o assédio no trabalho causam danos a indivíduos, famílias, empresas e sociedades. Afeta a vida das pessoas, a dignidade, saúde e bem-estar. Também exacerba a desigualdade nas sociedades e prejudica a produtividade dos negócios.” (Experiences..., 2022, p. 3, tradução livre).

Em caso de assédio no ambiente de trabalho, a empresa deve tomar medidas imediatas para proteger a vítima e evitar que o assédio continue ocorrendo. Algumas ações que a empresa deve tomar são:

- a. **oferecer apoio à vítima:** A empresa deve oferecer apoio à vítima de assédio, seja por meio de acompanhamento psicológico, suporte jurídico ou outras formas de assistência que possam ajudar a lidar com as consequências emocionais e físicas do assédio;
- b. **investigar o caso:** A empresa deve investigar o caso de assédio, ouvindo tanto a vítima quanto o agressor, além de outras pessoas que possam ter presenciado o assédio. É importante que a investigação seja conduzida com seriedade e imparcialidade para garantir que as medidas corretas sejam tomadas;
- c. **tomar medidas disciplinares:** Se a investigação confirmar que houve assédio, a empresa deve tomar medidas disciplinares contra o agressor. Isso pode incluir advertências, suspensões ou até mesmo a demissão por justa causa, dependendo da gravidade do caso;
- d. **prevenir futuros casos:** A empresa deve implementar políticas claras e eficazes de prevenção e combate ao assédio, com medidas como treinamentos, palestras e campanhas educativas para conscientizar os funcionários sobre o tema. Também é importante que a empresa crie um canal de denúncias seguro e confidencial para que as vítimas possam reportar casos de assédio sem medo de represálias.

Segundo o relatório da Organização Internacional do Trabalho – OIT (EXPERIENCES..., 2022, p. 28, tradução livre),

O risco de sofrer violência e assédio no trabalho não é distribuído igualmente entre diferentes grupos demográficos; em vez disso, alguns indivíduos, especialmente aqueles que enfrentam formas múltiplas e cruzadas de discriminação, apresentam taxas de prevalência mais altas. O risco também muda com base em outros fatores, como, entre outros, a situação profissional. Muitas vezes, dentro desses grupos, as mulheres correm maior risco do que os homens.

Diante dessas situações a empresa deve agir com rapidez, seriedade e imparcialidade em casos de assédio no ambiente de trabalho, tomando medidas para proteger a vítima, investigar o caso, punir o agressor e prevenir futuros casos, pois, de acordo com a Lei nº 6.367/76 (BRASIL, 196), o assédio moral poderá ser considerado como acidente de trabalho, na forma do “Art. 2º Acidente do trabalho é aquele que ocorrer pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, ou a perda ou redução permanente ou temporária da capacidade para o trabalho”.

Ademais, como observa Farias (2021, p. 132)

“o acidente do trabalho reflete diretamente ao trabalhador e a empresa. Assim, os efeitos do afastamento do trabalhador são sentidos por seus reflexos quanto ao contrato de trabalho, salários, férias, 13º salário, FGTS, estabilidade provisória, aviso-prévio, cessação do contrato, na prescrição na busca de direitos, na responsabilidade civil e na resolução do contrato, especialmente, pelas formas que são recepcionados pela legislação vigente”.

### 2.3 LEI Nº 14.457/22: A PREVENÇÃO DO ASSÉDIO E IMPLANTAÇÃO DO CANAL DE DENÚNCIAS NAS EMPRESAS QUE POSSUEM CIPA

A Lei nº 14.457/2022 instituiu o Programa Emprega + Mulheres e tem por objetivo motivar a contratação e a permanência de mulheres no mercado de trabalho por meio da implementação de regras para promover a empregabilidade de mulheres. Entre tais regras constam: a flexibilização das jornadas de trabalho, incentivo à capacitação e ascensão profissional de mulheres, estímulo ao microcrédito para mulheres e prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho.

Em virtude da Lei nº 14.457 o Ministério do Trabalho e Previdência publicou a MTP nº 4.219/2022, a qual altera o artigo 163 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mudando o nome da CIPA para Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio, além de incluir obrigações que devem ser observadas pelas empresas. Ao acrescentar o termo “assédio” na nomenclatura o Ministério do Trabalho e Previdência tornou as empresas obrigadas a adotar práticas de prevenção de assédio moral e sexual no trabalho. (BRASIL, 2022). A MTP nº 4.219/2022, no artigo primeiro, determina que:

1.4.1.1 As organizações obrigadas a constituir CIPA nos termos da NR 5 devem adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho:

- 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 às empregadas;
- b) 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; e
- c) 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."

[...]

Art. 24. Esta Portaria entra em vigor em 20 de março de 2023. (BRASIL, MTP, 2022).

Conforme o artigo 24 da MTP nº 4.219/2022, desde 20 de março de 2023 esta lei entrou em vigor no Brasil e, portanto, as empresas que possuem CIPA precisam cumprir as medidas de combate e prevenção ao assédio no trabalho. Esse prazo está em consonância com a vigência da Lei 14.457, de 21 de setembro de 2022, a qual deu o prazo de 180 dias para as

empresas se adequarem para o cumprimento das ações impostas pela lei.

Para atender aos pressupostos destas leis, as empresas devem incluir regras de conduta nos manuais interno, bem como fazer ampla divulgação aos funcionários; realizar anualmente treinamentos para capacitar, orientar e sensibilizar os funcionários de todos os níveis hierárquicos a respeito do temas relacionados à violência, assédio, igualdade e diversidade no trabalho, sendo que este treinamento deve ser realizado de forma acessível (palestras, cartilhas, campanhas etc.) visando atingir os objetivos propostos para redução dos casos de assédio e violência no trabalho. Ainda, a implantação de um canal de denúncias, para registro e acompanhamento das denúncias, a apuração dos fatos e a aplicação das sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato do denunciante.

A implantação do canal de denúncias proporciona para as vítimas de assédio e outras formas de violência uma ferramenta que possibilita o registro de forma segura, garantindo o anonimato, e para que a empresa realize as providências necessárias para analisar os fatos e responsabilizar os envolvidos conforme a legislação em vigor. As empresas que não se adequarem à nova lei já estão sujeitas a multas e sanções por parte da justiça do trabalho, como estabelecido na NR-28. (BRASIL-MTE, 2022).

### 3 DELINEAMENTO METODOLÓGICO

O objetivo deste estudo foi o de compreender as implicações da Lei nº 14.457/2022 no que tange a assédio moral, sexual e outros tipos de condutas abusivas para empresas que possuem CIPA. Para alcançar o objetivo proposto, foi realizado um estudo de abordagem qualitativa e exploratória no tocante aos objetivos da pesquisa.

A pesquisa de abordagem qualitativa é orientada ao analisar e compreender como e por que os fenômenos ocorrem. Uma pesquisa exploratória, por sua vez, é indicada quando há pouco conhecimento acerca do tema, especialmente quando é um assunto novo, em que se busca maior compreensão acerca de como os fenômenos ocorrem (RAUPP; BEUREN, 2009).

Em relação aos procedimentos de coleta de dados, foi realizado um estudo bibliográfico e documental. A pesquisa documental e a pesquisa bibliográfica são procedimentos de pesquisa com o uso de dados secundários que se complementam. Enquanto a pesquisa documental é baseada em documentos e materiais que ainda não receberam uma análise aprofundada, a pesquisa bibliográfica se utiliza de contribuições de autores em referenciais teóricos para melhor compreensão dos conceitos e relações (RAUPP; BEUREN, 2009).

A pesquisa documental foi realizada por meio de buscas na internet, visando identificar a disponibilidade de canal de denúncias, que é um dos mecanismos que as empresas devem implantar para cumprir a Lei nº 14.457/2022. Para tal, foi realizada busca simples com os termos “canal de denúncias” e “Lei nº 14.457/2022”. Após a busca na internet foram selecionadas as empresas que disponibilizam o canal de denúncias em suas páginas na internet, e a seguir realizado a leitura das informações sobre a ferramenta. A pesquisa documental pode se destacar como técnica de coleta de dados, podendo preencher lacunas e estabelecendo uma síntese sistemática de acontecimentos (FLICK, 2009).

Em relação aos procedimentos de análise nos documentos, o mesmo ocorreu utilizando-se análise de conteúdo temática (BARDIN, 2011), visando compreender as implicações da referida lei para empresa e para os empregados.

### 4 ANÁLISE: AS IMPLICAÇÕES DA LEI 14.457/2022 PARA AS EMPRESAS QUE POSSUEM CIPA

Com a instituição da Lei 14.457/2022 as empresas que possuem CIPA devem implantar mecanismos eficientes para prevenção do assédio e outras formas de violência no âmbito do trabalho. Atendendo ao dispositivo dessa lei, a primeira etapa para efetivar um programa de prevenção é normatizar as regras de combate e prevenção dessa prática, portanto, cada empresa deve elaborar seu código de ética interno com políticas objetivas, descrevendo as condutas proibidas, as formas de denúncia por parte das vítimas, bem como as penalidades para punir os agressores. Tendo isso formalizado e divulgado de forma ampla, a empresas devem implantar o canal para recebimento de denúncias.

Quanto a implantação dos canais de relatos, que são os canais para formalizar as denúncias, os mesmos devem ser um mecanismo confiável e sigiloso, e que as denúncias recebidas sejam tratadas para apuração dos fatos. Isso envolve procedimentos internos para averiguação e, confrontados os dados e informações, deve-se dar as providências cabíveis de punição.

Além da criação das normas e código de ética e a implantação do canal de denúncias, a empresa deve fazer os treinamentos específicos sobre o tema do assédio pelo menos a cada doze meses para capacitar os empregados para reconhecer e prevenir o assédio. Esse treinamento deve ser ministrado aos empregados de todos os níveis hierárquicos da empresa, pois, somente com a construção de uma cultura organizacional de respeito e compreensão das mazelas do assédio é possível reduzir o número de casos nas organizações.

A criação do canal tem como objetivo possibilitar e encorajar as vítimas de assédio para registrar a denúncias, pois, pesquisas apontam que há subnotificação de casos (Experiences, 2022). Sendo o canal um dos fatores principais para a efetivação da lei, foi realizado uma busca na internet, utilizando os termos “canal de denúncias” e “Lei nº 14.457/2022” com a intenção de conhecer as ferramentas disponíveis para formalização de denúncias de assédio pelas empresas. A busca simples permitiu identificar que empresas já disponibilizam a ferramenta, conforme descrito no quadro 1.

Quadro 1 – Empresas que disponibilizam o canal de denúncias

Empresa	Canal de denúncias
Vale S.A.	A empresa disponibiliza as ferramentas para denúncias que pode ser feita pela internet, por telefone ou por carta. Para tanto disponibiliza ligações gratuitas e caixa postal para correspondências. Para as ligações telefônicas, as chamadas são gratuitas e há um número específico para cada país. Permite que o denunciante faça acompanhamento denúncia realizada. O serviço de registro das denúncias é feito por uma empresa independente. Disponibiliza o código de conduta no site da empresa. Disponível em: <a href="https://www.canalconfidencial.com.br/acolhimentovale">https://www.canalconfidencial.com.br/acolhimentovale</a>
TIM Brasil	A empresa um canal de comunicação para os empregados e para todos os prestadores de serviços, e ainda fornecedores, qualquer outro cidadão, órgão ou empresa podem registrar eletronicamente, on-line, ou pelo telefone. Permite que o denunciante faça acompanhamento denúncia realizada. O serviço de registro das denúncias é feito por uma empresa independente, a empresas Contato Seguro. Disponível em: <a href="https://www.tim.com.br/canal-de-denuncias">https://www.tim.com.br/canal-de-denuncias</a>
Lojas Renner S.A. (Lojas	A empresa disponibiliza o canal de denúncias on-line e também por ligações

# XVI ENCONTRO CIENTÍFICO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS DA UNIOESTE

## “A INFLUÊNCIA DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NAS CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS”

de 20 a 22 de junho de 2023



Renner, Camicado, Youcom, Realize, Repassa)	telefônicas de forma gratuita. O serviço de registro das denúncias é feito por uma empresa independente, a empresa Contato Seguro. Disponível em: <a href="https://contatoseguro.com.br/lojasrennersa">https://contatoseguro.com.br/lojasrennersa</a>
Grupo Pandurata (Bauduco)	A empresa disponibiliza o canal de denúncias on-line e ligações telefônicas de forma O serviço de registro das denúncias é feito por uma empresa independente, Iaux Brasil. Disponibiliza o código de ética da empresa no site. Disponível em: <a href="https://www.canalintegro.com.br/pandurata">https://www.canalintegro.com.br/pandurata</a>

Fonte: elaborado pelas autoras (2023).

No levantamento apresentado no Quadro 1 destaca-se quatro empresas que já disponibilizam o canal de denúncias e apresentam em seus sites uma página específica para o canal de denúncias por parte dos empregados: Vale S.A., Tim Brasil, Lojas Renner S.A. e Grupo Pandurata.

Para fazer as denúncias são disponibilizados a plataforma on-line, números de telefones gratuitos e uma das empresas também a opção de fazer a denúncia por carta. Quanto a forma de implantação do canal de denúncias, o estudo demonstra que a terceirização do serviço tem sido a escolha dessas empresas. Implantar o canal de denúncia de empresa independente é uma forma de garantir maior confiabilidade no tratamento da denúncia, e a vantagem de não precisar criar um departamento interno na empresa, podendo assim contratar o serviço de especialistas para prestar esse tipo de serviço.

A terceirização do canal de denúncias é uma opção também para as empresas com poucos funcionários, pois conforme a NR 05, empresas com 20 funcionários e grau de risco 3 devem constituir a CIPA, e portanto, devem cumprir a legislação em questão.

Para comunicar sobre o canal de denúncias e reforçar a mensagem de segurança na sua utilização, principalmente no que concerne à garantia do anonimato, as empresas apresentam nos seus sites a importância da ferramenta e as formas as quais podem ser feito o registro da denúncia, bem como o acompanhamento da mesma, como pode ser observado nos excertos dos sites no quadro 2.

Quadro 2 – Excertos dos sites de canais de denúncias

<b>Excertos dos sites que disponibilizam o canal de denúncia</b>
Este é um canal criado para escutar, acolher e orientar empregados(as) e terceiros(as) da Vale que estão passando por uma situação de assédio sexual ou discriminação. Para relatar uma situação, ligue para 0800 222 5540 Se preferir denunciar assédio ou discriminação online, você também pode usar o site Canal de Denúncias da Vale. (Canal de Acolhimento da Vale)
O Canal é uma ferramenta de comunicação proativa e transparente para reporte de violações, omissões e qualquer descumprimento do Código de Ética, conduta corporativa em violação a direitos da coletividade de consumidores, políticas, legislações que possam causar danos às atividades da Companhia, aos colaboradores, acionistas e demais interessados. (Canal de Denúncias, TIM Brasil).
Os nossos ouvidores estão à disposição 24 horas por dia, 7 dias por semana, 365 dias por ano. As ligações são sempre gratuitas, de qualquer lugar do país. Não é necessário se identificar, sendo garantido o anonimato. (Lojas Renner).
Neste Canal você pode, de forma responsável e segura, relatar violações ao Manual de Ética e Conduta da empresa e de leis e regulamentos em vigor. (Grupo Pandurata).

Fonte: elaborado pelas autoras (2023).

A garantia e sigilo dos dados pessoais e da denúncia em si, é um fator que contribui para a confiança dos denunciantes. Nos sites das empresas descritas no Quadro 2 é possível observar como é feita a comunicação aos empregados a respeito do canal de denúncias, informando que os registros podem ser realizados todos os dias e em qualquer horário, salvaguardando o anonimato, e desta forma buscam encorajar aqueles que necessitam fazer uma denúncia.

Em relação aos canais apresentados no Quadro 2, especialmente das empresas Vale e ao Grupo Pandurata, há um discurso que demonstra cuidado, acolhimento e segurança ao indivíduo que for buscar este recurso. Assim, fica visível pela maneira como isso é comunicado em seu site, a preocupação com o indivíduo. Assim, por este meio, as empresas atuam em conformidade com a legislação ao dispor de um canal de denúncias, mas também incutem uma cultura de zelo e proteção na maneira como isto é comunicado em seu canal.

Por outro lado, os canais das empresas Tim e Lojas Renner comunicam a disponibilidade de abertura e transparência de seus canais, com disponibilidade para atender a qualquer horário e dia da semana. Embora este discurso seja mais técnico, voltado mais para os aspectos legais da legislação, eles são disponibilizados pelas empresas. Sendo assim, em todos os casos este é um meio que serve para prevenção.

A implantação de um canal de denúncias torna possível a prevenção aos casos de assédio e outras formas de abusos e violência no âmbito do trabalho para os empregados de empresas que possuem CIPA. No entanto, uma limitação da Lei nº 14.457/2022 é que os empregados de empresas que não possuem CIPA não estão cobertos por esta lei, pois, conforme o dimensionamento da CIPA, empresas com até 50 funcionários (grau de risco 2) e empresas com até 80 funcionários (grau de risco 1) não estão obrigadas a constituir a CIPA (BRASIL, MTE, NR05, 2022), como pode ser observado na figura 2.

Figura 2 – Dimensionamento da CIPA com destaque para empresas que não estão obrigadas a constituir CIPA

QUADRO I – Dimensionamento da CIPA		NÚMERO DE EMPREGADOS NO ESTABELECIMENTO													
GRAU de RISCO*	Nº de INTEGRANTES da CIPA	0 a 19	20 a 29	30 a 50	51 a 80	81 a 100	101 a 120	121 a 140	141 a 300	301 a 500	501 a 1000	1001 a 2500	2501 a 5000	5001 a 10.000	Acima de 10.000 para cada grupo de 2500 acrescentar
1	Efetivos					1	1	1	1	2	4	5	6	8	1
	Suplentes					1	1	1	1	2	3	4	5	6	1
2	Efetivos				1	1	2	2	3	4	5	6	8	10	1
	Suplentes				1	1	1	1	2	3	4	5	6	8	1
3	Efetivos		1	1	2	2	2	3	4	5	6	8	10	12	2
	Suplentes		1	1	1	1	1	2	2	4	4	6	8	8	2
4	Efetivos		1	2	3	3	4	4	4	5	6	9	11	13	2
	Suplentes		1	1	2	2	2	2	3	4	5	7	8	10	2

\*Grau de Risco conforme estabelecido no Quadro I da NR-04 - Relação da Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE (Versão 2.0), com correspondente Grau de Risco - GR para fins de dimensionamento do SESMT.

Fonte: (BRASIL, MTE, NR05, 2023, grifo nosso).

O grau de risco da atividade econômica está descrito na NR 04 que apresenta a Relação da Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE com correspondente grau de risco - GR (BRASIL, MTE, NR04, 2022). As atividades com grau de risco 1 são as

atividades de comércio varejista (com exceção de comércio varejista de gás liquefeito e combustíveis), as atividades financeiras (bancos), atividades jurídicas, de contabilidade e auditoria, atividades de pesquisa e desenvolvimento científico, atividades de pesquisa de mercado, atividade de ensino. Portanto, as empresas que têm até 80 empregados nesta classificação CNAE, não são obrigadas a implantar o canal de denúncias, e os empregados das mesmas precisam contar com o amparo das outras leis e formas de denúncias de assédio.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo teve como objetivo compreender as implicações da Lei nº 14.457/2022 no que tange a assédio moral, sexual e outros tipos de condutas abusivas para empresas que possuem CIPA.

No Brasil o assédio no trabalho é tratado por diversas leis, que são aplicadas de acordo com a forma e o contexto em que ocorre, porém, os casos ajuizados continuam em patamares altos, sendo que esse número pode ser maior, visto que muitas pessoas têm receio de denunciar práticas abusivas (TRT13, 2022).

Com a Lei nº 14.457/2022, que torna obrigatório para as empresas que possuem CIPA implantar mecanismos para os registros das denúncias e programas com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho (BRASIL, 2022), espera-se reduzir a subnotificação de casos de assédio e tornar o local de trabalho mais seguro, especialmente para as mulheres.

Como demonstra o estudo, os mecanismos para combater o assédio moral, sexual e outros tipos de condutas abusivas para as empresas que possuem CIPA, tem sido implantados pelas empresas e as mesmas fazem a comunicação para tornar a ferramenta conhecida publicamente. Ao implantar os mecanismos de combate ao assédio, que inclui o canal de denúncias, as empresas colaboraram para a prevenção, o combate e para tornar o ambiente de trabalho um local seguro. Além disso, contribui para o alcance dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, no que diz respeito ao objetivo 8 que é a criação de um mundo de trabalho melhor com base na equidade, sustentabilidade e respeito aos direitos (CARTILHA..., 2022, p. 3).

Como indicativo de pesquisa futura sugere-se avaliar se os mecanismos implantados com a Lei nº 14.457/2022 para a prevenção do assédio no trabalho trouxe repercussões positivas, que podem ser medidas pelo número de processos judiciais, e também por análise e estudos mais aprofundados com os empregados.

## REFERÊNCIAS

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 27 dez. 2020.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [1943]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 27 abr. 2023.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022.** Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República Secretaria-Geral. Subchefia para Assuntos Jurídicos, [2022]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm). Acesso em 29 abr. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência Social. **NR-01: disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais.** Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Previdência Social, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs>. Acesso em: 02 abr 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência Social. **Assédio moral ou sexual.** Disponível em: [http://www3.mte.gov.br/trab\\_domestico/trab\\_domestico\\_assedio.asp](http://www3.mte.gov.br/trab_domestico/trab_domestico_assedio.asp). Acesso em: 02 abr 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Portaria nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022.** Altera a nomenclatura de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA nas Normas Regulamentadoras. Brasília, DF, Ministério do Trabalho e Previdência Social, 2022. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mtp-n-4.219-de-20-de-dezembro-de-2022-452780351>. Acesso em: 02 abr 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **NR 05 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA.** Esta norma regulamentadora - NR estabelece dos parâmetros e os requisitos da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio – CIPA. Título que entra em vigor no dia 20 de março de 2023. Brasília, DF, Ministério do Trabalho e Previdência Social, [s.d.]. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/ctpp/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-05-atualizada-2022.pdf>. Acesso em: 16 maio 2023.

BRASIL. **Lei nº 6.367, de 19 de outubro de 1976.** Dispõe sobre o seguro de acidentes do trabalho a cargo do INPS e dá outras providências. Brasília, DF, Presidência da República, Casa Civil, 1976. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L6367.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6367.htm). Acesso em: 31 maio 2023.

CARDELLA, Benedito. **Segurança no trabalho e prevenção de acidentes:** uma abordagem holística, segurança integrada à missão organizacional com produtividade, qualidade, preservação ambiental e desenvolvimento de pessoas. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

**Cartilha** de Prevenção ao Assédio Moral Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo. Secretaria de Comunicação Social do TST. [S.l.s.d.] Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em 10 mar. 2023.

CHIRMICI, Anderson; OLIVEIRA, Eduardo Augusto Rocha de. **Introdução à segurança e saúde no trabalho.** Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2016.

**Experiences** of violence and harassment at work: A global first survey, Geneva: ILO, 2022. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_863095.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf). Acesso em: 23 maio 2023.

# XVI ENCONTRO CIENTÍFICO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS DA UNIOESTE

“A INFLUÊNCIA DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NAS CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS”

de 20 a 22 de junho de 2023



FARIAS, R. J. Sonegação da CAT e as suas consequência legais: reflexos para o trabalhador e a empresa. **Ciências Sociais Aplicadas em Revista**, [S. l.], v. 21, n. 40, p. 128–139, 2022. DOI: 10.48075/csar.v21i40.17399. Disponível em: <https://e-revista.unioeste.br/index.php/csaemrevista/article/view/17399>. Acesso em: 10 mar. 2023.

FLICK, Uwe. **Introdução à pesquisa qualitativa**. 3 ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FRIAS, Juliana Alberton. **Legislação e normas técnicas**. São Paulo: Platos Soluções Educacionais, 2021.

Nações Unidas Brasil. **Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável**. Brasília, 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustent%C3%A1vel>. Acesso em: 08 abr 2023.

RAUPP, Fabiano Maury; BEUREN, Ilse Maria. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região – Paraíba (TRT13). **Em 2021, Justiça do Trabalho registrou mais de 52 mil casos de assédio moral no Brasil**. 2022. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil>. Acesso em: 23 maio 2023.