



Prefeitura
de Jundiaí

CIPA

► **COMISSÃO INTERNA DE
PREVENÇÃO DE ACIDENTES**



PREFEITURA DE JUNDIAÍ
DEPARTAMENTO DE VIGILÂNCIA EM SAÚDE
DIVISÃO DE VIGILÂNCIA EM SAÚDE DO TRABALHADOR
CEREST - CENTRO DE REFERÊNCIA EM SAÚDE DO TRABALHADOR

Muitos de nós sabemos que a **CIPA** (**Comissão Interna de Prevenção de Acidentes**) é um mecanismo muito importante para a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador. Inclusive já falamos disso em um artigo aqui do CEREST do mês de agosto de 2022.

[\(https://jundiai.sp.gov.br/saude/visat/mural-cerest/mural-cerest-2022/\)](https://jundiai.sp.gov.br/saude/visat/mural-cerest/mural-cerest-2022/).



Mas essa importante ferramenta, partir do dia 21 de março deste ano, se tornou um instrumento ainda mais forte de proteção dos trabalhadores, com a incorporação da prerrogativa de apurar denúncias e casos de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho! Com a mudança trazida pela Lei nº 14.457/2022, que altera o Art. 163 da CLT e instituiu o Programa Emprega + Mulheres, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio, a **CIPA**, passa a ser Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (**CIPA+A**).



A mudança inclui obrigações que devem ser observadas e respeitadas pelas empresas. Pelo texto aprovado, no dia 21 de março deste ano elas já deveriam ter se adequado.

Parte da mudança, relacionada ao **Programa Emprega + Mulheres**, impõe medidas que promovam formação para as mulheres e igualdade entre os gêneros no ambiente de trabalho, inclusive com ações de apoio aos cuidados dos filhos pequenos. Quanto à **CIPA**, as mudanças são várias.

As empresas devem agora:

- *Propor e implantar medidas de prevenção e combate ao assédio moral e sexual e demais violências no trabalho;*
- *Devem criar imediatamente um Canal de Denúncias e um Código de Conduta Ética claro e bem comunicado, com regras de conduta quanto ao assédio, seja de que forma for, e outras violências;*
 - *Fixar 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;*



- Incluir temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da CIPA;
- Realizar, no mínimo a cada 12 meses, ações de capacitação, de orientação e de sensibilização de todos sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho;

Vale lembrar que, apesar do assédio sexual estar mais evidenciado no texto da mudança da legislação, o termo “demais violências” se refere também à violências físicas e psicológicas, assédios morais, dentre outros.

