



**CARTILHA INFORMATIVA  
DA MULHER TRABALHADORA**

*Enfrentamento à violência  
contra as mulheres*



*Lutas que  
transformam  
vidas!*

- Sinergia CUT
- Sinergia Campinas |
- Sinergia Gasista
- Sinergia Prudente
- Sinergia Sindergel
- Sinergia Araraquara
- Sinergia Mococa
- Sinergia São José do Rio Preto
- Sinergia Bauru

**Gestão 2024-2028**



*Sindicato dos Trabalhadores  
Energéticos do Estado de São Paulo*

**SINDICATO DOS TRABALHADORES  
ENERGÉTICOS DO ESTADO DE SÃO PAULO**

**PRESIDENTE  
CARLOS ALBERTO ALVES**

**COLETIVO DE MULHERES DO SINERGIA CUT  
“MARIELLE FRANCO”**

**COORDENADORA  
ROSANA GAZZOLLA FÁVARO**

**Campinas  
2024**



# Apresentação

**Mais de 75% das mulheres brasileiras já sofreram algum tipo de violência no trabalho. Xingamentos, abuso de poder, elogios constrangedores, assédio e agressão física são exemplos de violência que ocorrem nos ambientes corporativos.**

**Quando ouvimos falar de violência contra as mulheres logo imaginamos uma agressão física, mas na realidade a Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006) define, além da violência física, mais quatro tipos de violência, sendo: psicológica, patrimonial, sexual e moral.**

**Boa leitura!**

# Vamos conversar!

<b>1. Tipos de Violência.....</b>	<b>4</b>
<b>2. Atuação das empresas .....</b>	<b>7</b>
<b>3. Atuação das Cipas .....</b>	<b>9</b>
<b>4. Principais dúvidas da Lei 14.457 .....</b>	<b>14</b>
<b>5. Em dia com a legislação .....</b>	<b>18</b>

# Tipos de violência

## ● Violência Física

É aquela entendida como qualquer conduta que ofenda a integridade ou a saúde corporal da mulher. É praticada com o uso de força física do agressor que machuca a vítima de várias maneiras ou ainda com o uso de armas. Exemplos: bater, chutar, queimar, cortar e mutilar.

## ● Violência Psicológica

O texto legal descreve como sendo condutas que causem danos emocionais ou até mesmo atitudes que tenham o objetivo de limitar ou controlar ações e comportamentos. Exemplos: constrangimentos, humilhações, chantagens, e outras ações que lhes causem prejuízos à saúde mental.

## ● Violência Patrimonial

É qualquer conduta que subtraia, ou destrua bens, instrumento de trabalho, documentos pessoais ou recursos econômicos da vítima.

## ● **Violência Sexual**

**A violência sexual é qualquer ato sexual, tentativa de consumir um ato sexual, ou outro ato dirigido contra a sexualidade de uma pessoa por meio de coerção, por outra pessoa, independentemente de sua relação com a vítima e em qualquer âmbito.**

## ● **Violência Moral**

**Entende-se por violência moral qualquer conduta que importe em calúnia, quando o agressor afirma falsamente que aquela praticou um crime que não cometeu. A violência moral está intimamente ligada à violência psicológica, que pode ser entendida como comportamentos ofensivos. Exemplo: humilhações, ofensas, gritos, xingamentos entre outros, que causam danos emocionais e diminuem a autoestima das mulheres.**





# 2

## Atuação das empresas

**Trabalhar na educação e na conscientização, é uma estratégia que o mundo corporativo pode apostar, aplicando treinamentos às trabalhadoras e aos trabalhadores, para identificar e combater as formas de violência contra as mulheres descritas acima, pois a violência contra as mulheres é uma questão global que afeta a sociedade como um todo, sem distinção de classe social.**

**É um problema que deve ser combatido a partir do esforço comum, pois a violência contra as mulheres constitui violação aos direitos humanos com consequências físicas, psicológicas e sociais graves para as mulheres. A violência pode levar ao isolamento, à depressão e em muitos casos à morte.**

**O Coletivo de Mulheres do Sinergia CUT tem o papel fundamental na defesa intransigente dos direitos das Mulheres. Participe!**

## ● O que significa a Lei 14.457, a nova legislação da CIPA?

Promulgada em setembro de 2022, a Lei 14.457 emerge da conversão da Medida Provisória 1.116/21, que criou o Programa Emprega + Mulheres. Seu objetivo principal é assegurar um ambiente de trabalho protegido para as mulheres, modificando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para estabelecer um programa focado na inserção e permanência feminina no mercado de trabalho.

Como consequência, torna-se mandatório adotar medidas de suporte à maternidade, à capacitação feminina e ao retorno ao trabalho pós licença-maternidade. Além disso, visa fomentar um local de trabalho isento de assédios de qualquer natureza, tornando a abordagem estruturada ao assédio uma obrigatoriedade legal.

Artigo 23 da Lei 14.457 detalha as obrigações das empresas com CIPA, incluindo:

- **Políticas claras:** adoção de regras de conduta contra o assédio sexual e violência, com divulgação massiva entre os empregados.



# 3

## Atuação das CIPAs



### ● Lei 14.457/22: entenda a Lei da Cipa, exigências e o que as empresas precisam fazer

Sancionada em setembro de 2022, a Lei 14.457 chegou com o propósito de revolucionar o ambiente de trabalho para as mulheres, garantindo mais segurança e igualdade. Por meio da alteração da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a nova lei não só renomeia a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) como também amplia seu escopo para abordar a prevenção de assédios.

Compreenda os requisitos da Lei 14.457 – a nova legislação da CIPA – e esclareça suas dúvidas sobre a função da comissão e do time de compliance.

- **Procedimentos de denúncia:** estabelecimento de procedimentos para o recebimento e acompanhamento de denúncias, garantindo o anonimato do denunciante.
- **Treinamentos:** realização anual de treinamentos para sensibilização dos empregados sobre violência, assédio, igualdade e diversidade.

## ● Como entender e implementar essas mudanças da Lei da Cipa?

Um aspecto notável da nova lei é a reformulação da CIPA, agora denominada Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio, ampliando a responsabilidade do grupo e institucionalizando a mentalidade contra o assédio.

Vinculando essa legislação à CIPA, exige-se que as empresas com mais de 20 trabalhadores adotem uma série de ações para prevenir e combater o assédio sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho.

**A primeira ação é a criação, adaptação ou atualização do código de ética e conduta, com normas de comportamento claramente definidas e amplamente divulgadas, assegurando que todos conheçam as expectativas de conduta e os recursos disponíveis em caso de violações. Adicionalmente, torna-se obrigatório estabelecer procedimentos para o tratamento de denúncias de assédio sexual e violência no trabalho, incluindo a proteção do anonimato do denunciante e, se necessário, a punição dos infratores.**

### **● Canais de denúncia e acolhimento tornam-se obrigatórios**

**As empresas precisarão fornecer canais de denúncia e suporte que garantam o anonimato e a confidencialidade.**

**Utilizar serviços terceirizados de canais de denúncias, oferecidos por empresas especializadas, é uma prática recomendada, pois oferecem atendimento especializado e asseguram a proteção e o tratamento adequado das denúncias, além de prevenir retaliações contra os denunciantes.**

## ● Qual o prazo para estar em conformidade com a Lei 14.457/22?

As empresas que possuem CIPA tiveram 180 dias após a promulgação da lei para se adaptarem às novas exigências, ou seja, o prazo acabou no dia 21 de março de 2023.

Empresas que ainda não implementaram um canal de denúncias encontram-se em situação irregular e sujeitas a sanções.

- **Responsabilidades:** Tanto a CIPA quanto a equipe de Compliance podem lidar com a prevenção ao assédio, mas é essencial a colaboração entre ambas.
- **Programa de Compliance:** Se a empresa já possui um programa de Compliance eficaz, deve integrar a CIPA nas suas atividades de prevenção ao assédio.
- **Empresas sem CIPA:** A necessidade de criar uma CIPA depende do tamanho da empresa, não sendo uma exigência direta da Lei 14.457.

## ● Dúvidas frequentes sobre a Lei 14.457/22

A responsabilidade pelas atividades de prevenção ao assédio cabe tanto à CIPA quanto ao departamento de Compliance da empresa, dependendo da estrutura organizacional.





# 4

## Principais mudanças da Lei 14.457/22

### ● O que muda com a Lei 14.457?

A Lei 14.457 amplia as responsabilidades das empresas e da CIPA na prevenção de assédios, exigindo políticas claras, canais de denúncias e treinamentos regulares.

### ● Quem pode denunciar assédio sob a nova lei?

Embora a lei foque na proteção das mulheres, as práticas de combate ao assédio beneficiam todos os empregados, independentemente do gênero

### ● O que é o Selo Emprega + Mulheres?

O Selo Emprega + Mulheres é uma iniciativa prevista na Lei 14.457 para reconhecer empresas que adotam práticas exemplares na promoção da igualdade de gênero e na proteção das mulheres no ambiente de trabalho. Os critérios específicos e o processo de aplicação para o selo serão detalhados em regulamentações futuras.



## ● **Como obter o Selo Emprega + Mulheres?**

Os critérios e o processo de aplicação para o Selo Emprega + Mulheres serão detalhados em regulamentação a ser lançada.

## ● **Quais empresas são afetadas pela Lei 14.457?**

Todas as empresas que possuem a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPAA) são obrigadas a seguir as determinações da Lei 14.457. Isso geralmente inclui empresas com mais de 20 empregados.

## ● **Quais são as principais exigências da Lei 14.457?**

As principais exigências são:

- a inclusão de regras de conduta sobre assédio sexual e outras formas de violência nas normas internas da empresa;
- a fixação de procedimentos para o recebimento, acompanhamento, e apuração de denúncias;
- a inclusão de temas de prevenção ao assédio sexual e violência nas atividades da CIPA;
- a realização de ações de capacitação sobre violência, assédio, igualdade, e diversidade no ambiente de trabalho.

## ● O que muda na CIPA com a nova lei?

Com a Lei 14.457, a CIPA adquire a responsabilidade adicional de prevenir e combater o assédio sexual e outras formas de violência no trabalho, além de promover um ambiente de trabalho seguro e inclusivo para as mulheres.

Isso inclui a inclusão de temas de prevenção ao assédio nas suas atividades e práticas.

## ● Como as empresas devem implementar as mudanças exigidas pela lei?

As empresas devem revisar e, se necessário, atualizar seus códigos de ética e conduta para incluir regras claras sobre assédio sexual e violência.

Devem também estabelecer procedimentos eficazes para o tratamento de denúncias, garantindo o anonimato dos denunciantes, e promover ações de capacitação para todos os empregados.

## ● Os canais de denúncia e acolhimento são obrigatórios?

**Sim, a lei exige que as empresas disponibilizem canais de denúncia e acolhimento que garantam o anonimato e a confidencialidade.**

**Isso pode incluir serviços terceirizados especializados para assegurar a proteção e o tratamento adequado das denúncias.**

## ● Quais são as consequências para as empresas que não cumprirem a Lei 14.457?

**Empresas que não se adequarem às exigências da Lei 14.457 dentro do prazo estipulado estão sujeitas a sanções administrativas, podendo incluir multas e outras penalidades legais.**

## ● Homens também podem se beneficiar dos canais de denúncia trazidos pela Lei 14.457?

**Embora a lei foque na proteção das mulheres, as práticas de combate ao assédio adotadas beneficiam todos os trabalhadores, independentemente do gênero. Assim, homens e mulheres podem utilizar os canais de denúncia para reportar casos de assédio e violência.**

# Em dia com a legislação

**Em meio a uma era de transformações significativas nas relações de trabalho, a Lei 14.457 representa um marco fundamental na promoção de um ambiente de trabalho mais seguro, igualitário e livre de assédios.**

**Ao ampliar as responsabilidades das empresas e da CIPA, essa legislação estabelece diretrizes claras para a prevenção e o combate ao assédio sexual e outras formas de violência e reforça a importância de um compromisso organizacional com a diversidade, a igualdade e a inclusão.**

**Agora, com o prazo para a adaptação à lei já encerrado, é crucial que todas as organizações que ainda não implementaram as medidas necessárias tomem ações imediatas para evitar possíveis sanções.**

Texto de apoio para elaboração sobre CIPA/Fonte:

<https://canaldedenuncias.com.br/conteudos/nova-lei-14-457-exige-a-implantacao-do-canal-de-denuncias-em-empresas-com-cipa/>

**O mais importante nos casos de violência é sair da situação de vítima e procurar ajuda, não achar que o fato é normal e que vai passar. Se você, trabalhadora ou trabalhador, se viu em alguma destas situações, procure sua(seu) representante sindical para orientações.**

**O Coletivo de Mulheres do Sinergia CUT atua também no Conselho Municipal do Direito das Mulheres de Campinas (CMDM) na busca permanente de um mundo melhor para todas e todos.**

*Mulher, você não está sozinha!  
Procure seu representante sindical!*

