
O PAPEL DA CIPA NA CONSTRUÇÃO DE UM AMBIENTE LABORAL MAIS SEGURO E SAUDÁVEL

The role of CIPA in building a safer and healthier work environment

Cristiane Reis de Souza
Júlio César Ferreira

RESUMO

Este artigo apresenta um estudo bibliográfico, documental, qualitativo e quantitativo sobre a revisão de normas e leis que transformaram a CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – em CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio, após a ampliação de suas atribuições para incluir o combate ao assédio e a todas as formas de violência no ambiente de trabalho. O estudo também analisa a aplicabilidade dessas alterações nas organizações, utilizando como estudo de caso a experiência da REPLAN, Refinaria de Paulínia. Os resultados evidenciam a importância de reconhecer o papel da CIPA na fiscalização do cumprimento das normas internas, na efetividade dos programas de inclusão e promoção da diversidade, bem como na gestão dos canais de apuração e tratamento de denúncias de assédio sexual ou moral. Conclui-se que a atuação proativa da CIPA contribui para um ambiente laboral mais seguro, saudável e equitativo para todos os trabalhadores.

ABSTRACT

This article presents a bibliographic, documental, qualitative, and quantitative study on the revision of regulations and laws that transformed CIPA – the Internal Commission for Accident Prevention – into CIPA – Internal Commission for Accident and Harassment Prevention, following the expansion of its responsibilities to include combating harassment and all forms of workplace violence. The study also examines the practical application of these changes in organizations, using the experience of REPLAN, Paulínia

Cristiane Reis de Souza
Petrobras, Paulínia-São Paulo, Brasil. E-mail: crisreis@petrobras.com.br

Júlio César Ferreira
Petrobras, Paulínia-São Paulo, Brasil. E-mail: juliocferr@petrobras.com.br

Refinery, as a case study. Findings highlight the importance of recognizing CIPA's role in monitoring compliance with internal regulations, ensuring the effectiveness of inclusion and diversity programs, and managing channels for investigating and addressing sexual or moral harassment complaints. The results demonstrate that CIPA's proactive actions contribute to a safer, healthier, and more equitable work environment for all employees.

1 INTRODUÇÃO

A NR-1 ou Norma Regulamentadora nº 1 foi estabelecida em 1978, por meio da Portaria nº 3.214, como um conjunto de diretrizes criadas pelo Ministério do Trabalho, visando a garantir os direitos dos trabalhadores e definir regras para prevenir acidentes e doenças ocupacionais.

Em 29 de agosto de 2024, a Portaria nº 1.419 instituiu alterações na NR-01, incluindo a obrigação das empresas de adotarem medidas preventivas voltadas à proteção da saúde mental dos trabalhadores. Tais alterações refletem a crescente preocupação com o bem-estar psicológico dos empregados, evidenciada pelo fato de que, no último ano, 472 mil pessoas foram afastadas de suas atividades por transtornos psicológicos, gerando uma perda global estimada em US\$ 1 trilhão, segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS).

Pouco antes da revisão da NR-01, em 21 de setembro de 2022, foi sancionada a Lei 14.457, do Programa Emprega + Mulheres, destinada a promover a inserção e a permanência das mulheres no mercado de trabalho. Na mesma linha, a Portaria MTP nº 4.219/2022 alterou a forma como a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) atua dentro das empresas – em razão da ampliação de suas atribuições, que passaram a incluir a prevenção e o combate ao assédio sexual e a todas as formas de violência no ambiente laboral.

Diante dessas mudanças, evidencia-se a necessidade de compreender como as normas e legislações recentes impactam a atuação das comissões internas, a promoção de ambientes de trabalho seguros e inclusivos, e a efetividade de programas de prevenção de riscos psicossociais. Este artigo tem como objetivo analisar essas alterações legais, suas implicações práticas para as organizações e a relevância da CIPA na construção de uma cultura organizacional pautada na segurança, na diversidade e no respeito aos direitos dos trabalhadores.

2 RISCOS PSICOSSOCIAIS NO AMBIENTE DO TRABALHO

Os riscos psicossociais são fatores que podem afetar o bem-estar e a saúde mental dos trabalhadores, como excesso de carga horária, práticas de assédio e falta de apoio social dentro da organização.

A partir da inclusão dos riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), as empresas assumem responsabilidade formal e explícita sobre a gestão, monitoramento e mitigação dessas questões, em colaboração com representações internas, como a CIPA.

Riscos psicossociais não identificados ou não tratados podem evoluir para ansiedade, estresse, depressão e Síndrome de Burnout, podendo gerar problemas físicos, como infarto, AVC e artrite reumatoide. Coletivamente, ambientes laborais tóxicos aumentam a probabilidade de falta de atenção e erros de tomada de decisão, sendo fatores relevantes na ocorrência de incidentes e acidentes que afetam pessoas, patrimônio e meio ambiente.

3 EQUIDADE E RESPEITO DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES

De acordo com a pesquisa “Equidade de Gênero e Trabalho no Brasil em 2024”, realizada pela Éssi Consultoria e publicada na revista Fórum, nove em cada dez profissionais declararam já ter sido vítimas de assédio sexual ou moral ao longo da carreira (Vasques, 2025).

A pesquisa, com quase 1.500 entrevistadas de todos os estados brasileiros, revelou que 59% das mulheres acreditam que seriam prejudicadas caso denunciassem a situação, indicando que os casos de assédio são provavelmente subnotificados.

Apesar de 43% das entrevistadas afirmarem que suas empresas possuem programas voltados à equidade de gênero, 42% ainda não percebem ações que revisem práticas e políticas que possam representar obstáculos às suas carreiras. Isso demonstra que tais políticas, embora existentes, são pouco eficientes na percepção das colaboradoras.

A discriminação por gênero é apenas um tipo de preconceito que afeta diversas esferas da sociedade. Dentro do ambiente corporativo, as empresas têm agora a obrigação legal de combater racismo, xenofobia, etarismo e discriminação contra pessoas LGBTQIAP+ ou pessoas com deficiência.

O bem-estar do trabalhador tornou-se responsabilidade explícita da empresa, que deve proteger os indivíduos de microagressões e promover um ambiente laboral saudável e seguro. Nesse contexto, muitas organizações criaram comitês de diversidade e grupos de afinidade: os primeiros atuam junto ao RH no reconhecimento de perspectivas e desenvolvimento de cultura inclusiva, enquanto os segundos reúnem indivíduos com interesses comuns para fortalecer o sentimento de pertencimento e promover apoio mútuo por meio do diálogo e colaboração.

O cenário de desigualdade afeta diretamente a trajetória profissional dos trabalhadores em termos de remuneração, promoções e oportunidades de carreira. Segundo o IBGE (2018) a média salarial das mulheres foi 20,5% menor que a dos homens. De acordo com estudo do CEDRA baseado na PNAD Contínua, embora a população brasileira seja majoritariamente negra (56,5%), em 2023 a hora trabalhada por uma pessoa branca chegou a valer até 58,3% a mais do que a de trabalhadores negros (Cesar, 2025). Considerando a interseccionalidade, apenas 25,7% dos cargos de liderança são ocupados por mulheres, sendo 11,8% mulheres negras.

Dessa forma, a CIPA pode e deve avaliar o cenário para auxiliar na redução das injustiças nos processos internos das organizações.

4 EXPERIÊNCIA NA REFINARIA DE PAULÍNIA - REPLAN

Na REPLAN, a CIPA e o Comitê de Diversidade da DPI – Diretoria de Produção Industrial – passaram a realizar inspeções conjuntas nas áreas da unidade, fortalecendo a prevenção ao assédio moral e sexual. Ações incluem distribuição de materiais informativos, inclusão do tema na programação da SIPAT e divulgação em plataformas digitais internas, reforçando os canais de denúncia e acolhimento.

A atenção especial ao sigilo é observada tanto em respeito às vítimas quanto em cumprimento à LGPD (Lei nº 13.709/2018). Paralelamente, assegura-se ao denunciado o direito constitucional de tomar conhecimento da denúncia e exercer ampla defesa durante a apuração dos fatos.

Durante inspeções e palestras presenciais, observa-se que os trabalhadores reconhecem a CIPA como uma estrutura proativa na promoção de ambientes laborais seguros e inclusivos. Na SIPAT de agosto, houve 320 participantes na palestra sobre Diversidade e Inclusão e 179 na palestra sobre Prevenção ao Assédio, demonstrando significativo interesse pelos temas.

5 CONCLUSÃO

As recentes alterações nas Normas Regulamentadoras NR-1 e NR-5, bem como a promulgação da Lei 14.457, evidenciam o fortalecimento da responsabilidade das empresas na promoção de ambientes de trabalho seguros, inclusivos e livres de assédio. A transformação da CIPA em CIPA+A amplia o papel da comissão, que passa a atuar não apenas na prevenção de acidentes, mas também no combate ao assédio sexual e outras formas de violência no ambiente laboral.

A análise dos dados sobre afastamentos por transtornos psicológicos e das estatísticas de desigualdade de gênero e raça reforça a urgência de medidas preventivas e programas de inclusão eficazes. O reconhecimento do valor da CIPA torna-se essencial para garantir o cumprimento das normas internas, a efetividade das políticas de diversidade, bem como a proteção dos canais de denúncia, promovendo um ambiente laboral mais seguro, saudável e equitativo para todos os trabalhadores.

Nesse contexto, a formação adequada dos membros da CIPA sobre prevenção ao assédio é fundamental, pois permite que os integrantes da comissão estejam preparados para orientar, acolher e apoiar as vítimas de violência no trabalho, fortalecendo, assim, a cultura de respeito e proteção nas organizações. Além disso, a atuação proativa da comissão na prevenção de acidentes contribui diretamente para consolidar a Petrobras como referência na área de segurança e saúde ocupacional, reforçando seu compromisso com o bem-estar da força de trabalho.

Portanto, a implementação efetiva dessas medidas, combinada à capacitação contínua dos membros da CIPA, constitui um instrumento estratégico para a construção de uma cultura organizacional baseada na prevenção de riscos, no respeito aos direitos dos trabalhadores e na promoção da equidade, da segurança e do bem-estar no ambiente laboral.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Portaria nº 4.219, de 20 de dezembro de 2019**2022.

Brasília, DF: **Ministério do Trabalho e Previdência**, Gov.br, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2022/portaria-mtp-no-4-219-altera-nrs-cipa.pdf/>. Acesso em: 18 mar. 2025.

CESAR, Caio. Crescimento salarial não reduz a desigualdade entre negros e brancos. **Carta Capital**, 31 mar. 2025. Disponível em: <http://www.cartacapital.com.br/carta-capital/crescimento-salarial-nao-reduz-a-desigualdade-entre-negros-e-brancos-mostra-pesquisa/>. Acesso em: 20 mar. 2025.

IBGE. Diferença cai em sete anos, mas mulheres ainda ganham 20,5% menos que homens. **Agência de Notícias IBGE**, Rio de Janeiro, 8 mar. 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/23924-diferenca-cai-em-sete-anos-mas-mulheres-ainda-ganham-20-5-menos-que-homens>. Acesso em: 10 nov. 2025.

VASQUES, Lucas. Nove a cada dez mulheres já sofreram assédio no ambiente de trabalho. **Revista Fórum**, 18 mar. 2025. Disponível em: <https://revistaforum.com.br/mulher/2025/3/18/pesquisa-nove-cada-dez-mulheres-ja-sofreram-assedio-no-ambiente-de-trabalho-175889.html>. Acesso em: 20 mar. 2025.

Publicado originalmente na Revista Técnica da Universidade Petrobras | v. 1 n. 7 (2025)