



# CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES METALÚRGICOS

RECONHECIDA PELO DECRETO Nº 96.469 DE 4 DE AGOSTO DE 1988

Filiada à:



## MODELO 1

### CLÁUSULA ----- – PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO, À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER, À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E PREVENÇÃO AO FEMINICÍDIO

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho deverão assegurar ambiente de trabalho seguro, saudável e livre de todas as formas de assédio, discriminação e violência, reconhecendo que a violência contra a mulher, inclusive a violência doméstica e o feminicídio, constitui violação de direitos humanos, nos termos da Constituição Federal, da Lei nº 11.340/2006 (Lei Maria da Penha), da Lei nº 13.104/2015 (Lei do Feminicídio) e da Convenção nº 190 da OIT.

#### §1º – Prevenção e Campanhas Educativas

As empresas deverão promover, de forma permanente, ações de prevenção, conscientização e enfrentamento à violência contra a mulher, incluindo campanhas educativas periódicas, palestras, rodas de conversa, treinamentos e divulgação de materiais informativos e de canais oficiais de denúncia e acolhimento, como o Disque 180 e serviços públicos locais.

#### §2º – Ambiente de Trabalho Seguro e Formação

As empresas deverão adotar medidas internas que assegurem ambiente de trabalho livre de discriminação, assédio e violência de gênero, promovendo ações educativas sobre igualdade de gênero, diversidade e combate ao racismo, incluindo tais temas nos programas de integração, nas atividades das CIPAs, quando existentes, e incentivando a capacitação de lideranças, gestores e profissionais de recursos humanos.

#### §3º – Canais de Denúncia e Proteção Institucional

As empresas deverão instituir e manter canais internos para recebimento, acompanhamento e apuração de denúncias de assédio e violência, garantindo sigilo, anonimato da denunciante, confidencialidade das informações, proteção contra retaliações e a aplicação das medidas administrativas cabíveis.

#### §4º – Acolhimento, Orientação e Encaminhamento

Sempre que houver manifestação ou solicitação da trabalhadora, a empresa deverá orientar e encaminhar, em conjunto com o Sindicato quando



Filiada à:



# CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES METALÚRGICOS

RECONHECIDA PELO DECRETO Nº 96.469 DE 4 DE AGOSTO DE 1988

necessário, às redes públicas e comunitárias de saúde, assistência social e proteção às mulheres, preservando a confidencialidade e o respeito à vítima.

## §5º – Abono de Faltas e Medidas de Proteção

Nos casos em que a empregada for vítima de violência doméstica ou familiar e necessitar de afastamento do trabalho para cuidados médicos, psicológicos ou adoção de providências legais, a empresa abonará o período de ausência, sem prejuízo de salários, benefícios ou demais direitos trabalhistas.

Parágrafo único – A comprovação da situação de violência poderá ser realizada por boletim de ocorrência, medida protetiva, atestado médico ou psicológico, ou declaração de serviço público ou comunitário de atendimento à mulher, sendo vedada qualquer exigência que exponha a vítima.

## §6º – Flexibilização da Jornada

Sempre que necessário para atendimento médico, psicológico, social ou judicial relacionado à situação de violência, e mediante comunicação da trabalhadora, a empresa poderá flexibilizar a jornada de trabalho, sem prejuízo do emprego, na forma ajustada entre as partes.

## §7º – Comissão e Parcerias Institucionais

Fica instituída a Comissão pela Igualdade de Oportunidades e Combate à Discriminação, de composição paritária entre Sindicato e empresa, com atribuição de acompanhar denúncias, propor ações preventivas e zelar pela não discriminação. As ações previstas nesta cláusula poderão ser realizadas em parceria com o Sindicato, órgãos públicos, entidades especializadas ou organizações da sociedade civil.

## §8º – Natureza da Cláusula

A presente cláusula possui natureza social, preventiva e educativa, integrando as ações de promoção da dignidade humana, da igualdade de gênero, da valorização do trabalho da mulher e da prevenção de situações extremas de violência, inclusive o feminicídio.



# CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES METALÚRGICOS

RECONHECIDA PELO DECRETO Nº 96.469 DE 4 DE AGOSTO DE 1988

## MODELO2

Filiada à:



### CLÁUSULA ----- - PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NOS AMBIENTES DE TRABALHO E DOMÉSTICO E PREVENÇÃO AO FEMINICÍDIO

Como forma de propiciar um ambiente laboral sadio e que possibilite a inserção e a manutenção das mulheres no mercado de trabalho, as empresas procurarão estabelecer campanhas periódicas de sensibilização sobre temas relacionados à violência, incluindo a violência doméstica e feminicídio, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho.

**Parágrafo primeiro** - Para as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (“CIPA”), recomenda-se também que incluam temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência, inclusive a doméstica e feminicídio, nas atividades da CIPA, incentivando, sempre que possível, a capacitação principalmente das lideranças, gestores e profissionais de recursos humanos.

**Parágrafo segundo** - As empresas procurarão 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, bem como buscarão estabelecer mecanismos que garantam o anonimato da pessoa denunciante.

**Parágrafo terceiro** - Caso a violência doméstica resulte na necessidade de cuidados médicos da Empregada ou outros encaminhamentos que necessitem de ausência ao trabalho, a Empresa abonará os respectivos dias/período de afastamento mediante a apresentação do respectivo atestado médico/boletim de ocorrência.

**Parágrafo quarto** – Havendo necessidade de atendimento médico, psicológico ou judicial relacionado à situação de violência, mediante solicitação da trabalhadora e apresentação do respectivo comprovante do agendamento do atendimento, a empresa poderá flexibilizar a jornada de trabalho na forma ajustada entre as partes.