

Elizabeth Greco: Gaslighting no debate da nova Cipa

O *gaslighting* pode ser definido como o ato ou a prática da manipulação psicológica, em que o abusador tenta confundir e manipular a vítima até que ela se sinta insegura e tenha dúvida sobre suas capacidades, memória, mente e causa esgotamento mental e físico na vítima.



Essa terminologia surgiu a partir de uma peça teatral

denominada *Gas Light* datada de 1938, ambientada em Londres e adaptada ao cinema, cuja temática versa sobre uma relação tóxica, ante a manipulação psicológica pelo abusador dentro de um contexto doméstico — quando o marido adota o abuso psicológico contra a esposa, com o propósito de deixá-la louca — para se apropriar de seus bens.

Porém, o *gaslighting* entrou para o triste rol das conhecidas práticas de assédio moral organizacional, sendo espécie de violência que pode estar presente no ambiente de trabalho e que deve ser combatida, até porque cabe ao empregador adotar políticas para evitar constrangimentos e violência no ambiente de trabalho, sendo sua a obrigação de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, nos termos do artigo 157, inciso I, da CLT.

Na hipótese, o abusador distorce ou inventa informações de forma intencional, manipulando a vítima, que passa a duvidar de sua própria capacidade de sanidade. Essa conduta pode ser praticada por superiores hierárquicos e até mesmo entre colegas de trabalho, afetando principalmente mulheres e em ambientes de trabalho demasiadamente competitivos.

O tema — violência no ambiente de trabalho — ganhou especial destaque pelo Tribunal Superior do Trabalho, porquanto cada vez mais comuns os transtornos mentais relacionados ao trabalho, notadamente a exposição ao assédio moral e sexual, as jornadas exaustivas, as atividades estressantes, os eventos traumáticos, a discriminação, a perseguição da chefia e as metas abusivas, principais causas do início das patologias psicológicas e psiquiátrica.

O Ato Conjunto [CSTJ.TST.GP 24/2014](#), institui o Programa Trabalho Seguro para a prevenção ao assédio sexual e moral e garantir relações de trabalho em que prevaleçam a dignidade, o respeito e os direitos do cidadão, conforme Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho.



E sob esse enfoque, o Programa Emprega + Mulheres entrou em vigor por intermédio da lei 14.457/2022 em 22/09/2022 e altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) bem como a legislação esparsa, para fomentar a inserção e permanência de mulheres no mercado de trabalho, e, estabelecer condições para que possam exercer a parentalidade.

Pesquisas apontam que o assédio sexual praticado contra as mulheres no ambiente de trabalho, é uma realidade, mesmo em relação àquelas que ocupam funções hierarquicamente de destaque nas Organizações. Outros tipos de violência também estão presentes no cotidiano das trabalhadoras brasileiras.

Diante desta realidade, para o enfrentamento do assédio sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho, a Lei 14.457/2022 institui o Programa Emprega + Mulheres, impondo às empresas que possuem Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa), medidas para a coibição de todas as formas de violência, traduzidas em assédios sexual e moral, dentre elas o *gaslighting*, porquanto atenta contra a dignidade, a integridade psíquica ou física do trabalhador (a).

Tamanho é a importância do tema, que a Cipa, a partir da Lei 14.457/22, que institui o Programa Emprega + Mulheres, passa a ser chamada de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio, tendo a importante missão de combater todas as formas de assédio no trabalho em observância à nova normatividade a partir do mês de março de 2023, bem assim difundir a valorização da trabalhadora de maneira a evitar que o ambiente laboral seja comprometido por qualquer tipo de violência, dentre elas o *gaslighting*.

O combate ao assédio sexual e violência no ambiente laboral como forma de inserção e permanência das mulheres no mercado de trabalho ganhou atenção especial do legislador, quando atribuiu à Cipa um papel importantíssimo neste particular, recebendo uma nova denominação: Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio, conforme artigo 23, da Lei 14.457/2022, dispondo que as empresas deverão se adequar às novas regras no prazo de 180 dias a partir da vigência da nova lei.



Assim, devem ser também incluídas nas atividades da Cipa,

diálogos de segurança e normas internas da empresa, condutas em relação ao combate às práticas de assédio sexual e de outras formas de violência, dentre elas o *gaslighting*, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas, bem assim os procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias sobre assédio e violência, 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.

Em relação às mais recentes atribuições da Cipa, as empresas devem realizar, no mínimo a cada doze meses, 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.

Meta Fields