

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E SEUS REFLEXOS NA VIDA DO EMPREGADO: UMA INVESTIGAÇÃO SOBRE A EFETIVIDADE DA CIPA+A À LUZ DA LEI 14.457/22.

ALINNE SILVA DE CERQUEIRA¹

LUIS EDUARDO AMARAL PEREIRA DE SÁ²

MARIA EDUARDA GOMES DE SOUZA³

LUCIANA MARIA GONÇALES FIN MARINGOLO⁴

2023

Resumo

Contexto: O assédio moral no trabalho é uma realidade preocupante que afeta inúmeros profissionais em diversos setores, caracterizado por comportamentos hostis, humilhantes e discriminatórios. Suas consequências, que vão desde cicatrizes emocionais profundas até problemas de saúde mental, autoestima e desempenho profissional prejudicados, transcenderam os limites do ambiente de trabalho, afetando também a vida pessoal.

Impacto Além do Trabalho: O impacto negativo do assédio moral não se limita à esfera profissional. Ele atinge profundamente a vida dos empregados, levando à diminuição da autoestima, autoconfiança e ao aumento do absenteísmo. O isolamento social e as relações familiares e de amizade também podem ser afetados, criando um ciclo de alienação e solidão. A sensação de impotência no trabalho pode se estender para outros aspectos da vida, prejudicando metas pessoais e aspirações.

Abordagem Multidisciplinar: No contexto do ambiente ocupacional, o assédio moral emerge como uma preocupação complexa. Este fenômeno envolve exposição a condutas abusivas, repetitivas e prejudiciais por parte de colegas, superiores hierárquicos ou subordinados. Sua abordagem requer uma perspectiva multidisciplinar, incluindo áreas como Direito Constitucional, Direito do Trabalho, Direito Civil, Sociologia e Psicologia.

Consequências do Assédio Moral: Conforme destacado por BEZERRA MELO (2017), o assédio moral pode ter consequências graves, incluindo estresse pós-traumático, perda de autoestima, ansiedade, depressão, irritabilidade, perturbações de memória, distúrbios do sono e problemas digestivos. Em casos mais extremos, pode até mesmo levar ao suicídio do empregado.

Conclusão: Em resumo, o assédio moral no trabalho é uma questão complexa que exige atenção e ação. Suas consequências vão além do ambiente profissional, afetando a vida pessoal dos indivíduos. Além disso, a pesquisa multidisciplinar é fundamental para compreender e abordar esse problema. Portanto, é imperativo implementar políticas de prevenção e suporte emocional para garantir ambientes de trabalho saudáveis e produtivos.

Palavras-chave: Assédio Moral. Consequências. Prevenção. Impacto. Metodologia.

¹ Graduanda em Direito pela Fesar/Afya – alinnecerqueira00@gmail.com

² Graduando em Direito pela Fesar/Afya – luiseduardoredencao@gmail.com

³ Graduanda em Direito pela Fesar/Afya – gmariaeduarda985@gmail.com

⁴ Orientadora – profilu.maringolo@gmail.com

Abstract

Context: Workplace harassment is a concerning reality that affects numerous professionals across various sectors, characterized by hostile, humiliating, and discriminatory behaviors. Its consequences, ranging from deep emotional scars to impaired mental health, self-esteem, and professional performance, have transcended the boundaries of the workplace, also impacting personal lives.

Impact Beyond Work: The negative impact of workplace harassment is not confined to the professional sphere. It deeply penetrates employees' lives, leading to decreased self-esteem, self-confidence, and increased absenteeism. Social isolation, strained family and friendship relationships, create a cycle of alienation and loneliness. The sense of powerlessness at work can extend to other aspects of life, hampering personal goals and aspirations.

Multidisciplinary Approach: In the context of the occupational environment, workplace harassment emerges as a complex concern. This phenomenon entails exposure to abusive, repetitive, and harmful conduct by colleagues, superiors, or subordinates. Its approach necessitates a multidisciplinary perspective, encompassing areas such as Constitutional Law, Labor Law, Civil Law, Sociology, and Psychology.

Consequences of Workplace Harassment: As highlighted by BEZERRA MELO (2017), workplace harassment can have severe consequences, including post-traumatic stress, loss of self-esteem, anxiety, depression, irritability, memory disturbances, sleep disorders, and digestive problems. In more extreme cases, it can even lead to employee suicide.

Conclusion: In summary, workplace harassment is a complex issue that demands attention and action. Its consequences extend beyond the professional environment, affecting individuals' personal lives. Moreover, multidisciplinary research is crucial to comprehend and address this issue effectively. Therefore, it is imperative to implement prevention policies and emotional support to ensure healthy and productive work environments.

Keywords: Workplace Harassment. Consequences. Methodology.

1 Introdução

O assédio moral no trabalho é uma realidade preocupante que afeta inúmeros profissionais em diversos setores. Caracterizado por comportamentos hostis, humilhantes e discriminatórios, o assédio moral pode deixar cicatrizes emocionais profundas nos empregados. Essas situações frequentemente resultam em consequências devastadoras para a saúde mental, autoestima e desempenho profissional dos indivíduos afetados. Além disso, as repercussões do assédio moral não se limitam ao ambiente de trabalho, estendendo-se para a vida pessoal, onde podem causar isolamento social, ansiedade e até depressão. É crucial abordar esse tema com seriedade, implementando políticas de prevenção e suporte emocional para garantir um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

O impacto negativo do assédio moral transcende os limites da empresa e transpassa diretamente na vida dos empregados. A constante exposição a comportamentos degradan-

tes pode levar a uma diminuição da autoestima e autoconfiança, minando a capacidade dos indivíduos de enfrentar desafios tanto no âmbito profissional quanto pessoal. Essa corrosão da saúde mental pode se manifestar não apenas como ansiedade e depressão, mas também como um aumento no absenteísmo e na redução do comprometimento com o trabalho. O isolamento social muitas vezes se instala à medida que os indivíduos evitam interações sociais devido ao estresse e à humilhação vivenciados no ambiente de trabalho. Relações familiares e amizades podem ser impactadas, criando um ciclo de alienação e solidão. A sensação de impotência diante da situação no trabalho pode se estender para outros aspectos da vida, prejudicando a habilidade de estabelecer metas pessoais e aspirações.

No contexto do ambiente ocupacional, o fenômeno do assédio moral emerge como uma preocupação significativa e complexa. Este fenômeno caracteriza-se pela exposição do trabalhador a condutas abusivas, repetitivas e prejudiciais por parte de colegas, superiores hierárquicos ou subordinados. O ambiente laboral, que deveria ser propício ao desenvolvimento profissional e ao bem-estar psicossocial, pode, assim, transformar-se em um espaço permeado por interações adversas e degradantes. O presente trabalho explora de maneira aprofundada as várias facetas do assédio moral no ambiente de trabalho, examinando suas causas, manifestações e impactos sobre os indivíduos que dele são alvo. Além disso, busca-se elucidar os mecanismos e estratégias de prevenção e mitigação desse problema, visando a promoção de um ambiente laborativo saudável, que favoreça o florescimento tanto profissional quanto pessoal dos colaboradores envolvidos.

A promulgação da Lei 14457/22 trouxe consigo uma significativa transformação no cenário jurídico relacionado à segurança e saúde dos trabalhadores no Brasil. Essa legislação não apenas atualizou a nomenclatura e as atribuições da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), mas também ampliou consideravelmente o escopo de atuação desse órgão, estabelecendo um importante marco na prevenção e combate ao assédio moral no ambiente de trabalho. (Brasil, 2022)

A mudança mais notável provocada por essa lei foi a inclusão do termo “assédio” na nomenclatura da CIPA, que passou a se chamar CIPA+A, representando a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio. Com essa alteração, a legislação reconheceu a importância de abordar questões relacionadas ao assédio moral e sexual no local de trabalho, ampliando a responsabilidade da CIPA+A na promoção de um ambiente de trabalho seguro, saudável e livre de práticas abusivas.

A instauração da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio) é um requisito para empresas que contam com 20 ou mais colaboradores. Seu propósito é supervisionar o cumprimento das normas referentes à segurança no ambiente de trabalho no interior das organizações. A atuação da CIPA é essencial para promover um ambiente laboral seguro e saudável, visando a prevenção de acidentes e a promoção do bem-estar

dos colaboradores. Além de sua responsabilidade inerente à segurança ocupacional, a CIPA também desempenha um papel fundamental na prevenção do assédio, contribuindo para a construção de um ambiente de trabalho respeitoso e livre de práticas prejudiciais. Dessa forma, a presença e atuação diligente da CIPA são elementos-chave para a construção de uma cultura organizacional voltada para o cuidado e a proteção dos trabalhadores.

O assédio moral no ambiente de trabalho é uma problemática que afeta não apenas a integridade psicológica e emocional dos trabalhadores, mas também compromete a produtividade, a qualidade de vida e a reputação das organizações. Portanto, a inclusão do combate ao assédio moral e sexual nas atribuições da CIPA+A representa um avanço importante no sentido de proteger os direitos dos trabalhadores e promover um ambiente laboral mais respeitoso e ético.

Neste contexto, o presente artigo visa analisar a problemática do assédio moral, sob a luz da Lei 14.457/22 e seus impactos na atuação da CIPA+A, bem como avaliar as medidas e estratégias necessárias para prevenir e combater o assédio moral no ambiente de trabalho. Serão discutidas as implicações legais, as melhores práticas organizacionais, e os desafios enfrentados tanto pelos empregados quanto pelos empregadores na promoção de um ambiente de trabalho mais saudável e inclusivo.

A partir dessa introdução, a pesquisa buscará aprofundar-se na análise da legislação, identificar obstáculos e soluções para a efetiva atuação da CIPA+A na prevenção do assédio moral, além de explorar o impacto dessa mudança na cultura das empresas e nas relações laborais. Esta pesquisa visa contribuir para a compreensão desse tema relevante, fornecendo percepções valiosas para a melhoria das condições de trabalho e a promoção de um ambiente profissional mais respeitoso e seguro.

2 Revisão da Literatura

A pesquisa evidencia de maneira contundente as implicações nefastas do assédio moral no ambiente de trabalho. Este fenômeno desencadeia uma série de consequências, algumas das quais podem ser profundamente debilitantes, dependendo da intensidade e duração da repressão sofrida pela vítima. (Melo; Melo; Isaías, 2017)

Uma das repercussões mais graves do assédio moral é a possibilidade de desencadear o estresse pós-traumático, uma condição que pode deixar cicatrizes emocionais duradouras. Além disso, a vítima está sujeita a experimentar uma perda significativa de autoestima, ansiedade, depressão, irritabilidade, perturbações de memória, distúrbios do sono e problemas digestivos. Em situações mais extremas, o assédio moral pode levar um indivíduo ao desespero, culminando no trágico desfecho do suicídio.

As consequências adversas do assédio moral são frequentemente desencadeadas pela exposição constante do empregado a situações humilhantes e constrangedoras no

ambiente de trabalho. Essas situações, caracterizadas por sua repetição e prolongamento, corroem gradualmente a saúde mental e emocional do trabalhador, minando sua dignidade e autoconfiança.

É crucial destacar que o assédio moral não se limita apenas a prejudicar o bem-estar psicológico dos indivíduos afetados. Ele também tem um impacto substancial no desempenho profissional, resultando em uma desvalorização do trabalho e em um baixo desempenho. Além disso, o sofrimento decorrente dessas práticas abusivas não se restringe ao âmbito profissional, pois muitas vezes continua a afetar a saúde física e emocional dos trabalhadores em suas vidas pessoais.

Diante dessas considerações, é imperativo que as organizações adotem medidas rigorosas para prevenir e combater o assédio moral no ambiente de trabalho, a fim de proteger a saúde e o bem-estar de seus colaboradores, bem como promover um ambiente laboral saudável e produtivo.

No âmbito laboral, o assédio moral é definido como um conjunto de ações persistentes, repetitivas e prejudiciais visando diminuir, humilhar ou desestabilizar psicologicamente um indivíduo. A influência das perspicazes análises dos doutrinadores escolhidos arrojam luz sobre essa temática complexa. Esses estudiosos delineiam o assédio moral por meio de expressões, atos ou gestos, impondo sérios impactos na integridade psicológica e emocional das vítimas. Múltiplos fatores convergem para a disseminação desse flagelo nas esferas profissionais, tais como a exploração do poder, a intensificação da competição, a ausência de políticas transparentes e a contaminação de uma cultura organizacional prejudicial. (Heloani; Freitas, 2008) (Hirigoyen, 1998)

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio, doravante referida como CIPA+A, estabelecida pela Lei 14.457/22 (Brasil, 2022), representa uma transformação significativa no contexto da segurança, saúde e bem-estar dos trabalhadores no Brasil, com foco especial no combate ao assédio moral no ambiente de trabalho. Seu objetivo principal consiste em fiscalizar o cumprimento das normas relacionadas à segurança no ambiente de trabalho dentro das organizações. A atuação proativa da CIPA é crucial para fomentar um ambiente laboral seguro e saudável, visando à prevenção de acidentes e à promoção do bem-estar dos colaboradores. (Lima; Figueiredo, 2023)

Para além de suas responsabilidades inerentes à segurança ocupacional, a CIPA desempenha um papel indispensável na prevenção do assédio, contribuindo para estabelecer um ambiente de trabalho respeitoso e isento de práticas prejudiciais. Assim, a presença constante e o engajamento diligente da CIPA representam elementos essenciais na construção de uma cultura organizacional centrada no cuidado e na proteção dos trabalhadores.

A presença e as funções da CIPA+A desempenham um papel crucial em várias

dimensões importantes, desempenhando um papel vital na prevenção do assédio moral. O desenvolvimento de compliance trabalhista é de suma importância para a promoção da conscientização entre os funcionários e a implementação de programas de treinamento para identificar, prevenir, responder e melhorar as práticas para alcançar uma conformidade efetiva com as leis trabalhistas, é importante, pois, evita riscos, conflitos judiciais e trabalhistas. A conscientização é o primeiro passo para a erradicação do assédio moral, atuando como um órgão de fiscalização e supervisão das ações das empresas em relação à prevenção do assédio moral. Ela garante que as organizações cumpram suas obrigações legais e adotem medidas eficazes para evitar o assédio no ambiente de trabalho. (Aguilar, 2023)

Os reflexos do assédio moral laboral é um risco a segurança do trabalhador e podem culminar em uma sinfonia de malefícios que ultrapassam a esfera ocupacional, permeando, inexoravelmente, a vida dos trabalhadores. Nesse contexto, emergem danos à saúde mental, traduzidos em episódios de tensão, ansiedade, melancolia, autoestima aviltada e perturbações oníricas. Vale ressaltar que no Brasil repousam leis e regulamentos que direcionam esforços à prevenção e combate ao assédio moral laboral, respaldados pelas análises dos citados estudiosos. (Camargo, 2017)

A Lei 14.457/22, que versa sobre o assédio moral no trabalho, reforça a importância da atuação da CIPA+A, conferindo respaldo legal às suas iniciativas. Além disso, a CIPA+A funciona como um canal de comunicação direta entre os empregados e a gestão, proporcionando um ambiente onde os trabalhadores se sintam encorajados a relatar casos de assédio moral sem receios de retaliação. Essa transparência é crucial para criar uma cultura organizacional que repudia o assédio e promove o respeito mútuo. Contudo, a efetividade da CIPA+A na prevenção do assédio moral também está sujeita a desafios. A falta de adesão e comprometimento por parte dos colaboradores pode comprometer a implementação eficaz das políticas anti assédio. Portanto, é essencial promover campanhas de conscientização contínuas e incentivar a participação ativa dos funcionários na CIPA+A.

A abordagem proativa da CIPA+A não apenas trata das questões quando surgem, mas busca antecipar possíveis problemas. Isso inclui a análise constante do ambiente de trabalho, identificando fatores de risco e promovendo ações preventivas. Dessa forma, a comissão não apenas reage a casos de assédio, mas trabalha para criar um ambiente laboral saudável desde o início. A CIPA+A desempenha um papel crucial na promoção da saúde mental no ambiente de trabalho, pois o assédio moral pode ter sérios impactos psicológicos nos empregados. Ao criar um ambiente que prioriza o bem-estar mental, a comissão contribui não apenas para o cumprimento das normas legais, mas também para o desenvolvimento de uma cultura organizacional mais humana e compassiva.

No âmago dessa investigação, as contribuições de Marie France Hirigoyen (1998) fornecem uma base sólida para a compreensão das dinâmicas e efeitos nefastos do assédio

moral no ambiente laboral.

Além disso, a análise da psicologia organizacional, em consonância com os aportes desses autores, e utilizando da proteção fornecida pela CIPA+A, lança luz sobre como os meandros do poder e a cultura organizacional podem estar correlacionados ao surgimento do assédio moral. Estas teorias e abordagens, com respaldo das pesquisas citadas, desempenham um papel essencial para situar e fundamentar empiricamente a pesquisa acerca do assédio moral laboral e suas consequências para a saúde e bem-estar da população laboral brasileira.

3 Materiais e Métodos

A abordagem metodológica adotada neste estudo sobre “Assédio Moral no Trabalho e Seus Reflexos na Vida do Empregado: Uma Investigação sobre a Efetividade da CIPA+A à Luz da Lei 14.457/22” adota uma abordagem metodológica profundamente interdisciplinar, transcendendo os limites tradicionais do conhecimento. Exploramos os corredores complexos do Direito Constitucional, do Direito do Trabalho, do Direito Civil e da Lei 14.457/22 (Brasil, 2022), mas sua relevância vai além desses domínios jurídicos, alcançando a ampla esfera da Sociologia e a compreensão profunda da Psicologia. Essas diferentes perspectivas e interfaces paradigmáticas se entrelaçam na transcendência disciplinar.

A metodologia adotada é qualitativa, proporcionando uma descrição minuciosa e uma explicação fundamentada. Cada fragmento de informação coletado passa por uma análise cuidadosa e é registrado com precisão na narrativa do conhecimento. Os dados são meticulosamente examinados e interpretados com diligência incomparável, visando desvendar as raízes e as ramificações do tema central.

Este estudo se configura como uma incursão teórica audaciosa, demandando a minuciosa coleta de doutrina e jurisprudência, uma exploração exaustiva da legislação vigente e um levantamento bibliográfico abrangente. Esses elementos são os pilares essenciais para a condução plena e frutuosa da pesquisa, contribuindo para uma compreensão aprofundada do assédio moral no contexto do trabalho e da efetividade da CIPA+A.

4 Resultados e Discussão

A análise do “Assédio Moral no Trabalho e Seus Reflexos na Vida do Empregado: Uma Investigação sobre a Efetividade da CIPA+A à Luz da Lei 14.457/22” revela uma realidade inquietante e intrincada que assola profissionais em diversos setores. As ramificações desse fenômeno são profundas e ultrapassam significativamente os limites do ambiente de trabalho, deixando marcas na saúde mental, autoestima e desempenho profissional dos indivíduos afetados.

O impacto negativo do assédio moral transcende os limites da empresa e transpassa profundamente na vida dos empregados. A exposição contínua a comportamentos degradantes leva a uma diminuição significativa da autoestima e autoconfiança, prejudicando a capacidade dos indivíduos de enfrentar desafios tanto no âmbito profissional quanto pessoal. Essa corrosão da saúde mental não se manifesta apenas como ansiedade e depressão, mas também se reflete no aumento do absenteísmo e na redução do comprometimento com o trabalho. O isolamento social se instala à medida que os indivíduos evitam interações sociais devido ao estresse e à humilhação vivenciados no ambiente de trabalho. Relações familiares e de amizade também podem ser gravemente impactadas, criando um ciclo de alienação e solidão. A sensação de impotência diante da situação no trabalho se estende para outros aspectos da vida, prejudicando a habilidade de estabelecer metas pessoais e aspirações.

Conforme ressaltado, o assédio moral no ambiente de trabalho pode desencadear consequências graves e, em alguns casos, irreversíveis. A exposição contínua a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada, no exercício das atividades profissionais, pode resultar em estresse pós-traumático, perda de autoestima, ansiedade, depressão, irritabilidade, perturbações de memória, distúrbios do sono e problemas digestivos. Em situações mais extremas, o assédio moral pode até mesmo levar ao suicídio do empregado. Além dos impactos na saúde mental e física, o assédio moral também afeta o desempenho profissional. Os trabalhadores que sofrem assédio moral frequentemente enfrentam dificuldades em manter um alto nível de comprometimento com o trabalho, o que pode resultar em baixo desempenho profissional e desvalorização do trabalho. Na vida pessoal, as condutas abusivas podem continuar a prejudicar o trabalhador, levando ao adoecimento físico e mental. (Melo; Melo; Isaías, 2017)

Espera-se que exista uma relação significativa entre a exposição ao assédio moral e o desenvolvimento de problemas de saúde mental, como estresse, ansiedade e depressão, entre os empregados. Sugere-se que empresas que não possuem políticas efetivas de prevenção e combate ao assédio moral, que falham em fornecer canais de denúncia seguros estão mais propensas a enfrentar problemas recorrentes de assédio moral.

No contexto deste estudo, o assédio moral laboral é definido como um conjunto de ações persistentes, repetitivas e prejudiciais visando diminuir, humilhar ou desestabilizar psicologicamente um indivíduo no ambiente de trabalho. As análises de especialistas como Heloani (2004), Marie France Hirigoyen e Antonio Martiningo Filho lançam luz sobre essa temática complexa. Esses estudiosos delineiam o assédio moral por meio de expressões, atos ou gestos que impõem sérios impactos na integridade psicológica e emocional das vítimas. Vários fatores, como a exploração do poder, a intensificação da competição, a falta de políticas transparentes e uma cultura organizacional prejudicial, convergem para a disseminação desse flagelo nas esferas profissionais.

Em relação a CIPA+A, é um agente fundamental na promoção da conscientização e do reconhecimento do assédio moral. Através de sua atuação, os funcionários são educados sobre o que constitui o assédio moral e seus efeitos prejudiciais. Esse entendimento é o primeiro passo na prevenção, uma vez que o combate eficaz ao problema depende da compreensão de sua natureza. É responsável pelo desenvolvimento e implementação de políticas de prevenção ao assédio moral no ambiente de trabalho, como o guia de prevenção contra o assédio moral e a discriminação no ambiente de trabalho (apexBrasil, maio 2023). Essas políticas incluem diretrizes claras que definem o assédio moral, procedimentos para relatar incidentes e as consequências para os agressores. A comissão também assegura que os funcionários recebam treinamento adequado para identificar, prevenir e denunciar casos de assédio moral, capacitando-os a serem agentes ativos na prevenção.

No entanto, é imperativo que a CIPA+A seja dotada de recursos adequados para cumprir suas responsabilidades. Isso inclui orçamento para programas de treinamento, ferramentas de comunicação eficazes e pessoal capacitado. A falta de recursos pode limitar a capacidade da comissão de agir de maneira eficiente na prevenção do assédio moral. A atuação da CIPA+A vai além das fronteiras da empresa, influenciando as relações entre empregados e empregadores em um contexto mais amplo. O engajamento em práticas éticas e a promoção da justiça no ambiente de trabalho não apenas beneficiam os trabalhadores individualmente, mas também contribuem para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa.

É fundamental que a CIPA+A esteja alinhada com as mudanças na legislação e nas práticas sociais. Isso requer uma constante atualização das políticas internas para garantir que estejam conforme as normativas mais recentes relacionadas ao assédio moral no trabalho. A diversidade e a inclusão também são aspectos que a CIPA+A deve abordar em sua missão. Garantir um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso para todas as identidades é essencial para prevenir o assédio moral, pois a discriminação pode ser um precursor dessa prática prejudicial.

Ao confrontar situações de assédio moral, a CIPA+A deve assegurar a implementação de procedimentos justos e imparciais, o que inclui conduzir investigações minuciosas, garantir a proteção dos denunciante e aplicar medidas disciplinares proporcionais. Essa abordagem não apenas fortalece a credibilidade da comissão, mas também cultiva a confiança dos funcionários no processo de enfrentamento ao assédio. Em resumo, a CIPA+A desempenha um papel essencial na prevenção e combate ao assédio moral no ambiente de trabalho, abrangendo desde a sensibilização até a efetiva implementação de políticas e ações preventivas. No entanto, sua eficácia está intrinsecamente ligada à colaboração ativa de todos os envolvidos, além da necessidade de recursos adequados para cumprir suas responsabilidades de maneira efetiva. A busca constante por melhorias e a adaptação às mudanças no contexto legal e social são elementos cruciais para o êxito da CIPA+A na

promoção de ambientes de trabalho saudáveis e livres de assédio moral.

5 Conclusão

O artigo evidencia que o assédio moral no ambiente de trabalho é um fenômeno intrincado e alarmante que impacta uma ampla gama de profissionais em diversos setores. Suas ramificações estendem-se para além do espaço laboral, afetando significativamente a saúde mental, autoestima e desempenho profissional dos indivíduos afetados. A influência negativa do assédio moral transcende os limites profissionais, causando isolamento social, ansiedade e depressão.

O presente artigo destacou as consequências devastadoras do assédio moral, revelando seu potencial para desencadear o estresse pós-traumático, a perda de autoestima, ansiedade, depressão e outros desafios relacionados à saúde mental. Adicionalmente, constatou-se que o baixo desempenho profissional e o desgaste emocional são frequentes entre os trabalhadores que enfrentam esse tipo de assédio. Empresas que negligenciam a implementação de políticas eficazes para prevenir e combater o assédio moral arriscam lidar continuamente com problemas nessa esfera.

A pesquisa também sublinhou a relevância das teorias e abordagens de especialistas como Heloani, Marie France Hirigoyen e Antonio Martiningo Filho, que contribuem para a compreensão das dinâmicas do assédio moral no ambiente de trabalho. Além disso, a análise da psicologia organizacional e sua interrelação com o poder e a cultura organizacional proporcionaram percepções valiosas, enriquecendo a compreensão do fenômeno em questão.

Para promover um ambiente laborativo saudável e produtivo, é fundamental que as organizações adotem medidas rigorosas para prevenir e combater o assédio moral, utilizando o Guia de Prevenção Contra o Assédio Moral, Sexual e a Discriminação no Ambiente de Trabalho (apexBrasil, maio 2023). Isso não apenas protege a saúde e o bem-estar dos colaboradores, mas também contribui para a construção de uma cultura de respeito e dignidade no ambiente de trabalho, é necessário a presença da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA+A), que desempenha um papel fundamental e imprescindível no combate ao assédio moral no ambiente de trabalho. Através de sua atuação abrangente, que engloba a conscientização, prevenção, proteção dos trabalhadores e promoção de uma cultura ética, a CIPA+A se revela como um ator central na criação de ambientes laborais mais saudáveis, seguros e respeitosos. A sua presença fortalece a voz dos trabalhadores, promove o cumprimento das obrigações legais pelas organizações e assegura que os casos de assédio moral sejam tratados com a seriedade que merecem. Portanto, a importância da CIPA+A na luta contra o assédio moral não pode ser subestimada, uma vez que desempenha um papel crucial na proteção dos direitos dos trabalhadores e na

construção de ambientes profissionais mais éticos e inclusivos.

A interseção entre a Lei 14.457/22 e a atuação da CIPA+A forma um alicerce robusto na construção de ambientes laborais saudáveis e livres de assédio moral. A transparência fomentada pela comissão não apenas cumpre um mandato legal, mas cria uma cultura organizacional onde o respeito mútuo é a norma. Contudo, os desafios persistem, destacando a necessidade premente de engajamento contínuo e recursos adequados para manter a efetividade da CIPA+A. A abordagem proativa da comissão não apenas responde a incidentes, mas antecipa e previne, delineando um caminho para ambientes de trabalho que promovem não apenas a conformidade legal, mas também o bem-estar mental dos colaboradores. No entanto, é vital reconhecer que essa missão não é isolada; ela transcende as fronteiras corporativas, influenciando positivamente as relações sociais mais amplas entre empregados e empregadores. (Brasil, 2022)

A adaptação constante às mudanças legais e sociais é a chave para a relevância contínua da CIPA+A, enquanto a inclusão e a promoção da diversidade são pilares essenciais na prevenção do assédio moral. A justiça e imparcialidade nos procedimentos reforçam a confiança dos funcionários no processo de combate ao assédio, solidificando a credibilidade da comissão. Em última análise, a CIPA+A desempenha um papel vital na construção de culturas organizacionais mais humanas e compassivas. Seu sucesso reside não apenas na aplicação diligente das normas, mas na colaboração ativa de todos os envolvidos. É um esforço contínuo, uma busca constante por melhorias, que molda não apenas os locais de trabalho, mas contribui para uma sociedade mais justa e equitativa.

Portanto, diante da seriedade do problema do assédio moral no trabalho, torna-se evidente a necessidade urgente de ação tanto por parte das empresas quanto da sociedade em geral. A implementação imediata de políticas de prevenção, respaldadas pela Lei 14.457/22, e o comprometimento constante com a criação de ambientes de trabalho transparentes e saudáveis são fundamentais. A atuação proativa da CIPA+A, conforme discutido anteriormente, desempenha um papel crucial nesse cenário, proporcionando um canal de comunicação direta entre os empregados e a gestão e antecipando possíveis problemas. No entanto, a efetividade dessas medidas depende da colaboração ativa de todos os envolvidos, do engajamento em campanhas de conscientização e da alocação de recursos adequados. Ao enfrentar o assédio moral de maneira justa e imparcial, a CIPA+A contribui não apenas para o cumprimento das normas legais, mas também para a construção de uma cultura organizacional mais humana e compassiva, promovendo um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso. Essa abordagem, aliada a uma constante adaptação às mudanças legais e sociais, não só mitiga as consequências devastadoras do assédio moral na vida dos empregados, mas também representa um passo significativo em direção a uma sociedade mais justa e equitativa. (Brasil, 2022)

Referências

- AGUILAR, M. S. de. **O Programa de Compliance Aplicado as Relações de Trabalho**. 2023. 57 p. Dissertação (Mestrado) — UNIVERSIDADE SÃO JUDAS TADEU. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/33844/1/O%20Programa%20de%20Compliance%20Aplicado%20%c3%a0s%20Rela%c3%a7%c3%b5es%20de%20Trabalho.pdf>. Acesso em: 20/10/2023.
- APEXBRASIL. **Guia de Prevenção Contra o Assédio Moral, Sexual e a Discriminação no Ambiente de Trabalho**. maio 2023. Dissertação (Mestrado). Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-PT&as_sdt=0%2C5&q=Guia+de+Preven%C3%A7%C3%A3o+Contra+o+Ass%C3%A9dio+Moral%2C+Sexual+e+a+Discrimina%C3%A7%C3%A3o+no+Ambiente+de+Trabalho&btnG=. Acesso em: 05 out. 2023.
- BRASIL. LEI Nº 14.457. **LEI Nº 14.457**, 2022. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2022/lei-14457-21-setembro-2022-793235-publicacaooriginal-166100-pl.html#:~:text=Institui%20o%20Programa%20Emprega%20%2B%20Mulheres,26%20de%20outubro%20de%202011>. Acesso em: 13 out. 2023.
- CAMARGO, A. C. R. de. **Assédio moral: um risco à segurança do trabalhador**. 2017. 54 p. Dissertação (Mestrado) — UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA DO TRABALHO. Disponível em: https://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/20203/1/LD_CEEST_V_2018_02.pdf. Acesso em: 05 out. 2023.
- HELOANI, J. R. M.; FREITAS, M. E. **Assédio moral no trabalho**. Cengage, São Paulo, 2008.
- HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Bertrand Brasil, Rio de Janeiro, v. 10ª Ed, 1998.
- LIMA, P. A. M. D.; FIGUEIREDO, A. E. P. **Assédio Moral no Meio Ambiente Celetista**. 2023. 6 p. Dissertação (Mestrado) — Universidade Santa Cecília Santos-SP, Brasil. Disponível em: <https://periodicos.unisanta.br/index.php/ENPG/article/view/3741/2502>. Acesso em: 10 out. 2023.
- MELO, R. B.; MELO, R. H. B.; ISAÍAS, S. L. **A evolução histórica do assédio moral nas relações de trabalho no Brasil e no mundo**. Maio 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/57476/a-evolucao-historica-do-asedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho-no-brasil-e-no-mundo>. Acesso em: 06 jun. 2023.