

O assédio moral no ambiente de trabalho. Empresas devem se precaver destes fatos negativos.

O assédio moral é fato antigo na relação empregador e empregado, quase todas as pessoas podem ter passado por qualquer tipo de constrangimento que poderia caracterizar como assédio moral. Com o abuso de poder, um fato presente na relação de trabalho é presente no dia a dia do empregado de todos os tipos de empresa, seja bancos que exigem resultados do empregado ou lojas de vendas que conseqüentemente coloca o vendedor uma pressão para executar as vendas.

Na justiça do trabalho atualmente está sendo visto um crescimento nas ações relatando o assédio moral no ambiente de trabalho. Observando esses casos, poderia se discutir porque não levar a matéria do assédio moral no âmbito da justiça cível? Se for observar pela matéria, de acordo com o Art. 953 do Código Civil descrito abaixo:

“Art. 953. A indenização por injúria, difamação ou calúnia consistirá na reparação do dano que delas resulte ao ofendido.”

Sendo lembrado que injúria, difamação e calúnia são crimes de acordo com o Código Penal, descritos no capítulo **“DOS CRIMES CONTRA A HONRA”**, descritos nos artigos 138, 139 e 140.

Com a Emenda Constitucional de nº 45 de 08 de dezembro de 2004, ocorreu a ampliação significativa da competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar todas as ações oriundas da relação de trabalho, ou seja, sendo que o fato negativo aconteceu em ambiente de trabalho, na jornada de trabalho, há o entendimento que a justiça do trabalho está apta a julgar demandas dessa natureza.

Podemos observar que a Emenda Constitucional nº 45 é clara quando cita a competência da justiça do trabalho em julgar ações com pedidos à reparação indenizatória por danos materiais e morais em face do empregador, ou seja, não há dúvidas que em relações de empregador e empregado a competência é da tão citada Justiça do Trabalho.

Em se tratando da inovação que esta emenda trouxe, podemos observar claramente na Constituição Federal Art. 114:

“Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

[...] VI – as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação do trabalho; [...]

Observando os fatos legais, a empresa tem de ter certa cautela em suas relações entre empregado e empregador, não pode confundir poder disciplinar e abuso de autoridade.

O poder disciplinar pode ser exercido com o fato de que o direito de o empregador impor sanções disciplinares ao empregado, não tendo abusos a dignidade do mesmo, de forma convencional (previstas em convenção coletiva) ou estatutária (previstas no regulamento da empresa), subordinadas à forma legal. Na legislação brasileira as penalidades que podem ser

aplicadas são a suspensão disciplinar e a advertência; uma particularidade é do atleta profissional que é ainda passível de multa, previsto em acordo entre as partes.

Nestes fatos previstos na legislação e em relação aos bons costumes, a empresa deverá tomar algumas precauções, uma delas é não expor o empregado a humilhações ou brincadeiras que possam ter sentido duvidoso, como ocorre sem o intuito de envergonhar o empregado, poderá ser entendido de forma errado por outros.

Permitir que os empregados possam comunicar sugestões ou reclamações em sigilo, ou seja, permitir um canal de comunicação entre empregado e empregador.

Ter uma orientação clara e objetiva de forma geral da organização da empresa, funções e hierarquia.

Evitar algum comentário ou boato de fatos pessoais do empregado.

Observar se não há de forma alguma situações de exclusão de algum indivíduo.

Elaborar para os empregados material impresso ou digital que chegue a todos os empregados com a política e código de ética da empresa.

Ter um contato mais próximo a todos os empregados, além de instruir todos em evitar comportamentos que possam ferir a dignidade de outrem.

Estas são poucas atitudes que podem prevenir a empresa de ações trabalhistas com pedidos de indenização, algo que com certeza poderia ser de alto valor, pois a moral é algo incalculável.