

A IMPORTÂNCIA DOS TREINAMENTOS CORPORATIVOS.

O TREINAMENTO CORPORATIVO PODE ACABAR COM O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.

As palestras podem fazer parte dos eventos corporativos que nada mais são que um conjunto de estratégias voltadas para o desenvolvimento profissional do empregado, assim sendo, o empregador obtém vários benefícios como o aumento da exposição da sua marca ou lançar novos produtos para o mercado. A princípio pode parecer muito caro investir em treinamentos para o desenvolvimento pessoal e profissional de um empregado, mas a longo prazo, o empregador colherá muito mais frutos através da efetivação de menos erros nos setores operacionais da empresa, mais eficiência para a produtividade e posterior atendimento ao público. Com certeza os lucros serão certos e maiores.

Se o empreendedor estiver pensando em produzir um evento para empresas, tem que estar muito bem 'antenado' com todas as novidades do mercado.

No setor de palestras existem vários temas que podem ser abordados para promover melhor resultado para a empresa.

As empresas procuram temas que apostem na motivação de seus empregados, pois não existe nada pior dentro de uma empresa de qualquer porte do que manter um funcionário que esteja insatisfeito com a política organizacional do empregador.

A desmotivação de um empregado pode estar relacionada a um fator de subordinação que provoca um ambiente tóxico para o convívio social ou no relacionamento entre a equipe que direta ou indiretamente pode estar provocando o desânimo de um funcionário que passa com o tempo a ter baixo rendimento e até mesmo vir a sofrer debilidades físicas ou mentais.

É muito comum, observarmos excelentes profissionais que passam a trabalhar em determinada empresa ou órgão público que, com o tempo, acabam tendo problemas de saúde, e acabam desmotivados.

Em março de 2019, a Câmara Federal aprovou o Projeto de Lei (PL) n. 4742/2001, que tipifica o assédio moral no trabalho como **crime** estabelecendo pena de detenção de um a dois anos, além de multa. Se a vítima for menor de 18 anos de idade, a pena aumenta de um terço. O **Projeto de Lei** ainda precisa da aprovação do senado e sanção presidencial para entrar em vigor para acrescentar ao artigo 146 do Código Penal brasileiro o seguinte texto:

Art. 146 - A. Ofender reiteradamente a dignidade de alguém causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função.

Pena: detenção, de um a dois anos e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º - Somente se procede mediante representação, que será irretratável.

§ 2º - A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

§ 3º - Na ocorrência de transação penal, essa deverá ter caráter pedagógico e conscientizador contra o assédio moral.

Atualmente, vigora o artigo 203, do Código Penal brasileiro que diz:

Art. 203. Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho:

Pena – detenção de um ano a dois anos, e multa, além da pena correspondente à violência. (Redação dada pela Lei n. 9.777, de 29.12.1998)

§ 1º Na mesma pena incorre quem: (incluído pela Lei n. 9.777, de 1998);

I – Obriga ou coage alguém a usar mercadorias de determinado estabelecimento, para impossibilitar o desligamento do serviço em virtude de dívida; (Incluído pela Lei n. 9.777, de 1998);

II – Impede alguém de se desligar de serviços de qualquer natureza, mediante coação ou por meio da retenção de seus documentos pessoais ou contratuais. (Incluído pela Lei n. 9.777, de 1998)

§ 2º A pena é aumentada de um sexto a um terço se a vítima é menor de dezoito anos, idosa, gestante, indígena ou portadora de deficiência física ou mental. (Incluído pela Lei n. 9.777, de 1998).

O assédio moral não ocorre apenas entre empregador e empregado, pode também acontecer quando os demais colegas de trabalho passam a constranger a vítima. Existe também a figura do empregado que assedia moralmente a vítima que ocupa um cargo superior na hierarquia de uma empresa. O que tipifica o crime de assédio moral é a conduta praticada pelo agressor contra a sua vítima, e, independente do fato ocorrer ou não dentro do ambiente de trabalho, a ação constrangedora ou a intimidação deve estar vinculada a relação de trabalho entre o agressor e vítima.

Importante, esclarecer que a vítima dessa prática de delito, não é um empregado negligente, irresponsável, faltante, pelo contrário, são os melhores empregados. Aqueles com senso de compaixão, honestos, bem-educados, qualificados profissionalmente, dotados de virtudes e qualidades morais distintas, e, que por esse motivo se destacam dos demais chamando para si a atenção de superiores, promoções e possíveis promoções que o agressor ambiciona para si e, que sabe não ter qualidade suficiente para tê-las. Como certo, esse agressor identifica-se com outros semelhantes em desejos de vingança, com sentimentos mesquinhos de inveja e dotadas do espírito da incompetência e da mesquinhez. Unidos os perversos tentam roubar a competência profissional de sua vítima, elaborando manobras perversas que reduzem a autoestima, confundem e levam a vítima a provocar a sua própria diminuição laborativa e potencialidade dentro de um ambiente de trabalho.

“E justamente pelo fato de a empresa ser a responsável pela manutenção do bom clima organizacional, André Leonardo Couto salienta que muito mais que prevenir embargos jurídicos, os gestores devem se atentar à conduta de toda a equipe, pois além das sanções legais, uma organização sem harmonia pode perder produtividade e competitividade. “O empregador é o responsável pela conduta de desrespeito e até mesmo assediadora de seu empregado. Estamos falando da responsabilidade subjetiva, pois sabe-se que é dever da empresa promover um ambiente saudável para os seus funcionários, bem como, realizar práticas de conscientização contra o assédio moral. Sem um ambiente favorável, toda a cadeia produtiva perde e isso pode refletir diretamente no faturamento do negócio”, explica. ”

Vários países da América do Sul já possuem projetos de lei em tramitação para penalizar o agressor.

No Uruguai o Projeto de Lei, tende a proteger não somente a vítima, mas também, outras possíveis vítimas que temem denunciar o agressor (es), proibindo a demissão do empregado denunciante, uma importante medida para que novos crimes possam ser cometidos no ambiente de trabalho.

O Projeto de Lei n. 98/01, denominado [Proyecto de Ley sobre Violência Laboral](#), argentino, contém 22 artigos enumerando as consequências psíquicas e sociais que podem afetar a vítima:

- A) Constante bloqueio de sus iniciativas de interacción generando aislamiento del mismo;
- B) Cambiarlo de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo de sus compañeros o colaboradores más cercanos;
- C) Prohibir a los empleados que hablen con el;
- D) Obligar a ejecutar tareas denigrantes para la dignidade humana;
- E) Juzgar de manera ofensiva su desempeño em la organización;
- F) Asignar misiones sin sentido, innecesarias con la intención de humillar;
- G) Encargar trabajo imposible de realizar;
- H) Obstaculizar y/o impossibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para concretar una tarea atinente a su puesto;
- I) Promover el hostigamiento psicológico a manera de complot sobre un subordinado;
- J) Amenazas repetidas de despido infundadas.

Como podemos notar a legislação trabalhista argentina detalha as sequelas que a agressão moral deixará ao vitimado.

“A [OIT](#) define violência no trabalho como “qualquer ação, todo incidente ou comportamento que não se pode considerar uma atitude razoável e com a qual se atava, prejudica, degrada ou fere uma pessoa dentro do ambiente de seu trabalho ou devido diretamente ao mesmo”.

Países como Suécia e França, já aplicam a legislação pertinente a violência moral e psicológica como tradução de um comportamento difamatório.

Harcèlement moral, está previsto no artigo 222-33-2 do Código Penal francês:

“Assediar outros por atos repetidos cuja finalidade ou efeito é uma deterioração das condições de trabalho que podem afetar seus direitos e dignidade, prejudicar sua saúde física ou mental ou comprometer seu futuro profissional é punido com dois anos de prisão e uma multa de € 30.000.”

No art. 173.1 do Código Penal Espanhol encontramos o seguinte texto:

1. Aquele que infligir a outra pessoa tratamento degradante, ferindo gravemente a sua integridade moral, será punido com pena de prisão de seis meses a dois anos.

Com a mesma pena serão punidos os que, no âmbito de qualquer relação laboral ou função pública e, prevalecendo-se de sua relação de superioridade, realize contra outrem, repetidamente atos hostis ou humilhante que, sem chegar a constituir tratamento degradante, correspondam a assédio grave contra a vítima.

A mesma pena será aplicada a quem de forma reiterada executar atos hostis ou humilhantes que, sem chegar a constituir tratamento degradante tenham por objetivo impedir o gozo legítimo da moradia.

A Lei penal espanhola adequou o art. 173, de seu Código penal, para também proteger a vítima de violência doméstica dos danos morais que a ação delinvente do agressor provoque a vítima.

Na Grã-Bretanha, o *Protection from Harassment Act* número 40, de 21 de março de 1997, conceitua que todas ações praticadas com a intenção de provocar a humilhação social e psicológica da vítima é crime.

Voltando para os países de origem latina, aqui nas Américas, temos que reconhecer que o primeiro país a tipificar as ações constrangedoras sofridas pela vítima em ambiente de trabalho ou em virtude deste, foi a Colômbia, através da Lei n. 1010, de 23 de janeiro de 2006. Seguida do Chile, através da Lei n. 20. 607/12.

Em conclusão, temos que a responsabilidade da ação de expor a vítima a um estado emocional enfraquecido pelos constantes ataques a sua moral, honra, personalidade, psique, é do empregador assediador, mesmo que, o ato violento tenha sido praticado por outro empregado, pois que, o empregador tem responsabilidade civil para com a vítima, já que não garantiu e proporcionou um ambiente de trabalho saudável e adequado para que todos os seus funcionários pudessem trabalhar em harmonia.

“No Brasil, a sistemática do direito positivo trouxe a previsão de responsabilidade civil objetiva do empregador pelos atos dos seus prepostos, independente e sem prejuízo da possibilidade de responsabilização direta do agente causador do dano. Mesmo diante de um ato de assédio moral praticado por outro empregado, como um gerente, ou qualquer outro empregado subordinado, dentro do ambiente de trabalho o empregador pode ser responsabilizado civilmente, podendo ser acionado judicialmente pela vítima que almeja conseguir reparação por danos morais. ”

Assim, encontra amparo a vítima pelo Novo Código Civil brasileiro, no inciso III, do artigo 932, que dispõe:

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

Ou seja, não é necessário provar o envolvimento do empregador, pelo fato de seu subordinado ter cometido o ilícito moral, afinal de contas, cabe ao empregador o dever de manter a segurança total do ambiente de trabalho. O empregador estará respondendo objetivamente por não efetivar ações de combate ao assédio moral no ambiente de trabalho. A culpa *in eligendo* decorre pela escolha na contratação de empregado ou preposto que pratique o ato ilícito.

Bem, muitos irão dizer que: que culpa pode ter o empregador sobre o caráter do contratado que praticou o assédio? Realmente, o empregador pode garantir a boa reputação de sua empresa, mantendo-se vigilante quanto as ações de seus subalternos, bem como, promovendo mecanismos capazes de diagnosticar o ambiente e a segurança do trabalho de infinitas formas, porém, é muito, mas cômodo e barato, para o empregador eximir-se das observações e ponderações das normas trabalhistas.

Quanto ao assediador, o art. 482, alínea b e j, da CLT, ensina que:

Art. 482. *Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:*

[...]

b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

[...]

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, na mesma condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.

E, o artigo 483, da CLT, exemplifica situações capazes de ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho pelo empregado, de acordo com a alínea 'e' quando '*praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama*'.

Já ficou demonstrado por nossa Justiça Trabalhista, que o trabalhador que sofreu assédio ou discriminação em virtude de seu trabalho, pode deixar a empresa, receber todos os seus direitos e ainda ser indenizado por danos morais.

Por esse e outros motivos, cabe a empresa a competência para realizar eventos corporativos que possam orientar e auxiliar seus empregados de todos os setores e em todos os cargos do quadro da organização profissional para diagnosticar casos de falta de segurança no trabalho.

Os primeiros sintomas de que algo está acontecendo dentro de uma empresa, um escritório, uma escola, um hospital, lojas, enfim, dentro de uma empresa independente do seu tamanho, em relação a motivação de um funcionário ou de uma equipe, é quando passam a apresentar queda na produtividade, apatia, irritabilidade, indisponibilidade, faltas constantes, discussões com os demais colegas, insatisfação com o ambiente de trabalho.

COMO DIAGNOSTICAR O ASSÉDIO MORAL?

Um bom líder pode perceber que existe algo de errado acontecendo com sua equipe logo que perceber ações como as seguintes:

Assédio Moral na Administração Pública

- Acusações;
- Insultos;
- Propagação de boatos;
- Brincadeiras de mau gosto;
- Isolamento;
- Fofocas;
- Recusa de comunicação;
- Humilhação públicas;
- Ameaças;
- Violência física;
- Assédio sexual.

Portanto, medidas devem ser tomadas pelos gestores de uma empresa para que essa situação não aconteça entre seus funcionários. Num ambiente equilibrado, onde todos os empregados mantem um bom relacionamento, existe respeito mútuo, a produção também será realizada com qualidade atendendo o tempo de entrega, a cordialidade com as outras pessoas da cadeia produtiva como fornecedores, parceiros e consumidores.

A conscientização sempre será o melhor caminho para obter bons resultados, e, o treinamento dos funcionários é o melhor caminho, pois através de um rigoroso processo educacional qualitativo pode o empregador obter um valoroso desempenho quantitativo.

Diante desse cenário, caberá a empresa procurar profissionais gabaritados para ministrarem os treinamentos e, nesse momento surge você, profissional palestrante que, está investindo nesse novo setor econômico desenvolvido para atender as necessidades do setor corporativo. Então, vamos falar sobre os temas para palestras corporativas?