

Leonardo Jubilut: Condenada por não saber demitir

Uma [empresa](#) resolveu "inovar" em relação aos procedimentos para desligar funcionários. Ao invés de se valer do previsto em lei para que o ato de demissão respeitasse os princípios de formalidade, mínima publicidade e dignidade, os gestores optaram por transformar o ambiente num simulacro de programa de TV. Uma espécie de "paredão do BBB" foi montado para determinar, através de voto, qual pessoa seria demitida.

A ideia, a sua aplicação com apresentação de motivos pelo qual cada pessoa achava que outra deveria ser demitida, o resultado para um dos integrantes e a publicização por ocasião dos fatos deram ensejo a processo judicial trabalhista da empregada desligada. No curso do processo foi analisado minuciosamente o que e como aconteceu. Em face das provas produzidas, com oitiva de testemunhas e documentos juntados, a empresa foi condenada pelo método "inovador" no processo demissional. A decisão proferida pela Justiça do Trabalho do Ceará (16ª Vara do Trabalho de Fortaleza) decidiu que a prática adotada pela empresa expôs a empregada a situação extremamente vexatória, caracterizando-se,



Infelizmente, exemplos como esse não são tão incomuns,

mesmo em dias atuais, em que a dignidade da pessoa humana está tão em voga. As empresas, muitas vezes, abusam do seu direito diretivo. Não podem esquecer que, embora sejam detentoras deste direito — que consiste em organizar, fiscalizar e disciplinar o negócio e as pessoas —, devem usá-lo com sabedoria, a fim de não cometer excessos e expor os demais agentes da contratualidade, como ocorreu no caso debatido no Ceará.

Administrar pessoas no âmbito empresarial exige também respeito máximo à legislação e princípios constitucionais, a fim de se evitar exposição a riscos trabalhistas. E a melhor gestão de riscos nas relações trabalhistas consiste em se informar sobre as normas vigentes a fim de se colaborar na construção de ambiente laboral que respeite a diversidade de raça, de gênero, de biotipos e de gerações. Cumprir e se fazer vigilante para que todos respeitem princípios de liberdade de crença, de expressão e opinião. Comportamentos que podem ser caracterizados como assédio moral são inaceitáveis. Capacitação para evitar assédio moral é imprescindível. Referida conduta caracteriza-se pela abusividade, que ofende a dignidade, expondo o trabalhador a situação humilhante e constrangedora.

Por causa do desrespeito a tais princípios, a quantidade de medidas judiciais que têm o tema assédio estão com viés de alta. A percepção de aumento regular de condenações de empresas e das indenizações demonstra onda crescente de deterioração das relações de trabalho, especialmente a partir do ambiente fortemente afetado pela crise sanitária, combinada com medidas de confinamento, alteração de locais de trabalho, insegurança social, pressão por resultados.

A edição Justiça em Números de 2020, publicada em agosto do ano passado (com dados de 2019), mostra como o problema se alastra. Na Justiça do Trabalho, a responsabilidade civil do empregador relacionado a indenização por dano moral cresceu 0,76% em relação ao ano anterior, com 390.071 casos. No Tribunal Superior do Trabalho há 30.526 processos, aumento de 0,6%.

Para enfrentar e minimizar este potencial de prejuízos, as corporações sabem que devem treinar mais e melhor seus gestores, na medida em que é deles a tarefa de gerir pessoas. Muitas vezes os gestores não estão preparados para aquele encargo. Se exige muito conhecimento e controle emocional. Portanto, os responsáveis pelas empresas devem ser mais assertivos para expor aos executivos e gerências médias, sem poda de atribuições, as consequências de atos desatinados e como podem e devem atuar para lidar com situações que se apresentem de conflito efetivo ou potencial.

E isso é importante porque não se pode esquecer do dever da empresa de manter um ambiente de trabalho sadio, equilibrado, conferindo a seus empregados local seguro não só no aspecto físico, como também no psíquico.

Para quem duvidar do tamanho do problema que precisa ser enfrentado preventivamente, desde já recorro a mais dados.

Os problemas no relacionamento dentro da empresa extrapolam o direito trabalhista e esbarram na responsabilidade civil do empregador. Parte importante desses processos, depois que discutidos aspectos trabalhistas, são vertidos em discussões de natureza civilista, que chegam acima de 1,3 milhão de ações somente em 2019, conforme dados colhidos no Justiça em Números (2019). Ali se discutem sequelas. Doenças como estresse e depressão são comumente relacionadas a um ambiente hostil, muitas vezes geradas por gestores que exercem de forma equivocada e abusiva a gestão. Assim, buscar manter um ambiente sustentável é mandatório. Conduzir o negócio com respeito e lisura é essencial. Para isso, deve-se dedicar tempo para treinar, ensinar e reforçar conceitos capazes de dirimir qualquer ato, conduta ou palavra de seus gestores que possam ocasionar mal aos seus colaboradores e, por conseguinte, evitar a responsabilização das corporações.

Date Created

01/06/2021