

Assédio moral e compliance na relação de emprego: prevenção e combate

05.03.2020 5 minutos de leitura

Autores

Anna Carolina Malta
Spilborghs

Cibelle Linero

Desde que as operações da Lava Jato começaram, diversas empresas implementaram canais de denúncias anônimas para identificar casos envolvendo crimes como corrupção, fraudes e desvios de recursos. No entanto, o maior número de relatos recebidos por esse meio tem sido em relação ao assédio moral.

O Ministério Público do Trabalho registrou **mais de 29 mil denúncias de assédio moral entre 2014 e 2019**. Só em 2018, as reclamações sobre problemas de relacionamento entre empregados cresceram 5,6 pontos percentuais em relação a 2017, sendo as mulheres as principais responsáveis pelas denúncias dessa natureza.

Entre inúmeros casos, muitas empresas inovadoras têm implementado programas de assédio moral e *compliance* na relação de emprego, a fim de evitar situações desagradáveis entre os seus empregados.

Para entender como funcionam esses programas e o que pode ser configurado como assédio moral, conversamos com os advogados do BMA, Cibelle Linero e Luiz Marcelo Góis, sócios da área de Trabalhista, e Anna Carolina Malta Spilborghs, sócia das áreas de *Compliance*, Investigações & Direito Sancionador, bem como de Mercados Financeiro e de Capitais. Acompanhe.

O que a lei aborda sobre o assédio moral nas relações de trabalho?

Em 2019, a Câmara dos Deputados aprovou o PL nº 4.742/01, que criminaliza o assédio moral no trabalho com pena de 1 a 2 anos de detenção, podendo ser aumentada em até $\frac{1}{3}$ caso a vítima seja menor de idade, além de multa. O projeto agora segue em apreciação no Senado.

De acordo com o texto, é considerado um caso de assédio moral no trabalho uma ofensa reiterada — e não pontual — à dignidade de uma pessoa em exercício de emprego, cargo ou função.

Segundo o advogado Luiz Marcelo Góis, de maneira mais simplificada, assédio moral é um conjunto de ações de um ou mais empregados com o intuito de causar o isolamento de uma pessoa no ambiente de trabalho, gerar uma insegurança ou fragilizar a autoconfiança de um indivíduo. Esses atos devem, essencialmente, ser de caráter repetitivo.

No entanto, o advogado explica que “é muito difícil caracterizar o que é assédio moral, porque isso passa por uma percepção pessoal do agredido. Tem gente que é mais sensível, tem gente que é menos”.

Essa, inclusive, é a crítica de muitos especialistas ao Projeto de Lei. Segundo eles, embora o documento seja bem-intencionado, o texto carece de maiores definições, uma vez que, por não criminalizar um ato, mas sim um resultado que não é mensurável, cabe apenas ao assediado o entendimento e as consequências do que ofende ou não a sua dignidade, bem como a extensão dessa ofensa.

Para Luiz Marcelo Góis, esse é um grande percalço. Afinal, por se tratar de

uma percepção individual, o grande desafio das empresas é apurar e investigar corretamente esses casos. “Isso é um desafio, conduzir a investigação e a aplicação da pena. É preciso que a empresa tenha meios de provar que o assédio realmente ocorreu”, acrescenta.

Como o *compliance* ajuda a evitar o assédio moral no trabalho?

O assédio moral no ambiente laboral é uma prática que assusta e preocupa administradores de empresas por todo o mundo, pelo grande número de denúncias nos tribunais e pelas consequências negativas que ele traz ao convívio pessoal no ambiente de trabalho e à produtividade dos empregados, bem como causa um impacto negativo na reputação da empresa.

Diante de casos de assédio moral, vários problemas vão surgindo nas companhias, inclusive com graves **consequências financeiras**. Há um alto custo atribuído ao absenteísmo, à queda de produtividade e ao alto índice de *turnover*.

O assédio moral degrada o ambiente de trabalho e provoca uma enorme intimidação e mal-estar no assediado, sendo o principal motivo da rescisão contratual indireta. Afinal, há o descumprimento da empresa do dever de preservar o ambiente e a saúde dos empregados, uma vez que tais ações afetam o sistema psicológico do trabalhador.

Nesse cenário, uma alternativa que tem se apresentado viável para reduzir os números de casos é a implementação de programas de combate ao assédio moral e *compliance* nas relações de emprego, o que corresponde à **aplicação de medidas que orientem o cumprimento das leis e dos regulamentos internos**. Um programa dessa natureza visa à valorização da ética e da transparência da cultura organizacional.

Ao adotar o *compliance* no ambiente de trabalho, cria-se uma estrutura de monitoramento interno permanente, que treina, previne e apura violações aos direitos trabalhistas. Consequentemente, ações passíveis de assédio moral tendem a diminuir, uma vez que há uma maior clareza sobre o que é e o que não é permitido pela organização.

O *compliance* trabalha toda a parte de treinamento e educação dos empregados sobre a visão e os valores do negócio. A advogada Anna Carolina Malta explica que o *compliance* materializa o que “a instituição aceita ou não dentro da empresa. Ele é uma lembrança constante de quais são os valores daquela companhia”.

Como estruturar um programa de *compliance* para a empresa?

Para estruturar e implementar um programa de *compliance* no ambiente de trabalho, a advogada Anna Carolina Malta indica, antes de mais nada, a análise do ambiente interno e **elaboração de uma matriz de risco relacionada ao ambiente de trabalho por áreas**. Do mesmo modo, a criação de um departamento específico de *compliance* também é essencial, para fiscalizar o cumprimento das obrigações, realizar treinamentos e apurações,

bem como suas consequentes sanções.

Contudo, é importante que esse setor tenha “um bom relacionamento com o RH da respectiva empresa, para que seja possível acompanhar o que acontece na companhia e promover uma melhora no ambiente”, explica Anna Carolina Malta. Além disso, é preciso também que haja um canal de comunicação seguro para que os empregados possam denunciar condutas ilegais.

A advogada Cibelle Linero ressalta a importância dos treinamentos para que isso possa acontecer. “Infelizmente, o empregador não consegue evitar todos os casos de assédio moral no trabalho, mas ele pode prevenir condutas abusivas, treinar e penalizar. Contudo, isso tem que estar claro para toda empresa. Esse é o papel de um programa de *compliance* bem estruturado”, conclui.

Infelizmente, centenas de casos dessa natureza tramitam na Justiça do Trabalho. Por isso, segundo os advogados, um programa de combate ao assédio moral e *compliance* na relação de emprego é central na prevenção desses atos, bem como serve para evitar as consequências jurídicas e financeiras que eles trazem ao ambiente laboral.

Para receber mais informações de âmbito jurídico, **assine a nossa newsletter!** Os conteúdos e atualizações chegarão diretamente no seu e-mail, em primeira mão!

Este conteúdo tem caráter meramente informativo. Em caso de questionamento jurídico sobre esse tema, entre em contato conosco.

Profissionais que aliam visão jurídica e visão de mercado



Anna Carolina Malta Spilborghs



Cibelle Linero