



Causa dano moral delegar mais tarefa do que se pode cumprir

07/01/2009

Com o advento da Emenda Constitucional 45/2004, ampliou-se a competência da Justiça do Trabalho, que passou a julgar as ações de indenização por danos morais decorrentes das relações de emprego.

Toda agressão aos direitos da personalidade é passível de reparação, pois a honra, a moral, a reputação, a liberdade, a dignidade e integridade física e psíquica são tuteladas pelo nosso ordenamento jurídico. De mesmo modo, nas relações de trabalho, os direitos da personalidade estão resguardados pelo legislador.

Assim, qualquer ofensa, tratamento humilhante ou vexatório, constrangimento, agressões verbais, xingamentos, utilização de palavras de baixo calão e exposição sofridas pelo empregado ao longo do contrato de trabalho, emanado de superior hierárquico, poderá ocasionar condenação à indenização por danos morais.

Igualmente consistem em dano moral casos em que o empregador deixa de delegar serviços ou os passa em quantidade que torna impossível o seu cumprimento, a fim de forçar um pedido de demissão.

Os juízes têm sido rigorosos quanto a esta questão, visando coibir veementemente tratamento injurioso por parte dos empregadores, tendo em vista que, ainda hoje, muitos superiores utilizam-se de medo, humilhação e repressão para controlar os funcionários que se encontram sob sua supervisão.

Assim, as decisões têm-se prolatado em caráter pedagógico e preventivo, punindo as empresas com intuito de coibir a reincidência de tal prática, bastando como comprovação dos fatos a simples prova testemunhal em Juízo.

Para a fixação da condenação, apura-se a gravidade do ato lesivo, relevância do dano sofrido, tempo do contrato de trabalho, bem como o poder econômico da empresa, a partir de um critério de proporcionalidade e razoabilidade. Visa não só o ressarcimento do ofendido, mas também a punição do empregador de modo a impedir que situações semelhantes se repitam.

Todo o cuidado é imprescindível neste tipo de situação, pois os valores das condenações têm variado entre R\$ 10 mil e R\$ 30mil existindo, inclusive, julgados em que a condenação ultrapassou R\$ 70mil, levando-se em consideração o longo período do contrato de trabalho.

O ato lesivo pode ainda adquirir gravidade maior se comprovada uma situação de cerco a determinado empregado, com sucessivos e contínuos atos humilhantes ou vexatórios. Nestes casos, os juízes caracterizam a existência de assédio moral, culminando em condenações mais altas.



Outrossim, a situação se torna delicada, pois, mesmo ainda sendo passível de muita discussão. A jurisprudência sobre a temática entende que o prazo prescricional para buscar indenização por danos morais na Justiça de Trabalho é de 20 anos, ao contrário da prescrição comum trabalhista de dois anos após a rescisão do contrato, podendo-se pleitear apenas cinco anos anteriores. Assim, mesmo passados longos anos desde o ato lesivo, o empregador ainda estará sujeito a responder por este em juízo.

A culpa *in vigilando* do empregador também é levada em consideração na apuração de danos morais ocorridos na vigência do contrato de trabalho, ou seja, o empregador responde pela atitude de seus prepostos, mesmo que desconheça os fatos, pois tem o dever de vigilância. Desta feita, ofensas verbais ou agressões emanadas por superior hierárquico, mesmo que este não seja o próprio empregador, a responsável objetiva pela reparação dos danos será a própria empresa.

A relação entre empregado e empregador deve pautar-se em respeito mútuo, com reciprocidade de direitos e obrigações, urbanidade e compostura, visando não apenas evitar condenações desnecessárias e perdas econômicas, mas também de modo a tornar o ambiente de trabalho agradável e sadio, estimulando todos os funcionários a melhor desempenhar suas funções para o crescimento da empresa como um todo.

Fonte: https://conjur.jumps.com.br/2009-jan-07/causa_dano_moral_delegar_tarefa_cumprir/