



Assédio moral tem de ser provado, e não presumido

22/07/2006

Muito tem se discutido na Justiça do Trabalho sobre a extensão da aplicabilidade do ressarcimento dos prejuízos morais que os empregados eventualmente possam sofrer na relação laboral.

Tal preocupação é recente e resultou da necessidade de extirpação que os magistrados se vêem obrigados a imprimir quando têm de eliminar as conseqüências danosas trazidas por jurisdicionados mal intencionados ao renome das empresas que trabalham (ou trabalharam), ao buscarem enriquecimento ilícito e sem causa por meio da chamada “indústria” dos danos morais.

Dessa realidade, se identifica a presença de um desenfreado número de pedidos desmedidos em juízo de condenação pecuniária dos empregadores por acometimento de assédio moral como um dos maiores exemplos da banalização dessa modalidade de falta contra os empregados, o que sobremaneira vem prejudicando a importância real que deve ser dada para a preservação da saúde física e mental desse mesmo trabalhador.

Segundo nos ensina Sônia A. C. Mascaro Nascimento, “o assédio moral (*mobbing, bullying, harcèlement moral* ou, ainda, manipulação perversa, terrorismo psicológico) caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções”.

Assédio Moral é isso. Nada mais. Qualquer outra caracterização que não seja essa leva à banalização do instituto.

Ultimamente, essa banalização está tão evidente que muitos empregados têm ingressado com ações no Judiciário contra os seus empregadores requerendo indenizações por assédio moral bastando para isso ser este simplesmente advertido mais energicamente pelo o seu chefe diante dos seus colegas. Convenhamos que isso é simplesmente inadmissível.

Essa situação tornou-se tão esdrúxula que o Judiciário Trabalhista de São Paulo deparou-se com um caso, obrigando-se a proferir a seguinte decisão:

“EMENTA

Dano moral. Caracterização. Não se caracteriza o dano moral se o gerente da empresa é veemente, mas não humilha ou ofende outros funcionários, ainda que eleve seu tom de voz. A testemunha do reclamante declarou que foi chamado de “cabeção”, mas isso não ocorreu com o autor. Dano moral indevido.”



(Acórdão nº 20050318092, nº de pauta: 020, Processo TRT/SP nº 00868200204702002, Recurso Ordinário – 47ª VT de São Paulo, Recorrente: 1. Siciliano S/A e 2. José Carlos de Souza Vieira)

Se chegamos a esse ponto, necessário se perfaz que limites de interpretação do instituto e de aplicabilidade das indenizações a ele atreladas sejam delineados de forma extremamente rígida para que a banalização apresentada não se torne mais e mais constante, acabando assim com a real interpretação que deve ser dada as posturas nocivas de alguns empregadores.

Para tanto, o julgador deve se ater no caso em concreto a responder afirmativamente a seguinte indagação: há nos autos dano psíquico-emocional plenamente comprovado por perícia técnica médica e cujo fator desencadeador tenha sido a atitude contumaz do empregador? Ou seja, existe no caso analisado a configuração do trinômio dano-causa-agente?

O julgador, ao se questionar dessa forma, fazendo da resposta atingida o seu juízo de valor, com certeza eliminará dos tribunais a possibilidade de aventureiros continuarem pleiteando desmedidamente indenizações por assédio moral que não existem.

Que se deixe claro que não está se aqui querendo fulminar a dignidade da pessoa humana, princípio consagrado pelo artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal, e uma das bases do Estado Democrático de Direito. Até porque, nos tempos modernos em que vivemos, onde o capital muitas vezes impera sobre esse “bem da vida”, é grande a necessidade de preservação da saúde do empregado.

No entanto, a sustentação de tal alicerce não pode se transformar numa possibilidade indiscriminada de se prejudicar a boa postura de alguns empregadores, razão porque o assédio moral como supedâneo para indenizações dever ser cabalmente provado e nunca presumido.

Fonte: https://conjur.jumps.com.br/2006-jul-22/assedio_moral_provado_nao_presumido/