

ASSÉDIO MORAL
O PREÇO QUE NÃO VALE A PENA PAGAR

Por: Dr. Fábio Goulart Villela
(Procurador do Trabalho da 1ª região)
Publicado em fevereiro de 2008

A República Federativa do Brasil, enquanto Estado Democrático de Direito, fundamenta-se na dignidade da pessoa humana e nos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (CF/88, art. 1º, III e IV).

E como sói acontecer com toda a economia de mercado, torna-se cada vez mais incessante a busca pelo aprimoramento da produção, pelo aumento da produtividade e pela ampliação da fonte de consumo.

Neste contexto sócio-econômico, não é rara a adoção de métodos de trabalho que implicam dissimulada violência à dignidade da pessoa humana do trabalhador, cujos prejuízos decorrentes não se limitam à individualidade atingida. É o que acontece com a prática do assédio moral no meio ambiente de trabalho.

O assédio moral no trabalho, também conhecido como coação moral, psicoterror laboral ou mobbing, consiste em comportamento arbitrário que tende a acarretar dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica do trabalhador, ocasionando a degradação do meio ambiente de trabalho.

Trata-se de conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do trabalhador, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social. Ocorre geralmente nas relações hierárquicas autoritárias, com predominância de condutas negativas, relações desumanas e aética, durante longo tempo, dirigidas ao subordinado, com o intuito de desestabilizar a relação da vítima com o ambiente de trabalho. Exterioriza-se através de atos intimidatórios ou insultuosos que visam a provocar, na vítima, medos ou humilhações capazes de minar sua autoconfiança e isolá-la do meio de trabalho.

Segundo a melhor doutrina, são características do assédio moral: a) a abusividade da conduta; b) a natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; c) a reiteração da conduta; d) a finalidade de exclusão. Para alguns autores, acrescer-se-ia a existência de efetivo dano psíquico-emocional, o que entendemos não constituir elemento de caracterização, mas, sim, da responsabilidade civil decorrente de tal conduta.

Nas relações de trabalho, o assédio moral se concretiza pela exposição dos trabalhadores a situações humilhantes, vexatórias, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho. As constantes humilhações, a exposição do trabalhador ao ridículo, a supervisão excessiva, as críticas cegas, o empobrecimento das tarefas, a sonegação de informações indispensáveis à realização do trabalho, a exigência de prazos exíguos e insuficientes ao cumprimento de tarefas, as repetidas perseguições são caracteres desta prática odiosa.

O fenômeno do assédio moral deteriora o meio ambiente de trabalho, acarretando a queda de produtividade e a ocorrência de acidentes e doenças ocupacionais. Traz sérios prejuízos ao

próprio empreendimento, na forma de longas ausências decorrentes de afastamentos e pagamento de indenizações a título de danos morais e materiais, cuja competência para julgamento da Justiça do Trabalho já resta plenamente pacificada pela Suprema Corte.

O terror psicológico provoca na vítima danos emocionais e doenças psicossomáticas, como alterações do sono, distúrbios alimentares, diminuição da libido, aumento da pressão arterial, desânimo, insegurança, entre outros, podendo acarretar quadros de pânico e depressão, ou até mesmo levar à morte ou ao suicídio.

O assédio moral caracteriza-se pela freqüência e intencionalidade da conduta, não se confundindo com desentendimentos isolados no ambiente de trabalho ou a prática de supervisão criteriosa.

O agressor pode ser o empregador, chefe ou preposto (assédio vertical descendente), o(s) colega(s) de trabalho (assédio horizontal) ou o grupo de subordinados (assédio vertical ascendente). Já o assédio moral misto exige a presença de pelo menos três sujeitos: o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima.

O psicoterror laboral pode acarretar a rescisão indireta do contrato de trabalho, com base no artigo 483, alínea "e", da CLT ("praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama"), que consiste em resolução unilateral do contrato por culpa do empregador. Isso sem falar na real possibilidade de ser deferido em juízo o pagamento de indenização por danos morais e materiais decorrentes desta prática.

No assédio moral praticado por empregado contra colega de trabalho, a hipótese é, visivelmente, de justa causa para a resolução do contrato de trabalho, com fundamento no artigo 482, alínea "j", da CLT ("ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em legítima defesa, própria ou de outrem").

Frise-se, ainda, que a responsabilidade civil do empregador por ato causado por empregado, no exercício do trabalho que lhe competir, ou em razão dele, deixou de ser uma hipótese de responsabilidade civil subjetiva com presunção de culpa (Súmula 341 do E. STF), para se transformar em hipótese legal de responsabilidade civil objetiva (artigo 932, inciso III, do Código Civil).

Em resumo, basta a efetiva comprovação da existência de nexos de causalidade entre a conduta de seu preposto e o dano produzido à vítima, para que se verifique a responsabilidade do empregador, independentemente de culpa.

Diante de todos os aspectos fático-jurídicos acima esposados, exsurge a seguinte indagação: vale a pena pagar este preço?