



## Controle e cobrança de empregados não caracterizam assédio moral

A ação é um direito constitucionalmente garantido a todos os cidadãos brasileiros e por meio do qual todos que se sentirem lesados ou sob ameaça de lesão estão autorizados a buscar a proteção estatal.

Contudo, muito embora se trate de uma garantia constitucional necessária ao estado democrático de direito, não raras vezes há quem se valha da ação para obter enriquecimento ilícito.

Como exemplo, cito o fenômeno que denomino de “a indústria do assédio moral e a banalização do direito”. Desde já registro, sou vigorosamente a favor da proteção do empregado contra qualquer tipo de violência ou humilhação, me oponho sim à vulgarização deste direito.

Por assédio moral podemos compreender a exposição repetitiva e prolongada do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, de sorte tornar instável a relação deste com o ambiente de trabalho e forçando-o a deixar o emprego.

Assim, um primeiro aspecto há de ser registrado: nem toda conduta caracteriza assédio moral. Este restará caracterizado somente quando observada a repetição sistemática, a intencionalidade, a direcionalidade, a temporalidade e a degradação deliberada das condições de trabalho.

Não raras vezes, ao propor reclamação trabalhista em face de seu antigo empregador, o ex-empregado pleiteia vultosa indenização por suposto assédio moral “sofrido”, sempre respaldado pelo fato de que quase sempre é desobrigado das custas processuais na hipótese de sucumbência e muito dificilmente vem a ser condenado como litigante de má-fé.

Esta “gratuidade” da justiça trabalhista permite aos reclamantes pretender, sem limite ou até mesmo a certeza do direito, sejam seus ex-empregadores condenados a pagar-lhes indenização, cujo fito não é outro que não o enriquecer sem justa causa.

Modismo ou não, certo é que muitos pretendem caracterizar como assédio moral o controle de suas atividades por parte do superior hierárquico, afirmando se tratar de “rigor excessivo”

Qual o quê! Seria outra a função de um supervisor ou coordenador que não a de obter o melhor resultado com o trabalho se seus subordinados? Obviamente não se permite a exposição dos empregados à humilhação, mas a cobrança do trabalho voltado ao alcance de bons resultados, a dedicação ao atingimento de metas possíveis e a concentração dos esforços da equipe passa ao largo de caracterizar o assédio moral.

Conserva sim o empregador o poder de orientar o trabalho de seus subordinados, impondo-lhes metas factíveis — mesmo que desafiadoras — e cobrando adequada postura profissional.

Afora a questão do controle, muitos são os motivos suscitados pelos trabalhadores em nome de um utópico assédio moral como, por exemplo, a substituição de função, a não concessão de férias no período solicitado, a não convocação para uma reunião etc. Em todas estas situações o empregador acaba por



exercer sua prerrogativa, não podendo todo e qualquer ato ser visto como discriminatório.

Muitas das vezes é o próprio empregado que se impõe a sensação de discriminação sem qualquer contribuição de seus pares ou superiores neste sentido e, a partir desta sua impressão, começa a perceber as situações cotidianas sob um prisma viciado e equivocado; se o empregador lhe ordenou é porque o persegue, se o empregador não lhe ordenou, é porque o ignora.

Enfim, em que pese os princípios protetivos que norteiam a justiça laboral, é preciso guardar muita cautela e olhar com olhos bem críticos a enxurrada de pedidos de indenização, não permitindo que o processo se preste como instrumento de injustiça.

Tarda a Justiça do trabalho em dar um basta a esta verdadeira “indústria do assédio moral”, seja julgando pela improcedência dos pedidos inverossímeis, seja — na hipótese de real situação — estabelecendo valores equilibrados e seja, por fim, condenando como litigante de má-fé aqueles que se lançam em verdadeira aventura jurídica.

**Date Created**

25/01/2012