

Resultado de pressão sem limites em empresas é condenação trabalhista

Os prazos exíguos, as necessidades urgentes, os controles de qualidade cada vez mais exigentes, o engrandecimento do risco de fraudes, a intensificação da concorrência, a busca por ideias inovadoras e a perseguição de uma margem de lucro expressiva são alguns dos fatores que fazem com que a pressão seja uma característica cada vez mais comum no ambiente profissional, espalhando-se por todos os degraus da cadeia hierárquica. No entanto, muito além de metas e resultados, uma decisão recentemente proferida pela Justiça do Trabalho trouxe um alerta a empregados e empregadores, reconhecendo a necessidade de se atentar para a saúde dos profissionais.

O caso submetido à apreciação do Poder Judiciário envolvia um colaborador que, após apresentar sinais clínicos de estresse — que, inclusive, tornaram necessária a realização de uma intervenção cirúrgica —, acabou desenvolvendo um quadro grave de psicose, que o tornou absolutamente incapaz, tanto para a realização de atividades profissionais, quanto para a realização dos atos inerentes à vida civil. Apesar da doença desenvolvida pelo trabalhador ter sido originada na infância, não podendo ser causada pela atividade profissional, a perita médica especializada em psiquiatria, que auxiliou na formação do convencimento do juiz, esclareceu que um ambiente de trabalho em que se estabelecem cobranças exageradas pode ser responsável pelo seu desencadeamento e agravamento.

De acordo com as provas produzidas no processo, o colaborador, que já havia passado por diversos cargos e recebido inúmeras promoções junto à empresa, era submetido às mais diversas cobranças com vistas ao atingimento de metas profissionais, entre elas visitas de diretores, brincadeiras depreciativas e comparações com outros trabalhadores. Por essa razão, a Justiça do Trabalho adotou entendimento no sentido de que, ao agir com rigor excessivo, impondo constrangimentos reiterados aos trabalhadores, o empregador assumiu os riscos inerentes à sua conduta, devendo, portanto, arcar com a reparação dos danos materiais e morais sofridos pelo colaborador — atualmente interditado e aposentado por invalidez —, já que a predisposição do mesmo ao desenvolvimento da doença psíquica pode reduzir a responsabilidade da empresa, mas nunca afastá-la por completo.

O empregador foi condenado — por decisão que ainda poderá ser objeto de recurso destinado ao Tribunal Superior do Trabalho — ao pagamento de indenização por danos morais, reduzida pelo Tribunal Regional do Trabalho de R\$ 1,5 milhões para R\$ 150 mil e, ainda, ao pagamento de indenização mensal por danos materiais, de aproximadamente R\$ 8 mil. Muito além de uma questão de engrandecimento de passivo, um caso como esse revela o desrespeito à dignidade dos trabalhadores e, ainda, uma condenação que poderia ser perfeitamente evitada pela atuação eficiente da equipe de gestão de recursos humanos, combinada com a adoção de medidas e políticas internas tendentes a prevenir situações como essa.

Date Created

25/07/2012