

DOI: 10.5327/Z16794435201917S1010

Semiplenária 06**VIOLÊNCIA NO TRABALHO**Sebastião Geraldo de Oliveira¹¹Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Belo Horizonte, Brasil.

Nos últimos anos cresceu de forma surpreendente o volume de ações judiciais de empregados buscando indenizações na Justiça do Trabalho, em razão de violências sofridas nos locais de trabalho. A violência figura como causa primária das reclamações envolvendo assédio sexual, assédio moral, discriminação, metas abusivas, jornadas exaustivas, invasão da intimidade, trabalho escravo, trabalho infantil etc.

O comportamento violento nos seus diversos matizes espalha-se nas relações de trabalho causando repercussões na saúde do trabalhador, no clima organizacional, na Previdência Social e na produtividade, com impacto direto no princípio fundamental da dignidade do trabalhador.

Diante desse cenário, o Comitê Nacional do Trabalho Seguro da Justiça do Trabalho escolheu como tema central do biênio 2018/2019 a violência no trabalho. Para não ficar apenas no diagnóstico do problema resolvemos avançar para tentar apontar caminhos de enfrentamento e indicação de políticas de superação. O tema do biênio, então, ficou com o seguinte título: “Violência no Trabalho: enfrentamento e superação”.

Sendo o empregador quem assume os riscos da atividade econômica, em contrapartida, tem a prerrogativa do poder diretivo, podendo organizar, regulamentar, controlar e fiscalizar a prestação dos serviços. No exercício do poder disciplinar, pode até punir quem descumpra suas legítimas ordens ou instruções, tanto que o art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) autoriza a dispensa por justa causa do empregado quando constatar atos de desídia, indisciplina ou insubordinação.

Entretanto, o poder diretivo do empregador esbarra em diversas restrições e limites, visto que deve estar voltado exclusivamente para os fins da empresa, não podendo resvalar para os abusos, excessos ou desvios. Como bem enfatizam Délio Maranhão e Luiz Inácio Carvalho,

“a subordinação do empregado é jurídica porque resulta de um contrato: nele encontra seu fundamento e seus limites. O conteúdo desse elemento, caracterizador do contrato de trabalho, não pode assimilar-se ao sentido predominante da Idade Média: o empregado não é servo e o empregador não é o senhor. Há de partir-se do pressuposto da liberdade individual e da dignidade da pessoa do trabalhador.”¹

No vínculo de emprego, o trabalhador está sujeito às ordens e instruções do empregador, podendo, todavia, resistir ao cumprimento quando houver comandos ilegais, abusivos, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato de trabalho, como previsto no art. 483, alínea a, da CLT. Apesar dessa possibilidade, o empregado, na grande maioria das vezes, acata as determinações patronais, mesmo aquelas excessivas, desrespeitosas ou humilhantes, porque teme represálias ou avalia a possibilidade de ser dispensado. A necessidade, por ser imperiosa, determina a submissão do trabalhador ao poder desvirtuado, até o limite do suportável. É conhecido o velho e perverso ditado popular “manda quem pode, obedece quem tem juízo.” O exercício do poder diretivo, muitas vezes, torna evidentes as deficiências de caráter do empregador ou de seus prepostos, mormente porque sabem que os trabalhadores, dependentes que são, dispõem de pouco poder de reação.

Nos últimos tempos ocorreu no mundo todo um posicionamento mais firme contra a violência nos locais de trabalho, tanto das agressões físicas quanto daquelas mais encobertas, como são os casos de violência psíquica. A competição acirrada na atividade empresarial, a revolução da produtividade e a busca frenética por resultados são fatores que aumentam a tensão nos ambientes de trabalho, criando mais possibilidades de atos abusivos ou desrespeitosos por parte dos dirigentes ou até mesmo dos colegas de trabalho.

A violência pode se manifestar ostensivamente, como ocorre nas agressões físicas, mas também de forma velada, como acontece nos casos do assédio moral ou sexual. Essas formas de violências psíquicas vêm recebendo progressivo repúdio da sociedade, em sintonia com o princípio da dignidade do ser humano.

Dentre as modalidades de agressões que ocorrem no ambiente de trabalho, desperta grande interesse atualmente a violência psíquica denominada assédio moral, também chamada de terror psicológico do trabalho. A efervescência do tema neste início do século XXI já produziu e continua alimentando um intenso debate doutrinário, com repercussões imediatas na jurisprudência.

Não há dúvidas de que o empregador detém a gestão do empreendimento e o empregado deve obediência aos seus comandos. Mas até onde o exercício do poder diretivo do empregador pode ser considerado regular e a partir de que ponto

passa a ser considerado abusivo? Não há limites precisos, nem demarcações estáveis. Pode-se mesmo assegurar que há uma zona gris entre os dois extremos, qual seja, aquela situação de tratamento exigente ou até mal-educado por parte do empregador, mas que não chega a caracterizar perseguição, hostilidade ou constrangimento. Na medida do progresso da civilização, as balizas dessa região fronteira estão se deslocando na direção do maior respeito à dignidade do trabalhador, de modo que comportamentos do empregador que no passado eram avaliados como normais, hoje estão localizados no território do assédio moral. Igualmente, outras atitudes da direção que hoje são consideradas apenas incômodas ou indelicadas amanhã poderão ser classificadas como intoleráveis, ampliando o rol das hipóteses que caracterizam o assédio moral.

Na realidade, o conceito do assédio moral encontra-se em construção ou em fase de acabamento. O fenômeno já foi bem identificado, recebeu e consolidou a devida denominação, mas falta demarcar os limites da sua abrangência, bem como estabelecer as distinções em relação a outras formas de violência psicológica ou de sofrimentos que ocorrem no ambiente de trabalho.

Em Portugal, o Código do Trabalho adota conceito expresso sobre o assédio moral:

“Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado quando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.”²

Considera-se, portanto, assédio moral o comportamento do empregador, seus prepostos ou colegas de trabalho, que exponha o empregado a reiteradas situações constrangedoras, humilhantes ou abusivas, fora dos limites normais do poder diretivo, causando degradação do ambiente laboral, aviltamento à dignidade da pessoa humana ou adoecimento de natureza ocupacional.

Importa mencionar que não é necessário o dano explícito ou o adoecimento caracterizado para configurar o assédio moral. O que se pune é o comportamento, a conduta abusiva, como ocorre no Direito Penal nos crimes denominados de mera conduta. O bem jurídico tutelado é o direito ao meio ambiente do trabalho saudável, ou seja, deve ser garantido ao trabalhador que a prestação de serviços ocorra com o devido respeito à sua dignidade e seu bem-estar físico, mental e social. Assim, para caracterizar o assédio moral basta demonstrar o desvio ou abuso de comportamento do assediador, independentemente de ter gerado ou não consequências à saúde do trabalhador.

Pode até acontecer que um assédio moral prolongado acabe por desestabilizar a vítima, provocando transtornos mentais sérios, em alguns casos chegando mesmo ao suicídio. Nessa hipótese, a indenização será devida pela doença de natureza ocupacional, equiparada pela Lei n. 8.213/1991³ ao acidente do trabalho, tendo o assédio moral atuado como fator causal ou concausal para o desencadeamento da patologia.

Ocorre também o assédio moral coletivo quando a postura abusiva do empregador é adotada em caráter geral, tornando-se uma conduta institucional da empresa, com grave comprometimento do direito ao meio ambiente de trabalho saudável. A pressão excessiva ou desrespeitosa torna o ambiente tenso, gera absenteísmo e provoca mais adoecimentos, com reflexos prejudiciais no resultado operacional da empresa.

O empregador que tem o dever de assegurar o ambiente de trabalho saudável responde em primeiro lugar pelos atos dos seus prepostos, independentemente de comprovar qualquer culpa de sua parte, como previsto nos artigos 932 e 933 do Código Civil⁴. Nessa hipótese pode ser ajuizada ação de regresso em face do ofensor, bem como a dispensa deste por justa causa.

Por ser considerado atualmente um grande problema de saúde ocupacional, a Organização Internacional do Trabalho resolveu partir para o seu enfrentamento e decidiu, pela Resolução n. 1421 de 8 de junho de 2018, colocar o tema na pauta de discussões da Conferência de 2019 como o título: “A violência e o assédio no mundo do trabalho”. É provável, portanto, que ainda este ano seja aprovada uma Convenção Internacional disciplinando os direitos, o enfrentamento e as obrigações do empregador sobre as diversas formas de violência que ocorrem nos locais de trabalho.

REFERÊNCIAS

1. Maranhão D, Carvalho LIB. Direito do Trabalho. 16ª ed. Rio de Janeiro: FGV, 1992. p. 73.
2. Portugal. Código do Trabalho. Art. 29º, I. Aprovado pela Lei n. 7, de 12 fev. 2009.
3. Brasil. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília: Diário Oficial da União; 1991.
4. Brasil. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília: Diário Oficial da União; 2002.