



GESTÃO INJURIOSA

OUTRAGEOUS MANAGEMENT

Antônio José de Arruda Rebouças
Advogado, OAB/SP 24.413

PALAVRAS-CHAVE

Saúde do trabalhador. Comportamento social. Dano moral.

KEY WORDS

Occupational health. Social behavior. Moral damage.

INTRODUÇÃO

Dentre as diversas formas de violência no âmbito do trabalho subordinado, há a chamada gestão injuriosa, que não se confunde com o assédio moral nem com diversas outras figuras (assédio sexual, injúria, difamação, calúnia, etc.) e que também acarreta conseqüências jurídicas, desde o dano moral até a atuação do Ministério Público na defesa dos interesses da própria sociedade.

Numa abordagem singela e mais direcionada para a esfera trabalhista, buscaremos apontar os principais aspectos que, em nosso entender, envolvem a matéria, hoje objeto de crescente preocupação por parte dos estudiosos em geral (psicólogos, médicos, sociólogos, operadores do direito, professores e outros) e dos trabalhadores e sindicalistas em particular.

CONCEITO DE GESTÃO INJURIOSA

Hirigoyen, em obra traduzida e intitulada “Mal-Estar no Trabalho.Redefinindo o Assédio Moral”, denomina gestão por injúria “o tipo de comportamento despótico de certos administradores, despreparados, que submetem os empregados a uma pressão terrível ou os tratam com violência, injuriando-os e insultando-os, com total falta de respeito”.

tando-os, com total falta de respeito”.

E acrescenta, a eminente psiquiatra e psicanalista, de modo bastante elucidativo e enfático:

Enquanto os procedimentos de assédio moral são velados, a violência destes tiranos perturbados é notada por todos, inclusive pelos representantes dos empregados, quando existem. Dessa forma, mesmo que alguns mais hábeis ou mais manipuladores encontrem uma forma de escapar, todos os empregados são, sem distinção, maltratados. Quer tais dirigentes estejam ou não conscientes da brutalidade de suas ofensas, seu comportamento é indigno e inadmissível. Só uma ação coletiva pode dar fim a ele. Uma reação conjunta, o quanto antes, por parte dos trabalhadores, para denunciar tais práticas escravagistas. Entretanto, a dificuldade em separar o assédio moral da gestão por injúria se deve ao fato de que esses dirigentes tirânicos às vezes também utilizam procedimentos perversos, que consistem, por exemplo, em colocar as pessoas umas contra as outras.

Um jovem gerente financeiro de uma grande loja foi nomeado para dirigir trinta pessoas, todas com uma certa antigüidade e hábitos arraigados de trabalho.

De imediato, não admite intimidades e se fecha no escritório. Embora naquele departamento tivesse reinado até então uma razoável convivência, proíbe a permanência junto à máquina de café e cronometra idas ao banheiro. Ele mesmo não cumpri-

menta ninguém. Sem conhecer a equipe, a não ser por intermédio do computador, verifica sistematicamente o trabalho deles. Regularmente convoca um empregado e examina o trabalho executado nos dias precedentes. Apesar de exigir que seu pessoal esteja disponível e fique no escritório até fora do expediente normal se uma tarefa não foi terminada, envia advertências ao menor atraso. Os erros não são discutidos, mas o funcionário culpado é convocado ao escritório do chefe do serviço, que, aos gritos, cobre-o de críticas. Caso algum deles demonstre cansaço, é atacado no seu ponto fraco: “Solicite um meio de tratamento! Eu sei que isso já aconteceu anteriormente; só precisa contar que teve uma recaída!” Se um funcionário solicita férias no período de férias escolares: “Como você é solteiro, a vida é bem boa para você! Só tem que fazer filhos!” Depois de alguns meses deste tratamento, os empregados são subjugados:

- O mais jovem pede demissão sem mais discussões;
- Outro obtém licença médica por depressão;
- Um terceiro, ao ser repreendido por uma razão que não lhe pareceu justa, perde completamente o controle e tenta ir às vias de fato com esse superior;
- A maior parte dos empregados está tão perturbada e permanentemente assustada, que nem mesmo ousam falar entre si (HIRIGOYEN, 2002, p. 28-30).

Caracterizam a gestão por injúria, portanto, as práticas sistemáticas de administração que, abusiva e persistentemente, oprimem os trabalhadores, em determinadas empresas, ofendendo-lhes a dignidade pessoal, a honra e até a imagem, com isso atentando contra os Fundamentos Constitucionais da República Federativa do Brasil, art. 1º, inciso I, III e IV, contra a Ordem Econômica e Financeira, art. 170 e contra a Ordem Social, art. 193 e 195, destacadamente a Seguridade Social, arts. 194 e 195 (BRASIL, 1988).

A jurisprudência, acompanhando os ensinamentos doutrinários, distingue a gestão por injú-

ria do assédio moral, mas ressaltando que ambos originam o dano moral, passível de indenização, tal como ilustra a seguinte ementa de acórdão:

DANO MORAL. REPRIMENDAS HUMILHANTES. DIREITO À INDENIZAÇÃO. Ainda que não configure assédio moral, porquanto ausente a situação de cerco, o caráter continuado das agressões praticadas pela empresa, através de preposto, caracteriza método de gestão por injúria, que também importa indenização por dano moral. O fato de o tratamento despótico ser dirigido a muitos empregados, e especialmente às mulheres “por serem mais dóceis”, caracteriza tirania patronal incompatível com a dignidade da pessoa humana, com a valorização do trabalho e a função social da propriedade, asseguradas pela Constituição Federal (art. 1º, III e IV, art.5º, XIII, art. 170, caput e III). O trabalhador é sujeito e não objeto da relação contratual, e tem direito a preservar sua integridade física, intelectual e moral, em face do poder diretivo do empregador. A subordinação no contrato de trabalho não compreende a pessoa do empregado, mas tão-somente a sua atividade laborativa, esta sim submetida de forma limitada e sob ressalvas, ao “jus variandi”. Comprovado que a reclamada submetia a empregada e suas colegas, de modo vertical e descendente, a reprimendas injuriosas e humilhantes, dirigindo-lhes palavrões e xingamentos, chamando-as publicamente de “incompetentes”, “idiotas”, além de outros epítetos ofensivos, resta configurado grave atentado à dignidade da trabalhadora, ensejador da indenização por dano moral (art. 5º V e X, CF; 186 e 927 do NCC), cujo valor merece ser incrementado de modo a imprimir feição suasória e pedagógica à condenação, e levando em conta a capacidade econômica da empresa. (BRASIL, 2005).

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Não há tutela específica, na legislação ordinária, tanto para o assédio moral quanto para a gestão injuriosa. Por ora, apenas tramitam no Con-

gresso Nacional projetos de lei visando a disciplina da matéria.

A Constituição Federal, entretanto, alberga princípios e normas que validam e alicerçam a solução para tão graves problemas e mazelas.

Rosenvald (2005, p. 35), com muita propriedade, assinala, enfocando o “status” constitucional conferido à dignidade da pessoa humana: “Mais ilustrativo quanto à irradiação da dignidade é o próprio preâmbulo da Constituição Federal, ao “instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais”. Moraes (2006, p. 119) aduz que o preâmbulo é uma das linhas mestras interpretativas de uma Constituição, pois explicita o fundamento de legitimidade da nova ordem constitucional e as suas grandes finalidades. O conteúdo normativo eficaz da dignidade guarda posição de eminência, sendo percebido como modo pelo qual operam os direitos fundamentais. A inserção do princípio da dignidade da pessoa humana no Título I, como fundamento da República Federativa do Brasil, demonstra a sua precedência – não apenas topográfica, mas interpretativa – sobre todos os demais capítulos constitucionais. Com ênfase em Tepedino (2001, p. 67), a Constituição não teria um rol de princípios fundamentais por outra razão a não ser a conformação hermenêutica de todo o tecido normativo: tanto o corpo constitucional, como o inteiro ordenamento infraconstitucional, com supremacia sobre todas as demais normas jurídicas.

Daí asseverar Dinaura Godinho Pimentel Gomes, a propósito deste princípio constitucional:

De qualquer modo, o operador do Direito, o intérprete da lei, e as instituições governamentais, em um sentido mais amplo, devem ter sempre em mente que o Estado existe em função da pessoa humana e que o homem constitui a finalidade precípua e não meio da atividade estatal. Precisam mais considerar a positivação do valor fundamental da dignidade da pessoa humana, que con-

sagrou a idéia de que todo ser humano – pela simples condição biológica e independentemente de qualquer outra circunstância – é titular de direitos que devem ser reconhecidos e respeitados pelo Estado e pelos seus semelhantes.

Recorda Ingo Wolfgang Sarlet que, no Brasil, o Constituinte de 1987/88 deixou transparecer de forma clara e inequívoca sua intenção de outorgar aos princípios fundamentais a qualidade de normas embasadoras e informativas de toda ordem constitucional, inclusive dos direitos fundamentais, que integram aquilo que se pode denominar de núcleo essencial da Constituição material. E, desse modo, no âmbito do direito positivo, pela primeira vez – ainda que conforme salienta o notável jurista – deu à dignidade da pessoa humana o tratamento de princípio fundamental.

Inegavelmente, em face da íntima vinculação, o princípio da dignidade da pessoa humana, como valor unificado de todos os direitos fundamentais, apresenta-se como elemento referencial para a aplicação e interpretação das normas constitucionais e infraconstitucionais, razão por que é indispensável a compreensão prévia d seu significado e conteúdo, além de sua própria eficácia (GOMES, 2005, p. 202-203).

CONSEQÜÊNCIAS JURÍDICAS

A gestão injuriosa, de igual modo que o assédio moral, provoca danos morais aos trabalhadores e, ainda, pode resultar em danos materiais (estresse, doenças físicas e mentais, despesas de tratamento, etc.). E também pode gerar Dano Social, atingindo sobretudo o SUS - Sistema Único de Saúde e a Previdência Social, além de sobrecarregar, por suas conseqüências, as atividades de instituições públicas, como o Ministério Público e o Poder Judiciário.

No campo do Direito do Trabalho, enseja a propositura de ações várias, envolvendo, *verbi gratia*, a rescisão indireta e indenização por danos materiais e morais.

Em nosso parecer, pode arrimar o exercício do DIREITO DE REGRESSO, por parte do INSS e da União (SUS), nas hipóteses de ação ou omissão culposas de empresas ou de seus prepostos, se atendidos os requisitos da ação regressiva.

O Ministério Público do Trabalho, por sua vez, dispõe do inquérito civil e da ação civil pública para a devida apuração de fatos ligados à gestão injuriosa e buscar as medidas cabíveis para o respectivo combate.

No mais, os temas da comprovação do fato, da indenização dos danos materiais e morais advindos, do lapso prescricional e outros correlatos, encontram na literatura científica e na jurisprudência referentes ao assédio moral, por sua grande similitude, os enfoques pertinentes, dispensando considerações mais alongadas.

Esta, a nossa tentativa de contribuição, ainda que sucinta, para o debate da matéria.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). **Acórdão nº 20050636116**. Recurso ordinário, data de julgamento: 13/09/2005. Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros. Revisor: Manoel Antonio Ariano. Processo nº: 20030200177, ano: 2003 turma: 4ª Data de Publicação: 23/09/2005. Disponível em: <<http://www.trtcons.trt02.gov.br/trtcgilib/jurispry2k.pgm>>. Acesso em: setembro 2006.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. **Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana no contexto da globalização econômica**: problemas e perspectivas. São Paulo: LTr, 2005.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

MORAES, Alexandre de. **Constituição do Bra-**

sil interpretada e legislação constitucional. 6. ed. São Paulo: Ed. Atlas, 2006.

ROSEVALD, Nelson. Dignidade humana e boa-fé no Código Civil. **São Paulo: Saraiva, 2005. p. 35.**

TEPEDINO, G. J. M. Direitos humanos e relações jurídicas privadas. In: _____. **Temas de direito civil**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001. p. 67.

