

ANÁLISE ACERCADO ABUSO DE PODER DO EMPREGADOR SOBRE SEUS SUBORDINADOS NOS LIMITES DO DIREITO DO TRABALHO

Iliria Ferreira da Silva Okada

Graduanda em Direito,
Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

Larissa Satie Fuzishima Komuro

Mestre em Direito – UNITOLEDIO;
Docente das Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

RESUMO

O presente artigo tem por objetivo analisar um possível abuso de poder do empregador sobre seus subordinados, não respeitando os limites que o direito do trabalho assegura aos trabalhadores. Foi realizado um estudo da doutrina e jurisprudência de modo a analisar tema antigo, porém ainda atual e recorrente na área trabalhista. Traz-se um breve histórico, considerações sobre abuso e poder e abuso de autoridade, além da tratativa da temática perante a Constituição Federal.

Palavra-chave: Direito do trabalho, Abuso de Direito, Excesso de poder

1 INTRODUÇÃO

O abuso de poder dentro do direito do trabalho é uma problemática que perdura até os dias atuais no qual uma entidade pública ou pessoa natural, em suas atribuições, exageram e atuam de forma ilegal desconsiderando o ordenamento jurídico pré-estabelecido para a satisfação de seus interesses. A teoria do abuso de direito surgiu por volta do século XX, mas foi na época medieval que se podia ver com evidencia o abuso de direito em se tratando de direito de propriedade ao tentar fraudar terceiros envolvidos. Mas, o código civil brasileiro revogado de 1916 não previa diretamente o instituto abuso de direito, mas com a vinda do atual código civil brasileiro ouve uma mudança muito considerável e mais justa. Em seu artigo 187 previsto no código civil prevê a teoria do abuso de direito assim tentando evitar que aconteça esses abusos, mas além deste artigo existe vários enunciados e jurisprudências que se atentam a tal abuso, como por exemplo podemos ver no enunciado 37 do CEJ onde dispõe que “a responsabilidade civil decorrente do abuso de direito independe de culpa e se fundamenta somente no critério objetivo-finalístico”.

Analizando o Código Civil, Eroulths Cortiano Júnior conclui:

O abuso de direito está conceituado a partir de seus limites: haverá abuso quando o exercício do direito exceder o seu fim econômico ou social, a boa-fé ou os bons costumes. A nova legislação, então, impõe limites éticos ao exercício dos direitos subjetivos (mas não só dos direitos; também das liberdades, faculdades, direitos potestativos e poderes), limites que se estabelecem a partir dos parâmetros da boa-fé objetiva, da função social e econômica dos direitos e dos bons costumes. Tratam-se de cláusulas gerais e conceitos jurídicos indeterminados, cuja concretização fica reservada ao juiz no exame do caso.

Independente de abuso ser considerado crime, há pessoas que ainda passam por cima da lei e praticam esse ato abusivo, mas graças a justiça que está cada dia mais eficiente, já há vários doutrinadores que defendem o mesmo pensamento semelhante ao que vimos a cima, que garantem cada dia mais os direitos dos trabalhadores.

Essa teoria foi imposta ao nosso ordenamento jurídico com o código civil de 2002, mas até os dias de hoje é destaque em muitos debates, em doutrinas de juristas especializados no assunto. Inicialmente é necessário esclarecer o entendimento de Planiolapud Vilas Bôas (2013) para que haja evidente impropriedade técnica na expressão abuso de direito, já que se há abuso, é porque não há direito.

É uma logomaquia, porque se eu uso de meu direito, o meu ato é lícito e quando ele é ilícito, é que eu ultrapasso o meu direito e ajo sem direito(...) É preciso não ser logrado pelas palavras: o direito cessa onde o abuso começa e não pode haver “uso abusivo” de um direito, qualquer que seja, pela razão irrefutável de que um só e único ato não pode ser ao mesmo tempo conforme o direito e contrário ao direito.

Podemos ver nessa citação tão importante no ordenamento jurídico que não há espaço para direito e abuso ao mesmo tempo, que o meu excesso as vezes se torna ilícito e criminoso.

2 O ABUSO DE PODER E O ABUSO DE AUTORIDADE

O abuso de poder pode ser confundido com o abuso de autoridade, que está tipificado pela lei 4898/65, e é definido no artigo terceiro desta referida lei, que especifica os casos em que haverá tal abuso e deixa claro que:

Regula o Direito de Representação e o processo de Responsabilidade Administrativa Civil e Penal, nos casos de abuso de autoridade. Art. 3º.

Constitui abuso de autoridade qualquer atentado: à liberdade de locomoção; à inviolabilidade do domicílio; ao sigilo da correspondência; à liberdade de consciência e de crença; ao livre exercício do culto religioso; à liberdade de associação; aos direitos e garantias legais assegurados ao exercício do voto; ao direito de reunião; à incolumidade física do indivíduo; aos direitos e garantias legais assegurados ao exercício profissional. (Incluído pela Lei nº 6.657, de 05/06/79)

Estes casos podem ser considerados uma espécie de abuso de poder, porém, isto estaria relacionado a administração pública e seus representantes, ou servidores, em que na área administrativa agiria de maneira particular, sem respeitar os segmentos legais e desta forma seria penalizado conforme o meio penal, em um segmento mais amplo. Podemos ver um exemplo de abuso de direito nessa jurisprudência publicada no dia 14 de fevereiro de 2014, pela décima turma:

RECURSO ORDINÁRIO. DANO MORAL. TRATAMENTO ARBITRÁRIO POR SUPERIOR HIERÁRQUICO. ABUSO DO DIREITO DO EMPREGADOR. Na esfera trabalhista, o dano moral revela-se no excesso, no abuso, no tratamento humilhante sofrido pelo empregado. O empregador não pode ultrapassar o limite do razoável, sobretudo quando a Magna Carta erigiu a dignidade humana como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito. Em assim procedendo, constitui abuso de direito, beirando a conduta da reclamada ao "exercício arbitrário das próprias razões", ao passo que é garantido ao trabalhador o direito à indenização por dano moral decorrente da sua violação. Evidencia-se o comportamento arbitrário do empregador quando superior hierárquico trata o empregado de forma grosseira, com conduta intimidante e ameaçadora de demissão, imprimindo prejuízo à esfera moral do empregado, comprometendo sua autoestima com sentimentos íntimos de vexame e constrangimento perante colegas de trabalho e à sociedade em geral. (TRT-1 - RO: 00016782920125010082 RJ, Relator: Flavio Ernesto Rodrigues Silva, Data de Julgamento: 27/01/2014, Décima Turma, Data de Publicação: 14/02/2014)

Para deixar mais claro as consequências que o abuso de direito e o assédio moral causa, podemos ver com mais um exemplo real publicado pela 10ª turma do Tribunal Regional do Trabalho, no dia 24 de outubro de 2014:

Rescisão indireta. As lesões apontadas pela recorrente, ou seja, que não havia pagamento de horas extras de forma correta; que laborava em "excesso de jornada"; que sofria pressões psicológicas dos superiores; que era obrigada a realizar horas extras e trabalhar aos sábados sob pena de demissão por justa causa; que tinha filho pequeno e que não poderia laborar além do horário e que vem sofrendo problemas emocionais em razão das condutas da ré, não ensejam a justa causa patronal requerida. Além disso, não houve prova de que a reclamada fosse devedora de horas extras e tampouco de que "a autora, obrigando-a na realização de jornada em sobre labor. Ao revés. A própria reclamante reconheceu os controles de jornada apresentados pela ré como fidedignos dos horários por ela praticados, tendo inclusive reconhecido a existência de banco de horas e de fruição de compensações, não demonstrando qualquer irregularidade no pagamento das horas extras. O fato de a empregadora exigir da autora a

prática de horas extras, mormente durante os períodos de maior movimento (dezembro a fevereiro), por si só, não é suficiente a caracterizar a alegada falta patronal, sobretudo porque tal determinação insere-se dentro do poder diretivo do empregador, sendo certo ainda a reclamante ao realizar horas extras, recebeu ou compensou pelos serviços extraordinários prestados. No que diz respeito às alegadas pressões psicológicas e problemas emocionais decorrentes dos atos cometidos pelos prepostos da ré, de acordo com as provas produzidas, também não é possível afirmar a existência de fato suficientemente grave a ensejar o rompimento do contrato da recorrente. Primeiro, que como já dito anteriormente, não restou comprovada a ocorrência de exigência de labor" em excesso "como aduzido pela autora, pois, as horas extras prestadas eram devidamente contra prestadas ou compensadas, não caracterizando abuso de poder por parte da ré. Depois, que a testemunha da reclamada confirmou que a reclamante poderia recusar o trabalho até mais tarde e aos sábados. Por fim, a própria reclamante declarou sua intenção de rescindir o contrato, uma vez que afirmou ter procurado a reclamada no final do ano porque vem sofrendo quadro depressivo e não consegue trabalhar até mais tarde, fato este confirmado pela testemunha da reclamada que disse que a reclamante a procurou entre setembro e outubro solicitando a dispensa, em razão de transferência do esposo para Baixada Santista. A justa causa patronal depende da execução de ato grave pelo empregador e também quando se torna insuportável e impossível à continuidade do vínculo empregatício, hipótese não verificada nos autos. Mantenho. Horas extras. O inconformismo não prospera. A reclamante reconheceu como válidos os cartões de ponto trazidos pela defesa, bem como admitiu a existência de banco de horas e a fruição de compensações de horários. Diante disso, nos termos dos artigos 818 da CLT c/c 333, I do CPC a autora cabia o ônus de provar eventuais diferenças a seu favor, encargo este de que não se desincumbiu satisfatoriamente uma vez que em réplica não demonstrou, sequer por amostragem, a existência de diferenças a seu favor, aduzindo ainda que cumpria a jornada descrita da petição inicial que muito se distancia das anotadas nos controles de jornada. Nego provimento. Dano moral. O dano moral exige prova cabal e convincente da violação à imagem, a honra, a liberdade, ao nome etc., ou seja, ao patrimônio ideal do trabalhador. De acordo com o artigo 186 do Código Civil os pressupostos da responsabilidade civil, são: ação ou omissão, culpa ou dolo, relação de causalidade e o dano experimentado pela vítima. Alegar simplesmente que a conduta da reclamada trouxe-lhe prejuízo moral, sem qualquer prova do efetivo nexo causal, por si só não comporta reparação. Nego provimento."(TRT-2 - RO: 1147120125020 SP 00001147120125020313 A28, Relator: MARTA CASADEI MOMEZZO, Data de Julgamento: 15/10/2013, 10ª TURMA, Data de Publicação: 24/10/2013).

No julgado acima podemos ver que para haver a reparação de danos sofridos, precisamos ter o mínimo de provas, e mostrar a verdade nos autos do que se está pedindo. Não pode haver má-fé por parte do trabalhador, porque o juizado sempre buscará a verdade e assim fazer realmente a justiça tão esperada.

3 O ABUSO DE PODER PERANTE A CONSTITUIÇÃO FEDERAL

A uso do abuso de poder também revela, no meio constitucional, que pode haver também sanções de natureza política no artigo 15 da constituição federal, é

estabelecida a perda ou suspensão de direitos políticos no caso de improbidade administrativa em consonância com o artigo 37 da constituição que diz que “a administração pública direta e indireta de qualquer dos poderes da União, dos Estado, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência”. Podemos ver com esse estudo que na maioria dos casos não está sendo obedecido as regras que a nossa constituição propõe, e a cada dia aumenta mais o abuso de poder do empregador sobre seus subordinados ferindo seus direitos. Com a nossa atual constituição de 1988, veio uma importante mudança com inclusão de normas trabalhistas, de pouco a pouco foi havendo transformações no mundo jurídico para o direito social trazendo benefícios aos brasileiros, defendendo o trabalho para equilibrar uma vida digna ao trabalhador. O Judiciário está lotado de ações contra abusos sofridos por trabalhadores, e a cada dia mais aumenta o combate a esses tipos de abusos.

4 AS INDIGNAÇÕES DO TRABALHO SUBORDINADO

Ao adentrarmos nestes aspectos que definem o caráter trabalhistas do abuso de poder, onde foi desenvolvido lá em épocas passadas, podemos ver que a dignidade do trabalhador era simplesmente esquecida e que um sistema de denominação predominava, onde as condições de trabalho eram precárias, e este já seria os primeiros resquícios de que haveria um abuso de poder neste meio. Podemos ver uma comparação do abuso de direito no trabalho hoje e o trabalho escravo de anos atrás, é muito similar a violação de direitos aos trabalhadores, e para nos auxiliar Ulisses Vieira Moreira Peixoto, (2014, p.933), nos traz que:

Nota-se que, mesmo depois de anos e anos da assinatura da Lei Áurea, o Brasil convive com atitudes voltadas para a mão-de-obra escrava, pois inúmeros padrões exercem o poder autoritário em relação aos seus empregados, fomentando dessa forma, a exploração escrava. Assim, várias pessoas vivem situações miseráveis e desumanas, com condições ilegais de mão de obra. Dessa forma, esses padrões exploradores de mão de obra escrava deverão ser punidos com a mão pesada do estado, pois o fim do trabalho escravo é condição básica para o estado democrático de direito.

No Brasil, assim como em outros países ainda é muito comum o trabalho escravo de pessoas, assim como ainda podemos ver casos que existem crianças também trabalhando, sendo exploradas em condições desumanas e sem a proteção a que é devida.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Podemos ver nesse estudo que a lei brasileira não está sendo respeitada por muitos empregadores, fraudando a Constituição e a Consolidação das Leis Trabalhistas. A cada dia aumenta muito os processos trabalhistas com reclamações de empregados sofrendo com abusos de seus empregadores que estão agindo sem limites e sem respeito.

Nos tempos de hoje o judiciário brasileiro tem combatido cada vez mais as violações da lei trabalhistas e lutando para que haja respeito aos trabalhadores, tenta conscientizar através de punições e indenizações que empregadores diminuam o abuso e o assédio moral aos seus subordinados.

Percebemos que o constituinte está preocupado em criar uma estabilidade e valorizar a dignidade humana, construindo uma vida justa e digna a todos. Com esse estudo esperamos ajudar a esclarecer a pratica do abuso sofrido pelos trabalhadores e esperar que os juízes continuem buscando e aplicando a justiça para todos.

REFERÊNCIAS

SILVA, Fernanda Albini. O ABUSO DE DIREITO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS À LUZ DO CÓDIGO CIVIL. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br:8080/porta/sites/default/files/anexos/23255-23257-1-PB.pdf>. Acessado em 12 de junho de 2016.

De Oliveira, Dinalva Sousa. Natureza Jurídica do abuso de direito à luz do Código Civil. De 2002. http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13690. Acessado em 01 de julho de 2016.

PEIXOTO, Ulisses Vieira Moreira. ROTEIRO PRÁTICO DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO TRABALHO. 2 ed. São Paulo: Independente Editora Jurídica, 2014.

OLIVEIRA, DINALVA SOUZA DE. NATUREZA JURÍDICA DO ABUSO DE DIREITO À LUZ DO CÓDIGO CIVIL DE 2.002. DISPONÍVEL EM: http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13690. Acessado em 01 de agosto de 2016.

<http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24865347/recurso-ordinario-ro-1147120125020-sp-00001147120125020313-a28-trt-2> . Acessado em 12 de agosto de 2016.