

---

# VIOLÊNCIA INSTITUCIONALIZADA: ASPECTOS LEGAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Institutionalized Violence: Legal Aspects on Work Relations

---

José Ricardo Sabino Vieira\*

**RESUMO:** Este artigo faz uma abordagem à violência institucionalizada que se instalou de forma degradante nas relações de trabalho. A forma da racionalidade que se tem efetivada como norma de toda a estrutura organizacional da empresa, tem absolvido e alijado o empregado de forma desumana, não levando-o em consideração como principal integrante de toda a cadeia produtiva. O Judiciário Brasileiro, ainda que de forma tímida, vêm coibindo esta imposição violenta sobre o trabalhador, com a decretação do pagamento de indenizações nas ações acidentárias e ou decorrentes de dano moral. A realidade desta ação danosa e violenta manifestam-se pela ação potestativa - disciplinar do empregador e se perpetua ao longo da relação de trabalho com o modo capitalista de produção incluindo nos tempos de hoje o alto avanço da tecnologia, que afasta também toda a ordem material de ofício que é inerente a própria função do trabalhador. Tem-se assim que, uma abordagem sobre a violência institucionalizada e seus aspectos prejudiciais nas relações de trabalho é tema que deve ser abordado e sistematizado pelo legislador pátrio.

**PALAVRAS-CHAVE:** Violência; direito trabalhista;

**ABSTRACT:** This article is about the institutionalized violence which has been installed in a degrading way in the relations of labor. The form of rationality that we have as a rule of all the organizational structure of the company has absolved and gotten the employee rid of his rights in a not human manner, not considering him as the main integrant of all productive chain. The Brazilian Juridical System, even in a shy way, has been preventing this violent imposition under the employee, dictating the payment of indenizations in the accidentary actions and/or moral damage actions. The reality of this harmful and violent action its shown through the potestative action-control of the employer and perpetuates through the relation of work with the capitalist way of production, including in the present time high technological progress, which also sends away all the material order of profession that is inherent to the own function of the employee. Therefore, an approach to the institutionalized violence and its detrimental aspects in the relations of labor is a theme which has to be treated and systematized by the brazilian lawmaker.

**KEY-WORDS:** Violence; labor rights.

## INTRODUÇÃO

No presente tempo, temos que a racionalização impera como elemento integrante das relações de trabalho e passa a figurar em todos os métodos, tanto de execução quanto de seu próprio controle, como também na realidade daquela relação. As conseqüências desta racionalização ao trabalhador são danosas, mesmo porque os mecanismos que advém, desencadeiam práticas que asseguram as relações objetivas e subjetivas de exploração e de violência.

A história de toda a evolução do sistema de trabalho mostra que o trabalhador sempre foi colocado de lado, como se não fosse ou não fizesse parte integrante da cadeia produtiva. Diante de todos os desequilíbrios que sempre fizeram parte desta mesma relação, nunca em toda a historia, a sociedade organizada conseguiu estabelecer de forma segura, uma ampla e efetiva norma de proteção ao trabalhador. Se retroagirmos ao início do século passado, verá que do Taylorismo ao chamado Toyotismo, o que se pode perceber e confirmar é que houve

---

\* Professor e Advogado Trabalhista. Mestre FFCLRP – USP Psicologia Educação, contato: jrsv2@terra.com.br

a utilização de técnicas e modelos que proporcionaram a racionalização do trabalho através de seu controle, planejamento e sua execução de acordo com uma mesma lógica, mudando-se apenas as formas e não o seu conteúdo (FARIA, 1997).

A forma pragmática de todos os processos de trabalho, aliada em toda a estrutura de uma cobertura institucionalizada nas organizações, leva a impor sobre o trabalhador mais esta forma de violência, porque não resta-lhe nenhuma saída enquanto membro efetivo e possuidor de capacidade de inovação do seu próprio trabalho. O resultado é que ao considerarmos o indivíduo como um meio e a organização como uma instituição, está se de forma definitiva instalando a desumanização nas relações de trabalho.

Alguns autores como Lukacs (1979), sustentam que o trabalhador deve ser sempre o agente transformador da sua realidade, e faz isto através da consciência que adquire dentro do trabalho. Assim diferentemente de toda a estrutura que esta inserido o trabalhador, a consequência da racionalização do trabalho, caminha em lado oposto e considera os indivíduos somente como “engrenagens do sistema”, tendo-os apenas.

Como agentes passivos na transformação do trabalho. A violência marca sua posição, quando retira o trabalho e o próprio sujeito do trabalho de sentido, é a impossibilidade de separar o indivíduo do sistema enquanto máquina. Não há como negar que o avanço tecnológico também trouxe algumas vantagens nas relações de trabalho, porém este benefício tem o seu brilho ofuscado, quando os profissionais que são responsáveis pela criação, implementação e estabelecimento de toda a racionalização, projetam relações desigualmente regulamentadas. O que se retira desta ação de origem é que estes mesmos trabalhadores, responsáveis por esta implementação também são vítimas deste mesmo processo, pois ao limitarem outros trabalhadores, também os limita.

Todo este processo de instituição chamada racionalidade, afasta singularmente toda a possibilidade do trabalhador de interagir em sua plenitude com o seu próprio trabalho, e conseqüentemente com a relação de trabalho. Em estudos realizados tem-se a comprovação de que o uso indiscriminado de técnicas, da burocratização, do gerenciamento e controle total de recursos, são responsáveis pela formação da desigualdade em todo os processos em que passa a transformação das relações de trabalho, uma vez que estando os trabalhadores inseridos, o resultado daquela relação age nos aspectos psicológicos e nos imaginários individuais e coletivos.

Assim considerando que esta racionalização não esta separada nem desmembrada da intersubjetividade da própria relação de trabalho, é ela fator da existência da institucionalização e da reprodução da violência em todos os seus aspectos, enfim, da própria condição humana do trabalhador.

## 1 A VIOLÊNCIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A violência é um fenômeno social que, podemos afirmar com alguma certeza, a que mais conseqüências acarreta para a sociedade. Em se tratando de relações do trabalho, temos que a violência encontra-se institucionalizada em nossa sociedade, refletindo a sua maior plenitude nas relações de trabalho, implicitamente inseridas nas teorias gerenciais. Barreiro (1978) com o acerto de sempre, afirma que “la violencia institucionalizada es la irracionalidad social em su punto mas alto”. Em nossos dias, vivemos diante de um avanço tecnológico aliado a uma globalização sem precedência na história, o que faz gerar ainda

uma desigualdade social maior, estabelecendo assim um aumento da exclusão social. A cada novo processo de sistematização das tarefas ou a extinção de um posto de trabalho, implicitamente carrega nesta ação mais uma violência que alcança o trabalhador. A corrida irracional pela modernização de toda a produção e ou produtos, estabelecem uma razão inversa da conduta positiva social.

Assim com fundamentos baseados nesta racionalidade moderna, as organizações empresariais passaram a serem disseminadoras de uma violência legalizada, de acordo tanto de uma política econômica aceita, como de uma política social de sobrevivência. Ao tornar este instituto perigosamente estabelecido por uma ordem social, o trabalhador fica a mercê de sua própria sorte, pois os elementos legais antes conquistados, e que já estão ameaçados por esta nova ordem, sob o argumento de impedirem uma maior flexibilização das relações do trabalho, a cada dia que passa o desampara, e as influências degenerativas tanto social quanto psíquica, o fere de morte silenciosa. O estabelecimento desta irracionalidade é tão desastrosa quanto a própria violência em si. Arendt (1994) afirma “o uso da razão é que nos torna perigosamente irracionais”. Temos que o uso da racionalidade assentada na justificativa tanto do avanço tecnológico, quanto de uma globalização é capaz de gerar resultados enquanto econômico, porém é totalmente incapaz de direcionar toda esta sua “organização de força” para gerar benefício coletivo. Mas esta violência que é gerada pelos atos gerenciais que excluem e retiram postos de trabalho, temos aquela ainda que se utiliza da mão-de-obra trabalhadora, que também não é menos nefasta que a primeira. É pacífico para alguns doutrinadores que a violência está ligada a toda forma de exploração e dominação. Toda a estrutura que deveria assentar a relação de trabalho encontra-se caminhando opostamente a que deveria, comprometendo assim todo o cenário da configuração psicológica, social, econômica e política. Entretanto, o trabalhador já marcado pela sistematização da racionalidade institucionalizada que conduz a relação de trabalho, sofre também ao mesmo tempo várias formas de violência. A concentração do poder inteiramente disposta ao empregador, e na maioria das vezes, legalmente instituído em sua prerrogativa potestativa, aliada na total falta de simetria na qual só prevalece o seu interesse, espalha-se assim as várias formas de violência na relação de trabalho, que abordaremos ao nosso entender, as três principais.

Podemos iniciar pela violência física que é a mais simples e singela para ser observada. Em uma crítica mais abrangente podemos dizer que a ferramenta principal do trabalhador, é seu corpo, e é o que mais sofre também esta forma de punição. Quando se tem em um contrato de trabalho uma intensificação do ritmo, da rotinização das tarefas, acumulada com a jornada de horas extras, sem dúvidas nos parece que é clara o prejuízo que suporta o trabalhador. Ainda mais adiante, talvez o que é pior, temos a monetização da perda da saúde, pois ao admitirmos o pagamento de um adicional seja de insalubridade ou periculosidade, estamos diante do estabelecimento crucial da violência. Todo pagamento daqueles adicionais, parece aliviar a dor do corpo do trabalhador, ou pelo menos a dor da consciência de toda a sociedade. Quando se paga o risco do trabalho está se pagando à violência que se perpetua nas relações de trabalho. Poder-se-ia dizer que alguém precisa fazer o trabalho perigoso ou insalubre para que os demais membros da sociedade possam desfrutar daquele malício subsidiado.

Nesta mesma linha de raciocínio, tal argumentação para a defesa de tal adicional, poderia encontrar eco se somente este tipo de violência alcançasse o trabalhador. O que

temos em questão é que a somatória de todo sistema organizacional não leva em conta o trabalhador e muito menos o seu bem estar físico e psíquico.

Atualmente, estudos mais aprofundados sobre a violência física do trabalho, esta ganhando proporções importantes, tendo em vista os dados colhidos na realidade fática da relação de trabalho, são irrefutáveis. Uma outra forma de violência que atinge indiscriminadamente todos os trabalhadores é a violência psíquica. Todo o processo de produção industrial ou mesmo o intelectual, não se divorcia da exploração dos aspectos psicológicos do trabalhador em favor da organização empresarial. Esta forma de violência, como as demais é a que pode causar danos irreversíveis ao trabalhador, e é a que também é a mais difícil de ser provada a sua causa e consequentemente a responsabilização do empregador. Tal prejuízo inicia-se quando o trabalhador vê-se amedrontado pela perda do emprego; ou da corrida de ser o melhor empregado do mês, do semestre ou do ano; ou ainda ver reconhecido o seu trabalho. A violência que atinge o trabalhador e faz com que afete o seu potencial psíquico é inteiramente usado e potencializado ao uso da exploração como forma de aumento da produtividade. Um ponto que merece destaque é que todo este processo de degradação não se encerra no corpo do trabalhador, ele ultrapassa a barreira do individualismo e causa um prejuízo social - financeiro, pois todo o fenômeno social não sobrevive isoladamente.

Por fim temos a violência social que de forma aguda estabelece a reprodução do meio sem os devidos questionamentos das práticas sociais nas relações do trabalho. É a forma ampla de atuação, uma vez que este fenômeno possibilita a ausência do coletivo social em modificar sua realidade intensificando assim todas as outras formas de violência existente. Em simples análise a violência social fomenta as violências físicas e a psíquica dentro das organizações empresariais. Uma vez que, esta forma visualiza a vida comum da sociedade e se expressa por meio dos valores morais, nos costumes e também nos enquadramentos sociais. Se um indivíduo não questiona o consumismo exagerado, e também a sua classificação social de sucesso como parâmetro de posses materiais, consequentemente lhe sobrará apenas o enquadramento dentro da racionalização institucionalizada, e assim conviver e ser abatido na maioria das vezes, sem saber, com todas as formas de violência possível.

## 2 ASPECTOS LEGAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O direito do trabalho historicamente teve em seu gênese as lutas de uma sociedade organizada e conhecedora, mesmo que inconsciente, da violência que lhe era imposta, e assim impuseram aos poderes políticos e econômicos de cada época, a necessidade do estabelecimento de uma legislação que concedesse alguma proteção ao trabalhador. Não é específica das relações de trabalho, a violência de um indivíduo contra outro, os homens assim agem desde os mais remotos dias. Tem-se que toda agitação social em buscar uma proteção específica para o trabalhador, fez com que germinasse todos os princípios protetivos do direito do trabalho. Estes são os verdadeiros alicerces de toda a legislação laborista, e em sua plenitude é o que o trabalhador tem mais de valioso nas relações de trabalho. Parece-nos que o fenômeno da globalização aliada à violência que a própria sociedade constituída, dirigida por uma nova ordem, esta ferindo de morte todo o regramento vigente do direito do trabalho.

Em um tempo recente, na promulgação da nossa Constituição Federal de 1.988, os nossos constituintes eivados de estabelecer uma proteção em face de todos os trabalhadores, inseriu no artigo 7: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social – inciso XXVII – proteção em face da automação na forma da lei”. Ora, uma vez estabelecido tal direito, e este não se discute, tendo em vista que faz parte da carta magna, temos que o termo “automação” diz respeito também não só a evitar a extinção de postos de trabalho em detrimento da máquina, mas como também não deixar que todo o processo produtivo sofra ausência do homem, enquanto inserido dentro do seu próprio contexto de trabalho. O temor já era previsto pela sociedade já nos idos anos 80, quando iniciava no mundo uma corrida em busca da melhor tecnologia. Evidente que se analisarmos economicamente, temos enquanto sociedade constituída também desenvolver e enquadrarmos dentro de toda evolução tecnológica, porém sem esquecermos de que tudo que existe e já existiu é em função do homem, este sim inovador, criativo e parte fundamental de qualquer estrutura social. Lógico que o ideal é sempre que o direito caminhe lado a lado com a sociedade, pois o seu descompasso é o pleno estabelecimento da injustiça. Se assim fizermos este paralelo chegaremos sem dúvida à conclusão de que o homem é vítima da sua própria violência e que alguns institutos de controle social, e a lei é um dos principais, vem sofrendo também degradação ora pelo seu não uso, ora pela sua não criação. Não nos cabe aqui esgotar o tema ou abranger totalmente a legislação específica das relações de trabalho, mas um comentário sobre a sua existência e sua base de sustentação se faz necessário. Alguns autores usam como lema a respeito dos princípios, que estes são as “veias” que dão caminho e levam o sangue “enquanto lei” a toda sociedade. É uma maneira de dizer que os princípios são responsáveis por toda uma estrutura e também se encarregam de dar vida a todo um corpo de lei. Vencida a parte até que certo ponto literária, sem dúvida nenhuma os princípios de direito de trabalho são alicerces que foram colocados para garantir todo um conjunto de lei que assegurasse uma proteção em detrimento a uma imposição do mais forte contra o mais fraco. Pode se dizer que nessa época a violência já estava no psiquismo de toda a sociedade e também passou desta forma, na mente dos legisladores, para se estabelecer de forma materialmente na lei. Todo este processo foi movido em decorrência das graves situações de degradação das relações de trabalho, que sem dúvida, na época vivida sem uma legislação, a sociedade aclamava por uma nascente legal. É claro o caminho que estamos trilhando de volta para esta época selvagem. Não se pode aceitar que todas as formas de violência que o trabalhador moderno enfrenta, seja legal ou o que é pior, que seja legalizada enquanto racionalmente aceita pela nossa sociedade. Américo Plá Rodrigues (1998), em sua formidável obra jurídica – Princípios de direito do Trabalho, ao enumerar os princípios fundamentais que sustentam toda a legislação trabalhista, nos parece claro que estes são não só a base, mas também instituto de controle das relações de trabalho. Podemos assim chamá-los em detrimento que são os responsáveis pelo controle das ações que possam prejudicar o trabalhador enquanto parte não só no processo produtivo, mas também enquanto sujeito de direito. Quando da existência de um processo trabalhista deve-se tomar sempre em conta que tais princípios como o da proteção, da primazia da realidade, da irrenunciabilidade, da continuidade ou da razoabilidade, tenham o seu pleno uso pelo magistrado, uma vez que a modernização aliada à corrida desenfreada por lucro, deixa de lado o empregado e subtrai deste a

oportunidade do pleno estabelecimento não só do seu trabalho, como também do seu próprio sentido do trabalho.

Um outro aspecto importante diz respeito à proteção a saúde do trabalhador, que explicitamente e implicitamente vem disposta nos artigos 154 a 200 da Consolidação das Leis do Trabalho. Esta proteção é clara aos fatos que se estabelecem como evidência solar, ou seja, o acidente de trabalho ou delimitação física do empregado que é passível de se estabelecer de forma aceitável e convincente por meio de uma perícia médica. Temos neste nosso trabalho que a racionalização da violência nas relações de trabalho pode desencadear prejuízos não só financeiro a ambos os lados, empregador e empregado, como também a saúde do trabalhador. Assim todas aquelas formas de violência vividas e experimentadas pelo trabalhador, podem de alguma forma refletir diretamente em seu corpo e logicamente em seu psicológico. Assim como a previsão que traz a CLT, temos também consubstanciada nas Normas Regulamentadoras estabelecida pela lei 6.514, de 22 de dezembro de 1977, e portaria 3.214 de 08 de junho de 1.978, todo um conjunto sistemático que coloca o trabalhador como parte principal em todo o processo de trabalho, e porque não do próprio Contrato de Trabalho. Assim temos que, por exemplo, quando o legislador exige a formação da Comissão Interna Prevenção de Acidente – CIPA, e concede aos seus integrantes, titulares e suplentes, estabilidade de garantia ao emprego, está ele dizendo que a lei esta agindo e concedendo uma proteção devido ao interesse social para que o trabalhador não sofra nenhum dano, e se sofrer que seja o menor possível. Ainda quando estabelece que o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA-NR-9, deve ser criado e articulado com todos os demais programas das demais NR e especial ao Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional – PCMSO previsto na NR7 do mesmo diploma, também está dizendo o legislador que o trabalhador necessita de todos os programas de proteção integrados e seu pleno desenvolvimento e aplicação pela Organização Empresarial, com o objetivo somente da saúde do trabalhador, em sua maior extensão literalmente.

Devemos levar em consideração que tais leis e Normas em seus estabelecimentos não são interpretações, são na realidade mandamentos imperativos, tanto assim é que não se admite ainda, nenhuma negociação coletiva que diminua o que ali está inserido em prol dos trabalhadores.

Considerando todos os meios de violência que atinge indiscriminadamente todos os trabalhadores, em todos os níveis da relação de Trabalho, deve-se tomar consciência de que a legalidade vigente das normas de proteção ao trabalhador, não o protege somente dos infortúnios físicos. Toda a racionalidade institucionalizada dentro das organizações empresariais não são e também não devem ser legalmente estabelecida, ao nosso ver, sob todos os ângulos da lei. Insta, portanto, levarmos em consideração que o empregado é antes de tudo um ser humano e como tal devemos inseri-lo nos preceitos legais vigentes de nossa Constituição Federal, em seu maior campo de abrangência possível dentro da relação de trabalho.

## CONCLUSÃO

Diante desta exposição, temos que a violência se instalou sob o manto de uma fundamentação de que a racionalização do trabalho, sob todos os aspectos, é usada

de forma a objetivar somente o lucro, não levando em conta a figura central de todo o processo produtivo que é o trabalhador. Assim a racionalização das instituições firmou-se sobre as formas de violência que é nefasto a qualquer relação de trabalho.

Os aspectos legais que decorrem desta mesma relação de trabalho, deve sempre ser interpretados sob a mais isenção daquela racionalidade, mesmo porque conforme já narrado, é ela o contra ponto, que devido o seu mau uso, coloca em risco toda a integridade física, social e psicológica do trabalhador.

## REFERÊNCIAS

- FARIA; MENEGHETTI, *A Instituição da Violência nas Relações de Trabalho*, 2000.  
ARENDETT, Hannah. *Sobre a violência*. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 1994.  
BARREIRO, Julio. *Violência e política em América Latina*. 4ª. Ed. México: Siglo Veintiuno, 1978.  
BRASIL, *Constituição da República Federativa do Brasil*. 36ª. Edição. Ed. Saraiva, 2006  
CARRION, Valetin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 32ª. Ed. Saraiva, 2007.  
FARIA, José Henrique de. *O autoritarismo nas organizações*. Curitiba, Criar, 1986.  
LUKÁCS, Georg. *Princípios Ontológicos fundamentais de Marx*. In: *Ontologia do*. Social São Paulo: Ciências Humanas, 1979.  
Manuais de Legislação Atlas. *Segurança e Medicina do Trabalho*. 61ª. Edição. Ed. Atlas. 2007  
WEBER, Max. *Ensaios de sociologia*. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1963.

---

Artigo recebido em janeiro de 2008 e aceito em março de 2008.

---

