XXIV CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI - UFMG/FUMEC/DOM HELDER CÂMARA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

GRASIELE AUGUSTA FERREIRA NASCIMENTO

LUCIANA ABOIM MACHADO GONÇALVES DA SILVA

MARIA AUREA BARONI CECATO

Copyright © 2015 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos.
Nenhuma parte deste livro poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – Conpedi
Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UFRN
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. José Alcebíades de Oliveira Junior - UFRGS
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR
Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes - IDP
Secretário Executivo -Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC
Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Conselho Fiscal
Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG /PUC PR
Prof. Dr. Roberto Correia da Silva Gomes Caldas - PUC SP
Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini Sanches - UNINOVE
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS (suplente)
Prof. Dr. Paulo Roberto Lyrio Pimenta - UFBA (suplente)

Representante Discente - Mestrando Caio Augusto Souza Lara - UFMG (titular)

Secretarias
Diretor de Informática - Prof. Dr. Aires José Rover – UFSC
Diretor de Relações com a Graduação - Prof. Dr. Alexandre Walmott Borgs – UFU
Diretor de Relações Internacionais - Prof. Dr. Antonio Carlos Diniz Murta - FUMEC
Diretora de Apoio Institucional - Profa. Dra. Clerilei Aparecida Bier - UDESC
Diretor de Educação Jurídica - Prof. Dr. Eid Badr - UEA / ESBAM / OAB-AM
Diretoras de Eventos - Profa. Dra. Valesca Raizer Borges Moschen – UFES e Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - UNICURITIBA
Diretor de Apoio Interinstitucional - Prof. Dr. Vladmir Oliveira da Silveira – UNINOVE

D598

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara;
coordenadores: Grasiele Augusta Ferreira Nascimento, Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva, Maria Aurea Baroni Cecato – Florianópolis: CONPEDI, 2015.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-084-8
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: DIREITO E POLÍTICA: da vulnerabilidade à sustentabilidade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Direito do trabalho. I. Congresso Nacional do CONPEDI - UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara (25. : 2015 : Belo Horizonte, MG).

CDU: 34

CONPEDI
Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Florianópolis – Santa Catarina – SC
www.conpedi.org.br

XXIV CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI - UFMG/FUMEC /DOM HELDER CÂMARA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

A presente obra é fruto dos trabalhos científicos apresentados no Grupo do Trabalho intitulado Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho do XXIV Congresso Nacional do CONPEDI, realizado de 11 a 14 de novembro de 2015 em Belo Horizonte.

Os autores, representantes das diversas regiões do país, demonstraram a preocupação com o desenvolvimento social, econômico e sustentável das relações sociais, com artigos sobre meio ambiente do trabalho desenvolvidos dentro dos seguintes eixos temáticos.

Eixos temáticos:

1. Aspectos remuneratórios e ressarcitórios da relação de emprego

2. Discriminação, inclusão e proteção dos vulneráveis

3. Instrumentos de preservação e/ou precarização das condições de trabalho

1. ASPECTOS REMUNERATÓRIOS E RESSARCITÓRIOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Um dos pilares da relação laboral,a retribuição paga ao trabalhador em decorrência do contrato de emprego, apresenta distintas conotações. Retribuição tem o sentido de remunerar algo; é, portanto, expressão genérica que no âmbito laboral costuma ser usada com o termo remuneração (salário acrescido de gorjeta) e que não se confunde com indenização (compensação por danos causados).

A despeito de alguns renomados doutrinadores enquadrarem a indenização como uma espécie de retribuição, citando como exemplo os adicionais ao salário (retribuição paga durante situação adversa de trabalho), é preciso atentar que a teoria da bipartição da

retribuição (salário e gorjeta) tem respaldo no texto legal (CLT, art. 457) e nas decisões proferidas pelos órgãos jurisdicionais (a exemplo da súmula 63 do TST), considerando os adicionais um salário-condição.

Pelo relevo, cabe destacar que o direito social do trabalhador ao salário justo constitui um pilar para promoção do trabalho decente. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), trabalho decente é um "trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna".

Destarte, a par do salário justo, como contraprestação do contrato de trabalho, há o pagamento de outras verbas de natureza remuneratória que configuram oportunidade de ganho ao empregado e paga por terceiros (a exemplo das gorjetas e gueltas); também, há verbas de essência ressarcitória, para compensar prejuízos de ordem material ou moral sofridos pelo empregado.

É nesse caminho que vários artigos da presente obra se preocupam em abordar temáticas relacionadas à retribuição do labor e à indenização por trabalho em condições precárias, com vistas à efetivação dos direitos humanos dos trabalhadores.

1. (RE)PENSANDO O ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA: O REQUISITO DA PROVISORIEDADE

2. A ETICIDADE DA RESPONSABILIDADE CIVIL JUSLABORAL A PARTIR DA HERMENÊUTICA CONSTITUCIONAL: a concepção individualista da responsabilidade civil x a concepção social do Direito de Danos

3. SUSTENTABILIDADE E RESPEITO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: A RESPONSABILIDADE CIVIL EM PROL DA VALORIZAÇÃO HUMANA E DA REPERSONALIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

4. A SAÚDE DO TRABALHADOR E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: A EVOLUÇÃO DA PREOCUPAÇÃO A PARTIR DA DECISÃO ACOLHENDO A ACUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

5. MEIO AMBIENTE LABORAL: ADICIONAL DE INSALUBRIDADE ENQUANTO DIREITO FUNDAMENTAL

6. AUTONOMIA SINDICAL E O PRINCÍPIO DA PUREZA: REFLEXÕES A PARTIR DE UMA INTERLOCUÇÃO ENTRE A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E A LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO (LOT) VENEZUELANA

7. DANO EXISTENCIAL: a especificidade do instituto desvelado a partir da violação ao direito de desconexão do emprego

8. STOCK OPTIONS NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

2 DISCRIMINAÇÃO, INCLUSÃO E PROTEÇÃO DOS VULNERÁVEIS

O mercado de trabalho vem enfrentando diversos problemas decorrentes da alta competitividade entre os trabalhadores, da ausência de respeito entre os pares e da exploração da mão-de-obra.

Entre os principais problemas, destacam-se as diversas formas de discriminação sofridas pelos trabalhadores, sobretudo em relação ao trabalho da mulher, de crianças, adolescentes e deficientes, o enfrentamento de violência física e, sobretudo, psicológica, assim como a exploração de trabalhadores, como é o caso dos trabalhos análogos à escravidão.

Diante dessa realidade, cabe ao Direito do Trabalho estabelecer regras de proteção aos vulneráveis, com o objetivo de evitar e combater as discriminações e promover a inclusão no mercado de trabalho, garantindo a efetividade do direito ao emprego e a manutenção da sadia qualidade de vida do trabalhador.

Desta forma, os artigos que compõem o eixo temático discriminação, inclusão e proteção dos vulneráveis apresentam debates atuais e de grande importância para o Direito do Trabalho contemporâneo.

1. UMA ANÁLISE DO PACTO DE NÃO CONCORRÊNCIA APÓS O TÉRMINO DA RELAÇÃO DE EMPREGO SOB UMA ÓTICA CONSTITUCIONAL

2. O TRABALHO ARTÍSTICO INFANTIL NO DIREITO BRASILEIRO: CONSIDERAÇÕES SOBRE A LEGISLAÇÃO APLICADA E A (DES)PROTEÇÃO AOS ARTISTAS MIRINS

3. O TRABALHO INFANTIL ARTÍSTICO NO BRASIL CONTEMPORÂNEO: ENTRE ARTE E (I)LEGALIDADE

4. O ASSÉDIO MORAL POR EXCESSO DE TRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS

5. A SÚMULA 443 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO E O ATIVISMO JUDICIAL: A DEFESA DA HERMENÊUTICA CONSTITUCIONAL NÃO SELETIVA

6. COTAS TRABALHISTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA UMA ANÁLISE PRINCIPIOLÓGICA

7. AS NOVAS MODALIDADES DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DISPENSA DISCRIMINATÓRIA, DISPENSA COLETIVA E DISPENSA RELÂMPAGO

8. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE À LUZ DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

9. A LISTA SUJA COMO INSTRUMENTO EFICIENTE PARA REPRIMIR A EXPLORAÇÃO DE MÃO DE OBRA EM CONDIÇÕES SEMELHANTES À ESCRAVIDÃO

10. O COMBATE À DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES LABORAIS A CONVENÇÃO SOBRE DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA DA ONU, DE 2006 E O ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

3. INSTRUMENTOS DE PRESERVAÇÃO E/OU PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

O momento da História em que as sociedades decidem regulamentar as relações laborais é originário da compreensão da imprescindibilidade de imposição de limites aos processos de precarização e de deterioração das relações que se estabelecem entre tomador e prestador de serviços, assim como das condições de realização das tarefas que cabem a este último na chamada relação de emprego ou relação de trabalho subordinado. Tais limites são impostos basicamente pela intervenção do Estado, através da adoção de instrumentos de preservação dessas mesmas relações e condições de trabalho, assim como pela criação de medidas de proteção daquele que labora por conta de outrem.

Esse conjunto de normas, princípios e instituições que formam o chamado DIREITO DO TRABALHO, regulador da relação empregado-empregador foi e sempre será uma tentativa

de conciliar os interesses e discordâncias que naturalmente exsurgem da interação capital-trabalho, em movimentos que são por vezes de conquistas e por outras de concessões para as partes envolvidas.

Nada obstante, ainda que instrumento de viabilidade e estabilidade do capitalismo, o DIREITO DO TRABALHO assegura um patamar mínimo de direitos ao trabalhador, direitos esses imprescindíveis ao exercício da cidadania e mostra-se relevante meio de afirmação socioeconômica, identificando-se, ao mesmo tempo, como instrumento de harmonia da convivência social e estabilizador do Estado democrático de direito.

Em suma, conquanto se observe, no direito do trabalho, característica fortemente econômica e voltada para a garantia e exequibilidade da economia de mercado, não há que se olvidar que ele está alicerçado no valor social do trabalho, princípio da Constituição da República Federativa do Brasil intimamente ligado à decência no labor. Nesse sentido, parte relevante dele é constituída pelos direitos fundamentais laborais, constituídos como limites jurídicos, políticos e éticos impostos ao próprio capitalismo, congruentes, portanto, com a dignidade humana do trabalhador.

1. (RE)PENSANDO OS SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO: DIAGNÓSTICOS E DESAFIOS PARA A CONSTRUÇÃO DE NOVOS PARADIGMAS NA PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

2. SENSOS DO TRABALHO E DIGNIDADE HUMANA COMO PONTOS DE RESISTÊNCIA AO CONTEXTO GLOBAL DE PRECARIZAÇÃO

3. VALORIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO: UMA PROMESSA CONSTITUCIONAL NÃO CUMPRIDA

4. TRABALHO DECENTE, TRABALHO DIGNO E TRABALHO SIGNIFICATIVO: A EVOLUÇÃO DA PROTEÇÃO À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

5. O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO E O DIREITO DO TRABALHO NA SOCIEDADE PÓS-INDUSTRIAL: ANÁLISE A PARTIR DO OLHAR DO PROFESSOR EVERALDO GASPAR LOPES DE ANDRADE

6. OS LIMITES DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR NO CONTROLE DOS E-MAILS CORPORATIVOS E MÍDIAS SOCIAIS UTILIZADOS PELO EMPREGADO

7. PROJETO DE LEI 4330/04 - NOVOS RUMOS DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

8. O TRABALHO ESTRANHADO E A FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS NA SOCIEDADE CAPITALISTA MODERNA: UM ESTUDO COM BASE NA TEORIA MARXIANA

9. LEGALIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA NAS EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÃO

10. FUNÇÃO SOCIAL DA PROPRIEDADE E POLÍTICA FUNDIÁRIA: REFLEXÕES SOBRE O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO RURAL SAUDÁVEL E O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO NO CAMPO

11. FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA: SEGURANÇA OU PREZARIZAÇÃO DO TRABALHO?

12. DA COMPREENSÃO DAS COOPERATIVAS DE TRABALHO COMO RESPOSTA À INTERNACIONALIZAÇÃO DO CAPITAL E À NOVA DIVISÃO DO TRABALHO

O ASSÉDIO MORAL POR EXCESSO DE TRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS

THE MORAL HARASSMENT IN EXCESS OF WORK AND ITS CONSEQUENCES

Leda Maria Messias Da Silva
Matheus Ribeiro de Oliveira Wolowski

Resumo

O presente trabalho, partindo do conceito dos valores e princípios do direito do trabalho, aborda as consequências do assédio moral por excesso de trabalho, caracterizando a incidência da síndrome de burnout e do dano existencial nas relações laborais. O ambiente de trabalho, no qual não se atenta para a dignidade do trabalhador proporciona este ilícito. Portanto, o trabalho pretende destacar a importância de se evitar a incidência do assédio moral por excesso de trabalho, baseando-se no ambiente de trabalho saudável, no valor social do trabalho e no princípio da dignidade da pessoa humana. Utiliza-se do método indutivo, a fim de extrair as conclusões globais sobre essa temática, a partir do estudo de casos particulares constantes na jurisprudência e doutrina.

Palavras-chave: Assédio moral, Excesso de trabalho, Dano existencial

Abstract/Resumen/Résumé

This paper, based on the concept of values and principles of labor law, deals with the consequences of moral harassment from overwork, characterizing the incidence of burnout and existential damage in labor relations. The work environment in which not attentive to the dignity of the worker provides this offense. Therefore, the article aims to enhence the importance of avoiding the incidence of harassment by overwork, based on the healthy work environment, the social value of work and the principle of human dignity. It uses the inductive method in order to draw global conclusions on this subject , from the study of particular cases in constant jurisprudence and doctrine.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Moral harassment, Excess of work, Damage existence

1 INTRODUÇÃO

A globalização, o crescimento econômico e a grande concorrência mercantil têm contribuído para que muitas empresas atinjam metas e índices que garantam seu espaço no mercado. Para o alcance destes objetivos, muitos empregadores abusam de seu poder diretivo, estabelecendo metas inatingíveis, desrespeitando a honra dos seus empregados, exigindo jornadas de trabalho em excesso e em alguns casos, forçando o trabalhador a um pedido de demissão para não arcar com todos os haveres trabalhistas de uma dispensa imotivada.

São circunstâncias que encontramos em nossa sociedade com grande frequência e que desrespeitam valores, princípios e leis, portanto é fundamental ventilar informações e promover o debate quanto à caracterização, consequências e formas de prevenção do assédio moral, especialmente, o tratado no presente artigo, por excesso de trabalho, em vista de que, não raras vezes, este passa despercebido.

Notavelmente, a prática do assédio moral é um ato ilegal e desleal, pois incide em desrespeito à dignidade da pessoa humana e aos direitos da personalidade da vítima, que majoritariamente é hipossuficiente na relação.

Logo, analisando a jurisprudência pátria, verificamos que este tirocínio nos ambientes de trabalho hodiernos, sempre permeou a realidade laboral. No entanto, somente em meados da década de 1980 passou-se a estudar o assédio moral com maior profundidade, e sua prática vem crescendo gradativamente das mais diversas formas, haja vista o contexto econômico que vivenciamos.

Em que pese um acesso maior à informação e divulgação do assédio moral na mídia, muitos ainda desconhecem ou compreendem de forma equivocada o conceito e a caracterização desta ação lesiva.

Nesta vertente trataremos os princípios e valores legais que garantem a proteção aos direitos da personalidade ao trabalhador, levando em consideração a importância de se prezar por um ambiente de trabalho saudável, inibindo qualquer prática de assédio moral. Ademais, de acordo com pesquisas jurisprudenciais verificamos a incidência um novo dano ao trabalhador, o assédio moral por excesso de trabalho. Esta forma de assédio tem aumentado e já encontramos um reconhecimento na jurisprudência brasileira no tocante à sua caracterização. O estudo ainda é recente, porém não deixa de ser algo que constantemente ocorre na rotina de trabalho.

Com a utilização do método indutivo, a partir do estudo de casos particulares constantes na jurisprudência, busca-se extrair conclusões globais sobre esta temática, aplicando o princípio

da dignidade da pessoa humana, bem como o princípio da proteção ao trabalhador aos casos de excesso de trabalho. A proposta visa demonstrar que há a caracterização de um dano existencial quando o trabalhador excede habitualmente as jornadas de trabalho, visto que sua própria existência é comprometida com o cerceamento do convívio com a família, amigos e, inclusive, impossibilitando o trabalhador de se aprimorar durante o período de interjornada, mediante a realização de cursos de graduação, especialização ou preparação para carreiras públicas, dado o excesso de horas extraordinárias habituais.

Neste raciocínio, verifica-se que o empregador detentor do poder diretivo, muitas vezes se utiliza desta vantagem em relação ao empregado, persuadindo-o a extrapolar rotineiramente as jornadas de trabalho, construindo implicitamente uma escravidão, já que o direito de existir e viver são suprimidos do empregado. Por depender do emprego para sobrevivência, vários empregados se submetem a esta forma de assédio moral e além de sofrer danos existenciais, sofrem com doenças oriundas deste fenômeno e que consequentemente geram danos materiais (gastos com medicamentos e tratamento de saúde). Ademais, outro ponto a ser abordado é o dano social cuja legitimidade pertence ao Ministério Público do Trabalho que atua em favor dos empregados vítimas de assédio moral por excesso de trabalho. O valor das indenizações poderá ser revertido ao FAT (Fundo de Amparo aos Trabalhadores) ou outra entidade sem fins lucrativos, conforme entende a jurisprudência majoritária.

Esta nova modalidade de assédio moral suscitada é nova apenas no estudo, mas infelizmente, é antiga no cotidiano de nosso país, por este motivo, busca-se demonstrar a relevância social do tema de modo que o legislador, a jurisprudência e a administração pública de um modo geral coíbam e punam os responsáveis pela prática do assédio moral por excesso de trabalho, a fim de garantir o respeito aos princípios constitucionais, sobretudo o da dignidade da pessoa humana aos trabalhadores vítimas de assédio moral por excesso de trabalho.

2 DOS PRINCÍPIOS E VALORES NO DIREITO DO TRABALHO

É fundamental, *a priori*, compreender os princípios e valores que norteiam o direito do trabalho para que se possa abarcar o entendimento do tema tratado, haja vista que não há legislação expressa que aborde sobre o assunto. Neste sentido, existem alguns julgados no país que tratam sobre o tema, fundamentando-se, sobretudo em princípios e valores devido à omissão na lei quanto a esta temática que tem se tornado tão comum na rotina laboral dos trabalhadores atualmente.

Em virtude da temática principiológica no direito do trabalho se tratar de um conteúdo extremamente denso, abordar-se-á, adiante, apenas os pontos e princípios relevantes para compreensão da proteção e caracterização das consequências negativas sofridas pelos trabalhadores, vítimas de assédio moral na forma discutida neste trabalho.

Frederico de Castro (1949, p. 419/420), afirma que os princípios gerais de direito, cumprem uma tríplice função: Informadora, normativa e interpretadora.

A função informadora visa inspirar o legislador, criando uma base e fundamentando assim o ordenamento jurídico. Já a função normativa, na qual merece destaque para este tema, aduz que os princípios atuam como fonte supletiva nos casos de ausência de lei, como meio de integração do direito.

Por último, a função interpretadora é aquela que norteia a orientação do juiz ou intérprete.

Nesta senda, à luz da previsão legal, estabelecida no *caput* do artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) [1], os magistrados deverão utilizar os "princípios e normas gerais de direito" para suprir a falta de disposição legal, caracterizando aos princípios, uma finalidade integrativa da lei e reconhecendo a sua função normativa para suprir as lacunas legais existentes.

Sabe-se que a primeira grande construção dos princípios que norteiam o direito do trabalho, foi elaborada pelo saudoso jurista Américo Plá Rodriguez em sua obra *"Los principios del derecho del trabajo" (1975).*

Segundo Plá Rodriguez (1997, p. 42 e 43), existe no direito do trabalho um princípio maior, o protetor, que é subdividido em *in dubio pro operario,* prevalência da norma mais benéfica e preservação da condição mais benéfica. Nesta vereda, quando nos deparamos com uma dúvida ante a hermenêutica de uma norma que permita mais de uma interpretação, por este princípio, aplica-se a interpretação mais benéfica ao trabalhador.

Vale salientar que tal princípio recai sobre as normas de direito material e processual, mas em matéria de "prova", não é aplicado ao direito processual.

Contudo, o princípio da prevalência da norma mais favorável consiste na aplicação da norma que beneficia o trabalhador, ante duas normas que versem sobre o mesmo direito. Neste caso, aplicar-se-á a norma que traz mais benefícios ao trabalhador. Por fim, a preservação da

[1] Art. 8º As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

norma mais benéfica, objetiva a manutenção de um direito já conquistado, não podendo este ser suprimido por outra norma menos vantajosa.

Além do princípio protetor, cabe ainda a alusão ao princípio da dignidade da pessoa humana, à vida, à liberdade e igualdade expressas no artigo 1º, inciso III e artigo 5º, inciso X, ambos da Constituição Federal (CF)[2][3], que são aplicados no direito do trabalho e sendo objeto de análise, inclusive, pela Justiça do Trabalho, no tocante ao dano moral.

É imperioso compreender que a base do direito do trabalho é a proteção ao trabalhador, com o intuito de garantir sua dignidade. Tal fato se faz necessário devido à hipossuficiência que o trabalhador possui perante o empregador, face à sua subordinação e dependência econômica.

O empregador possui o poder diretivo sobre o trabalhador, ocasionando necessariamente a sujeição do trabalhador à suas decisões e orientações. Ademais, o empregador quando inicia uma atividade empreendedora, assume o risco sobre este negócio, risco este que não alcança o trabalhador, pois este participa da relação com o intuito de garantir a sua subsistência e satisfazer suas necessidades alimentícias e sociais ao contrário do outro que empreende com o intuito de aumentar seus lucros, utilizando-se da mão-de-obra de seu trabalhador. Portanto, é notório o liame que distingue essas duas classes, fazendo-se necessária uma construção e interpretação de normas que igualem ambos os polos, a fim de garantir a aplicação da justiça e dirimir qualquer desigualdade. Diante disso, os contratos de trabalho devem cumprir a função social que o trabalho possui, conforme estabelece o artigo 6º da Constituição Federal.[4]

Para Amauri Mascaro (2011, p. 69), tal função social pertinente ao direito trabalho consiste "no meio de realização de valores sociais e não de valores econômicos, em especial de preservação de um valor absoluto e universal, a dignidade do ser humano que trabalha," corroborando, portanto na ideia de que o trabalhador não trabalha simplesmente para angariar recursos financeiros, mas há algo muito mais relevante que justifica o seu trabalho: a garantia de subsidiar seu sustento e consequentemente promover sua dignidade.

Portanto, deve-se garantir ao trabalhador um ambiente saudável e oportuno para que este desenvolva suas atividades profissionais, assegurando assim, a dignidade do proletário

---

[2] Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: III - a dignidade da pessoa humana;

[3]Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

[4] Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

durante as práticas profissionais, sempre considerando que o trabalho tem a finalidade de cumprir, sobretudo, função social e não econômica.

Também é de se reconhecer que o serviço prestado deverá, sem dúvida, estar de acordo com o desejo do empregador, asseverando a este empreendedor o alcance do lucro objetivado pelo empreendimento, abrigando, todavia, a dignidade do trabalhador para se alcançar este fim lucrativo. Por conseguinte, o intuito de lucro não pode ser alcançado por intermédio do desgaste da saúde e o sacrifício existencial desse trabalhador. A escravidão já foi tolerada, desonrou a sociedade e não se pode de qual forma seja, em pleno século XXI, admitirem-se tolerâncias com tais práticas que devem ser severamente punidas e coibidas.

3 DA PROTEÇÃO AOS DIREITOS DA PERSONALIDADE DO TRABALHADOR

Para se realizar um estudo sobre direitos da personalidade é imprescindível ter ciência do conceito de personalidade, afinal são muitas as definições e conceitos que se dão a este instituto. No âmbito das ciências jurídicas o conceito de personalidade é diverso daquele entendido pela psicologia ou por outras áreas da ciência, portanto sob a ótica jurídica, conforme aduz Adriano de Cupis (1961, p. 19),

> A personalidade, ou capacidade jurídica, é geralmente definida como sendo uma susceptibilidade de ser um titular de direitos e obrigações jurídicas. Não se identifica nem como os direitos nem com as obrigações, e nem é mais do que a essência de uma simples qualidade jurídica.

Observando tal afirmativa, podemos verificar, de forma sucinta, o conceito de personalidade no campo jurídico, visto que a personalidade é um requisito essencial para que a pessoa física ou jurídica consiga gozar de direitos e deveres, exercendo assim sua titularidade. À luz do artigo 2º do Código Civil[5], todos nós adquirimos personalidade ao nascer, ou seja, desde o nascimento já somos titulares de direitos e obrigações, sendo que nossos direitos estão resguardados desde a concepção.

Com efeito, poderíamos definir os direitos da personalidade como àqueles que são destinados a substanciar a personalidade, porém na dicção jurídica mais amoldada, tal designação é reservada aos direitos subjetivos, que possuem a função de constituir o mínimo necessário ao conteúdo da personalidade. Portanto, existem alguns direitos fundamentais para

[5] Art. 2º A personalidade civil da pessoa começa do nascimento com vida; mas a lei põe a salvo, desde a concepção, os direitos do nascituro.

existência da pessoa, denominado de "direitos essenciais", visto que tais direitos constituem a medula da personalidade, na qual esta não pode subsistir sem a existência de tais direitos. Logo, os direitos da personalidade devem proteger a incolumidade física e psíquica do indivíduo para que este possa gozar dos direitos mais valiosos e tutelados pela Constituição, quais sejam: a dignidade e a vida.

Não adianta simplesmente ser garantido o fato de viver. É preciso que o ordenamento jurídico garanta a todos que possuem personalidade, direito e condições que permitam ao indivíduo, viver de forma digna e honrosa, independentemente de gênero, idade, doutrina religiosa ou filosófica, condição social e tantas outras características que distinguem as pessoas. Justifica-se, portanto a fundamental necessidade de garantir à personalidade, direitos que assegurem sua subsistência, sendo tais direitos de características inalienáveis, incessíveis, imprescritíveis, indisponíveis e absolutos. Ressalvando-se ainda os seus efeitos *Post Morten.* Por imediato, cumpre avultar que os principais direitos da personalidade consistem na proteção à vida, integridade física, ao nome, à imagem, à privacidade e à honra, cuja proteção é estabelecida no Artigo 5º da Constituição Federal e em outros dispositivos infraconstitucionais.

Nas relações de trabalho, tais direitos devem ser tutelados também, haja vista que o trabalhador é titular de direitos e obrigações, devido à personalidade adquirida desde o seu nascimento.

Não obstante a este contexto, a Emenda Constitucional número 45/2004 ampliou a competência da Justiça do trabalho, permitindo além de outras atribuições, o julgamento de ações de indenização por dano moral conforme artigo 114, inciso VI da Constituição Federal.[6]

Tal possibilidade se deu, visto que nos dias atuais há um aumento na lesão aos direitos da personalidade do trabalhador, pois muitas vezes alguns empregadores colocam em risco a vida dos seus trabalhadores, ofendem a honra e praticam outras lesões, utilizando-se não somente de um abuso no poder diretivo, mas também de uma institucionalização de métodos constrangedores que visam objetivamente o aumento da lucratividade, desconsiderando os direitos do trabalhador e a função social do trabalho.

É neste sentido, portanto, que pondera Alice Monteiro de Barros (2011, p. 731),

> O ser humano é único, e as pressões que sofreu no decorrer da vida transformam sua personalidade e sua conduta. Dificilmente consegue voltar a ser o que era antes. Daí a necessidade de reconhecer o valor da integridade, que o homem coloca como sujeito de direitos e obrigações, e a importância de se estabelecerem os meios para prevenir, reparar e punir eventual violação desses direitos.

[6] Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: VI – as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

Ante a esta explanação, verifica-se a importância do tema suscitado, pois são direitos diariamente desrespeitados que causam enormes consequências para a vítima, descaracterizando a personalidade inicial do indivíduo e desencadeando doenças psicológicas graves, como a Síndrome de Burnout que trataremos adiante.

Contudo, é de se observar que nas relações laborais a proteção aos direitos que garantam a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho deve estar acima de qualquer pretensão lucrativa. Não que o lucro não deva ser objetivado, até porque se trata de uma das finalidades dos empreendimentos, mas deve-se respeitar algo que está acima, tutelado por princípios e pela Constituição Federal, em outras palavras, acima do lucro e de qualquer outro valor, deve-se resguardar a vida, a honra e a dignidade da pessoa humana, seja trabalhador ou empregador.

Neste sentido, é dever da autoridade patronal zelar pelos direitos do trabalhador, inclusive no tocante aos direitos da personalidade, garantido ao obreiro, condições dignas de trabalho de modo que este exerça seu labor cumprindo a função social do contrato, garantindo sua subsistência, e observando as diretrizes emanadas de seu empregador.

Há um limite, todavia, no que tange ao poder diretivo do empregador, pois este poder de forma alguma deve prevalecer sobre a dignidade do trabalhador. O empregador deverá sempre buscar, e garantir, uma relação digna e respeitosa para com o trabalhador, visto que o direito à dignidade sobrepuja qualquer direito laboral ou meta mercantil.

O trabalho é algo que deve ser entendido de acordo com sua função estabelecida no artigo 6º da Constituição Federal[7]. Antigamente, e até nos dias de hoje muitos pais mencionam aos seus filhos que apresentam alguma inconstância ou rebeldia na adolescência, a ameaça: "Se você continuar assim vai ter que trabalhar!". Realmente nos primórdios, o trabalho sempre foi visto como um castigo e não como função social. Na Grécia antiga, o trabalho sempre foi destinado aos escravos e o ócio era exclusivo às pessoas do saber, pois se entendia que era impossível desenvolver conhecimento sem a desocupação, restando o trabalho, portanto àqueles que eram "incapazes" de produzir conhecimento e não eram dignos do ócio, para tanto desenvolver ciência.

Assim, verificamos que o desvio à função social do trabalho é um fator prejudicial ao trabalhador que muitas vezes tem seus direitos fundamentais desrespeitados, por não se reconhecer o valor primordial do trabalho. Diante disso, por ser detentor de direitos da

[7] "Art.6º.São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

personalidade, o trabalhador deve se submeter às ordens emanadas de seu empregador, porém sempre observando a função social do trabalho e a dignidade do trabalhador.

Em geral, não se trabalha por prazer, mas muitas vezes exerce-se o trabalho por necessidade de subsistência, e o empregador não pode tirar vantagem desta condição, devendo respeitar, portanto, a função social do trabalho, os direitos da personalidade garantidos constitucionalmente ao trabalhador e as demais limitações legais do poder diretivo. Tal respeito à função social e aos direitos da personalidade do trabalhador está atrelado à teoria do risco do empreendimento, pois não é vedado usufruir e lucrar com a mão-de-obra do trabalhador, entretanto tal utilização deve respeitar os limites legais, visto que o trabalhador é detentor de personalidade e deve ter seus direitos abrigados.

3.1 Do ambiente de trabalho

É importante compreendermos o conceito de meio ambiente de trabalho, pois tal elemento influencia diretamente na saúde física e psíquica do trabalhador, devendo sempre ser mantido o mais saudável possível.

Em tese, o meio ambiente de trabalho é o local onde o trabalhador desenvolve suas atividades profissionais. Todavia em um conceito mais técnico, Amauri Mascaro Nascimento define o meio ambiente de trabalho como:

> (...) o complexo de máquina-trabalho: as edificações do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade ou não, meio de prevenção à fadiga, outras medidas de proteção ao trabalhador, jornadas de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais que formam o conjunto de condições de trabalho etc. (NASCIMENTO, 1999, p.584).

Cabe ainda salientar o entendimento da professora Leda Maria Messias da Silva (2008, p. 3105) que o meio ambiente de trabalho está enxertado dentro do meio ambiente geral, não abrangendo só o local de trabalho onde há a prestação de serviços, mas todos os fatores externos e internos que influenciam reciprocamente o trabalho, pois tal influência é fundamental para o equilíbrio ou desequilíbrio do meio ambiente do trabalho.

Neste sentido, por saber que o trabalhador passa a maior parte de sua vida no trabalho é fundamental que o direito proteja o ambiente de trabalho, garantindo assim a proteção ao trabalhador no que tange a sua integridade física e psíquica.

Corroborando neste pensamento, o direito ao meio ambiente de trabalho saudável é aduzido, como direito fundamental nos artigos 7º, inciso XXII[8], artigo 200, inciso VIII[9] e artigo 225[10], todos da Constituição Federal garantido assim, um ambiente livre de riscos à segurança do trabalhador, e assumindo característica de norma pública.

Além do direito ao meio ambiente de trabalho livre de riscos ao trabalhador, o valor social do direito do trabalho, corrobora para uma garantia de proteção ao trabalhador. Ademais, os fundamentos da República Federativa do Brasil consagram a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, substanciando o dever de todos em zelar pela qualidade do ambiente laboral do trabalhador.

Amaury Mascaro Nascimento (*apud* SILVA, 2013, p. 30), e outros doutrinadores, defendem a aplicação dos direitos da personalidade ao ambiente de trabalho, visto que a legislação garante ao trabalhador a proteção de sua dignidade. E para que ocorra tal proteção o ambiente de trabalho deve ser sadio de modo que as condições dignas de trabalho sejam asseguradas ao trabalhador.

O estresse pelo excessivo trabalho, resulta em uma doença denominada Síndrome de Burnout que trataremos mais adiante, todavia resta tornar notória a importância de se garantir um ambiente de trabalho saudável, pois um ambiente estressante é característico de um ambiente desequilibrado, o que causa lesões à saúde do trabalhador e em alguns casos as consequências são irreversíveis.

3.1.2 Do Stress e da Síndrome de Burnout

Segundo Hans Selye (*apud* FRANÇA, 2005, p. 29), o termo stress "é o conjunto de reações que um organismo desenvolve ao ser submetido a uma situação que exige esforço de adaptação".

Neste sentido, o stress deve ser observado também como:

> Uma relação particular entre uma pessoa, seu ambiente e as circunstâncias as quais está submetida, que é avaliada pela pessoa como uma ameaça ou algo que exige dela mais que suas próprias habilidades ou recursos e que põe em perigo seu bem-estar ou sobrevivência. (FRANÇA, 2005, p. 36).

---

[8] Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

[9] Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

[10] Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá- lo para as presentes e futuras gerações.

Portanto quando tratamos de falar em meio ambiente de trabalho saudável, torna-se essencial que este ambiente não possibilite circunstâncias estressantes que coloquem em perigo as habilidades ou o bem-estar dos indivíduos que interagem neste ambiente.

Deveras, sabe-se que há diversas classificações de stress, todavia nos importa essencialmente abordar o stress profissional, sobretudo o Burnout, cujo conceito foi desenvolvido na década de 1970 por Cristina Malach e Hebert J. Freudenberger (FRANÇA, 2005, p. 52).

> O Burnout seria a resposta emocional a situação de stress crônico em função de relações intensas – em situações de trabalho – com outras pessoas ou de profissionais que apresentem grandes expectativas em relação a seus desenvolvimentos profissionais e dedicação à profissão; no entanto, em função de diferentes obstáculos, não alcançam o retorno esperado. (FRANÇA, 2005, p. 52).

Corroborando para este conceito, o termo burnout significa um desgaste emocional que danifica tanto o psicológico quanto o aspecto físico. Podemos analisar a tradução da sigla *burn* (queima) e *out* (exterior) para verificar de forma sucinta a definição desta doença.

Logo, as pressões intensas exercidas pelas relações profissionais causam um aumento no nível de stress, resultando em sintomas como fadiga, dores musculares, irritabilidade, alterações de humor e de memória, falta de apetite, baixa imunidade, depressão e até mesmo suicídio. Segundo relatos da psicóloga Ana Maria Teresa Benevides-Pereira (2009, p. 1), "Há casos de pessoas que saíram de férias, descansaram e estavam bem, mas ao voltar ao trabalho, apresentaram os sintomas novamente." Diante de tais circunstâncias, criou-se a escala de Walton com base em oito critérios que o autor sugere para se melhorar a qualidade de vida no trabalho e respectivamente em seu ambiente (FRANÇA, 2005, p. 171 e 172), quais sejam:

- *Compensação justa e adequada:* Corresponde a uma remuneração justa;
- *Condições de trabalho:* Horários razoáveis com um período norma de trabalho padronizado;
- *Uso e desenvolvimento das capacidades pessoais:* Oportunidades de Crescimento pessoal;
- *Oportunidade de crescimento e segurança:* É o grau de atenção na oportunidade de carreira;
- *Integração social na organização*: É a ausência de preconceitos;
- *Cidadania:* Atendimento pela empresa e pelos funcionários dos direitos e deveres legais dos cidadãos;

- *Trabalho e espaço total de vida*: Consiste nos efeitos positivos sobre as outras esferas da vida de cada pessoa, tais como relações familiares, de lazer, de interesses específicos ou religiosos;

- *Relevância social do trabalho*: Refere-se à responsabilidade social da organização junto à comunidade.

Portanto verifica-se à luz da psicologia, que também é fundamental para a saúde do trabalhador, a razoabilidade dos horários, das jornadas de trabalho, bem como a importância de se possibilitar tempo para o lazer, para as relações familiares, atividades de interesses religiosos e específicos que garantem o direito de existência ao trabalhador a fim de proporcionar sempre uma qualidade de vida e zelo por sua saúde. Por fim, a relevância social do trabalho é outro fator importante, que corrobora para a responsabilidade do empregador quanto aos danos sociais e existenciais decorrentes do assédio moral por excesso de trabalho.

Prontamente verifica-se que são notórias as consequências danosas ao empregado caso o empregador não tome as medidas necessárias e adequadas para cumprir a função social do trabalho. Destarte, a prática do assédio moral por excesso de trabalho gera danos ao empregado e à sociedade, sendo passível de reparação pelo agente coator.

4 DO ASSÉDIO MORAL E SUA CARACTERIZAÇÃO NAS RELAÇÕES LABORAIS

Marie-France Hirigoyen (2011, p. 17) define assédio moral como:

> Qualquer conduta abusiva (gestos, palavras, comportamentos, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Embora na doutrina, muito se discuta sobre o conceito de assédio moral, a definição da autora supramencionada, é talvez, a conceituação que melhor sintetize o assédio moral.

Nos dias atuais, mesmo com a Declaração dos Direitos do Homem e a proteção aos direitos da personalidade, sabe-se que o assédio moral tem se tornado cada vez mais frequente nos ambientes de trabalho.

Conforme estudos realizados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e pela Organização Mundial da Saúde (OMS), verifica-se que haverá um aumento nas próximas décadas de depressões, angústias e outros danos psíquicos, em virtude das políticas neoliberais nos processos de trabalho que visam intensificar os lucros (*OIT e OMS* 2007, *apud* FENAJUFE, p.6).

Tal fato se deve pelos intensos casos de assédio moral, onde o trabalhador é coagido pelo seu empregador e acaba tendo seus direitos da personalidade violados. Como o trabalhador necessita do trabalho para sua subsistência, acaba "aceitando" as práticas abusivas, a fim de garantir o seu emprego e consequentemente manter a sua subsistência.

São várias as formas que a doutrina classifica como práticas de assédio moral, não havendo ainda um consenso, por se tratar de um tema complexo e que possibilita inúmeras possibilidades de concretização.

As formas mais comuns de práticas do assédio moral é o isolamento da vítima, impedindo-a de se expressar no grupo; fragilizar, ridicularizar, inferiorizar ou menosprezar a vítima diante dos colegas; não repassar nenhum trabalho à vítima, provocando sensação de inutilidade; dar prazos muito curtos para uma atividade complexa ou repassá-la quando o prazo está acabando; exigir tarefas incompatíveis com as habilidades e formação do trabalhador; fazer ameaças ou intimidações; mudar turnos e horários de trabalho sem avisar com antecedência e até mesmo o excesso de trabalho como será demonstrado adiante.

A jurisprudência brasileira, já entende que o assédio moral é materializado quanto há uma conduta abusiva do agente, perseguindo a vítima e atingindo a sua dignidade, conforme se vê no seguinte julgado:

> ASSÉDIO MORAL. PRESENÇA DE ELEMENTOS QUE COMPROVEM A CONDUTA NEGATIVA DO EMPREGADOR, CAPAZ DE ATINGIR A AUTOESTIMA DO EMPREGADO. CONFIGURAÇÃO. O assédio moral caracteriza-se como a conduta que expõe o trabalhador a situações humilhantes, incômodas e constrangedoras. Seu reconhecimento baseia-se no direito à dignidade da pessoa humana, fundamento da República Federativa do Brasil, e nos direitos fundamentais do cidadão à saúde, à honra e a um ambiente de trabalho saudável. Configura-se o assédio. (BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho, 15ª Região, Recurso Ordinário: 36187 SP 036187/2012, Relator: Luís Carlos Cândido Martins Sotero Da Silva, 2012).

É importante salientar que a razoabilidade precisa ser respeitada pelo empregador quanto à aplicação do seu poder diretivo, observando os limites que resguardam a dignidade do trabalhador e a responsabilidade de coibir qualquer ação de colegas de mesmo grau de hierarquia, superior ou mesmo inferior, embora mais raro, que ofendam a dignidade da pessoa humana.

Tal entendimento é encontrado em decisões judiciais que responsabilizam os empregadores pelo assédio moral praticado pelo próprio superior hierárquico ou colegas de trabalho.

> DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. O descumprimento da obrigação de dar trabalho, uma das principais do empregador, permitindo que colegas profiram observações vexatórias e humilhantes, configura assédio moral, pois visa minar a

> autoestima do empregado. (BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho, 1ª Região, Recurso Ordinário: 5150420125010053 RJ , Relator: Mirian Lippi Pacheco, 2013)

Nesta senda, é imprescindível verificar os limites do poder diretivo do empregador, visto que a relação de trabalho é mais desfavorável ao trabalhador. Assim, deve sempre haver uma preocupação maior com sua proteção, tomando como base os princípios que norteiam o direito do trabalho e a função social inerente ao trabalho.

Logo, o poder fiscalizatório do empregador também deve respeitar os limites que asseguram a dignidade do trabalhador, sob pena do empregador reparar e indenizar a vítima pelos danos causados, conforme entendimento jurisprudencial abaixo sintetizado:

> ASSÉDIO MORAL. DESRESPEITO À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. CABÍVEL INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Quando a cobrança é realizada pelo empregador sem observância dos limites da razoabilidade e da normalidade do exercício de seu poder potestativo, com exposição do funcionário a situação vexatória e humilhante, em claro desrespeito ao princípio da dignidade da pessoa humana, está configurado ato ilícito patronal, que enseja indenização por danos morais. (BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho, 15ª Região, Recurso Ordinário: 3565120125150092 SP 090400/2013-PATR, Relator: Luiz Roberto Nunes, 2013)

Todavia, cabe demonstrar os elementos de caracterização do assédio moral nas relações laborais, segundo entende a jurisprudência pátria, é fundamental para caracterizar o assédio moral e, consequentemente, o dever de indenizar, constar os seguintes elementos: Intensidade da violência psicológica; exposição de trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas no exercício de suas funções; Conduta do empregador ou preposto, com o objetivo de causar dano psíquico ou moral ao empregado para marginalizá-lo no seu ambiente de trabalho e por fim, a comprovação destes atos, passíveis de causar.

> TRT-PR-28-02-2012 DANO MORAL - ASSÉDIO MORAL - REQUISITOS - Para configuração do assédio moral e consequente responsabilização do empregador por sua indenização, é mister que estejam presentes os seguintes elementos: a) intensidade da violência psicológica; b) exposição de trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas no exercício de suas funções; c) conduta do empregador com objetivo de causar dano psíquico ou moral ao empregado para marginalizá-lo no seu ambiente de trabalho; d) comprovação do dano. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho, 9ª Região, Recurso Ordinário: 5963201012900 PR 5963-2010-12-9-0-0, Relator: Sérgio Murilo Rodrigues Lemos, 2012)

Observando o entendimento da jurisprudência, verifica-se que os elementos para caracterização do assédio moral e consequente indenização por danos morais, constituem-se na prova efetiva do evento danoso, nexo causal, prática do ato ilícito e necessidade de reparação, pois a responsabilidade do empregador é objetiva, independendo de culpa, conforme se observa na seguinte decisão:

> DOENÇA OCUPACIONAL. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. A doença ocupacional adquirida pelo empregado no exercício de suas funções em razão da degradação do meio ambiente de trabalho tem natureza de violação de direito metaindividual, gerando, por consequência, a **responsabilidade objetiva do empregador pela reparação dos danos materiais e morais**, pois o empregado tem direito ao meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado, em conformidade com a interpretação sistemática. [grifo nosso] (BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho, 15ª Região, Recurso Ordinário: 40848 SP 040848/2008, Relator: João Batista Da Silva, 2008)

Em virtude desses elementos, resta tornar clara a importância de comprovar os elementos de caracterização do assédio moral e da possível reparação, cabendo tal ônus da prova à vítima do assédio moral, conforme entendimento jurisprudencial.

Ademais, cabe trazer à lume o entendimento de Leda Maria Messias da Silva e Matheus Wolowski, que corrobora neste mesmo sentido, vejamos:

> Basta que haja a prova de ocorrência do fato, atribuir excesso de tarefas ao assediado, que o leve a prejudicar seu convívio familiar ou social. Isso porque, o empregador é o detentor do poder diretivo e, consequentemente, responsável por garantir um meio ambiente de trabalho sadio aos trabalhadores." (SILVA; WOLOWSKI, 2015, p. 153)

Portanto é notório o aumento deste ilícito nas relações laborais hodiernas, cabendo reparação ao trabalhador que teve seus direitos da personalidade desrespeitados comprovadamente, haja vista que a responsabilidade do empregador é objetiva quanto aos danos materiais e morais resultantes de um meio ambiente de trabalho desequilibrado.

4.1 Assédio moral por excesso de trabalho e suas consequências na vida do trabalhador

Verificamos que diversas são as formas que a doutrina classifica como práticas ou "técnicas" de assédio moral, todavia, pouco se fala no excesso de trabalho como uma das formas de assédio moral.

Atualmente esta prática de assédio, por excesso de trabalho, tem se tornado cada vez mais frequente, principalmente, face às novas tecnologias, que possibilitam a prática desta lesão de forma sutil, mascarando a ofensa aos direitos garantidos constitucionalmente ao trabalhador.

Retomando a função social do contrato de trabalho, cumpre destacar que o trabalhador possui o direito de ter uma vida digna. Para isso, é necessário que se tenha um trabalho que garanta a sua subsistência. Assim, o trabalho é o meio pelo qual, o trabalhador encontra para poder garantir sua sobrevivência e gozar do seu direito primordial: viver dignamente.

Com efeito, o trabalhador que vive em função do trabalho, extrapolando rotineiramente sua jornada de diária para cumprir metas e produzir mais, não consegue atingir o fim do trabalho. Em outras palavras, não consegue viver e desfrutar do seu direito ao lazer, ao

descanso, à convivência familiar que são direitos essenciais para se ter uma vida digna, tanto são tutelados constitucionalmente.

Ademais, destaca-se que o assédio moral por excesso de trabalho, não permite que o trabalhador se relacione socialmente ou exerça seus estudos, aprimorando seus conhecimentos e qualificando-se para obter uma mão-de-obra ainda mais especializada e assim conseguir um pró-labore de maior valor.

Sabendo desta situação, muitos empregadores se aproveitam de tal fragilidade que se encontra o trabalhador, incluindo, sobretudo a necessidade financeira que é cogente ante a satisfação de suas necessidades de subsistência, para absorver ao máximo sua força de trabalho e aumentar os lucros empresariais.

Desta feita, diversos trabalhadores, rotineiramente, extrapolam o limite legal da jornada diária de trabalho, estabelecida no artigo 7º, inciso XIII da Constituição Federal[11]. Não que seja ilegal este fato, pois a própria legislação permite ultrapassar o limite de duas horas, todavia o problema é quando este fato se torna rotina na vida do trabalhador, desrespeitando em alguns casos o direito de interjornada, garantidos ao trabalhador pelo artigo 66 da CLT[12] e pela súmula 110 do TST[13].

Tal rotina excessiva de trabalho suprime o direito ao lazer e descanso, garantidos constitucionalmente ao trabalhador e o empregador poderá responder pelos danos causados ao trabalhador.

Neste raciocínio, cumpre mencionar que alguns empregadores sobrecarregam seus trabalhadores, com o intuito de estimulá-los a pedir demissão e evitar o pagamento dos haveres trabalhistas quando se dá a dispensa imotivada.

Portanto, quando ocorre o assédio moral por excesso de trabalho, é notória a caracterização de um dano existencial, no qual a vítima sofre com ausência do convívio social entre seus amigos, com os seus familiares, não participando do acompanhamento e crescimento de seus filhos, e outras situações que o trabalhador se abstém de viver por conta do excesso de trabalho habitual. É um dano imenso ao empregado, visto que se trata da supressão do convívio familiar e social que nunca mais voltará.

---

[11] Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

[12] Art. 66 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

[13] Súmula nº 110, TST: JORNADA DE TRABALHO. INTERVALO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre jornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional.

Ademais, este fato pode ocasionar um dano social, tendo em vista que muitos filhos crescem sem a presença dos pais, e são prejudicados na formação educacional e emocional, já que sofrem com a ausência dos pais durante seu crescimento e formação. O que resulta, em muitas vezes, adultos delinquentes, depressivos, rebeldes e maus cidadãos dada a ausência de uma autoridade familiar no desenvolvimento.

5 O ASSÉDIO MORAL POR EXCESSO DE TRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS

O dano moral é aquele que decorre de um ato lesivo à honra ou dignidade do indivíduo. Logo, no caso de assédio moral o dano moral é claro, visto que se atinge a integridade psíquica do trabalhador e em virtude do dano, o causador deverá indenizar. No caso do assédio moral por excesso de trabalho, a gravidade é tanta, que atinge até integridade física do trabalhador, colocando a sua vida em risco.

Vejamos o caso ocorrido na empresa Foxconn que em 2009 e 2010 teve 19 funcionários que se suicidaram em virtude do stress causado pelas más condições de trabalho. Posteriormente em 2012, nesta mesma holding, 300 funcionários ameaçaram se jogar de um prédio da companhia, caso não houvesse melhorias nas condições de trabalho, dentre elas estava o equilíbrio no meio ambiente de trabalho (Zmoginski, 2012, p.1). Nota-se que neste caso, por se tratar de uma coletividade, caberia um dano social, haja vista a precarização das relações de trabalho de uma coletividade.

Se observarmos o Japão, no qual se sabe pela mídia, que há a caracterização de acontecimentos como a jornada excessiva de trabalho e um número considerável de suicídios, veremos que ambas as condutas possuem estreita relação. Estima-se que essas mortes por suicídio, ultrapassem 30 mil por ano e um dos fatos motivadores para se tirar a própria vida é o excesso de trabalho. A morte por excesso de trabalho é tão presente no Japão que há uma palavra específica para definir "a morte por excesso de trabalho": KAROSHI (KKARO = Excesso de trabalho e SHI = Morte). A medicina define o KAROSHI como uma doença gerada pelo stress laboral oriundo de extensas jornadas de trabalho e outros aspectos de desrespeito ao trabalhador. (Agência Reuters, 2006, *apud* Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação e Afins de Uberlândia, p. 1)

Destarte, no excesso de trabalho há a caracterização de outro dano, o dano que cerceia a convivência social, familiar e que impede o trabalhador de exercer outras atividades, como

uma faculdade, por exemplo. Este dano é conceituado pela jurisprudência como: dano existencial.

Faz-se necessário distinguir o conceito de dano existencial e dano social, visto que são institutos distintos segundo a ótica da jurisprudência pátria.

O posicionamento majoritário da jurisprudência entende que a parte legítima para pleitear dano social é, exclusivamente, o Ministério Público, não cabendo aos sindicatos, tampouco ao trabalhador, visto que este dano atinge os membros da coletividade e o representante da coletividade é necessariamente o Ministério Público, conforme bem explica o seguinte julgado:

> DANO SOCIAL. INDENIZAÇAO. LEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO. O dano social repercute em toda a sociedade, ocasionando prejuízos de ordem patrimonial ou imaterial aos membros da coletividade, e somente o Ministério Público, como seu representante, possui legitimidade para pleitear a indenização por dano social, nos termos dos arts. 129, III, da CF e 1º, IV, da Lei n. 7.347/85. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho, 14ª Região, Recurso Ordinário: 877 RO 0000877, Relator: Desembargadora Maria Cesarineide De Souza Lima, 2011)

No geral, o Ministério Público do trabalho poderá fiscalizar as empresas e caso constatado o assédio moral por excesso de trabalho, em virtude das jornadas de trabalho habitualmente excedidas, poderá requerer à Justiça que o empregador indenize a coletividade vitimada por este abuso, haja vista que a precarização do ambiente de trabalho gera um dano à sociedade. Sendo assim, toda precarização do ambiente de trabalho que viole os direitos da dignidade da pessoa humana são passíveis de reparação pelos danos causados. Portanto, quando há um dano coletivo, haverá um dano social ou dano moral coletivo, como conceitua uma parte minoritária da jurisprudência.

Além do excesso de trabalho, o dano social tem se configurado no chamado "*Dumping Social"*, no qual o empregador desloca a mão de obra para um local mais barato, com o intuito de diminuir os custos e aumentar os seus lucros. Tal fato, assim como o excesso de trabalho, viola o princípio da dignidade da pessoa humana, uma vez que o ser humano é submetido a condições precárias, inclusive análogas à de escravo, pois vive em função das necessidades da empresa, ferindo a função social do contrato de trabalho. O termo "*dumping"* corresponde ao desfazimento de algo e em seguida depositá-lo em algum local determinado, como se este algo fosse lixo.

Nesta senda, tal termo é utilizado para definir o ato do empregador que "despeja" o trabalhador de um local para o outro, com salários mais baixos a fim de garantir produtos com preços ínfimos no mercado internacional. Notoriamente, tal ato desrespeita frontalmente o princípio da dignidade da pessoa humana.

Portanto o Ministério Público do Trabalho, com o intuito de proteger a coletividade poderá pleitear uma indenização por dano social, visto que a conduta do empregador, praticante deste instituto, fere um princípio humanitário quando abrange não apenas um indivíduo, mas toda uma coletividade. Logo, no caso supramencionado da empresa Foxconn caberia perfeitamente um dano social, em virtude do desrespeito ao princípio da dignidade da pessoa humana de toda uma coletividade de trabalhadores.

Nesta vereda, o dano social visa reparar um dano decorrente da precarização do ambiente de trabalho a uma coletividade de trabalhadores, devendo o valor da indenização ser destinado ao FAT ou outra organização sem fins lucrativos, conforme se verifica no entendimento jurisprudencial adiante:

> DUMPING SOCIAL TRABALHISTA – (...) Em se tratando de dumping social, a mera aplicação do Direito do Trabalho, recompondo a ordem jurídica individual, não compensa o dano causado à sociedade, eis que reside o benefício no não cumprimento espontâneo das normas trabalhistas. Dessa feita, as reclamações trabalhistas que contenha práticas reiteradas de agressões deliberadas e inescusáveis aos direitos trabalhistas, dado ao grave dano de natureza social, merecem correção específica e eficaz. Apresentam-se no ordenamento jurídico dois institutos jurídicos, a saber, indenização suplementar por dumping social e "punitive damages", que constituem modalidades de reparação desse dano social. No que respeita à indenização suplementar por dumping social a defesa de sua aplicação reside em uma análise sistemática do ordenamento jurídico. Sobrelevando-se que as normas infraconstitucionais devem assumir uma função instrumento, tendo, ainda, em vista a realização superior da Constituição e a preponderância dos direitos fundamentais em relação às leis, somando-se ao fato de que o direito deve ser visto como um sistema aberto e plural, devem aquelas normas ser aplicadas de modo a buscar a concretização. Assim, em caso de dumping social, autoriza-se que o juiz profira condenação que vise à reparação específica, pertinente ao dano social perpetrado, ex officio, com vistas à proteção do patrimônio coletivo que foi aviltado, que é denominada indenização suplementar por dumping social, a qual favorecerá o Fundo de Amparo aos Trabalhadores (FAT) ou alguma instituição sem fins lucrativos.". (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho, 3ª Região, Recurso Ordinário: 00066201306303009 0000066-25.2013.5.03.0063, Relator: Luiz Otavio Linhares Renault, 2014)

Deste modo, o dano existencial é uma espécie de dano imaterial e se materializa quando o trabalhador sofre limitação em sua vida social em virtude do excesso de trabalho, já que não há tempo para o descanso e o lazer, haja vista que a vítima consome sua vida e tempo somente para o trabalho. É um dano que o trabalhador sofre quanto a sua própria existência, pois o trabalho que deveria ser o meio de garantir sua subsistência acaba demandando todo o tempo de vida do trabalhador, não restando a este o direito de gozar da sua vida social, afetiva, ao seu direito de lazer e descanso.

A negativa do direito ao lazer e ao descanso caracteriza o dano existencial, conforme entendimento recente dos tribunais observe-se:

> DANO EXISTENCIAL. NEGATIVA DE DIREITO AO LAZER E DESCASO. INDENIZAÇÃO PELOS DANOS MORAIS DEVIDA. O direito ao lazer e ao

> descanso é direito humano fundamental, assegurado constitucionalmente - art. 6º - e está diretamente relacionado com a relação de trabalho. A prorrogação excessiva da jornada de trabalho justifica a indenização compensatória pelo dano causado. Trata-se de desrespeito contínuo aos limites de jornada previstos no ordenamento jurídico, sendo, pois, ato ilícito. É o chamado dano existencial, uma espécie de dano imaterial em que o trabalhador sofre limitações em sua vida fora do ambiente de trabalho. (BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho, 3ª Região, Recurso Ordinário: 1924201111303002 0001924-09.2011.5.03.0113, Relator: Convocado Paulo Eduardo Queiroz Goncalves, 2013)

Corroborando neste sentido, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região já entende que há o dano existencial quando o trabalhador excede o limite legal de horas extras, rotineiramente, cabendo indenização por esta ausência de vida social, visto que tal ausência atinge a dignidade da pessoa humana. Vejamos:

> DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXTRA EXCEDENTE DO LIMITE LEGAL DE TOLERÂNCIA. DIREITOS FUNDAMENTAIS. O dano existencial é uma espécie de dano imaterial, mediante o qual, no caso das relações de trabalho, o trabalhador sofre danos/limitações em relação à sua vida fora do ambiente de trabalho em razão de condutas ilícitas praticadas pelo tomador do trabalho. Havendo a prestação habitual de trabalho em jornadas extras excedentes do limite legal relativo à quantidade de horas extras, resta configurado dano à existência, dada a violação de direitos fundamentais do trabalho que traduzem decisão jurídico-objetiva de valor de nossa Constituição. Do princípio fundamental da dignidade da pessoa humana decorre o direito ao livre desenvolvimento da personalidade do trabalhador, do qual constitui projeção o direito ao desenvolvimento profissional, situação que exige condições dignas de trabalho e observância dos direitos fundamentais também pelos empregadores (efi (...) (BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho, 4ª Região, Recurso Ordinário: 11379320105040013 RS 0001137-93.2010.5.04.0013, Relator: José Felipe Ledur, 2012)

Importante ressaltar que havendo a prestação habitual de trabalho em jornadas extras excedentes ao limite legal relativo à atividade de horas extras, restará configurado dano existencial dada a impossibilidade do trabalhador, gozar do convívio social ou prosseguir com algum projeto de vida em virtude da excessiva demanda de trabalho gerada pelo empregador, ferindo seus direitos fundamentais, conforme é o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região:

> DANOS MORAIS/EXISTENCIAIS. CONFIGURAÇÃO. JORNADAS DE TRABALHO EXTENUANTES. INOCORRÊNCIA. "O dano existencial está diretamente ligado à impossibilidade de o trabalhador usufruir o convício social e familiar ou de algum projeto de vida específico, em razão do ato ilícito do empregador. Como bem entendido pela decisão recorrida, a existência de horas extras, por si só, não constitui autorização para deferimento de dano existencial, quando não foi apontado nenhum fato concreto na inicial que o possa indicar". Assim, não configurado o alegado dano existencial, não há falar na indenização compensatória correspondente. Ressalvado entendimento do Relator. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho, 10ª Região, Relator: Desembargador José Leone Cordeiro Leite, 2014)

Efetuar horas extras dentro de um limite de razoabilidade, por si só não vai caracterizar o assédio moral por excesso de trabalho, com aquilo que foge do normal.

É notório, portanto, que há um dano ao trabalhador vítima do excesso de trabalho contínuo, pois além de ofender sua dignidade, suprime seu direito existencial de usufruir da convivência familiar, social ou então de desenvolver uma atividade estudantil ou outro determinado projeto de vida específico.

Nesta vertente, verifica-se a diferença entre o dano moral comum e o dano existencial, pois o dano moral comum atinge a honra da vítima, todavia o dano existencial inibe a vida existencial do trabalhador, o convívio deste com sua família, amigos e impede a realização de atividades qualificadoras como cursos técnicos, faculdades e etc.

Torna-se necessário entender esta diferença entre o dano moral comum e o dano existencial em decorrência do excesso de trabalho. Verifica-se que no assédio moral por excesso de trabalho a vítima sofre com o dano moral por ter sua honra e até, em casos extremos, a sua saúde, afetada ao se submeter a jornadas excessivas, continuamente, podendo desenvolver doenças, como a síndrome de Burnout e sendo excluída do convívio com aqueles que são à base de sua existência, como a família e amigos.

Nos dias atuais, com o avanço de tecnologia, torna-se comum as exigências exacerbadas sobre o trabalhador, eis que o os novos recursos tecnológicos estão ao alcance do empregador, bastando dar um "click", com mensagens exigindo relatórios, pareceres, enfim, distribuindo ordens que não raras vezes, são executadas após o expediente, no lar do trabalhador.

Como dito, o dano existencial atinge o bem jurídico da própria existência do trabalhador, que é cerceada pela demanda excessiva de trabalho que o empregador impõe à vítima. Portanto com fundamento no valor social do trabalho e pelo assédio moral ofender dois bens jurídicos (a honra e o direito à vida), o trabalhador vítima de assédio moral por excesso de trabalho deve ser indenizado por dano moral decorrente do dano existencial e a sua incidência deve ser severamente combatida.

5.1 Dos danos materiais causados pelo assédio moral por excesso de trabalho

Além do dano existencial já aduzido, verificamos também que o assédio moral por excesso de trabalho resulta em diversos danos à incolumidade física e psíquica do trabalhador e que necessitam de gastos com medicamentos, internações, médico, psicólogos e psiquiatras para restaurar os danos causados.

Analisando os dispositivos 186 e 927 do Código Civil, que são aplicáveis subsidiariamente ao processo do trabalho por força do artigo 8º, Parágrafo único da CLT, verificamos a responsabilidade do causador do dano em reparar os danos sofridos pela vítima.

Portanto, o empregador que é responsável objetivamente pelo equilíbrio do ambiente de trabalho, deve ser responsabilizado pelo dano existencial e pelos danos materiais emergentes que advirem da conduta lesiva, inclusive se no caso concreto houver a forma de remuneração por produtividade, o empregador deverá indenizar a vítima pelos lucros cessantes.

6 CONCLUSÕES

O tema suscitado é muito recente, mesmo sendo algo extremamente comum de acontecer nos dias atuais e até mesmo em dias remotos. É certo que as novas tecnologias facilitam e multiplicam o assédio moral por excesso de trabalho.

É importante frisar que não é ilegal a jornada extra de trabalho por que a própria legislação a permite, dentro de alguns critérios. O problema ocorre quando a jornada extra passa do legalmente admitido e se torna uma rotina na vida do trabalhador, cerceando o direito deste em desfrutar do bem jurídico principal: a vida digna.

O trabalho possui um papel social e não existencial. O Direito ao lazer e ao convívio social/familiar não é mero capricho, mas constitui um direito essencial a todas as pessoas, sendo que a ausência destes direitos acarreta em doenças como a depressão e a síndrome de burnout.

Portanto, o trabalhador que tem sua existência suprimida pelo assédio moral por excesso de trabalho deve ser indenizado por danos morais, decorrentes do dano existencial, ainda que não tenha como se mensurar o valor pecuniário da perda de um convívio familiar, de um descanso que não aconteceu e que pode gerar uma doença incurável. Deve haver a reparação pelo entendimento dos artigos 186 e 927 do Código Civil, sem contar a indenização decorrente de doença ocupacional desenvolvida, a qual é considerada acidente de trabalho.

Nesta ótica, além do dano existencial e social, já vislumbrados no presente trabalho, há também a incidência dos danos materiais emergentes caso o trabalhador desenvolva uma doença ocupacional ou tenha gastos de qualquer ordem, com a sua saúde em decorrência do assédio moral por excesso de trabalho. Estes consistem na aquisição de remédios, assistência médica e psicológica. Se o trabalhador for remunerado por produção ou espécie congênere, haverá também uma cumulação do dano existencial com o dano material de lucros cessantes, uma vez que deixará de ganhar a percentagem habitualmente percebida em virtude de vendas ou produção.

Contudo, observando a proteção constitucional dos direitos da personalidade que garantem ao cidadão o direito de viver dignamente, resta claro que há violação de tais direitos quando incidem nas relações de trabalho o assédio moral e o assédio moral por excesso de trabalho. O assédio moral se configura com condutas abusivas que causam danos aos direitos

da personalidade do trabalhador, praticadas pelo empregador de forma reiterada. No assédio moral, os atos praticados são humilhantes, constrangedores e vexatórios, sendo sempre praticados de forma repetitiva.

Já o assédio moral por excesso de trabalho se caracteriza com o excesso habitual da jornada de trabalho do empregado, que em virtude de sua hipossuficiência na relação laboral, se submete as jornadas excessivas, reiteradamente, resultando em danos existenciais, pois o empregado se ausenta do convívio familiar e social. O assédio moral por excesso de trabalho também pode gerar danos à saúde, muitas vezes desencadeia doenças como a síndrome de burnout e em alguns casos, falece por estresse excessivo ou suicídio decorrente do estado de saúde mental danificado por esta forma de assédio moral.

Deste modo, a melhor forma é prevenir a incidência de assédio moral em todas as formas possíveis de sua prática, garantindo um ambiente de trabalho saudável, onde a produção ou lucratividade não ultrapasse os valores do trabalho, tampouco os direitos da personalidade do empregado que se encontra sempre, na condição menos favorável na relação com o empregador.

Portanto, aplicando-se o princípio da proteção e a dignidade da pessoa humana, certamente o trabalhador terá um ambiente saudável para desenvolver suas atividades profissionais com eficiência e dentro de uma normalidade que torne seu trabalho um prazer e não um desgaste.

Ademais, o trabalho cumprirá sua função social de garantir a subsistência do trabalhador, de modo que este consiga gozar do direito à convivência, ao lazer, descanso e tudo quanto um ser humano normal necessita para manter sua saúde física e psíquica. O legislador e a administração pública não podem esperar que o Brasil assemelhe-se a países, onde há uma escravidão implícita, cujos trabalhadores chegam ao ponto de suicidar-se em virtude do excesso de trabalho, já que vivem em função de produzir e alcançar metas.

Espera-se que o Brasil, jamais tenha em seu idioma, uma palavra específica para as mortes por excesso de trabalho, bem como que os países que a tenham, possam superá-la com a força da dignidade e o respeito ao trabalhador. O assédio moral por excesso de trabalho é um ato que fere diversos princípios, sobretudo o da dignidade da pessoa humana e deve ser combatido com veemência, garantindo assim o zelo pelos direitos fundamentais preconizados na Constituição Federal de 1988.

6 REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 5 Ed. São Paulo: LTr, 2011.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho, 1ª Região. Recurso Ordinário: 5150420125010053 RJ , Relator: Mirian Lippi Pacheco, Data de Julgamento: 09/04/2013, Quinta Turma, Data de Publicação: 18-04-2013. Disponível em: http://www.trt1.jus.br/web/guest/consulta-jurisprudencia. Acesso em 02 de Julho de 2015.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho, 3ª Região. Recurso Ordinário: 00066201306303009 0000066-25.2013.5.03.0063, Relator: Luiz Otavio Linhares Renault, Primeira Turma, Data de Publicação: 12/09/2014 11/09/2014. DEJT/TRT3/Cad.Jud. Página 31. Boletim: Sim. Disponível em: https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=123737. Acesso em 29 de Junho de 2015.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho, 3ª Região. Recurso Ordinário: 1924201111303002 0001924-09.2011.5.03.0113, Relator: Convocado Paulo Eduardo Queiroz Goncalves, Primeira Turma, Data de Publicação: 11/12/2013 10/12/2013. DEJT. Página 44. Boletim: Não. Disponível em: https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=123737. Acesso em 29 de Junho de 2015.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho, 4ª Região. Recurso Ordinário: 11379320105040013 RS 0001137-93.2010.5.04.0013, Relator: José Felipe Ledur, Data de Julgamento: 16/05/2012, 13ª Vara do Trabalho de Porto Alegre. Disponível em: http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:FX_yXxgmpnwJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpssp.baixar%3Fc%3D41991603+DANO+EXISTENCIAL.+JORNADA+EXTRA+EXCEDENTE+DO+LIMITE+LEGAL+DE+TOLER%C3%82NCIA.+DIREITOS+FUNDAMENTAIS+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2012-01-01..2013-01-01++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8. Acesso em 29 de Junho de 2015.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho, 9ª Região. 5963201012900 PR 5963-2010-12-9-0-0, Relator: Sérgio Murilo Rodrigues Lemos, 6ª Turma, Data de Publicação: 28/02/2012. Disponível em:

http://www.trt9.jus.br/internet_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=4739807. Acesso em 03 de Julho de 2015.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho, 10ª Região. Relator: Desembargador José Leone Cordeiro Leite, Data de Julgamento: 29/01/2014, 3ª Turma Disponível em: http://www.trt10.jus.br/consweb_gsa/gsa_segunda_instancia.php?tip_processo_trt=RO&ano_processo_trt=2013&num_processo_trt=10406&num_processo_voto=364094&dta_publicacao=07/02/2014&dta_julgamento=29/01/2014&embargo=&tipo_publicacao=DEJT&termos=DANOS+MORAIS/EXISTENCIAIS. Acesso em 30 de Junho de 2015.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho, 14ª Região. Recurso Ordinário: 877 RO 0000877, Relator: Desembargadora Maria Cesarineide De Souza Lima, Data de Julgamento: 06/07/2011, Primeira Turma, Data de Publicação: 07/07/2011. Disponível em: http://pesquisa.trt14.jus.br/search?q=cache:HrxxigH67ZkJ:jurisprudencia.trt14.jus.br/acordaos/novos/?id=41-RO%2000877201004114000+dano+social+++inmeta:DATA_CIRCULACAO:daterange:2011-07-06..2011-07-07&client=front_desenv&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=front_desenv&ie=UTF-8&site=acordaos_feeder&access=p&oe=UTF-8. Acesso em: 01 de Julho de 2015.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho, 15ª Região. Recurso Ordinário: 36187 SP 036187/2012, Relator: Luís Carlos Cândido Martins Sotero Da Silva, Data de Publicação: 25/05/2012. Disponível em: http://portal.trt15.jus.br/web/guest/decisoes. Acesso em: 01 de Julho de 2015.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho, 15ª Região. Recurso Ordinário: 40848 SP 040848/2008, Relator: João Batista Da Silva. Data de Publicação: 11/07/2008. Disponível em: http://portal.trt15.jus.br/web/guest/decisoes. Acesso em 03 de Julho de 2015.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho, 15ª Região. Recurso Ordinário: 3565120125150092 SP 090400/2013-PATR, Relator: Luiz Roberto Nunes, Data de Publicação: 18/10/2013.Disponível em: http://portal.trt15.jus.br/web/guest/decisoes.Acesso em 02 de Julho de 2015.

CASTRO, Frederico de. **Derecho Civil de Espanã**, 2 Edição. Madri: Instituto de Estudios Politicos 1949.

COSTA, Armando Casimiro; MARTINS, Melchíades Rodrigues Martins. CLARO, Sonia Regina, **Consolidação das Leis do Trabalho. São Paulo**: LTr, 2014.

COSTA, Leonor. **Venha para a luta contra o Assédio Moral**. Disponível em: http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Cartilha_Assedio_Moral_FENAJUFE.pdf Acesso em 20 de Junho de 2015.

CULPIS, Adriano de Cupis. **Os direitos da personalidade**. Lisboa: Livraria Morais, 1961.

FERRARI, Irany; MARTINS, Melchíades Rodrigues. **Dano Moral-Múltiplos Aspectos nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

FRANÇA, A. C. L. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. São Paulo: atlas, 2005.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **A defesa processual do meio ambiente do trabalho**. Revista LTr, São Paulo: LTr, vol. 63, n. 05, p. 584, Mai-1999

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 19 ed. rev.e atual.São Paulo: Saraiva, 2011.

PEREIRA, Ana Maria Teresa Benevides. **Burnout: Alto índice de estresse**. Disponível em: http://www.einstein.br/einstein-saude/em-dia-com-a-saude/Paginas/sindrome-de-burnout.aspx Acesso em 04 de Julho de 2015.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1997.

SILVA, Leda Maria Messias da et al. **Assédio moral no ambiente de trabalho. Uma proposta de criminalização**.Curitiba J.M. Editora, 2013.

SILVA, Leda Maria Messias da; PEREIRA, Marice Taques. **Docência (in)digna: o meio ambiente laboral do professor e as consequencias em seus direitos da personalidade**. São Paulo: LTr, 2013.

SILVA, Leda Maria Messias da. **O cumprimento da função social do contrato no tocante ao meio ambiente de trabalho**. Disponível em: http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/bh/leda_maria_messias_da_silva.pdf. Acesso em 29 de Junho de 2015.

SILVA, Leda Maria Messias da; WOLOWSKI, Matheus Ribeiro de Oliveira. **O assédio moral por excesso de trabalho e a responsabilidade objetiva do empregador**. In: 55º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho LTr, 2015, São Paulo. Jornal do 55º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho LTr. São Paulo: LTr, 2015. p. 152- 154. Disponível em: http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal_direito.pdf Acesso em 29 de Junho de 2015.

STIAU. **Excesso de trabalho aumenta índice de suicídio no Japão**. Âmbito Laboral. UITA - Secretaría Regional Latinoamericana, Montevidéu, 27 de Junho de 2006. Disponível em: http://www6.rel-uita.org/laboral/exceso_trabajo.htm. Acesso em 02 de Julho de 2015.

VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. **Os direitos de personalidade nas relações de trabalho**. São Paulo:LTr, 2006.

ZMOGINSKI, Felipe. **Ameaça de suicídio reabre crise na Foxconn**. Revista Veja, São Paulo, 12 de Janeiro de 2012. Disponível em: http://veja.abril.com.br/noticia/vida-digital/ameaca-de-suicidio-coletivo-reabre-crise-na-foxconn. Acesso em 01 de Julho de 2015.